

revista BrasilAlemanha



Deutsch-Brasilianische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha

2017 • ANO 25 • Nº01

SMART City

FORMAÇÃO DUAL ALEMÃ

DEUTSCHE DUALE BERUFS-AUSBILDUNG

DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

VIelfalt in Unternehmen

RESULTADOS DA 1ª PESQUISA
DE CONJUNTURA BRASIL-ALEMANHA

ERGEBNISSE DER 1. DEUTSCH-BRASILIANISCHEN
KONJUNKTURUMFRAGE

PRÊMIO PERSONALIDADE
BRASIL-ALEMANHA 2017

DEUTSCH-BRASILIANISCHE
PERSÖNLICHKEITSEHRUNG 2017



Mudamos para
você servir melhor.



Imagens meramente ilustrativas.
Minha escolha faz a diferença no trânsito.

Uma marca da MAN Latin America.
www.man-la.com

Chegou a nova família Delivery. Sob medida para os dias de hoje.

Totalmente renovado

- Novo design moderno e robusto
- Novo câmbio de 6 marchas
- Novo chassis modular
- Novos retrovisores modernos e funcionais
- Nova coluna de direção ajustável
- Novo painel com computador de bordo



**Caminhões
Ônibus**

Acesse: NovoDelivery.com.br

Editorial/ Vorwort



DR. WOLFRAM ANDERS

Presidente da Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo/ Präsident der Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer São Paulo

PREZADOS LEITORES,

chegamos a mais um grande momento entre Brasil e Alemanha que estará pontuado e registrado nas páginas dessa edição da Revista Brasil-Alemanha, que tem como objetivo informar e divulgar as atividades desenvolvidas por empresas e instituições nas mais diversas áreas para o seletor público do Encontro Econômico Brasil-Alemanha (EEBA).

Realizado nesse ano em Porto Alegre (RS), estamos muito satisfeitos de poder participar desse grande encontro, ainda mais em uma cidade cheia de cultura e curiosidades como é possível descobrir na matéria do EEBA dessa Revista. Importante lembrar também do tradicional Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha que nesse ano homenageará o Sr. Edgar Horny, pelo lado alemão, e o Sr. Giovane Élber, pelo lado brasileiro. Ambos nos concederam entrevistas e falaram sobre seu engajamento especial em prol das relações bilaterais entre o Brasil e a Alemanha.

O ano de 2017 também marca a retomada do Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo cujo homenageado é o Sr. Alexander Busch. Busch também conversou conosco a respeito de sua carreira e entrevistas icônicas ao longo dos anos.

Adicionalmente, é possível ler sobre as grandes iniciativas de algumas de nossas empresas associadas na área de Smart Cities e o desenvolvimento da Formação Dual no Brasil. Destaque para o tema Diversidade que tem feito parte das nossas atividades nesse ano. Theo van der Loo, Presidente da Bayer, nos concedeu uma entrevista sobre o assunto.

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

erneut erleben wir einen wichtigen Moment zwischen Brasilien und Deutschland, der auf den Seiten dieser Ausgabe der Zeitschrift Brasil-Alemanha festgehalten wird. Ziel ist es, die Tätigkeiten der Unternehmen und Institutionen aus den verschiedensten Bereichen dem ausgewählten Publikum der Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage vorzustellen.

Dieses Jahr findet die wichtige Veranstaltung in Porto Alegre (Rio Grande do Sul) statt. Wir freuen uns sehr, an dieser teilnehmen zu können und ganz besonders über den Austragungsort: Porto Alegre ist eine vielseitige Stadt, voller Kultur und Sehenswürdigkeiten. Mehr dazu finden Sie im Artikel über die Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage.

Wichtigstes Highlight ist die Deutsch-Brasilianischen Persönlichkeitsehrung. Dieses Jahr ist der deutsche Preisträger Herr Edgar Horny. Aus Brasilien wird Herr Giovane Élber geehrt. Beide haben in einem Interview über ihr spezielles Engagement für die deutsch-brasilianischen Beziehungen berichtet.

Am Herzen liegt uns auch die Verleihung des Deutsch-Brasilianischen Journalismuspreises, der dieses Jahr an Herrn Alexander Busch geht. Der Preisträger hat mit uns über seine Karriere gesprochen und einige legendäre Interviews der letzten Jahre kommentiert.

Außerdem stellen wir Ihnen einige spannende Initiativen von unseren Mitgliedsunternehmen vor. Das Konzept Smart Cities und die Duale Berufsausbildung in Brasilien stehen diesmal im Fokus. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf das Thema Vielfalt, das sich in diesem Jahr wie ein roter Leitfaden durch unsere Aktivitäten zog. Dazu ein Interview mit Theo van der Loo, Präsident von Bayer do Brasil.

*Boa leitura!
Viel Spaß beim Lesen!*



58



12



26



80



Resultados da
1ª Pesquisa de
Conjuntura
Brasil-Alemanha
*Ergebnisse der
1. Deutsch-Brasi-
lianischen Kon-
junkturmfrage*

extra

Índice/ Inhalt

- 04 Panorama político-econômico brasileiro
*Die wirtschaftspolitische Lage in
Brasilien*
- 12 Destaques Câmara Brasil-Alemanha
High Lights der AHK São Paulo
- 22 Encontro Econômico Brasil-Alemanha
nos Pampas
*Die Deutsch-Brasilianischen Wirtschafts-
tage in der Hauptstadt der Pampa*
- 26 Formação Dual e sua aplicação no Brasil
*Duale Berufsausbildung und ihre
Umsetzung in Brasilien*
- 32 Jubileu das empresas alemãs no Brasil
em 2017
*Deutsche Unternehmen feiern 2017 ihr
Jubiläum in Brasilien*
- 36 Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha
*Deutsch-Brasilianische
Persönlichkeitsehrung*
- 50 Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo
Deutsch-Brasilianischer Journalismuspreis
- 62 Smart City: vivendo o amanhã
Smart City: die Zukunft schon heute leben
- 70 A importância da Diversidade no
ambiente corporativo
*Die Bedeutung der Diversität für
Unternehmen*
- 80 Ter um alto QI Digital não é mais uma
questão de vanguarda
*Der digitale IQ ist keine Frage des
Pioniergeistes*
- 88 Objetivos de Desenvolvimento
Sustentável
Ziele für nachhaltige Entwicklung

Quando nós melhoramos a qualidade do ar, você dorme melhor.

O ar ao nosso redor tem um grande impacto no nosso dia a dia. Estudos recentes mostram que a poluição do ar pode aumentar o risco de problemas respiratórios durante o sono causando noites mal dormidas.

Nossos catalisadores purificadores ajudam a evitar que as emissões nocivas dos automóveis e das indústrias sejam lançadas no ar.

Quando a qualidade do ar não atrapalha uma boa noite de sono, é porque, na BASF, nós transformamos a química.

Para compartilhar a nossa visão, visite wecreatechemistry.com

 **BASF**
We create chemistry



Panorama político econômico brasileiro



2018

Inflação baixa, juros em queda e avanços em questões relevantes devem abrir espaço para um crescimento da ordem de 2% no PIB

A economia brasileira enfrenta o difícil desafio de superar a crise. Os indicadores mais recentes de produção, consumo e emprego denotam que o pior já passou e lentamente temos uma recuperação. A crise foi intensa nos últimos dois anos e o Produto Interno Bruto (PIB) caiu 3,8% em 2015, mais 3,6% em 2016, acumulando uma queda de 7,2% nos dois anos. Teremos um provável crescimento de 0,5% em 2017, porém o nível de investimento atual é cerca de 30% inferior a 2014, o que revela a grandeza do desafio.

A queda da inflação, por outro lado, é evidente. Depois de atingir mais de 10% ao ano em 2015, reduziu-se para 6,3% em 2016 e deve fechar 2017 com cerca de 3%. Além do efeito da crise econômica dos últimos anos, tivemos uma revalorização do real em 2016 e a excelente safra agrícola favorecida por fatores climáticos positivos reduziu os preços dos alimentos. A queda da inflação abriu espaço para a diminuição das taxas básicas de juros, que foram reduzidas em 6 pontos percentuais para 8,25% ao ano, ainda elevadas para padrões internacionais.

O lado das contas externas segue muito positivo. A balança comercial brasileira acumulou este ano até setembro, um superávit de US\$ 53 bilhões e o déficit em conta corrente vem se reduzindo e, no mesmo período, é de apenas cerca de US\$



P. 06



Die wirtschaftspolitische Lage in Brasilien



Die brasilianische Wirtschaft steht vor der schwierigen Herausforderung, die Krise zu überwinden. Die jüngsten Kennzahlen zur Produktion, zum Konsum und zum Arbeitsmarkt deuten an, dass das Schlimmste vorbei ist und wir allmählich eine Erholung verzeichnen können. Die Krise war heftig in den letzten zwei Jahren, und das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist 2015 um 3,8% und 2016 um 3,6% zurückgegangen, also um insgesamt 7,2% in zwei Jahren. Für 2017 erwarten wir ein Wachstum von 0,5%. Aber die Investitionsquote liegt derzeit 30% unter der von 2014, und das zeigt, wie groß die Herausforderung ist.

Auf der anderen Seite ist die Inflation deutlich zurückgegangen, von über 10% 2015 auf 6,3% 2016 und voraussichtlich 3% 2017. Abgesehen von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise der letzten Jahre hat der Real 2016 eine Aufwertung erfahren, und die u.a. dank günstiger Klimafaktoren hervorragende Ernte ließ die Lebensmittelpreise zurückgehen. Aufgrund der rückläufigen Inflation konnte der Leitzinssatz um 6 Prozentpunkte auf 8,25% p.a. gesenkt werden, was im internationalen Vergleich immer noch hoch ist.

Die Zahlungsbilanz sieht weiterhin gut aus. In der Handelsbilanz wurde in diesem Jahr bis September ein Überschuss von US\$ 53 Mrd. erzielt, und das Defizit in der Leistungsbilanz ist rückläufig und lag im gleichen Zeitraum bei nur US\$ 3 Mrd., nachdem es 2014 bei über US\$ 100 Mrd. lag. Brasiliens Währungsreserven belaufen sich auf etwa US\$ 380 Mrd. Die hohen ausländischen Direktinvestitionen sind von der Krise so gut wie gar nicht beeinflusst worden. Die Abwertung des Real in den letzten Jahren sowie die Auswirkungen der Wirtschaftskrise haben die Investitionskosten in Dollar zurückgehen lassen. Und auch die Erwartung einer wirtschaftlichen Erholung hat dazu beigetragen, dass neue Projekte sowie Fusionen und Übernahmen realisiert wurden.

Die Steuereinnahmen geben weiter Grund zur Sorge, auch wenn im August ein realer Anstieg von 10,8% zu verzeichnen war. Die wirtschaftliche Erholung ist also auch für einen ausgegli-

chen Haushalt von Bedeutung. Eine kleine Verbesserung der Wirtschaftsaktivitäten hat bereits für erhöhte Steuereinnahmen gesorgt. Aber in den 12 Monaten bis Juli hat das primäre Defizit, also die Steuereinnahmen abzüglich der laufenden Ausgaben und ohne Berücksichtigung des Schuldendienstes, R\$ 170,5 Mrd. erreicht - das entspricht 2,7% des BIP.

Die Defizitziele der brasilianischen Bundesregierung lagen für 2017 und 2018 bei R\$ 139 Mrd. bzw. R\$ 129 Mrd. Angesichts der Entwicklungen wurde das Ziel für beide Jahre auf R\$ 159 Mrd. erhöht. Die Haushaltslage musste natürlich wiederholt neu durchdacht werden, aber die Korrekturversuche hatten nicht die erwartete Wirkung. Das liegt nicht nur daran, dass eine tiefgreifende Reform ausgeblieben ist, sondern auch an den Auswirkungen der langen Krise, die Ende 2014 begonnen hat. Ein Rückgang des Aktivitätsniveaus und der Investitionen bedeutet weniger Steuereinnahmen, zum einen, weil Unternehmen weniger Umsätze erzielen und Einzelpersonen weniger Steuern zahlen, weil das Einkommen sinkt und die Arbeitslosigkeit steigt.

S. 07



2018

Niedrige Inflation, fallende Zinsen und Fortschritte in wichtigen Bereichen sollten ein BIP-Wachstum von etwa 2% ermöglichen



3 bilhões, depois de ter atingido mais de US\$ 100 bilhões em 2014. O País conta com reservas cambiais da ordem de US\$ 380 bilhões e vem registrando expressivo ingresso de investimentos diretos estrangeiros, que praticamente não foram afetados pela crise. A desvalorização do real, ocorrida nos últimos anos, assim como o efeito da crise econômica diminuíram o custo do investimento em dólares. Isso, aliado a uma expectativa de recuperação da economia, tem impulsionado os projetos novos e as transferências patrimoniais, via fusões e aquisições de empresas.

O quadro fiscal brasileiro segue preocupante, embora a arrecadação de agosto passado tenha apresentado um crescimento real de 10,8%. Isso denota a importância da retomada da economia para o equilíbrio fiscal. Bastou uma pequena melhora na atividade para a receita crescer. No entanto, no acumulado de 12 meses até julho, o déficit primário, ou seja, arrecadação menos despesas correntes, ainda sem considerar os gastos com o pagamento de juros sobre a dívida pública, atingiu R\$ 170,5 bilhões, o equivalente a 2,7% do PIB.

O governo federal tinha uma meta de déficits para 2017 e 2018, respectivamente, de R\$ 139 bilhões e R\$ 129 bilhões. Diante das evidências, foi obrigado a revê-la para R\$ 159 bilhões para os dois anos. Invariavelmente, ao longo do tempo, tem havido recorrentes revisões do desempenho fiscal. No entanto,

as tentativas de ajuste não têm atingido o esperado. E isso se deve, não apenas à ausência de reforma de fundo, mas também aos efeitos da longa crise que enfrentamos desde o final de 2014. Nível de atividade e investimentos em queda significaram arrecadação menor, não apenas porque empresas faturam menos e indivíduos têm a sua parcela de contribuição reduzida pela queda da renda e pelo aumento do desemprego. Além disso, na crise aumenta a inadimplência no pagamento de impostos. A questão fiscal só se resolverá de fato quando houver uma retomada da economia.

A aposta de que o resgate da confiança pudesse estimular a realização de investimentos e produção não tem dado resultado. Embora a confiança seja importante, ela por si só não garante um ambiente promissor para estimular a produção, o consumo e os investimentos. As empresas não tomam decisões apenas levando em conta o grau de confiança, mas a expectativa de desempenho futuro da economia.

É preciso que o governo federal adote medidas de política econômica para incentivar as atividades. O primeiro ponto importante é o papel do Estado e dos investimentos públicos. Em um quadro de crise, os investimentos públicos, assim como o papel do Estado de forma geral, devem ser anticíclicos, ou seja, se contrapor à restrição de gastos das empresas e famílias. Nesse ponto, o Estado não pode agir com uma empresa ou família, porque tem obrigações que lhe são próprias.

Além do incremento do investimento público, é necessário criar condições favoráveis ao investimento, à produção e ao consumo privado. Isso requer adotar medidas estimuladoras. Adicionalmente à aceleração da queda da taxa de juros reais, é importante fazer com que estas reflitam na queda da taxa de juros no crédito às empresas e às pessoas físicas, dentre outras ações.

De qualquer forma, o quadro é mais favorável em 2018. Inflação baixa, juros em queda e avanços em questões relevantes devem abrir espaço para um crescimento da ordem de 2% no PIB. Haverá eleições gerais em outubro do próximo ano, o que poderá trazer alguma volatilidade nos mercados de capitais e câmbio, sem, no entanto, impedir a recuperação da economia. •

- **Antonio Corrêa de Lacerda**, professor-doutor de economia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e sócio diretor da AC Lacerda Consultores.



Shutterstock



**Die Zahlungsbilanz
sieht weiterhin
gut aus**

**O saldo das contas
externas segue
muito positivo**

Shutterstock

Zum anderen entstehen in Krisenzeiten mehr Steuerrückstände. Diese Frage wird sich erst dann lösen, wenn die Wirtschaft tatsächlich wieder anzieht.

Dass sich, sobald das Vertrauen zurückgewonnen wurde, auch die Investitionen und die Produktion wieder erhöhen, hat sich nicht bewahrheitet. Auch wenn Vertrauen wichtig ist, garantiert es allein noch nicht ein vielversprechendes Umfeld, das Anreize gibt zur Produktion, zum Konsum und zu Investitionen. Unternehmen treffen ihre Entscheidungen nicht allein aufgrund ihres Vertrauens, sondern aufgrund ihrer Erwartungen hinsichtlich der künftigen Wirtschaftsleistung.

Die Regierung muss mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen Anreize geben. Der erste wichtige Punkt ist die Rolle des Staates und der öffentlichen Investitionen, die in einer Krise im Allgemeinen antizyklisch sein müssen; der Staat sollte also nicht wie Unternehmen und Familien die Ausgaben kürzen. Der Staat kann sich nicht wie ein Unternehmen oder wie eine Familie verhalten, da er eigene Verantwortlichkeiten hat.

Neben der Erhöhung der öffentlichen Investitionen müssen Voraussetzungen geschaffen werden, die Investitionen, Produktion und Konsum begünstigen. Das verlangt entsprechende Maßnahmen. So ist beispielsweise neben einer schnelleren Senkung der Realzinsen wichtig, dass diese sich widerspiegeln in niedrigeren Kreditzinsen für Unternehmen und natürliche Personen.

Auf jeden Fall sind die Voraussetzungen 2018 besser. Niedrige Inflation, fallende Zinsen und Fortschritte in wichtigen Bereichen sollten ein BIP-Wachstum von etwa 2% ermöglichen. Im Oktober 2018 sind u.a. Präsidentschaftswahlen, was zu einigen Schwankungen auf dem Kapital- und Devisenmarkt führen kann. Das steht einer wirtschaftlichen Erholung aber nicht im Wege. •

- **Antonio Corrêa de Lacerda**, ist Dozent für Wirtschaftswissenschaften an der Pontifícia Universidade Católica in São Paulo (PUC-SP) und teilhabender Geschäftsführer von AC Lacerda Consultores.

Barômetro dos setores da economia



Energias renováveis

Geração distribuída de energia solar em expansão, contratos de entrega de energia eólica e solar são procurados, leilões são previstos.

Veículos Automotores

Recorde de exportações estimula a produção, as vendas internas aumentam em 7%. Acordo comercial promove exportação para a Colômbia.

Logística/Mobilidade

Governo anunciou concessões para 14 aeroportos e 16 terminais portuários, duas novas linhas ampliarão a rede ferroviária a partir de 2018.

Papel e Celulose

Celulose cresce expressivamente devido à alta produtividade, as empresas investem de forma sustentável, demanda interna por papel se estabiliza.



Tecnologia da Informação

Software e serviços de TI continuam crescendo, embora as margens de lucro tenham diminuído, expectativa de retomada de investimentos.

Farmacêutico

Vendas farmacêuticas em contínuo crescimento. A indústria investe mesmo durante a crise, lucro com fornecimento público diminuiu.

Elétrico

Após dois anos de queda, as vendas apresentam crescimento lento, mas constante. Comportamento do consumidor mais moderado.

Químico

Consumo cresce novamente (até agosto: 8,3%) muito mais que a produção (0,8%). Participação das importações atinge um nível recorde de 38,3%.

Mineração

As exportações crescem com os preços altos das commodities, os investimentos focam na redução de custos, sem reformas expansão não vale a pena.

Óleo & Gás

Ambiente mais flexível desperta interesse das grandes corporações, leilões de novos campos abrem perspectiva para um novo ciclo de investimentos.



Equipamento médico-hospitalar

Restrição dos gastos públicos e privados reduz vendas (1º semestre: -12,3%), demanda sem expectativa de recuperação a curto prazo.

Construção Civil

Construção civil está freada, investimento privado em projetos de infraestrutura começa lentamente, recuperação gradual somente a partir de 2019.

Telecomunicações

Aumentos de preço afastam clientes, só banda larga cresce gradualmente (2,5%), legislação desatualizada.

Máquinas e Equipamentos

Forte redução de vendas, as importações diminuem ainda mais, ociosidade da indústria impede investimentos.



Tendência

Fonte: GTAI (Germany Trade & Invest)

Deutsche Bank
db.com/brasil



Com você no Brasil
há mais de 100 anos.

Um banco de estrutura global e experiência
local com as soluções para o seu negócio.

Fale com a Ouvidoria
0800 725 2113
deutsche-bank.ouvidoria@db.com
www.db.com/brasil



Branchenbarometer



Erneuerbare Energie

Dezentrale Solaranlagen boomen, Lieferverträge von Wind- und Solarstrom sind begehrt, Versteigerungen stehen an.

Kfz

Exportrekord kurbelt Produktion an, Inlandsabsatz steigt um 7%. Handelsabkommen fördert Export nach Kolumbien.

Logistik/Mobilität

Regierung kündigt Konzessionen für 14 Flughäfen und 16 Hafenterminals an, zwei neue Strecken erweitern Schienennetz ab 2018.

Zellstoff und Papier

Zellstoff wächst ungebremst durch hohe Produktivität, Konzerne investieren nachhaltig, Inlandsnachfrage nach Papier stabilisiert sich.



IT

Software und IT-Dienstleistungen nehmen weiter zu, doch Gewinnmargen fielen, Wiederaufnahme von Investitionen erwartet.

Pharmazie

Pharmaabsatz wächst kontinuierlich. Industrie investiert auch in der Krise, Gewinn in der öffentlichen Versorgung sinkt.

Elektro

Nach zwei Jahren Rückgang steigt Verkauf langsam, aber stetig, Konsumverhalten ist moderater.

Chemie

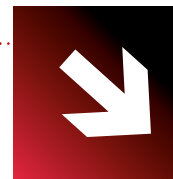
Absatz wächst wieder deutlich (bis August: 8,3%), die Produktion allerdings kaum (0,8%). Importanteil steigt auf Rekordhöhe von 38,3%.

Bergbau

Gestiegene Rohstoffpreise animieren den Export, Investitionen konzentrieren sich auf Kostensenkung, ohne Reformen lohnt sich Expansion nicht.

Öl und Gas

Flexiblerer Rahmen weckt Interesse der Großkonzerne, Versteigerungen neuer Bohrfelder eröffnen Aussicht auf neuen Investitionszyklus.



Medizintechnik

Staatliche und private Einrichtungen schränken Ausgaben ein, Absatz sank im 1. Halbjahr (-12,3%), Nachfragetief ohne Aussicht auf rasche Erholung.

Bau

Wohnungsbau stockt, private Investitionen in Infrastruktur-Projekte laufen nur langsam an, allmähliche Erholung erst ab 2019.

Telekommunikation

Preiserhöhungen vertreiben Kunden, nur Breitband legt nach und nach zu (2,5%), Rechtsrahmen nicht zeitgemäß.

Maschinenbau

Absatz geht weiter stark zurück, Importe sinken noch deutlicher, geringe Auslastung der Industrie verhindert Investitionen.



Tendenz

Quelle: GTAI (Germany Trade & Invest)

FORMING THE FUTURE



Há 52 anos fornecendo equipamentos de alta tecnologia para o Brasil e o mundo

PRENSAS SCHULER S.A.

Av. Fagundes de Oliveira, 1515

09950-904 | Diadema | SP

Telefone: (11) 4075-8444

vendas@schulergroup.com



www.schulergroup.com/company

Presente no Brasil desde 1965, a Prensas Schuler tem contribuído para o desenvolvimento tecnológico e industrial do Brasil, com o fornecimento de soluções inovadoras para o segmento de conformação de metais.

A partir de sua fábrica em Diadema, São Paulo, seus produtos são fabricados e instalados em todo o mundo. Em estreita cooperação com os clientes, atua em todas as fases do projeto, desde a venda e pré-projeto até as fases de engenharia, planejamento, compras, fabricação, controle de qualidade, montagem e instalação dos equipamentos.



Highlights

Acontecimentos 2017 / Ereignisse 2017



AHK-SP Carlo Ferreri

Esq./dir.: Martin Duisberg (DZ BANK), Dr. Georg Witschel (Embaixador da Alemanha no Brasil), Ralph Schweens (BASF), Dr. Wolfram Anders (Robert Bosch), Dr. Francisco Florence (Florence² & Advogados), Philipp Schiemer (Mercedes-Benz) e Thomas Timm (AHK São Paulo).

1

Câmara Brasil-Alemanha tem nova presidência *Neues Präsidium*

Dr. Wolfram Anders, da Robert Bosch, foi reeleito presidente da AHK São Paulo, durante a Assembleia Geral Ordinária. O momento oficializou a nova presidência para o exercício 2017-2018.

Dr. Wolfram Anders von Robert Bosch wurde auf der Hauptversammlung zum Präsidenten der AHK São Paulo wiedergewählt. Damit steht das neue Präsidium für das Geschäftsjahr 2017-2018.



AHK-SP

Iniciativa Diversidade: Estratégias para os Negócios *Diversity-Initiative: Strategien für Unternehmen*

2

Visando atender à crescente demanda das empresas em relação à implementação de ações de diversidade no ambiente corporativo, a AHK São Paulo, em parceria com a Fundação Espaço ECO® (FEE®), organização instituída pela BASF, lançou um ciclo de palestras sobre essa temática.

Bei den Unternehmen steigt die Nachfrage nach Projekten zur Förderung der Diversität. Deshalb hat die AHK São Paulo, gemeinsam mit der von BASF gegründeten Stiftung Espaço ECO® (FEE®), eine Vortragsreihe zu dieser Thematik organisiert.



AHK-SP

Vice-Ministro da Alemanha visita a AHK São Paulo

Deutscher Staatssekretär zu Besuch bei der AHK

4

Uwe Beckmeyer, Vice-Ministro do Ministério Federal de Economia e Energia da Alemanha, esteve no Brasil em maio para conversar com empresas alemãs do ramo automobilístico sobre a situação do setor no Brasil. O político também participou da Reunião de Diretoria da AHK São Paulo.

Uwe Beckmeyer, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, war im Mai in Brasilien, um mit deutschen Unternehmen aus der Automobilindustrie über die Situation der Branche in Brasilien zu sprechen. Er nahm auch an einer Sitzung des Vorstands der AHK São Paulo teil.



AHK-SP

3

Iniciativa Gênios da Ciência

Initiative „Gênios da Ciência“

O projeto idealizado pela Fundação Siemens e pela Câmara Brasil-Alemanha, voltado para alunos entre 10 e 14 anos, teve como objetivo tornar o aprendizado da Ciência mais prazeroso e divertido.

Das Online-Projekt „Genies der Wissenschaft“ der Siemens-Stiftung und der AHK richtete sich an Schüler zwischen 10 und 14 Jahren und hatte das Ziel, den Schülern Spaß am naturwissenschaftlichen Unterricht zu vermitteln.



AHK-SP

Esq./dir.: Dr. Wolfram Anders, Uwe Beckmeyer e Thomas Timm.

5

2º Seminário Brasil-Alemanha de Mineração e Recursos Minerais

2. Deutsch-Brasilianische Bergbau-konferenz

Em sua segunda edição, o seminário, que contou com 200 participantes, focou na temática da digitalização do setor, em especial no que se diz respeito às principais oportunidades com a Indústria 4.0.

Die Konferenz zählte 200 Teilnehmer und hatte die Digitalisierung der Branche zum Schwerpunkt, insbesondere die Chancen, die sich aus der Industrie 4.0 ergeben.



Câmara Brasil-Alemanha estreita relações com João Doria

Vertiefung der Beziehungen zu Bürgermeister João Doria

6

O Prefeito da cidade de São Paulo, João Doria, recebeu no dia 24 de março em seu gabinete o novo Embaixador da República Federativa da Alemanha em Brasília, Dr. Georg Witschel, que fez sua primeira visita oficial com o intuito de estreitar as relações Brasil-Alemanha. O Embaixador estava acompanhado pelo Cônsul-Geral da República Federal da Alemanha, Axel Zeidler; pelo Presidente da AHK São Paulo, Dr. Wolfram Anders, e pelos Vice-Presidentes da AHK São Paulo Philipp Schiemer, Ralph Schweens e Thomas Timm.

Der Bürgermeister von São Paulo, João Doria, empfing am 24. März den neuen Deutschen Botschafter in Brasilien, Dr. Georg Witschel. Witschel will die deutsch-brasilianischen Beziehungen vertiefen. Begleitet wurde der Botschafter vom deutschen Generalkonsul, Axel Zeidler; dem Präsidenten der AHK São Paulo, Dr. Wolfram Anders, und den Vizepräsidenten Philipp Schiemer, Ralph Schweens und Thomas Timm.

AHK-SP



Marcelo S. Camargo / A2img

Esq./dir.: Lars Grabenschroer, Thomas Timm, Karla Bertocco, Dr. Wolfram Anders, Geraldo Alckmin, Ralph Schweens, Martin Duisberg, Ana Paula Fava e Saulo de Castro Abreu Filho.

7

Câmara participa de reunião com Governador Alckmin

Treffen mit Gouverneur Alckmin

A AHK São Paulo participou em abril de um encontro no Palácio dos Bandeirantes com o Governador do Estado de São Paulo, Geraldo Alckmin. Durante a ocasião, foram apresentadas as conclusões do estudo sobre as perspectivas e oportunidades da economia brasileira, além de abordar ações de uma agenda alemã em conjunto com o governo paulista.

Die AHK São Paulo nahm im April an einem Treffen mit dem Gouverneur des Bundesstaats São Paulo, Geraldo Alckmin, im Palácio dos Bandeirantes teil. Dabei wurden die Ergebnisse einer Studie über Perspektiven und Chancen der brasilianischen Wirtschaft vorgestellt und über Projekte gesprochen, die für Deutschland von Interesse sind und die gemeinsam mit der Regierung des Bundesstaats realisiert werden könnten.

No mundo inteiro a seu lado. Agora também em São Paulo.

Aproveite nossa presença global para alavancar o sucesso de sua empresa.



Desafios globais requerem competências locais. Por essa razão estabelecemos recentemente nosso escritório em São Paulo: Commerzbank Brasil S. A. Banco Múltiplo, Tel.: +55 11 4766-1600, saopaulo.contato@commerzbank.com, www.commerzbank.com.br

O Commerzbank foi eleito o "Melhor Banco Comercial da Alemanha" em 2016, por sua posição no mercado, inovação e expertise internacional. Os leitores da revista World Finance selecionaram os bancos indicados, que posteriormente foram julgados por especialistas do mercado financeiro. World Finance, edição 07/08 2016

COMMERZBANK

O banco a seu lado





**Secretária do Estado da Baviera
visita Câmara Brasil-Alemanha**
**Bayerische Staatsministerin zu
Besuch in der AHK**

8

A Câmara Brasil-Alemanha recebeu em julho a visita da Secretária do Estado da Baviera para Assuntos Europeus e Relações Regionais, Dra. Beate Merk, que estava acompanhada de uma delegação de cerca de 20 pessoas.

Die AHK empfing im Juli die bayerische Staatsministerin für Europaangelegenheiten und regionale Beziehungen, Dr. Beate Merk, in Begleitung einer 20-köpfigen Delegation.



AHK-SP



Prefeitura da Cidade de São Paulo

Esq./dir.: João Doria (Prefeito de São Paulo), Thomas Timm (Vice-Presidente Executivo da Câmara Brasil-Alemanha) e Axel Zeidler (Cônsul-Geral da Alemanha)

**Programa Bolsa Chanceler
Alemã para Futuros Líderes
do Brasil**

**Bundeskanzler-Stipendium
für Führungskräfte von morgen**

10

O projeto, que é uma iniciativa da Fundação Alexander von Humboldt (AvH) e que conta com o apoio da Câmara Brasil-Alemanha, ganhou em 2017 edições também em Porto Alegre e Recife.

Das Projekt, das von der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) ins Leben gerufen wurde und von der AHK unterstützt wird, ist seit 2017 auch in Porto Alegre und Recife präsent.

9

Coletiva São Paulo Oktoberfest
São Paulo Oktoberfest

Em junho, a Câmara foi convidada a participar na Prefeitura de São Paulo da coletiva de inauguração da São Paulo Oktoberfest, que teve sua edição inaugural em 2017.

Im Juni war die Kammer ins Rathaus von São Paulo eingeladen, um an der Pressekonferenz zum „São Paulo Oktoberfest“ teilzunehmen, das 2017 zum ersten Mal stattfand.



AHK-SP Carlo Ferreri

Esq./dir.: Thomas Timm (AHK São Paulo), João Paulo Amaral (bolsista), Axel Zeidler (Cônsul-Geral da Alemanha), Evelyn de Oliveira Araripe (bolsista) e Walter Denk (Fundação Alexander von Humboldt), durante evento em São Paulo.



AHK SP Carlo Ferreri

11

Reunião Almoço com João Doria São Paulo Cidade Inteligente

Arbeitsessen mit João Doria Smart City São Paulo

A Câmara realizou no dia 24 de agosto uma Reunião-Almoço com palestra do Prefeito de São Paulo, João Doria. O objetivo do evento, que contou também com a presidência e a diretoria da AHK São Paulo, além de executivos e representantes de empresas alemãs associadas à Câmara, foi alinhar possíveis parcerias e ações entre as tecnologias e iniciativas alemãs e a Prefeitura de São Paulo.

Am 24. August veranstaltete die AHK São Paulo ein Arbeitsessen mit einem Vortrag des Bürgermeisters von São Paulo, João Doria. Bei der Veranstaltung, an der auch Präsidium und Vorstand der AHK teilnahmen sowie Führungskräfte und Vertreter deutscher Mitgliedsunternehmen, ging es um mögliche Projekte und Partnerschaften zwischen deutschen Initiativen und der Stadtverwaltung von São Paulo.

FEASP – Feira de Escolas e Empresas Alemãs de São Paulo

12

FEASP (Messe der deutschen Unternehmen und Schulen in São Paulo)

O evento, organizado pelo Colégio Humboldt e pelo Colégio Visconde de Porto Seguro, em parceria com a Câmara Brasil-Alemanha, contou com cerca de 420 estudantes de escolas alemãs. A feira foi uma oportunidade para os alunos entrarem em contato com profissionais, universidades e empresas alemãs por meio de palestras e workshops sobre diversas áreas de atuação.

Die Messe wurde von den zwei deutschen Schulen in São Paulo, dem Colégio Humboldt und dem Colégio Visconde de Porto Seguro, gemeinsam mit der AHK São Paulo organisiert und zählte etwa 420 Schüler. Diese hatten hier die Gelegenheit, mit Fachkräften, Hochschulen und deutschen Unternehmen über Vorträge und Workshops zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern in Kontakt zu kommen.



Divulgação Colégio Humboldt



AHK-SP Carlo Ferreri

13

5º Congresso Brasil-Alemanha de Inovação**5. Deutsch-Brasilianisches Innovationsseminar**

O evento, que já é tradição na agenda de executivos e empreendedores das áreas de Inovação e Tecnologia, repetiu o sucesso das edições anteriores, contando com a apresentação de importantes nomes da indústria e instituições da Alemanha e do Brasil.

Die Veranstaltung ist schon Tradition und ein fester Termin für Führungskräfte und Unternehmer aus dem Bereich Innovation und Technologie. 2017 war das Seminar ebenso erfolgreich wie in den vier vorangehenden Jahren. Zu den Teilnehmern zählten bekannte Namen aus der Industrie und Institutionen aus Deutschland und Brasilien.

Congresso Ecogerma 2017
Ecogerma-Konferenz 2017

14

O congresso Ecogerma, um dos eventos mais destacados do Brasil na área de Meio Ambiente, Energia e Infraestrutura, focou em 2017 no tema “Política Nacional de Resíduos Sólidos”. Desde sua primeira edição (2009), o evento conta com o apoio de diversos ministérios alemães e várias empresas associadas à AHK São Paulo.

Die Ecogerma-Konferenz, eine der wichtigsten Veranstaltungen zum Thema Umwelt, Energie und Infrastruktur in Brasilien, beschäftigte sich 2017 v.a. mit der Abfallpolitik. Seitdem die Ecogerma 2009 zum ersten Mal stattfand, wird sie von verschiedenen Mitgliedsunternehmen der AHK São Paulo unterstützt.



AHK/SP Carlo Ferreri

15

Fórum Brasil-Alemanha de Mobilidade Elétrica acontece em São Paulo
Deutsch-Brasilianisches Forum zur Elektromobilität in São Paulo

Visando a disseminação do tema Mobilidade Elétrica, o PROMOB-e (Projeto de Sistemas de Propulsão Eficiente), coordenado pelo Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) e a *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH* (GIZ) promoveram em outubro o Fórum Brasil-Alemanha de Mobilidade Elétrica com o apoio da Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo.

Um das Thema Elektromobilität bekannter zu machen, haben das vom brasilianischen Ministerium für Industrie, Außenhandel und Dienstleistungen koordinierte PROMOB-e (Projekt für effiziente Antriebssysteme) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) im Oktober das Deutsch-Brasilianische Forum zur Elektromobilität organisiert, mit Unterstützung durch die AHK São Paulo.



Pela vida. Escolha o trânsito seguro.



Nossa tecnologia ganha muito mais força
quando passa a fazer parte de sua vida.

Mercedes-Benz. Uma empresa apaixonada por fazer a diferença na sua vida.

www.mercedes-benz.com.br | CRC: 0800 970 9090

Mercedes-Benz





Câmara Alemã fomenta a união entre startups e grandes empresas

AHK unterstützt Partnerschaften zwischen Start-ups und großen Unternehmen

16

Em setembro, como parte da programação do 5º Congresso Brasil-Alemanha de Inovação, aconteceu a cerimônia do Prêmio Brasil-Alemanha de Startups e do programa AHK Startups Accelerator. Ao todo foram premiadas nove startups, cada qual em uma das nove categorias do Prêmio. Os desafios foram propostos por instituições e grandes empresas associadas à Câmara que foram: BASF, Bayer, BMG UpTech, Centro Alemão de Ciência e Inovação – São Paulo (DWIH), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Siemens, SAP, Schuler e Volkswagen.

Im September wurden im Rahmen des 5. Deutsch-Brasilianischen Innovationsseminars der Deutsch-Brasilianische Start-up-Preis und der Preis des Programms AHK Startups Accelerator verliehen. Die Herausforderungen wurden vorgeschlagen von Institutionen und großen Unternehmen, die Mitglieder der Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer sind: BASF, Bayer, BMG UpTech, das Deutsche Wissenschafts- und Innovationshaus in São Paulo (DWIH), die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Siemens, SAP, Schuler und Volkswagen.



AHK-SP Carlo Ferreri



AHK-SP Renata Stoppa Barbosa

17

Reunião-Almoço com Henrique Meirelles - Ministro da Fazenda

Arbeitsessen mit Finanzminister Henrique Meirelles

A AHK São Paulo realizou no dia 26 de outubro uma Reunião-Almoço com palestra do Ministro da Fazenda Henrique Meirelles. Na ocasião cerca de 200 participantes, entre eles a presidência e a diretoria da Câmara, além de executivos e representantes de empresas alemãs associadas à insyiyuição, tiveram a oportunidade de dialogar sobre as perspectivas do Brasil para os próximos anos.

Am 26. Oktober veranstaltete die AHK São Paulo ein Arbeitsessen mit einem Vortrag des brasilianischen Finanzministers, Henrique Meirelles. Zu den etwa 200 Teilnehmern zählten Präsidium und Vorstand der AHK sowie Führungskräfte und Vertreter deutscher AHK-Mitgliedsunternehmen. Sie hatten die Möglichkeit zum Dialog über die Perspektiven Brasiliens für die nächsten Jahre.

FORTE PRESENÇA NACIONAL E INTERNACIONAL NO MUNDO

Experiência prática com empresas europeias de médio e grande porte, especialmente da Alemanha, França e Escandinávia, além de empresas chinesas e americanas.

NOSSO ESCRITÓRIO

Pacheco Neto Sanden e Teisseire Advogados é um escritório de advocacia com atuação empresarial full service e extensa experiência multicultural. Com alto nível de especialização jurídica, atende clientes nacionais e estrangeiros que desejam operar ou expandir suas atividades globalmente.

ÁREAS DE ATUAÇÃO:

- BANCÁRIO E MERCADO DE CAPITAIS
- FUSÕES E AQUISIÇÕES
- EMPRESARIAL
- SOCIETÁRIO
- CONTRATOS COMERCIAIS
- CONSULTIVO E CONTENCIOSO CÍVEL
- CONSULTIVO E CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO
- CONSULTIVO E CONTENCIOSO TRABALHISTA
- CONCORRENCIAL E DIREITO ECONÔMICO
- DIREITO AMBIENTAL
- DIREITO REGULATÓRIO
- DIREITO ADMINISTRATIVO
- NEGOCIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM
- INVESTIMENTO ESTRANGEIRO
- OPERAÇÕES IMOBILIÁRIAS
- PROPRIEDADE INTELECTUAL

EINE STARKE PRÄSENZ IN BRASILIEN UND IM AUSLAND

Praktische Erfahrung mit mittelständischen und grossen europäischen Unternehmen, insbesondere aus Deutschland, Frankreich und Skandinavien sowie mit amerikanischen und chinesischen Unternehmen.

UNSERE KANZLEI

Pacheco Neto Sanden e Teisseire Advogados ist eine Anwaltskanzlei mit umfassenden Dienstleistungen für Unternehmen und umfangreicher multi-kultureller Erfahrung. Mit einem hohen Grad an juristischer Spezialisierung beraten wir in- und ausländische Mandanten, welche global tätig sein oder ihre Aktivitäten global ausbreiten wollen.

TÄTIGKEITSGEBIETE:

- BANK- UND KAPITALMARKTRECHT •
- MERGERS & ACQUISITIONS •
- UNTERNEHMENSRECHT •
- GESELLSCHAFTSRECHT •
- HANDELSVERTRÄGE •
- ZIVILRECHT UND ZIVILPROZESSRECHT •
- STEUERRECHT UND STEUERPROZESSRECHT •
- ARBEITSRECHT UND ARBEITSPROZESSRECHT •
- WETTBEWERBSRECHT UND WIRTSCHAFTSRECHT •
- UMWELTRECHT •
- REGULIERUNGSRECHT •
- VERWALTUNGSRECHT •
- VERHANDLUNG, MEDIATION, SCHIEDSGERICHTSBARKEIT •
- AUSLANDSINVESTITIONEN •
- IMMOBILIENOPERATIONEN •
- GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ •



Encontro Econômico Brasil-Alemanha nos Pampas

CC/Flickr, Arlei Kayser



AFK-SP

Vinte e cinco anos atrás, a capital gaúcha também foi palco do EEBA. Na época, o encontro contou com a participação de muitos representantes da Alemanha, colocando em pauta temas como o Meio Ambiente, o Mercosul, a Formação Profissional e as Privatizações.



Die Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage in der Hauptstadt der Pampa

Jedes Jahr haben 2.000 deutsche und brasilianische Unternehmer einen wichtigen Termin im Kalender vorgezeichnet: das größte wirtschaftspolitische Event zwischen den beiden Ländern, die Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage (DBWT). Die zweitägige Veranstaltung wird von der Confederação Nacional da Indústria (CNI) und dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) organisiert und findet einmal im Jahr im Wechsel in Deutschland oder Brasilien statt.

Dieses Jahr werden die verantwortlichen Institutionen bei der Organisation durch die Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS) unterstützt, da der diesjährige Veranstaltungsort Porto Alegre ist.

In dieser Ausgabe soll zwischen den Gesprächen über Wirtschaft und Handel, Produktion, Infrastruktur, Smart Cities und den Treffen zum matchmaking auch ein wenig Zeit sein, um die schöne Stadt in Rio Grande do Sul kennen zu lernen.

Das heutige Porto Alegre, ursprünglich Porto de Viamão genannt, hat sein offizielles Gründungsdatum am 26. März 1722, welches auf den Bau der katholischen Hauptkirche des Dorfes São Francisco do Porto dos Casais zurückgeht. Bis zur offiziellen Gründung durchlebte die Region und ihre Bewohner zahlreiche Territorialkonflikte zwischen den spanischen und portugiesischen Kolonialmächten. Durch den Vertrag von Tordesilhas gehörte die Region um Porto Alegre ursprünglich zum spanischen Hoheitsgebiet, doch dies hielt die Portugiesen nicht davon ab, das Gebiet zu erobern. Die Bandeirantes drangen nach und nach immer weiter vor und besetzten Teile der Region.

Erst im Jahre 1750 wurden die Grenzen der südamerikanischen Kolonien durch die Unterzeichnung des Vertrags von Madrid neu festgelegt. Familien von den Azoren wurden in die Region geschickt, um diese zu bevölkern. Einige Jahre später begann die Stadt durch den anhaltenden Frieden zwischen Spanien und Portugal und die klare Gebietsverteilung zu wachsen und erlebte eine Blütezeit.

Heute ist die Hauptstadt des Bundesstaats Rio Grande do Sul ein kulturelles, politisches und soziales Zentrum und Zuhause von vielen Schriftstellern und Intellektuellen wie Érico Veríssimo und Mário Quintana. Letzterer hat seine leidenschaftliche und besondere Beziehung zu Porto Alegre in vielen seiner Werke verewigt:

S. 25

Vor fünfundzwanzig Jahren war die Hauptstadt der Gaúchos bereits Bühne der Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage. Damals nahmen zahlreiche Teilnehmer aus Deutschland teil, um über Themen wie Umwelt, Mercosur, Berufsbildung und Privatisierung zu sprechen.



Brayan Martins



Luciano Lanes



Alexandre Godino

Todos os anos mais de 2.000 empresários do Brasil e da Alemanha tem um encontro marcado no principal evento político-econômico entre os dois países, o Encontro Econômico Brasil-Alemanha (EEBA). O evento organizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) tem duração de dois dias e acontece anualmente e alternadamente no Brasil e na Alemanha.

Nesse ano, as instituições organizadoras contam também com o apoio da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS) por conta do local escolhido para a realização do EEBA: a cidade de Porto Alegre.

Nesta edição, entre painéis sobre a Economia e o Comércio, Manufatura, Infraestrutura e Smart Cities, além dos encontros de matchmaking, espera-se ter um tempo para conhecer a capital rio grandense.

Chamada de Porto de Viamão, a futura Porto Alegre, só teve sua fundação oficial decretada em 26 de março de 1722 com a criação da então principal igreja católica da cidade, a Freguesia de São Francisco do Porto dos Casais, antiga Matriz. Até então, o território e seus habitantes sofreram com as constantes disputas entre os colonizadores Portugal e Espanha. Devido ao Tratado de Tordesilhas, a região de Porto Alegre pertencia legalmente aos espanhóis o que não diminuiu os esforços dos portugueses em conquistar o território aos poucos com a penetração de bandeirantes.

Somente em 1750 após a assinatura do Tratado de Madrid, acordo que revia os limites entre as colônias sul-americanas, foram reunidos casais dos Açores para povoar a região. Alguns anos depois, com a paz entre Portugal e Espanha estabelecida e a regularização do território feita, a cidade começou a prosperar e crescer.

Hoje a capital do Rio Grande do Sul se mantém no centro de eventos culturais, políticos e sociais sendo palco da vida de muitos escritores e intelectuais como Érico Veríssimo e Mário Quintana. Esse último também com uma relação de verdadeira paixão pela

cidade de Porto Alegre, deixando a registrada em suas obras de arte:

O Mapa

Olho o mapa da cidade
Como quem examinasse
A anatomia de um corpo...

(E nem que fosse o meu corpo!)

Sinto uma dor infinita
Das ruas de Porto Alegre
Onde jamais passarei...

Há tanta esquina esquisita,
Tanta nuança de paredes,
Há tanta moça bonita
Nas ruas que não andei
(E há uma rua encantada
Que nem em sonhos sonhei...)

Quando eu for, um dia desses,
Poeira ou folha levada
No vento da madrugada,
Serei um pouco do nada
Invisível, delicioso

Que faz com que o teu ar
Pareça mais um olhar,
Suave mistério amoroso,
Cidade de meu andar
(Deste já tão longo andar!)

E talvez de meu repouso... •

O MAPA – In: Apontamentos de História Sobrenatural, de Mario Quintana, Alfaguara, Rio de Janeiro; © by Elena Quintana

• Stephanie Marcucci Viehmann



Stadtplan

Ich schaue auf den Stadtplan
Als würde man ihn untersuchen wie
Die Anatomie eines Körpers
(Und wenn es mein Körper wäre!)

Ich spüre einen unendlichen Schmerz
Der Straßen von Porto Alegre
Die ich niemals durchschreiten werde

Es gibt so viele seltsame Ecken
So viele Wandnuancen
Es gibt so viele schöne Mädchen
In den Straßen, die ich niemals betrat
(Und es gibt eine bezaubernde Straße
Die ich mir nicht mal im Traum erträumte...)

Wenn ich eines Tages nicht mehr bin
Staub oder ein fliegendes Blatt
Im Wind des frühen Morgens
Ein bisschen nichts
Unsichtbar, köstlich

Was macht deinen Atem so
Er scheint wie ein Blick
Sanft geheimnisvoll lieblich
Stadt meines Weges
(Seither schon ein langer Weg!)

Und vielleicht meiner Ruhe... •

(Freie Übersetzung der Redaktion)

• Stephanie Marcucci Viehmann

Stüssi-Neves Advogados

since 1977

EMPRESARIAL
UNTERNEHMENSRECHT
CORPORATE

LEGAL AUDITS
DUE DILIGENCE

CONTRATOS
VERTRÄGE
CONTRACTS

CONTENCIOSO
VERTRETUNG VOR GERICHT
LITIGATION

INVESTIMENTOS ESTRANGEIROS
AUSLANDSINVESTITIONEN
FOREIGN INVESTMENT

TRABALHISTA
ARBEITSRECHT
LABOR LAW

CORPORATE FINANCE
PROJECT FINANCE AND
SECURITIZATION

AMBIENTAL
UMWELTRECHT
ENVIRONMENTAL LAW

TRIBUTÁRIO
STEUERN
TAX

SUCESSÃO
RECHTSNACHFOLGE
SUCCESSION

www.stussi-neves.com

SP: Rua Henrique Monteiro, 90 - 10º andar - CEP 05423-020 - Fone: 55 11 3093 6600 / Fax: 55 11 3097 9130 - stussi.sp@stussinevessp.com.br - São Paulo
RJ: R. Lauro Müller, 116 - 44º andar - Torre do Rio Sul - Botafogo - CEP 22290-160 - Fone: 55 21 2509 7234 / Fax: 55 21 2252 4246 - stussirj@stussi-neves.com - Rio de Janeiro



Formação DUAL

e sua aplicação no Brasil

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em maio desse ano a taxa de desemprego do País era de 13,3%, sendo que entre os jovens essa taxa chegava a ser mais elevada, 28,7%. Isso significa que os jovens recém-formados estão tendo dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, situação que é agravada com a crise econômica. Por outro lado, as empresas também sofrem para encontrar mão de obra qualificada e conseguir preencher vagas que requerem uma formação técnica. A falta dessa qualificação dos trabalhadores brasileiros gera prejuízos às empresas, que realizam longos processos seletivos sem encontrar um candidato preparado e ainda enfrentam elevadas taxas de rotatividade.

O ensino técnico, portanto, se apresenta como uma interessante solução capaz de melhorar a qualificação da mão de obra brasileira. Aliar o ensino teórico à experiência prática possibilita aos alunos adquirir uma formação técnica específica, aumentando suas chances de empregabilidade. Na Alemanha, por exemplo, 40% dos jovens já optam por fazer uma qualificação profissional após o colégio. Já as empresas enxergam na formação profissional uma vantagem competitiva e estão interessadas em familiarizar a nova geração de talentos com seus processos internos.

Quando a Câmara Brasil-Alemanha inaugurou seu Centro de Competência de Formação Profissional, em 2014, passou a desenvolver ações com o objetivo de fomentar no Brasil o modelo alemão de Formação Dual. Atualmente, além de cursos e eventos, o Centro concentra suas atividades em oferecer e apoiar dois diferentes modelos de ensino dual: o administrativo e o industrial.

Formação Dual ADMINISTRATIVA

O curso Humboldt Formação Profissional Dual, criado em 1982 pelo Colégio Humboldt, oferece formações técnicas em gestão de Expedição e Logística, Secretariado, Administração Industrial e Seguros. Estes cursos são reconhecidos tanto no Brasil como na



Divulgação: Colégio Humboldt

DUALE Berufsausbildung

und ihre Umsetzung in Brasilien

Laut dem brasilianischen Amt für Statistik und Geografie (IBGE) betrug die Arbeitslosenquote in Brasilien im Mai 2017 13,3%. Die Jugendarbeitslosigkeit erreichte einen noch höheren Wert von 28,7% – dies deutet darauf hin, dass gerade junge Menschen nach ihrem Abschluss große Schwierigkeiten haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. Die Finanzkrise ist ein weiterer Faktor, der die Situation verschlechtert.

Andererseits haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden und die Stellen, die eine technische Ausbildung erfordern, zu besetzen. Die unzureichende Qualifikation der brasilianischen Arbeitnehmer in manchen Sektoren führt zu Verlusten der Unternehmen, die lange Auswahlprozesse durchlaufen ohne einen passenden Kandidaten zu finden. Außerdem kommt es zu häufigen Wechseln, also einer hohen Turnover-Rate.

Die technische Berufsausbildung ist eine interessante Lösung um das Problem der fehlenden Arbeitskräfte mit spezifischer Qualifikation zu lösen. Die Verbindung aus Theorieunterricht und praktischer Erfahrung und Anwendung ermöglicht es den Auszubildenden, eine spezielle technische Berufsausbildung zu erlangen und dadurch die Chancen auf eine Einstellung erheblich zu verbessern. In Deutschland beispielsweise entscheiden sich 40% der Schulabsolventen für eine Ausbildung. Die Unternehmen sehen in diesem Ausbildungsmodell einen Wettbewerbsvorteil und haben Interesse daran, die zukünftigen Mitarbeiter mit den internen Prozessen bereits in der Ausbildungszeit vertraut zu machen.

Als die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Außenhandelskammer ihr Kompetenzzentrum für Berufsbildung 2014 einweihete, gehörte zu den wichtigsten Zielen, das duale Ausbildungsmodell aus Deutschland in Brasilien weiter zu etablieren. Aktuell werden neben Kursen und Workshops zwei unterschiedliche duale Berufsbildungszweige angeboten: im kaufmännischen und im gewerblichen Sektor.

KAUFMÄNNISCHE duale Berufsausbildung

Die deutsche Humboldt Schule bietet seit 1982 eine duale Ausbildung in den Bereichen Logistik und Versand, Sekretariatsarbeit, industrielle Administration und Versicherungswesen an. Diese Berufsausbildungen werden sowohl in Deutschland als auch in Brasilien anerkannt und qualifizieren die Auszubildenden somit für den internationalen Arbeitsmarkt. Das Kompetenzzentrum Berufsbildung organisiert die Prüfungen, Zertifikate und Anerkennung ausländischer Zeugnisse mit Hilfe des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK). Außerdem unterstützt das AHK-Zentrum beim Aufbau neuer Kooperationen mit Unternehmen und der Betreuung der Praktika und technischen Einweisungen der Auszubildenden in den jeweiligen Partnerunternehmen.

Im deutschen dualen Berufsbildungsmodell wechseln sich Theorieunterricht mit praktischer Erfahrung ab. Genauer gesagt haben die Auszubildenden zwischen fünf und sieben Wochen Unterricht in der Berufsschule



Alemanha, qualificando os estudantes para o mercado internacional. A atuação do Centro de Competência Formação Profissional da AHK São Paulo se dá na organização anual dos exames, na certificação das provas e dos diplomas dos cursos no exterior por meio da Confederação Alemã das Câmaras de Comércio e Indústria (DIHK). Além disso, o Centro também auxilia a instituição a realizar novas parcerias com empresas, bem como supervisionar o estágio dos alunos nas empresas conveniadas.

Nesse sistema dual alemão as aulas teóricas são alternadas com a experiência prática. Ou seja, os alunos estudam entre cinco a sete semanas na instituição de ensino e, em seguida, complementam a carga horária do curso com um estágio em uma empresa conveniada. Além de os alunos conseguirem aprender em um ambiente de trabalho real com profissionais experientes, eles também fazem um *job rotation* passando por diversas áreas aumentando seu leque de experiências.

Segundo Heiko Heinappl, Coordenador da Formação Profissional Dual do Colégio Humboldt, umas das principais motivações para as empresas em participar do programa é a estratégia competitiva de qualificação de mão de obra. “Os nossos alunos apresentam uma ótima formação básica e são extremamente motivados. Desde a fundação da Escola Profissionalizante no Colégio Humboldt, diversas empresas seguem conveniadas ao programa até hoje”.



Divulgação Colégio Humboldt

Formação Dual INDUSTRIAL

Outra atividade do Centro de Competência Formação Profissional da AHK São Paulo é a criação de parcerias com empresas interessadas em implementar um curso técnico em Mecatrônica interno para seus funcionários. Atualmente participam do programa as empresas associadas Robert Bosch, STIHL e Volkswagen.

Para Dieter Schmiedt, Especialista em Treinamento e Qualificação da STIHL, o objetivo do curso é proporcionar uma formação qualificada com vivências reais da rotina de trabalho de um especialista do segmento mecatrônico. “A STIHL motiva-se em contribuir tanto para a competitividade da empresa quanto para a capacitação individual dos colaboradores. Temos diversas ações que estimulam a capacitação, mas essa formação em Técnico em Mecatrônica é um projeto que visa a valorização e o aperfeiçoamento diferenciado dos funcionários. E o que mais nos orgulha é o reconhecimento por parte dos colaboradores, que sentem e enxergam o seu real valor para a empresa”.

O curso que tem duração aproximada de três anos é aplicado pela instituição de ensino parceira, o SENAI, e a experiência prática é obtida pelos alunos na própria empresa em que trabalham. O papel do Centro é oferecer suporte às empresas para que a formação seja implementada de acordo com a metodologia alemã e também aplicar as provas finais e a avaliação de uma banca examinadora para certificar os alunos.

Fabício Moraes, Chefe da Escola Técnica de Engenharia da Robert Bosch, afirmou que um dos principais benefícios gerados pela implementação do sistema foi “o ganho na qualidade da formação, assim como o alinhamento com os mais recentes conteúdos alemães. Além disso, a certificação internacional é um diferencial para os nossos alunos e futuros profissionais”. Na multinacional as atividades da escola técnica se iniciaram em 1960, seguindo o modelo alemão de ensino profissionalizante. Apesar disso, foi somente a partir de uma recente parceria com a Câmara Brasil-Alemanha que o Sistema Dual passou a ser certificado pelo Centro de Competência Formação Profissional o que levou a um reconhecimento internacional da Formação, sendo oficialmente aprovada pelos órgãos reguladores da Alemanha. “A oportunidade de estabelecer o reconhecimento da formação, assim como melhorar e alinhar a grade curricular ao padrão alemão, foram pontos importantes para a decisão pela implementação da Formação Dual na planta. Outro fator importantíssimo é que o curso proposto, Mecatrônica, está alinhado à estratégia da planta e da empresa”, afirma Moraes.



und vervollständigen anschließend die verbleibende Zeit mit einer praktischen Ausbildung in einem Partnerunternehmen. Neben der Arbeit auf dem realen Arbeitsmarkt und der Zusammenarbeit mit erfahrenen Fachkräften haben die Auszubildenden durch das Jobrotationssystem die Möglichkeit, verschiedene Bereiche des Sektors kennenzulernen und ihren Erfahrungsschatz zu bereichern.

Laut Heiko Heinhappl, Verantwortlicher für die duale Ausbildung an der Humboldt Schule, ist der Wettbewerbsvorteil durch qualifizierte Arbeitskräfte einer der wichtigsten Gründe für das Interesse und die Umsetzung dieses Ausbildungsmodells durch die Unternehmen. „Unsere Auszubildenden haben eine optimale Grundausbildung und sind sehr motiviert. Seit wir die Berufsbildungsschule hier am Colégio Humboldt gegründet haben, sind zahlreiche Unternehmen langjährige Partner geworden.“

GEWERBLICHE **duale Berufsausbildung**

Eine weitere Aufgabe des Kompetenzzentrums Berufsbildung ist der Aufbau von Partnerschaften mit Unternehmen, die an der internen Ein- und Durchführung einer technischen Mechatroniker-Ausbildung für Mitarbeiter interessiert sind. Aktuell nehmen an dem Programm die Kammermitglieder Robert Bosch, STIHL und Volkswagen teil.

Für Dieter Schmiedt, Experte für Ausbildung und Qualifikation bei STIHL, ist es das Ziel, eine qualifizierte Ausbildung mit Erfahrungen im tatsächlichen Arbeitsalltag eines Mechatronikers anzubieten. „STIHL ist einerseits bestrebt, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern und andererseits die individuelle Qualifikation der Mitarbeiter zu verbessern. Wir haben zahlreiche Projekte, um unsere Kapazitäten zu steigern, doch die technische Ausbildung zum Mechatroniker ist eines der Projekte, welche zu einer Aufwertung und Perfektionierung des Mitarbeiterstabs führen. Was uns sehr stolz macht, ist die Anerkennung unserer Mitarbeiter, die ihren tatsächlichen Wert für das Unternehmen sehen und spüren“.

Die Ausbildung dauert circa 3 Jahre und wird im theoretischen Bereich durch den SENAI und im praktischen Bereich durch die Partnerfirmen durchgeführt. Die Rolle des Kompetenzzentrums besteht einerseits in der Unterstützung der Unternehmen, damit die Durchführung der Ausbildung reibungslos und entsprechend des deutschen Modells abläuft und andererseits in der Umsetzung der Abschlussprüfungen und Bewertungen durch eine Prüfungskommission.

Fabricio Moraes, Chef der technischen Schule für Ingenieurwesen der Robert Bosch GmbH, bestätigt, dass der wichtigste Vorteil durch die Umsetzung des dualen Systems „der Qualitätsgewinn der Ausbildung und die Angleichung an die neuesten Kenntnisse aus Deutschland sei. Außerdem ist das internationale Diplom ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal für unsere Auszubildenden und zukünftigen Arbeitskräfte“. Das multinationale Unternehmen hatte bereits 1960 mit einer technischen Ausbil-



Heinz Schmersal e Philip Schmersal
Diretores executivos do Grupo Schmersal

TRANSFORMANDO O LOCAL DE TRABALHO EM AMBIENTE SEGURO.

Conheça os produtos
e soluções da Schmersal

Conectividade, digitalização, flexibilidade e cooperação aumentada entre homem e máquina são as características da produção industrial do futuro.

Indústria 4.0 e internet das coisas representam grandes oportunidades nas áreas de segurança ocupacional e segurança de máquinas e plantas fabris.

Na Schmersal, desenvolvemos sistemas inovadores e soluções de segurança com alta tecnologia.

Os produtos e serviços de engenharia de classe mundial, oferecidos por nossa divisão técnico, asseguram que você tenha a melhor solução de segurança com sistemas de alto desempenho.

www.schmersal.com.br

SCHMERSAL
Safe solutions for your industry



Para promover o sistema de Formação Dual alemão, a Câmara Brasil-Alemanha realizará uma delegação com destino à Alemanha. A visita técnica passará por renomadas empresas e instituições alemãs envolvidas na Formação Dual e também pela maior feira mundial de educação profissional, a Didacta.

A viagem está marcada para acontecer entre os dias 17 e 24 de fevereiro de 2018 e tem como objetivo proporcionar a troca de informações quanto ao desenvolvimento educacional nas empresas alemãs, apresentar instituições de ensino técnicas, faculdades e projetos colaborativos de aprendizado da Indústria 4.0 além de identificar as tendências da digitalização na formação profissional.

“A Alemanha é uma referência na Formação Profissional Dual e o programa de visitas proporcionará aos participantes um panorama da 4ª Revolução Industrial conciliada à educação técnica”, afirma Patrícia Caires, Diretora do Centro de Competência Formação Profissional da Câmara Brasil-Alemanha. •

Para mais informações, acesse:
Für weitere Informationen:



„Die Möglichkeit die Ausbildungsanerkennung durchzusetzen, ebenso wie die bessere Angleichung an den deutschen Standard, waren wichtige Punkte für die Entscheidung die duale Ausbildung in unserem Unternehmen umzusetzen. Ein weiterer, sehr wichtiger Faktor war, dass das Konzept der dualen Mechatronikerausbildung zu unseren Unternehmensstrategien passt“, fügt Moraes hinzu.

Um das duale System der deutschen Berufsbildung zu fördern, organisiert die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Außenhandelskammer eine Delegationsreise nach Deutschland. Besuche bei zahlreichen anerkannten Unternehmen und deutschen Institutionen, die am dualen Ausbildungsprogramm beteiligt sind, sind geplant. Und auch die Teilnahme an der weltweit größten Ausbildungsmesse Didacta steht auf dem Programm.

Die Reise ist für den Zeitraum zwischen dem 17. und 24. Februar 2018 vorgesehen und hat als primäres Ziel, einen Informationsaustausch über verschiedene Themen zu fördern: die Ausbildungsentwicklung in deutschen Unternehmen, die Vorstellung deutscher Bildungseinrichtungen, Universitäten und Projekte bezüglich der Industrie 4.0 und die neuen Tendenzen zur Digitalisierung des Ausbildungssystems.

„Deutschland ist eine wichtige Referenz im Bereich der dualen Ausbildung. Das Programm der Delegationsreise bietet den Teilnehmern einen guten Überblick zum Thema Industrielle Revolution 4.0 – alles immer in Bezug auf technische Ausbildung“, sagt Patrícia Caires, Leiterin des Kompetenzzentrums Berufsausbildung der Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer. •

• Melanie Metzen

Soluções completas Bosch
para o agronegócio.

TAG/As

Conectando e aproximando
o campo com o país inteiro.

Da pecuária de precisão à colheita de alimentos, nossas soluções contam com tecnologia de ponta e conectividade, otimizando os resultados.

Soluções Bosch para o agronegócio: é mais produtividade, controle e gestão no campo.



Escaneie este código
e conheça as soluções
Bosch para o agronegócio.

bosch.com.br



BOSCH
Tecnologia para a vida



Jubileu

das empresas alemãs no Brasil em 2017

A Alemanha é um importante parceiro comercial do Brasil, sendo que, atualmente, mais de 1,4 mil unidades de empresas alemãs estão alocadas em seu território. As empresas germânicas são responsáveis por 10% do PIB industrial brasileiro. Isso se deve aos longos anos de cooperação entre as duas nações, estabelecida desde antes do século 19, época conhecida pela grande onda de imigração alemã para a América do Sul. Desde então, muitas empresas se instalaram no Brasil e, nesse ano, algumas delas celebram seus jubileus.

A Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo orgulha-se das suas empresas associadas e gostaria de desejar congratulações a cada uma delas!

Esse ano, o Hospital Alemão Oswaldo Cruz celebra o seu jubileu de 120 anos. A instituição implantou e vivenciou algumas das mais importantes conquistas de medicina da última década, sendo referência na precisão de tratamento devido à sua ênfase em serviços de alta complexidade em Oncologia e Doenças Digestivas.

Fundada em 1907, a UPS se tornou uma corporação de sucesso pelo fato de permitir o comércio ao redor do globo. Como a maior empresa do mundo em transporte expresso e entrega de pacotes, ela gerencia diariamente o fluxo de bens, fundos e informações em mais de 200 países e territórios mundialmente. Parabéns pelo jubileu de 110 anos no Brasil.

O escritório Pinheiro Neto Advogados foi uma das primeiras firmas no Brasil a prospectar clientes estrangeiros e se especializar em direito empresarial. O escritório celebra 60 anos de sucesso em 2017 e pode orgulhar-se de uma trajetória marcante.

A organização Aldeias Infantis SOS Brasil foi fundada em 1967 e é reconhecida por sua atuação no desenvolvimento sócio comunitário. Como instituição não governamental e sem fins lucrativos promove ações na defesa e garantia dos direitos de crianças, adolescentes e jovens. Parabéns pelos 50 anos de atuação!

A ACE SCHMERSAL fabrica aparelhos de chaveamento eletromecânicos e eletrônicos para as áreas de tecnologia de segurança, automação e tecnologia de elevadores. A empresa também celebra o seu jubileu de 50 anos em 2017.

O STÜSSI-NEVES ADVOGADOS foi fundado em 1977 com a principal área de atuação em direito empresarial. Os dois escritórios em São Paulo e Rio de Janeiro trabalham na base de 40 anos de experiência e oferecem todos os serviços jurídicos que uma empresa necessita para se estabelecer no Brasil.

Uma das empresas multinacionais mais importantes do setor químico também tem motivos para celebrar. A história da Wacker Química começou na Alemanha e continuou com muito sucesso no Brasil. Esse ano é o jubileu empresarial de 40 anos da sede brasileira.



Deutsche Unternehmen feiern 2017 ihr Jubiläum in Brasilien

Deutschland ist ein wichtiger Handelspartner Brasiliens und ist mit mehr als 1.400 Firmen im Land ansässig. Sie sind für circa 10% des brasilianischen BIP verantwortlich. Die langjährige Zusammenarbeit zwischen den beiden Ländern begann bereits vor dem 19. Jahrhundert und wurde unter anderem durch die damalige deutsche Einwanderungswelle nach Südamerika verstärkt. Seitdem haben sich viele deutsche Firmen in Brasilien angesiedelt. Einige von Ihnen feiern dieses Jahr ein rundes Jubiläum.

Die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer São Paulo möchte diesen Mitgliedsunternehmen herzlich gratulieren.

Dieses Jahr feiert das Hospital Alemão Oswaldo Cruz sein 120-jähriges Jubiläum. Die Institution erlebte einige der wichtigsten medizinischen Errungenschaften der letzten Jahrzehnte mit und war an einigen selbst beteiligt. Aufgrund seiner präzisen Versorgungsmaßnahmen und seiner komplexen Behandlungsmethoden gilt es als Referenz in zahlreichen Spezialgebieten.

Im Jahre 1907 gegründet, ist UPS ein wichtiges und erfolgreiches Unternehmen des globalen Handels. Als weltweit größtes Transportunternehmen für Briefe und Pakete gestaltet es täglich den Waren- und Informationsverkehr in mehr als 200 Ländern und kann auf eine beeindruckende Firmengeschichte von 110 Jahren zurückblicken.

Die Kanzlei Pinheiro Neto Advogados war eine der ersten in Brasilien, die sich auf Unternehmensrecht und ausländische Mandanten spezialisiert hat. Die Kanzlei feiert dieses Jahr ihr 60-jähriges Bestehen und kann stolz auf ihren Erfolg sein.

Die Organisation Aldeias Infantis SOS Brasil wurde 1967 gegründet und ist für ihre Entwicklungsarbeit im sozialen Bereich bekannt. Als gemeinnützige Nichtregie-

rungsorganisation setzt sie sich für den Schutz und die Einhaltung der Rechte von Kindern und Jugendlichen ein. Herzlichen Glückwunsch zum 50-jährigen Jubiläum!

Das Unternehmen ACE SCHMERSAL stellt elektromagnetische Schloss- und Schlüsselmechanismen für die Sicherheits-, Automaten- und Aufzugstechnologie her. Der Sicherheitsexperte freut sich dieses Jahr über sein 50-jähriges Bestehen.

Die Kanzlei STÜSSI-NEVES ADVOGADOS besteht seit 1977 und ist auf Unternehmensrecht spezialisiert. Die beiden Büros in São Paulo und Rio de Janeiro arbeiten auf Grundlage von 40 Jahren Erfahrung und bieten alle Dienstleistungen an, die eine Firma benötigt, um sich in Brasilien zu etablieren.

Eines der wichtigsten Unternehmen in der Chemiebranche hat ebenfalls Grund zu feiern: Wacker Química begann seine Erfolgsgeschichte in Deutschland und setzt diese seit 40 Jahren auch in Brasilien fort.

Die KPMG Auditores Independentes bietet seit 30 Jahren ihre professionellen Dienstleistungen in Wirtschaftsprüfung sowie Steuer- und Geschäftsberatung an. Das weltweite Unternehmensnetzwerk trägt entscheidend zu einem erfolgreicherem Ablauf auf den internationalen Kapitalmärkten bei. Ein Schwerpunkt der KPMG sind Reformen, die das Marktvertrauen und die soziale Verantwortung verbessern.

Mit mehr als 139 Jahren Erfahrung schaut das Familienunternehmen Bollhoff in seiner vierten Generation auf eine beeindruckende Unternehmenslaufbahn zurück. Als einer der weltweiten Marktführer in Befestigungstechnik feiert Bollhoff dieses Jahr das 30-jährige Jubiläum des Unternehmenssitzes in Brasilien.

S. 34

**Die AHK São Paulo
gratuliert ihren
Mitgliedsunternehmen!**

**A Câmara Brasil-
Alemanha orgulha-se
das suas empresas
associadas e gostaria
de desejar congratula-
ções!**



A KPMG Auditores Independentes presta há 30 anos serviços profissionais de auditoria, consultoria tributária e consultoria de negócios no Brasil. A rede global contribui para o funcionamento eficaz dos mercados internacionais de capital e tem um foco especial nas reformas que reforçam a credibilidade dos mercados e a responsabilidade social.

A experiência adquirida em mais de 139 anos de atuação no mercado é a base do sucesso da Bollhoff, empresa familiar, cujo comando encontra-se em sua quarta geração. Dessa forma, a Bollhoff Brasil celebra a sua posição como uma das líderes mundiais em tecnologia de fixação e seu jubileu de 30 anos no Brasil.

Em 1997, foi fundada a filial OPTIMA do Brasil Máquinas de Embalagem Ltda. na cidade de Vinhedo. Ela é atualmente a maior unidade internacional da empresa que projeta e implementa máquinas de embalagem, equipamentos de enchimento e de produção. Desejamos mais 20 anos de sucesso em suas operações!

Após a sua expansão para o Brasil também há 20 anos, a Continental Brasil mantém uma posição global de liderança na área de fabricação de produtos à base de borracha e plástico, vivenciando uma trajetória de muito sucesso.

A KUKA Roboter é um dos fornecedores líderes no mundo de soluções de automação inteligentes. A empresa escreve a sua história como pioneira em robótica e nesse ano celebra o jubileu de 20 anos da Kuka Roboter do Brasil.

A Prettl Indústria de Componentes Automotivos do Brasil é conhecida pelo trabalho excelente na indústria automobilística. A matriz oferece serviços em várias áreas como energia, eletrônica, componentes e sistemas, entre outros. A sede brasileira, fundada em 2007, completa 10 anos de existência em 2017.

A Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo também tem motivos para comemorar. Sua filial em Santa Catarina, localizada na cidade de Blumenau, abriu suas portas há 10 anos e desde então apoia as empresas alemãs no sul do País. Devido à grande presença de empresas alemãs nessa região desenvolveu-se uma troca ainda mais prospera e eficaz entre os mercados dos dois países. •

1997 wurde die Niederlassung von OTIMA do Brasil Máquinas de Embalagem Ltda. in der Stadt Vinhedo gegründet. Es ist der derzeit größte internationale Betrieb des Unternehmens, der Verpackungsmaschinen, Abfüll- und Produktionsanlagen entwickelt und herstellt. Wir wünschen 20 weitere Jahre Erfolg!

Nach der Expansion vor 20 Jahren nach Brasilien hat Continental Brasil eine weltweit führende Position in der Herstellung von Gummi- und Kunststoffprodukten und schaut in eine vielversprechende Zukunft.

KUKA Roboter ist einer der führenden Anbieter von intelligenten Automatisierungslösungen. Das Unternehmen schrieb seine Geschichte als Pionier in der Robotik und feiert in diesem Jahr das 20-jährige Jubiläum von Kuka Roboter in Brasilien.

Prettl Indústria de Componentes Automotivos do Brasil ist für seine hervorragende Arbeit in der Automobilindustrie bekannt. Die Matrix bietet unter anderem Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen wie Energie, Elektronik, Komponenten und Systementwicklung an. Der 2007 gegründete brasilianische Unternehmenssitz ist seit 10 Jahren erfolgreich im Geschäft.

Auch die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer Santa Catarina hat Grund zum Feiern. Seit 10 Jahren unterstützt sie aus Blumenau deutschen Unternehmen beim Markteintritt. Aufgrund der großen Präsenz deutscher Unternehmen im Süden Brasiliens wurde somit ein noch erfolgreicherer und effizienterer Austausch zwischen den beiden Länder geschaffen. •

• Lea Zentgraf



1897

Hospital Alemão Oswaldo Cruz

Hospital Alemão
Oswaldo Cruz

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz foi fundado em 1897, por um grupo de imigrantes de língua alemã, em São Paulo, no Brasil.

Das Deutsche Krankenhaus Oswaldo Cruz wurde 1897 von einer Gruppe deutschsprachiger Einwanderer in São Paulo gegründet.

1898

KUKA



KUKA

A história da KUKA teve seu início em 1898 com Johann Josef Keller e Jakob Knappich em Augsburg, Alemanha. Há 20 anos, a KUKA Roboter do Brasil Ltda. é destaque no mercado brasileiro.

Die Geschichte des Unternehmens KUKA begann 1898. Johann Josef Keller und Jakob Knappich gründeten das Unternehmen in Augsburg. Seit 20 Jahren erobert KUKA Roboter do Brasil auch den brasilianischen Markt.

1977

Wacker Química do Brasil Ltda.

Wacker Química
do Brasil Ltda.

A Wacker Química do Brasil Ltda. atua desde 1977 no Brasil. A matriz Wacker Chemie AG foi fundada no dia 13 de outubro de 1914 em Munique, Alemanha.

Wacker Química do Brasil Ltda. ist seit 1977 in Brasilien vertreten. Das deutsche Unternehmen Wacker Chemie AG wurde am 13. Oktober 1914 in München gegründet.

1987

Bollhoff Service Center Ltda.

Bollhoff Service
Center Ltda.

Wilhelm Böllhoff fundou a empresa Bollhoff em 1877 em Herdecke, Alemanha. Em 1987, a empresa expandiu para o Brasil e fundou a sede Bollhoff Service Center Ltda. em Jundiaí, Estado de São Paulo.

Wilhelm Böllhoff gründete die Firma Bollhoff im Jahre 1877 in Herdecke. Das Unternehmen eröffnete 1987 einen Sitz in Brasilien: Bollhoff Service Center Ltda. in Junduai, Bundesstaat São Paulo.

1987

Continental Brasil Indústria Automotiva Ltda.

Continental Brasil
Indústria Automotiva Ltda.

A Continental Brasil Indústria Automotiva Ltda. foi fundada em 1997. Já a matriz alemã, fundada em 1871, tem a sua sede, desde então, em Hanôver, Alemanha.

Continental Brasil Indústria Automotiva Ltda. wurde 1997 gegründet. Das Mutterhaus, 1871 gegründet, hat seinen Unternehmenssitz in Hannover.



Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha

Deutsch-Brasilianische Persönlichkeitsehrung

2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

Em 2017, o tradicional Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha acontece na capital gaúcha Porto Alegre.

Criada em 1995 pela Confederação Alemã das Câmaras de Comércio e Indústria (DIHK) e a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo), a iniciativa já premiou 46 pessoas de ambos os países. Anualmente, o prêmio agracia duas personalidades, uma alemã e outra brasileira, cujo trabalho e empenho fortaleceram as parcerias bilaterais. Entre os escolhidos ao longo das 22^{as} edições do prêmio, estão políticos, embaixadores, empresários, executivos e líderes em suas áreas de atuação.

No dia 12 de novembro de 2017, a Câmara Brasil-Alemanha homenageia os Srs. Edgar Horny, pelo lado alemão, e Giovane Élber, pelo lado brasileiro.

Adicionalmente, será realizada também a 2ª edição do Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo. Alexander Busch, correspondente alemão no Brasil de algumas publicações da Europa, foi o escolhido para receber essa premiação.

Os três agraciados conversaram com a redação da BrasilAlemanha e concederam as entrevistas a seguir.

In diesem Jahr findet die traditionelle Deutsch-Brasilianische Persönlichkeitsehrung in der Hauptstadt Porto Alegre statt.

Die Deutsch-Brasilianische Persönlichkeitsehrung wurde 1995 vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer São Paulo (AHK São Paulo) ins Leben gerufen. Ausgezeichnet wurden bereits 46 Personen in beiden Ländern. Die Ehrung geht an zwei Persönlichkeiten, eine deutsche und eine brasilianische, deren Arbeit und Engagement die bilateralen Partnerschaften gestärkt haben. In den 22 Jahren seit Bestehen der Ehrung wurden Politiker, Botschafter, Unternehmer und Führungskräfte ausgezeichnet sowie Personen, die in ihrem Tätigkeitsbereich eine führende Rolle spielen.

Am 12. November 2017 werden auf deutscher Seite Edgar Horny, auf brasilianischer Seite Giovane Élber mit der 22. Deutsch-Brasilianischen Persönlichkeitsehrung ausgezeichnet.

Zusätzlich wird in diesem Jahr die 2. Vergabe des Deutsch-Brasilianischen Journalistenpreises stattfinden. Alexander Busch, deutscher Korrespondent verschiedener europäischer Zeitungen und Zeitschriften in Brasilien wird in diesem Jahr für seine Arbeit ausgezeichnet.

Die drei ausgewählten Preisträger sprachen mit der Redaktion von BrasilAlemanha und gewährten die folgenden Interviews.



Alexandre Godino

Prêmio Personalidade
Brasil-Alemanha
Deutsch-Brasilianische
Persönlichkeitsehrung



2º PRÊMIO
BRASIL-ALEMANHA DE
JORNALISMO

2. DEUTSCH-BRASILIANISCHER JOURNALISTENPREIS

2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



Deutsch-Brasilianische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag





Giovane Élber

dos gramados para a Responsabilidade Social

Élber Giovane de Souza, mais conhecido como Giovane Élber é a Personalidade Brasil-Alemanha pelo lado brasileiro. Durante seus onze anos de atuação na Alemanha, Élber tornou-se o jogador de futebol brasileiro mais conhecido no país tanto pelo seu talento quanto pela sua simpatia. Mesmo estando longe de sua nação, fundou em 1994 na Alemanha um projeto social para crianças e jovens carentes de sua cidade natal Londrina, a Giovane-Elber-Stiftung. Atualmente, o projeto conta com uma creche e duas escolas, que beneficiam mais de 300 crianças e jovens. Além disso, a entidade apoia financeiramente um hospital para crianças com câncer.

Élber conversou com a redação da BrasilAlemanha sobre sua trajetória e a honra de receber o Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha:

BA: Élber, sua infância nem sempre foi fácil. O que te motivou a superar as dificuldades?

Sou o caçula de uma família com cinco meninos. Um deles faleceu quando eu tinha um ano de idade. Meu pai era pedreiro e a minha mãe faxineira. Muitas vezes faltava algo em casa, mas os meus pais sempre deram muita atenção para mim e meus irmãos.

BA: Quando você começou a jogar futebol e onde?

Os meus irmãos me levavam para jogar sempre que faltava um jogador na equipe deles em um cam-

po simples entre a nossa casa e uma favela. Como eu era baixinho sempre me colocavam na frente, argumentando que lá eu atrapalharia menos e com sorte ainda faria um gol. Foi assim que eu virei centroavante.

BA: Como aconteceu a sua transferência para o Milan na Europa?

Comecei a minha carreira no Londrina Futebol Clube, onde fui convocado para a Seleção Brasileira Sub-20 em 1991. Jogando o Campeonato Sul-Americano, fui artilheiro e ganhamos. Por isso, despertei o interesse do AC Milan. Na época eu só tinha 19 anos.

BA: Foi difícil se adaptar?

Nem tanto, pois tenho uma certa facilidade em aprender outros idiomas. Falo italiano, espanhol e alemão fluentemente. Meu inglês e francês estão um pouco mais fracos. Tenho hoje ainda muita saudade da Alemanha e tento acompanhar os jogos da Bundesliga. Afinal foram 11 anos vivendo lá.

BA: Por que você foi emprestado para o Grasshoppers em Zurique/Suíça?

Na época, Marco van Basten, Frank Rijkaard e Ruud Giullit, três das maiores estrelas do futebol estavam na equipe do Milan. Pelas regras da época só poderiam jogar três estrangeiros em cada equipe. Por isso, me emprestaram para o Grasshoppers em Zurique a fim de adquirir experiência.





Giovane Élber

vom Fußballfeld zur sozialen Verantwortung



Moisés Zeferino

Élber Giovane de Souza, besser bekannt als Giovane Élber, ist der brasilianische Gewinner des Preises „Deutsch-Brasilianische Persönlichkeit“. Während seiner elfjährigen Zeit als Fußballprofi in Deutschland entwickelte er sich aufgrund seines Talents und seines sympathischen Auftretens zum bekanntesten brasilianischen Fußballspieler im Land. Selbst weit entfernt von seiner Heimat rief Élber 1994 in Deutschland ein Sozialprojekt für bedürftige Kinder und Jugendliche seiner Geburtsstadt Londrina ins Leben – die Giovane-Élber-Stiftung. Heute unterhält die Stiftung einen Kindergarten und zwei Schulen, in denen mehr als 300 Kinder und Jugendliche untergebracht sind. Außerdem leistet die Institution finanzielle Unterstützung für ein Hospital für krebskranke Kinder.

Élber sprach mit der Redaktion der Zeitschrift BrasilAlegria über seine Laufbahn und die Ehre, den Preis „Deutsch-Brasilianische Persönlichkeit“ zu erhalten.

BA: Élber, Ihre Kindheit war nicht immer leicht. Wie haben Sie die Schwierigkeiten überwunden?

Ich bin in meiner Familie der jüngste von fünf Söhnen. Einer von ihnen starb, als ich ein Jahr alt war. Mein Vater war Maurer und meine Mutter Reinigungskraft. Es fehlte ständig irgendetwas zuhause, aber meine Eltern haben sich immer für mich und meine Brüder eingesetzt.

BA: Wann und wo haben Sie angefangen, Fußball zu spielen?

Meine Brüder haben mich immer mitgenommen, wenn irgendjemand in ihrer Mannschaft nicht spielen konnte. Das Spielfeld lag zwischen unserem Haus und

einer Favela. Da ich jünger war, haben sie mich immer vorne hingestellt, mit dem Argument, dort könne ich am wenigsten Schaden anrichten und vielleicht sogar ein Tor schießen. Auf diese Weise bin ich Mittelstürmer geworden.

BA: Wie sind Sie nach Europa und zum AC Mailand gekommen?

Meine Karriere begann im Londrina Futebol Clube. Als ich dort spielte, haben sie mich 1991 in die brasilianische U20-Mannschaft berufen. Wir haben die Südamerika-Meisterschaft gewonnen, und ich war Torschützenkönig. Das hat das Interesse vom AC Mailand geweckt. Ich war damals gerade 19 Jahre alt.

BA: War es schwierig sich einzugewöhnen?

Gar nicht mal so sehr, mir fällt es relativ leicht, neue Sprachen zu lernen. Heute spreche ich italienisch, spanisch und deutsch. Mein Englisch und mein Französisch sind etwas schwächer. Ich habe bis heute einen engen Bezug zu Deutschland und versuche, möglichst viele Spiele der Bundesliga zu sehen. Ich war schließlich 11 Jahre dort.

BA: Warum wurden Sie damals an Grasshoppers Zürich ausgeliehen?

Damals spielten Marco van Basten, Frank Rijkaard und Ruud Gullit, drei der größten Fußballstars der damaligen Zeit beim AC Mailand. Den damaligen Regelungen zufolge durften in jeder Mannschaft nur drei Ausländer spielen. Deswegen haben sie mich an Grasshoppers ausgeliehen, ich sollte dort Erfahrungen sammeln.



Moisés Zeferino



Giovane-Élber-Hilfsverein

- ✓ Criada em 1994, a fundação já cuidou de mais de 5 mil crianças em situação social vulnerável.
- ✓ Hoje, existem duas entidades que juntas atendem desde recém-nascidos até jovens de 15 anos de idade.

BA: Por que você passou para o VFB Stuttgart?

Na Suíça, eu já tinha aprendido tudo que poderia. Então, falei para o Milan: “ou eu vou para a Itália ou me negociam com outros grandes Clubes”.

BA: O que te motivou a criar a fundação Giovane-Élber-Hilfsverein em Winterbach?

Já no segundo jogo para o Stuttgart, eu sofri uma fratura na fíbula e tive que parar por vários meses. Como morava no vilarejo de Winterbach, próximo a Waiblingen, tinha muitos fãs meus e eles me convenceram a criar a fundação. No início estava inseguro se isso daria certo e até organizei uma viagem para Londrina em 1994. Visitamos cinco projetos e encontramos uma entidade honesta que trabalhava com crianças de rua e crianças em estado de pobreza. Desde aquela época já cuidamos de cerca de 5 mil crianças em situação social vulnerável. Temos duas entidades que juntas atendem desde recém-nascidos até jovens de 15 anos de idade. Não somos uma escola, mas oferecemos diversas atividades de apoio para os jovens, contribuindo com seu bem-estar e saúde. Além disso, apoiamos ainda as crianças de um hospital para câncer. Os mantenedores da fundação prestam todo o apoio gratuitamente e ainda contamos com 30 funcionários.

BA: E o seu casamento?

Casei-me com a Cintia em dezembro 1994. Nós combinamos muito bem e ela sempre me apoiou bastante. Os nossos dois filhos nasceram na Alemanha, a Camilla em Stuttgart e o Victor em Munique. Atuei de 1994 até 1997 para o Stuttgart e conquistei com eles

a Copa da Alemanha, foram praticamente quatro anos em Stuttgart.

BA: Depois você foi para o Bayern de Munique onde virou ídolo eterno do clube. Como foi essa fase?

O Bayern é um dos mais importantes clubes do mundo. Uma grande família. E foi lá que eu consegui praticamente tudo. Ganhei, entre 1997 e 2003 com eles quatro Copas da Liga alemã e quatro Campeonatos Alemães, além disso ganhamos a Liga dos Campeões da UEFA e a Copa Internacional. Fui artilheiro do ano e quando terminei a minha carreira como jogador fui o maior estrangeiro na história do Campeonato Alemão com 133 gols.

BA: E depois da vida de jogador?

Eu continuo muito ativo dentro da fundação, virei comentarista de TV na Alemanha e no Brasil e hoje também sou Embaixador do Bayern de Munique. Além disso, ainda trabalho como fazendeiro.

BA: Como está a sua ligação hoje com a Alemanha?

Muita intensa! Estou constantemente viajando para lá. O Bayern de Munique me cobra muito e preciso organizar eventos além de cuidar do *fundraising* para a Fundação. Também tenho muitos amigos alemães e agora até os meus filhos pensam em estudar lá.

BA: O que significa para você receber o Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha?

É uma grande homenagem. Especialmente porque eu fui o primeiro esportista que recebeu esta condecoração. Mas sem o grande apoio da minha esposa Cintia e do apoio dos meus amigos da Giovane-Élber-Stiftung tudo isso talvez não teria ocorrido. •

• Eckart Michael Pohl



- ✓ Seit ihrer Gründung 1994 hat die Stiftung schon über 5.000 Kinder betreut.
- ✓ Heutzutage werden zwei Einheiten unterhalten, die Kinder aller Altersklassen – von Neugeborenen bis zu 15-jährigen Jugendlichen – aufnehmen.

BA: Und warum sind Sie zum VfB Stuttgart gegangen?

In der Schweiz hatte ich schon alles gelernt, was ich lernen konnte. Deshalb habe ich zum AC Mailand gesagt: „entweder gehe ich zurück nach Italien oder ihr verkauft mich an einen großen Club“.

BA: Was hat Sie dazu bewegt, in Winterbach die Stiftung Giovane-Élber-Hilfsverein zu gründen?

In meinem zweiten Spiel in Stuttgart habe ich mir das Wadenbein gebrochen und musste für einige Monate aussetzen. Ich wohnte damals im Dorf Winterbach in der Nähe von Waiblingen, wo ich viele Fans hatte, die mich davon überzeugt haben, die Stiftung zu gründen. Am Anfang wusste ich nicht so recht, ob das gut gehen würde. Wir sind sogar 1994 aus diesem Grund nach Londrina gereist. Wir haben fünf Projekte besucht und dabei eine Institution gefunden, die sich um Kinder unterhalb der Armutsgrenze kümmerte. Seitdem haben wir schon 5.000 Kinder in schwierigen sozialen Umständen betreut. Heute unterhalten wir zwei Einheiten, die Kinder aller Altersklassen – von Neugeborenen bis zu 15-jährigen Jugendlichen – aufnehmen. Wir sind keine Schule in dem Sinn, aber wir bieten den Kindern verschiedene Aktivitäten an, um zu ihrem Wohlbefinden und zu ihrer Gesundheit beizutragen. Außerdem unterstützen wir krebserkrankte Kinder in einem Hospital. Die Betreiber der Stiftung arbeiten alle ehrenamtlich, hinzu kommen 30 Angestellte.

BA: Und Ihre Ehe?

Cintia und ich haben im Dezember 1994 geheiratet. Wir passen sehr gut zusammen, sie hat mich immer unterstützt. Unsere beiden Kinder sind in Deutschland geboren, Camilla in Stuttgart und Victor in München. Ich habe von 1994 bis 1997 in Stuttgart gespielt und mit der

Conheça o projeto
Erfahren Sie mehr über das Projekt



Capture o QR-code acima.
Scannen Sie das QR-Code.

Mannschaft den DFB-Pokal gewonnen. Es waren fast vier Jahre in Stuttgart.

BA: Danach waren Sie bei Bayern München, und heute gehören Sie zu den großen Idolen des Klubs. Wie war diese Zeit?

Bayern ist einer der größten Fußballklubs der Welt. Eine große Familie. Dort habe ich fast alles erreicht. Zwischen 1997 und 2003 war ich viermal deutscher Meister und viermal Pokalsieger, dazu haben wir einmal die Champions-League und anschließend den Weltpokal gewonnen. Außerdem war ich Torschützenkönig, und als ich meine Karriere beendete, war ich der Ausländer mit den meisten Toren in der Bundesliga – 133 Tore.

BA: Und nach dem Leben als Fußballspieler?

Ich bin innerhalb der Stiftung immer noch sehr aktiv. Außerdem bin ich Fernseh-Kommentator in Deutschland und in Brasilien sowie den Markenbotschafter von Bayern München. Und dann habe ich noch eine Rinderzucht.

BA: Wie ist heute Ihre Verbindung zu Deutschland?

Sehr intensiv! Ich reise ständig dorthin. Bayern München nimmt mich sehr in die Verpflichtung, ich muss viele Veranstaltungen organisieren. Außerdem muss ich mich um das Fundraising der Stiftung kümmern. Darüber hinaus habe ich noch viele Freunde in Deutschland, und meine Kinder wollen dort studieren.

BA: Was bedeutet für Sie, den Preis „Brasilianisch-Deutsche Persönlichkeit“ zu erhalten?

Das ist eine große Auszeichnung. Vor allen Dingen, weil ich der erste Sportler bin, der diesen Preis erhält. Aber ohne die Unterstützung meiner Frau Cintia und meiner Freunde der Giovane-Élber-Stiftung wäre es nicht dazu gekommen. •

• Eckart Michael Pohl



Divulgação VDI-Brasil

Edgar Horny

um líder participativo

Nascido em Kempten, cidade alemã localizada no estado da Baviera, Edgar Horny é Personalidade Brasil-Alemanha 2017, representando o lado alemão. Sua trajetória profissional reflete um líder participativo que coloca 'a mão na massa' com uma habilidade surpreendente de fazer prosperar as empresas e as ações que liderou.

Formado em Direito em Freiburg e Tübingen, na Alemanha, e com especializações na França (*École Nationale d'Administration - ENA*), Edgar Horny iniciou sua vida profissional no setor público, trabalhando principalmente para o governo do estado de Baden-Württemberg na área de Comércio Exterior, mas logo decidiu direcionar sua carreira para área privada. Na Voith, iniciou sua trajetória na matriz em Heidenheim, passando pela Itália e pelo Brasil, onde permaneceu ativamente na empresa até 2002.

Seu espírito colaborativo, que o coloca como um líder diferenciado e próximo aos seus subordinados, rendeu a Edgar Horny mais do que importantes feitos e números positivos à empresa. Ele ganhou também a admiração, o respeito e o apoio de seus colaboradores e colegas.

Residente no Brasil há um bom tempo, Horny ocupou o cargo de Presidente do Conselho Regional do Grupo Voith no Brasil nos últimos anos, depois de ter atuado como Presidente Executivo da Voith e da Voith Hydro em São Paulo. Durante este período também contribuiu ativamente no desenvolvimento das relações entre o Brasil e a Alemanha como Vice-Presidente e Tesoureiro da Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo e como Vice-Presidente da ABDIB (Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base). Até fevereiro de 2013, destacou-se pela atuação como Presidente da VDI-Brasil (Associação de Engenheiros Brasil-Alemanha) e hoje é Presidente de Honra



Edgar Horny

ein Manager, der mit anpackt

Der im bayerischen Kempten geborene Edgar Horny ist Deutsch-Brasilianische Persönlichkeit 2017 auf deutscher Seite. Sein beruflicher Lebensweg zeigt einen Manager, der anpackt und dem es in beeindruckender Weise gelingt, Unternehmen und Projekte zum Erfolg zu führen.

Edgar Horny hat in Freiburg und Tübingen sowie an der französischen École Nationale d'Administration Jura studiert, ist dann zunächst in den Öffentlichen Dienst eingetreten und war für die Regierung von Baden-Württemberg im Bereich Außenhandel tätig. Aber schon bald beschloss er in die Privatwirtschaft zu gehen. Er begann bei Voith im Stammhaus in Heidenheim, ging dann nach Italien und weiter nach Brasilien, wo er bis 2002 für das Unternehmen arbeitete.

Mit seinem Teamgeist war er als Führungskraft stets nah bei seinen Mitarbeitern, was ihm nicht nur wichtige Erfolge für das Unternehmen ermöglichte, sondern auch die Bewunderung, den Respekt und die Unterstützung seiner Mitarbeiter und Kollegen einbrachte.

Horny, der seit vielen Jahren in Brasilien lebt, war Vorstandsvorsitzender von Voith und Voith Hydro in São Paulo und Präsident des Regionalrats der Voith-Gruppe in Brasilien. In dieser Zeit hat er aktiv an der Entwicklung der deutsch-brasilianischen Beziehungen mitgewirkt, als Vizepräsident und Schatzmeister der AHK São Paulo sowie als Vizepräsident des brasilianischen Verbandes für Infrastruktur und Grundstoffindustrie (ABDIB). Bis Februar 2013 war er Präsident des Vereins Deutscher Ingenieure in Brasilien (VDI-Brasil), heute ist er Ehrenpräsident. Derzeit ist er Vorsitzender des Senior Advisory Board der AHK São Paulo und Beiratsmitglied im deutschen Hilfsverein (Sociedade Beneficente Alemã - SBA).

BA: Wie war Ihre Ankunft in Brasilien, und wie würden Sie Ihre Beziehung zum Land beschreiben?

Eine Beziehung zu Brasilien habe ich schon seit meiner Kindheit. Ein Onkel von mir ist 1919 von Deutschland nach Brasilien ausgewandert. Er war der erste Direktor von Ultragaz in São Paulo und in den 30er-Jahren des



Arquivo Pessoal

letzten Jahrhunderts für die Gasbeleuchtung der Metropole verantwortlich. Ich war ein neugieriges Kind und hatte von klein auf viel Kontakt zu diesem Onkel. Als ich 1981 gefragt wurde, ob ich nach Brasilien gehen will, um ein Jahr lang in der AHK Porto Alegre zu arbeiten, habe ich keine Sekunde gezögert. In der AHK Porto Alegre hatte ich drei Aufgaben: Unterstützung bei der Organisation der Deutsch-Brasilianischen Wirtschaftstage; Betreuung der Zusammenarbeit zwischen dem Bundesland Baden-Württemberg und dem brasilianischen Berufsbildungswerk der Industrie (SENAI) zur Einführung der dualen Berufsbildung in São Leopoldo; und Ausarbeitung eines Konzepts, um die Zusammenarbeit zwischen den drei deutschen Handelskammern in Brasilien effizienter zu gestalten - ein Konzept, das bald darauf umgesetzt wurde.

Nach diesem ersten Aufenthalt in Brasilien hätte ich nicht gedacht, dass ich einmal zurückkomme. Es war dann auch nicht meine Entscheidung, sondern ich wurde von Voith praktisch gezwungen, Ende 1995 nach Brasilien zu gehen. Damals arbeitete ich in Italien, bei Voith in Mailand. Es war keine leichte Zeit in Brasilien: Die Wirtschaft war im Umbruch, und viele Unternehmen hatten Schwierigkeiten, sich an die neue Realität anzupassen. Ich hatte so viel Arbeit, dass die Jahre sehr schnell vergingen - und so blieb ich in Brasilien.

BA: Sie haben Jura studiert und viele Fortbildungen in Volkswirtschaft absolviert, aber Sie sind in vielen Disziplinen zu Hause. Was waren prägende Momente, die für Ihr Berufsleben inspirierend waren?

Von November 1978 bis November 1979 besuchte ich in Frankreich die École Nationale



Voith



Divulgação VDI-Brasil



Divulgação GK São Paulo

da mesma instituição. Atualmente, ocupa o cargo de Presidente do *Senior Advisory Board* da Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo e é Conselheiro da Sociedade Beneficente Alemã (SBA).

BA: Como foi sua vinda ao Brasil? Conte esse processo e a sua relação com o País.

A minha relação com o Brasil iniciou-se na infância. Um tio meu emigrou da Alemanha para o Brasil em 1919. Ele foi o primeiro Diretor da Ultragaz em São Paulo, sendo o responsável, nos anos 30 do século passado, em trazer luz a gás para a iluminação da capital paulista. Como era curioso, desde bem pequeno tive muito contato com esse tio. Quando fui perguntado, em 1981, se eu gostaria de vir para o Brasil para atuar na Câmara Brasil-Alemanha de Porto Alegre, por um ano, não hesitei. Para esse trabalho, tive três tarefas: ajudar na organização do Encontro Econômico Brasil-Alemanha, acompanhar e cuidar da cooperação do Estado de Baden-Württemberg com o SENAI do Brasil para a implementação da Formação Dual Profissional em São Leopoldo, e elaborar uma proposta para aumentar a eficiência das três Câmaras Alemãs no Brasil, estratégia que foi implementada algum tempo depois.

Após essa minha primeira temporada no Brasil, nunca pensei que voltaria. Não foi uma decisão minha, fui praticamente forçado pela Diretoria da Voith a vir ao Brasil no final de 1995. Trabalhava na Itália, na Voith Milão, quando recebi a convocação. Na época, o Brasil não passava por um momento fácil, pois vivenciávamos uma economia em transformação e muitas empresas estavam com dificuldades de se adaptarem à nova realidade. Tive tanto trabalho que os anos foram passando e acabei ficando no Brasil.

BA: O Senhor se formou em Direito e fez muitas especializações em Economia, mas transita em diversas áreas com facilidade. Fale um pouco sobre momentos marcantes que impulsionaram sua vida profissional.

Frequentei a *École Nationale d'Administration* (ENA) na França entre novembro de 1978 e novembro de 1979 e tive a oportunidade de estudar na famosa 'Promotion Voltaire', da qual saíram colegas que ocuparam depois cargos altos na política francesa, como no Ministério e até na Presidência. Lá, vivenciei um episódio engraçado: o curso exigia aprender outros dois idiomas e fui instigado e provocado por um colega alemão a inscrever-me no curso de Chinês. Como o pronunciamento da língua chinesa é bem difícil para os franceses, aos poucos esses colegas foram desistindo e eu acabei ficando com aulas particulares. Pensei que nunca iria aproveitar este "hobby". Mas, quando voltei da França, fui trabalhar no Ministério da Econo-



Atualmente acompanhamos empresas alemãs em 41 localizações em todo o mundo nos seus projetos imobiliários. Assim, agradecemos à Voith pela colaboração e estamos satisfeitos por termos assegurado, entre outros, a implementação bem-sucedida do modelo de Gestão Lean Construction. Parabenizamos o Dr. Edgar Horny pelo prêmio atribuído pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha.

the blue way

**DREES &
SOMMER**



AHK-SP



AHK-SP



mia de Baden-Württemberg no departamento de Comércio Exterior em um período em que a China estava abrindo o seu mercado e os chineses gostavam de um alemão falando o idioma deles.

Outro momento marcante para mim foi no ano 2000. Nesta época, foi fechado uma *joint venture* mundial da Voith e da Siemens no setor de hidroelétricas. A Voith ficou com 65% e a Siemens com 35%. A maior fábrica nesse setor na época era a do Brasil, e, depois das tarefas de reestruturar a empresa, agimos em mercado crescente. E já no primeiro ano completo dessa *joint venture*, nós fomos escolhidos pela revista EXAME (edição 2002) como a melhor empresa do setor. Devo também muito ao meu amigo e então Presidente da Siemens Brasil, Hermann Wever.

Vale dizer que tive pessoas importantes que foram determinantes na minha carreira profissional. Entre elas, destaco os senhores Lothar Späth (ex. Governador de Baden-Württemberg) e Michael Rogowski (Presidente da BDI Alemanha e o então Presidente da Voith Mundial), que também já foram homenageados com o Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha em anos anteriores.

Outro fato que não vou me esquecer aconteceu em 2002, momento no qual encerrei minhas atividades como Presidente Executivo na Voith. Prepararam uma festa de despedida na própria fábrica e, em um certo momento, um robô de soldagem escreveu em uma tela as palavras “muito obrigado Senhor Horny”. Sempre que algum trabalhador da fábrica me encontra na rua é uma satisfação quando este me cumprimenta.

BA: O senhor teve uma carreira muito intensa com importantes atribuições, pontos altos e resultados impressionantes (vide matéria Exame 2002). Qual a sua receita de liderança e sucesso?

A receita? (risos)... Bom é fazer o trabalho, não exagerar e acreditar! O importante é realmente ouvir as pessoas, falar com as pessoas, entendê-las e trabalhar com elas. Sempre atuei em várias funções e tive que batalhar muito. Isso me ajudou a escutar, a falar e trabalhar lado a lado com todos os funcionários.

BA: Na sua carreira, podemos observar que o senhor é bem proativo. Como avalia essa importante qualidade?

A ideia é sempre ter o interesse pelas coisas. É importante não ter medo do novo e de decidir. Posso dizer que sempre estive aberto às novidades tecnológicas e queria ser o primeiro a testá-las.

Quando nós fizemos a reestruturação da Voith no Brasil foi necessário, especialmente, mudar todo o processo da fábrica. Tenho orgulho de dizer que a Voith Brasil na época foi considerada a fábrica mais moderna dentro do Grupo Voith. Ver os resultados con-



d'Administration. Das war der berühmte Jahrgang der „Promotion Voltaire“, der hohe französische Politiker hervorgebracht hat, Premierminister und sogar Präsidenten. Dort ist etwas Lustiges passiert: Man musste zwei Fremdsprachen lernen, und ein deutscher Kommilitone brachte mich dazu, mich für Chinesisch einzuschreiben. Da die chinesische Aussprache für Franzosen sehr schwierig ist, haben die anderen Studenten nach und nach aufgegeben, und am Ende hatte ich Privatunterricht. Ich dachte, ich würde für dieses „Hobby“ nie wieder Verwendung finden, aber als ich aus Frankreich zurückkam, fing ich beim Wirtschaftsministerium von Baden-Württemberg an, und das in einer Zeit, als China seinen Markt öffnete. Das hat den Chinesen gefallen, dass ein Deutscher ihre Sprache sprach.

Einen weiteren prägenden Moment gab es im Jahr 2000. Damals sind Voith und Siemens ein weltweites Joint Venture im Bereich Wasserkraftwerke eingegangen. Voith hielt 65%, Siemens 35%. Der größte Produktionsstandort der Branche war damals der in Brasilien, und nach Umstrukturierung des Unternehmens waren wir auf einem wachsenden Markt tätig. Und schon nach dem ersten Jahr dieses Joint Ventures wurden wir von der Zeitschrift Exame (2002) als bestes Unternehmen der Branche ausgewählt. Viel verdanke ich auch meinem Freund Hermann Wever, damals Präsident von Siemens Brasil.

Und es gab wichtige Personen, die entscheidenden Einfluss auf meinen beruflichen Lebensweg hatten. Unter anderem waren das Lothar Späth (der ehemalige Ministerpräsident von Baden-Württemberg) und Michael Rogowski (ehemals Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie und Vorsitzender des Konzernvorstands von Voith), die auch schon als Deutsch-Brasilianische Persönlichkeiten ausgezeichnet wurden.

Ein anderes Ereignis, das ich nie vergessen werde, war, als ich 2002 mein Amt als Vorstandsvorsitzender von Voith niederlegte. Man hatte ein Abschiedsfest in der Fabrik vorbereitet, und plötzlich schrieb ein Schweißroboter auf einen Bildschirm die Worte „Vielen Dank, Herr Horny“. Und ich freue mich immer, wenn mich ein Fabrikarbeiter auf der Straße grüßt.

BA: Sie hatten eine intensive Karriere mit wichtigen Aufgaben, Höhepunkten und beeindruckenden Ergebnissen (worüber auch die Exame 2002 geschrieben hat). Was ist Ihr Erfolgsrezept?

Rezept? (Lacht.) Gut ist es, die Arbeit zu erledigen, nicht zu übertreiben und zuversichtlich zu bleiben! Wichtig ist es, den Leuten wirklich zuzuhören, mit den Leuten zu sprechen, sie zu verstehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Ich habe immer in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet und musste sehr kämpfen. So habe ich gelernt,

mit allen Mitarbeitern zusammenarbeiten, ihnen zuzuhören und mit ihnen zu sprechen.

BA: Sie haben in Ihrem Berufsleben immer die Initiative ergriffen. Wie bewerten Sie diese wichtige Eigenschaft?

Man muss sich für die Dinge interessieren. Man darf keine Angst vor Neuem haben und davor, Entscheidungen zu treffen. Technologischen Neuerungen stand ich immer offen gegenüber, und ich wollte der Erste sein, der sie ausprobiert.

Als wir Voith in Brasilien umstrukturiert haben, war es insbesondere notwendig, den gesamten Produktionsprozess zu verändern. Ich bin stolz darauf, dass Voith Brasil damals als der modernste Produktionsstandort der Voith-Gruppe galt. Ich bin sehr zufrieden, wenn ich auf die Errungenschaften zurückblicke. Und das Beste daran ist das Engagement der Mitarbeiter.

BA: Mit dieser Zukunftsvision, mit Ihrem Unternehmertegeist und Ihrem Engagement inspirieren Sie viele Menschen, und zwar v.a. junge Leute. Was möchten Sie künftigen Führungskräften mit auf den Weg geben?

Sich nie nur auf die gewünschten Ergebnisse zu konzentrieren, sondern auf jeden einzelnen Schritt. Ich hatte nie Pläne, es in den Vorstand zu schaffen, das hat sich durch die Arbeit so ergeben.

Das Wichtigste ist, anderen mit Respekt zu begegnen und zu verstehen, was der andere denkt. Wenn ich nur Befehle gebe, bin ich auf dem falschen Weg. Wenn ich dem Mitarbeiter erkläre, was zu tun ist, wird er das verstehen und eigene Ideen haben, die vielleicht besser sind als meine - denn immerhin ist er derjenige, der die Arbeit ausführt. Diese Partnerschaft ist sehr wichtig.

BA: Ihr Start beim VDI-Brasil im Jahr 2008 ist auch ein Beispiel dafür, wie es Ihnen gelingt, aus schwierigen Situationen neue Chancen zu machen. Wie war das damals?

Ich habe mich immer für neue Technologien und für den bilateralen Technologietransfer interessiert. Am Anfang war es nicht leicht, der Verein schrieb rote Zahlen und wollte dichtmachen. Da wurde ich eingeladen, mich um den VDI zu kümmern, und ich habe die Herausforderung angenommen. Erstes Ziel war es, den VDI als technischen Verein bekannt zu machen. Das geschah beispielsweise über Veröffentlichungen wie das 2009 erschienene Handbuch zum Technologietransfer zwischen Deutschland und Brasilien und den Deutsch-Brasilianischen Technik-Infobrief. Diese Gelegenheiten haben wir genutzt, um Ingenieuren in Brasilien unsere Arbeit vorzustellen. Der damalige Geschäftsführer Dr. Bernd dos Santos Mayer hat dazu einen wichtigen Beitrag geleistet, und es wurde ein großer Erfolg. Ich glaube, die Zukunft des VDI-Brasil liegt in Veröffentlichungen zum Thema Technik, online und in den sozialen Medien.

BA: Sie haben im Laufe Ihres Berufslebens schon viele wichtige Preise bekommen (Sie sind z.B. Ehrenpräsident



quistados é realmente gratificante. O melhor de tudo é ter o engajamento dos colaboradores.

BA: Podemos ver que o senhor inspira muitos profissionais em especial jovens com visão de futuro, empreendedorismo e engajamento. Qual a dica para os futuros líderes?

Nunca almeje só os resultados, mas vivencie cada etapa e trabalhe para isso. Eu nunca tive o plano de chegar à diretoria, isso aconteceu por conta do trabalho.

O mais importante é tratar o outro com respeito e entender o que o outro pensa. Se só estou fazendo um comando, estou no caminho errado. Se explico ao colaborador o que precisa ser feito, ele vai entender e ter ideias, que podem ser melhores que as minhas, já que ele executa o trabalho. Essa parceria é muito importante.

BA: O início em 2008 na VDI-Brasil retrata um pouco essa habilidade que o senhor tem em transformar situações difíceis em novas oportunidades. Como foi essa experiência na Associação?

Sempre me interessei por novas tecnologias e pela transferência tecnológica bilateral. No início não foi fácil, a Associação estava para fechar as portas com saldo negativo. Aí veio o convite para eu tomar conta da VDI e resolvi encarar mais esse desafio. O primeiro objetivo era conseguir dar visibilidade à Associação como uma organização de competência técnica. Isso aconteceu, por exemplo, por meio de publicações como o Manual de Transferência de Tecnologia Brasil-Alemanha de 2009 e o Informativo Técnico Brasil-Alemanha. Com isso, pudemos aproveitar oportunidades para divulgar o nosso trabalho aos engenheiros no Brasil. Nessa época, tivemos a contribuição importante do Dr. Bernd dos Santos Mayer como gerente e um grande sucesso na comunicação. Acredito que o futuro da VDI-Brasil está na oportunidade da distribuição de informações técnicas via meios online e mídias sociais.

BA: O Senhor já recebeu importantes prêmios e homenagens na sua carreira (Por ex.: Presidente de Honra VDI-Brasil, condecorado com a Cruz da Ordem do Mérito da República Federal da Alemanha). Como foi para o Senhor ser escolhido para o Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha 2017?

Com o passar dos anos e com o avanço da idade, os prêmios vão chegando. Acho que estou envelhe-

cendo (risos). Para mim é um grande reconhecimento e foi uma grande surpresa. Estou muito contente com essa premiação.

BA: No universo Brasil-Alemanha, o que de melhor a cultura brasileira pode tirar da alemã e vice-versa?

Acredito que as duas culturas poderiam aprender muito uma com a outra. No caso do Brasil, suponho que seria necessário analisar e questionar por que as coisas não dão certo. Na Alemanha, discute-se de mais por que algo não pode dar certo. O ideal seria o equilíbrio nesse assunto, desta forma os dois países conseguiriam melhores resultados em diversos setores.

Posso dizer também que admiro muito a simpatia e a flexibilidade dos brasileiros. Essa habilidade de aceitarem e estarem abertos a mudanças é algo único, que faz com que consigam facilmente se reinventar.

BA: Na vida pessoal, poderia nos dizer seus hobbies, momentos inesquecíveis e uma atividade especial?

Alguns dos meus hobbies são: a literatura e, preferencialmente, quando possível, no idioma original, música clássica e música em geral. Não posso deixar de comentar que sou muito fã de futebol, mas no Brasil aprendi que é melhor torcer para um time alemão.

Um fato especial para mim aconteceu em 2002. O canal ESPN queria encerrar a transmissão da *Bundesliga*, porque não conseguiram vender o suficiente de publicidade. Liguei lá e falei: 'deixem comigo'. Resolvi o assunto e, em poucas semanas, as transmissões foram retomadas. Hoje, são cinco jogos no final de semana para assistir.

BA: Qual foi o seu maior sucesso e o seu maior fracasso?

O meu maior sucesso foi o mais difícil: precisei convencer minha esposa a se casar comigo. O maior fracasso foi quando acreditei que a Copa do Mundo de Futebol no Brasil seria organizada com financiamento privado. Montei uma empresa e uma estrutura para isso, mas, como se sabe, o planejamento do governo foi outro. •

• Ana Paula Calegari

Nunca almeje só os resultados, mas vivencie cada etapa e trabalhe para isso.

Konzentrieren Sie sich nie nur auf die gewünschten Ergebnisse, sondern auf jeden einzelnen Schritt.



des VDI-Brasil und wurden mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet). Wie war es für Sie, Deutsch-Brasilianische Persönlichkeit 2017 zu werden?

Im Laufe der Jahre und mit zunehmendem Alter kommen die Preise. Ich werde wohl alt. (Lacht.) Für mich ist das eine große Anerkennung, und es war eine große Überraschung. Ich freue mich sehr über diese Auszeichnung.

BA: Im Universum Brasilien X Deutschland: Was ist das Beste an der brasilianischen Kultur, das sich Deutschland abgucken könnte, und umgekehrt?

Ich glaube, die beiden Kulturen könnten viel voneinander lernen. In Brasilien wäre es vielleicht notwendig, zu analysieren und zu hinterfragen, warum die Dinge nicht funktionieren. In Deutschland wird zu viel darüber diskutiert, warum etwas nicht funktionieren kann. Ein Gleichgewicht wäre da ideal, dann könnten beide Länder in verschiedenen Bereichen bessere Ergebnisse erzielen.

Und ich bewundere die Liebenswürdigkeit und die Flexibilität der Brasilianer sehr. Diese Fähigkeit, Veränderungen zu akzeptieren und ihnen offen gegenüberzustehen, ist einmalig. So fällt es ihnen leicht, sich neu zu erfinden.

BA: Ein wenig zu Ihrem Privatleben: Was sind Ihre Hobbys? Gab es unvergessliche Momente, besondere Ereignisse?

Zu meinen Hobbys zählen die Literatur, wenn möglich in Originalsprache, die klassische Musik und Musik im Allgemeinen. Ich bin auch ein großer Fußballfan, aber in Brasilien habe ich gelernt, dass es besser ist, Fan einer deutschen Mannschaft zu sein.

Etwas Besonderes ist mir 2002 passiert. Der Fernsehsender ESPN wollte die Bundesliga nicht mehr übertragen, weil die Werbeeinnahmen nicht ausreichten. Ich habe da angerufen und gesagt: „Lasst mich mal machen.“ Ich habe das Problem gelöst, und nach ein paar Wochen lief die Übertragung wieder. Heute sind es fünf Spiele pro Woche.

BA: Welches war Ihr größter Erfolg, welches Ihr größter Misserfolg?

Mein größter Erfolg war der, der am schwierigsten zu erreichen war: Ich musste meine Frau überzeugen, mich zu heiraten. Mein größter Misserfolg war es, daran zu glauben, dass die Fußball-WM in Brasilien aus privaten Mitteln finanziert würde. Ich habe ein Unternehmen und eine Struktur dafür aufgebaut, aber wie man weiß, hatte die Regierung andere Pläne. •

• Ana Paula Calegari

Máquinas de Embalagem Inteligentes

A OPTIMA packaging group GmbH, com sede em Schwäbisch Hall, Alemanha, desenvolve e fabrica, juntamente com suas filiais, **máquinas de embalagem** para produtos das indústrias **Pharma, Consumer, Nonwovens e Life Science** – desde **soluções básicas a complexos projetos turnkey**. Nas quatro unidades da Alemanha e outras quatorze unidades internacionais, a empresa familiar, fundada em 1922, conta com a força de trabalho de 2.150 colaboradores. Uma taxa de exportação acima de 80% confirma a sua vocação internacional.

OPTIMA do Brasil Máquinas de Embalagem Ltda.

Rua Joana Foresto Storani 500 | 13288-169 Vinhedo - SP | Brasil
+55 19 3886-9800 | info-br@optima-packaging.com | www.optima-packaging.com.br





2º PRÊMIO BRASIL-ALEMANHA DE JORNALISMO

2. DEUTSCH-BRASILIANISCHER JOURNALISTENPREIS

O jornalismo é um elemento fundamental para as relações bilaterais entre o Brasil e a Alemanha, por isso a Câmara Brasil-Alemanha homenageia profissionais que atuaram ativamente na área jornalística em ambos os países. Esse ano, o homenageado da 2ª edição do Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo é Alexander Busch. O jornalista alemão, nascido em 1963, vive e trabalha desde 1992 como correspondente economista no Brasil. Busch cresceu na Venezuela e terminou a escola na Alemanha, na cidade de Frankenthal (Palatinado). Estudou jornalismo na Kölner Schule e se formou em economia política em Colônia e em Buenos Aires. Atualmente trabalha para as publicações alemãs Handelsblatt e WirtschaftsWoche, entre outras.

Alexander Busch conversou com a Redação da Brasil-Alemanha:

BA: Juventude na Venezuela, escola e formação superior na Alemanha, estudos em Buenos Aires e em Colônia, 25 anos de carreira como correspondente no Brasil... O senhor passou diferentes etapas de vida em

diversos países. Por que se decidiu por fim por uma carreira como jornalista economista no Brasil?

Minha ligação com a América Latina já existia por conta das minhas raízes e da minha família na Venezuela, mas foi justamente por esse motivo que eu não queria ir para América do Sul, mas sim conhecer algo novo. Meu plano era começar uma carreira como correspondente na África. Mas fazer um estágio lá se tornou mais difícil do que o esperado. Quando minha então namorada e atual mulher, que também é jornalista e economista, recebeu uma bolsa para o seu doutorado na Bahia em 1992, tive a oportunidade de iniciar a carreira como correspondente. Naquela época eu trabalhava para a publicação alemã *WirtschaftsWoche* e eles me propuseram a escrever e relatar diretamente do Brasil. Entretanto não recebi nenhum apoio adicional: linha de telefone, computador, apartamento, viagens – foram investimentos feitos por conta própria. Dois anos depois o *Handelsblatt* – publicação da mesma editora – também estava à procura de um novo correspondente no Brasil. Em 1999, comecei



P. 52

Alexander Busch

- ✓ Estudou jornalismo na Kölner Schule e economia política em Colônia e Buenos Aires.
- ✓ Publicou o livro "Brasil-País do Presente: O Poder Econômico do Gigante Verde" em 2009.

- ✓ Studierte Journalismus an der Kölner Journalistenschule und Volkswirtschaft und Politik in Köln und Buenos Aires.
- ✓ Veröffentlichte 2009 das Buch "Wirtschaftsmacht Brasilien: Der grüne Riese erwacht".



Alexander Busch



Arquivo Pessoa

Dieses Jahr findet zum zweitem Mal die Verleihung des Deutsch-Brasilianischen Journalistenpreises statt. Die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer ist sich der Bedeutung von gutem Journalismus für die bilateralen Beziehungen zwischen den beiden Ländern bewusst und möchte in diesem Jahr die Arbeit von Alexander Busch auszeichnen. Der deutsche Journalist, Jahrgang 1963, lebt und arbeitet seit 1992 als Korrespondent in Brasilien. Busch wurde in Venezuela geboren und verbrachte dort seine Kindheit. Nach seinem Abitur in Frankenthal (Pfalz) besuchte er das Institut für Publizistik der Kölner Schule und studierte Volkswirtschaft und Politik in Buenos Aires und Köln. Aktuell arbeitet er unter anderem für die WirtschaftsWoche, das Handelsblatt und die Neue Zürcher Zeitung.

Alexander Busch sprach mit der Redaktion von Brasil-Alemanha:

BA: Aufgewachsen in Venezuela, Schule und Ausbildung in Deutschland, Studium im Buenos Aires und Köln, seit 25 Jahren Korrespondent in Brasilien... Sie haben verschiedene Lebensphasen in den unterschiedlichsten Ländern verbracht. Wieso haben Sie sich am Ende für eine Karriere als Auslandskorrespondent in Brasilien entschieden?

Der Bezug zu Lateinamerika war ja schon von Herkunft und Familie da – aber gerade deshalb wollte ich eigentlich nicht nach Südamerika, sondern etwas Neues

kennenlernen. Mein Plan war, Korrespondent in Afrika zu werden. Doch es erwies sich schwerer als ich dachte, dort ein Praktikum zu machen. Als dann meine damalige Freundin und heutige Frau, ebenfalls Journalistin und Volkswirtin aus Hamburg, 1992 ein Stipendium für ihre Promotion in Bahia (Brasilien) bekam, bot sich die Gelegenheit für einen Berufseinstieg als Korrespondent. Die WirtschaftsWoche, bei der ich damals mitarbeitete, bot mir an, doch aus Brasilien zu berichten. Allerdings ohne jegliche Unterstützung. Telefonlinie, Computer, Wohnung, Reisen – alles musste ich erst Mal selbst investieren. Zwei Jahre später suchte auch das Handelsblatt – aus dem gleichen Verlagshaus – einen Korrespondenten. 1999 kam dann die Finanz und Wirtschaft aus der Schweiz dazu. Seit acht Jahren berichte ich vorwiegend für die Neue Zürcher Zeitung als Wirtschaftskorrespondent aus Südamerika in die Schweiz.

BA: Warum haben Sie sich für ein Journalismus-Studium in Köln entschieden?

Weil die Kölner Schule – Institut für Publizistik eine sehr gute Schule für Wirtschaftsjournalisten ist. Man lernt sehr intensiv den Journalismus in allen seinen Facetten kennen, absolviert nebenbei aber auch noch ein Volkswirtschaftsstu-



Arquivo Pessoal

Pelé e Alexander Busch

a trabalhar também para a revista suíça *Finanz und Wirtschaft* e há oito anos sou correspondente para a América do Sul da *Neue Zürcher Zeitung* da Suíça.

BA: Por que o Sr. optou por estudar jornalismo na cidade de Colônia na Alemanha?

Porque o Instituto de Jornalismo da *Kölner Schule* é uma instituição excelente para a formação profissional de jornalistas economistas. Aprende-se o jornalismo de forma muito intensiva e suas diversas facetas. Ao mesmo tempo, gradua-se no curso de economia. Algumas dezenas de jornalistas líderes da Alemanha se formaram na *Kölner Schule*.

BA: Atualmente, o Sr. mora em Salvador e em São Paulo. Porque o Sr. escolheu justamente essas duas cidades?

São Paulo era e continua sendo a localização perfeita para um correspondente economista no Brasil, pois é o centro da economia e das finanças do País. Quase todos os meus colegas da Alemanha trabalham do Rio ou de Buenos Aires. Por isso, sem sombra de dúvida, eu iria para São Paulo em 1992. Além disso, sou da opinião que é muito importante reportar sobre o Brasil de perspectivas diferentes – pois a economia, a política e a sociedade brasileira variam conforme a região que se observa. O cenário no Rio é diferente do de São Paulo, como do de Brasília, Porto Alegre e Salvador também. Em 1989, já havia passado um ano com minha mulher em Salvador para escrever um guia de turismo sobre a Bahia. Por conta disso, já tínhamos uma base no Brasil, aonde mais tarde nossas crianças cresceram. Diria que assim como São Paulo

é o centro econômico do Brasil e da América do Sul, Salvador é o centro da cultura afro-brasileira do País – talvez até do continente.

BA: O senhor desenhou um retrato bem otimista sobre o desenvolvimento econômico do Brasil em seus livros “Brasil, País do Presente: o Poder Econômico do Gigante Verde” e “Wirtschaftsmacht Brasilien”. Qual é a sua opinião hoje, considerando a crise atual?

Eu diria que fiz uma avaliação positiva demais do Brasil. Isso fica bem claro, observando a situação atual dos empresários e banqueiros que retratei – metade deles está atualmente na prisão, passaram um tempo considerável lá ou estão prestes a ser presos. Me consola saber que não fui o único que passou por isso. O *Economist* – para jornalistas economistas a referência da nossa área – também fez prognósticos errados.

Entretanto, nem tudo o que aconteceu no Brasil na década de 2000 foi errado. Houve um desenvolvimento visível durante os últimos 15 anos. Acredito que meus livros sobre o Brasil ajudaram a criar um interesse maior e um conhecimento mais profundo sobre o País na economia e política alemã. Estou orgulhoso desse trabalho.

BA: Quais são os maiores desafios na cobertura e comunicação sobre Brasil para o público alemão?

Um diplomata francês falou uma vez que o Brasil faz parte do “Extremo Ocidente” – isso quer dizer: mesmo que o País pareça ter uma mentalidade familiar, há muitas coisas diferentes – percebidas principalmente após um segundo olhar. É essencial explicar e descrever isso de tempos em tempos. Leitores suíços ou alemães quase não conseguem imaginar o quanto fatores como salário, patrimônio, educação, classe social ou cor influenciam o acesso à saúde, ao regime de pensões, à segurança, etc. na rotina dos brasileiros.

Ou como o economista e pensador Hernando de Soto, que morou durante sua juventude na Suíça, mas depois retornou a Lima, me disse uma vez: “De Genebra é impossível entender a América do Sul”.

BA: O que significa o Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo para o senhor?

Estou muito contente pelo reconhecimento, pois é uma demonstração de confiança em meu trabalho, que pude estabelecer ao longo dos anos com os membros da Câmara e com a comunidade econômica alemã, em grande parte no Brasil – mesmo que eu acredite ter incomodado alguns com meus artigos algumas vezes. O Prêmio é a vitória de uma etapa: Continuarei! O Brasil sempre nos coloca em frente a novos desafios. •

• Lea Zentgraf



dium. Mehrere Dutzend der aktuell führenden Journalisten in Deutschland kommen von der Kölner Schule.

BA: Sie leben momentan zwischen Salvador und São Paulo. Wieso haben Sie sich gerade für diese beiden Städte entschieden?

São Paulo war und ist für einen Wirtschaftskorrespondenten in Brasilien der natürliche Standort wegen der Konzentration von Finanz und Wirtschaft. Fast alle meine Kollegen aus Deutschland arbeiten ja von Rio de Janeiro aus, bzw. von Buenos Aires. Es war von daher keine Frage, dass ich 1992 nach São Paulo gehen würde. Ansonsten denke ich, dass man über Brasilien unbedingt aus verschiedenen Perspektiven berichten sollte. Denn Wirtschaft, Politik und die brasilianische Gesellschaft sehen völlig anders aus, je nachdem ob man sie von Rio, São Paulo, Brasília, Porto Alegre oder eben Salvador aus betrachtet. In Salvador hatte ich zusammen mit meiner Frau bereits 1989 ein Jahr verbracht, um einen Kultur- und Reiseführer über Bahia zu schreiben. Von daher hatten wir dort bereits einen zweiten Standort in Brasilien, wo später dann auch unsere Kinder aufgewachsen sind. So wie São Paulo das wirtschaftliche Zentrum Brasiliens und Südamerikas bildet, ist Salvador das afro-brasilianische Gravitationszentrum des Landes und vielleicht auf dem Kontinent.

BA: In ihren beiden Büchern „Wirtschaftsmacht Brasilien: der grüne Riese erwacht“ und „Wirtschaftsmacht Brasilien“ sehen Sie sehr positiv in die wirtschaftliche Zukunft Brasiliens. Wie ist ihre aktuelle Position in Anbetracht der andauernden Krise?

Ich würde heute sagen, dass ich Brasilien zu positiv eingeschätzt habe. Das lässt sich schon daran erkennen, dass, grob geschätzt, die Hälfte der Unternehmer oder Banker, die ich in meinen Büchern portraitiert habe, inzwischen entweder im Gefängnis sitzen, dort längere Zeit verbracht oder jeden Augenblick verhaftet werden könnten. Ich kann mich damit trösten, dass es nicht nur mir so ergangen ist. Auch der Economist – für uns Wirtschaftsjournalisten die Bench-

mark unserer Branche – hat ja mehrfach falsch gelegen mit seinen Prognosen zu Brasilien.

Dennoch ist nicht alles falsch, was in den 2000er Jahren in Brasilien geschehen ist. Brasilien hat sich in eineinhalb Dekaden deutlich weiterentwickelt. Ich denke, dass meine Bücher über Brasilien dazu beigetragen haben, das Interesse und die Kenntnisse über Brasilien in der deutschen Wirtschaft und Politik zu erweitern. Da bin ich immer noch stolz darauf.

BA: Was sind ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen bei der Berichterstattung über Brasilien?

Brasilien ist Teil des „Fernen Westens“ wie das ein französischer Diplomat mal formuliert hat. Das bedeutet: Obwohl meinen Lesern das Land eigentlich ziemlich vertraut erscheint von der Mentalität her, ist hier vieles doch sehr anders – aber oft erst auf den zweiten Blick. Das muss man unbedingt immer wieder erklären und schildern. Deutsche oder schweizer Leser können sich kaum vorstellen, wie die Gegensätze in Brasilien bei Einkommen, Vermögen, Bildung, sozialer Herkunft oder Hautfarbe, beim Zugang zu Gesundheit, Alterssicherung, Sicherheit etc. sich im Alltag auf diese Gesellschaft auswirken. Oder wie es mir der peruanische Ökonom und Denker Hernando de Soto mal gesagt hat, der einen Teil seiner Jugend in der Schweiz verbracht hat, aber später wieder nach Lima zurückgekehrt ist: „Von Genf aus lässt sich Südamerika unmöglich verstehen.“

BA: Was bedeutet die Ehrung mit dem Deutsch-Brasilianischen Journalistenpreis für Sie?

Ich freue mich sehr über die Anerkennung, weil es Ausdruck des Vertrauensverhältnisses ist, welches ich mit den Mitgliedern der Außenhandelskammer und der deutschen Wirtschaftsgemeinschaft insgesamt in Brasilien über die Jahre aufbauen konnte – obwohl sich vermutlich einige auch mal über einen meiner Artikel geärgert haben dürften. Den Preis sehe ich in diesem Sinne als einen Etappensieg: Weiter geht's. Brasilien stellt uns vor immer neue Herausforderungen. •

• Lea Zentgraf

BOLTZ, BRINK ADVOGADOS

Unternehmensgründungen • Fusionen und Übernahmen • Gesellschaftsrecht • Steuerrecht
Kapitaltransfer • Zivil- und Handelsrecht • Beratung und Prozessführung • Arbeitsrecht

Rua Verbo Divino, 1.661 - 3º andar - conj. 32 - Edifício Verbo Divino - 04719-002 - São Paulo - SP

Tel: (55 11) 3463 6363 - Fax: (55 11) 3463 6390

E-mail: boltz@boltzadvogados.com.br - Home page: www.boltzadvogados.com.br



Personalidades / Persönlichkeiten

► 2016

1 - Robson Braga de Andrade

Presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI)
Präsident der Confederação Nacional da Indústria (CNI)

2 - Dr. Eggert Voscherau

Presidente do Conselho de Administração da BASF AG
Aufsichtsratsvorsitzender BASF AG



► 2015

1 - Weber Porto

Presidente Regional América do Sul e Central Evonik
Präsident für die Region Süd- und Zentralamerika der Evonik

2 - Heinz Hermann Thiele

Presidente do Conselho da Knorr-Bremse AG e da Vossloh AG
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG und der Vossloh AG



► 2015

1º Prêmio Brasil-Alemanha de Jornalismo

1. Deutsch-Brasilianischer Journalistenpreis

Dr(a). Hildegard Stausberg

Jornalista do jornal *Die Welt*
Journalistin der Zeitung *Die Welt*



▷ 2014

1 - Dr. Reinhold Festge

Sócio Proprietário da Haver & Boecker
Persönlich haftender Gesellschafter der
Haver & Boecker OHG

2 - Antonio Roberto Cortes

CEO e Presidente da MAN Latin America
CEO und Sprecher von MAN Latin America



▷ 2013

1 - Décio da Silva

Presidente do Conselho de Administração da WPA
Participações e Serviços S.A. e da WEG S.A.
Vorsitzender des Aufsichtsrats von WPA Participações e
Serviços S.A. und von WEG S.A.

2 - Maria-Elisabeth Schaeffler

Sócia-Proprietária do Grupo Schaeffler
Gesellschafterin und Inhaberin der Schaeffler-Gruppe



▷ 2012

1 - Prof. Dr. h.c. Ludwig Georg Braun

Presidente do Conselho de Administração da B. Braun
Melsungen AG
Vorsitzender des Aufsichtsrats der B. Braun Melsungen AG

2 - Klaus H. Behrens

Membro do Conselho de Administração do Hospital
Alemão Oswaldo Cruz de São Paulo
Aufsichtsratsmitglied des Deutschen Krankenhauses
„Hospital Alemão Oswaldo Cruz“



▷ 2010

1 - Miguel Jorge

Ministro do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
do Brasil
Minister für Entwicklung, Industrie und Außenhandel von
Brasilien

2 - Dr. Bernd Pfaffenbach

Secretário de Estado no Ministério Federal da Economia e
Tecnologia da Alemanha
Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und
Technologie



▷ 2009

1 - Karlheinz Pohlmann

Presidente do Conselho Administrativo do Hospital Alemão Oswaldo Cruz
Aufsichtsratsvorsitzender des deutschen Krankenhauses "Hospital Alemão Oswaldo Cruz"

2 - Angelika Pohlmann

Fundadora do Lar Girassol
Präsidentin des Kinderheims "Lar Girassol"



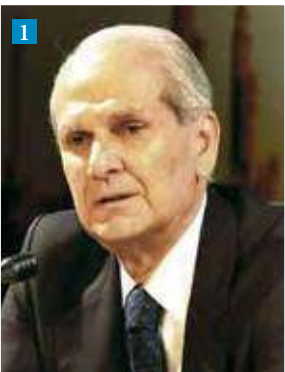
▷ 2009

1 - Carlo Lovatelli

Presidente da Associação Brasileira do Agribusiness
Präsident des brasilianischen Agrobusinessverbands (ABAG)

2 - Sabine Lovatelli

Presidente do Mozarteum Brasileiro
Präsidentin des Mozarteum Brasileiro



▷ 2008

1 - Carlos Mariani Bittencourt

Presidente do Conselho de Administração da Participações Industriais do Nordeste – PIN
Aufsichtsratsvorsitzender von Participações Industriais do Nordeste – PIN

2 - Anton Wolfgang von Faber-Castell (*in memoriam*)

Presidente do Conselho de Administração da Faber-Castell AG
Vorstandsvorsitzender der Faber-Castell AG



▷ 2007

1 - Hans Prayon

Presidente do Conselho de Administração da Companhia Hering
Aufsichtsratsvorsitzender der Companhia Hering

2 - Klaus Mewes

CEO da Hamburg Süd
Sprecher der Geschäftsführung der Hamburg Süd



▷ 2006

1 - Roberto Rodrigues

Ministro da Agricultura, Pecuária e Abastecimento do Brasil
Landwirtschaftsminister von Brasilien

2 - Jürgen Weber

Presidente do Conselho de Supervisão da Lufthansa
Vorsitzender des Aufsichtsrats von Lufthansa



▷ 2005

1 - Norberto Odebrecht (*in memoriam*)

Presidente do Conselho Curador da Fundação Odebrecht e
Presidente de Honra da Odebrecht S.A.
Präsident des Kuratoriums der Odebrecht-Stiftung und
Ehrenpräsident der Odebrecht S.A.

2 - Jürgen Harnisch

Presidente do Conselho da ThyssenKrupp Automotive AG
Vorstandsvorsitzender der ThyssenKrupp Automotive AG



▷ 2004

1 - Ingo Plöger

CEO da Cia. Melhoramentos e Presidente do Conselho
da Melpaper
CEO des Unternehmens Melhoramentos und Vorsitzender
des Aufsichtsrats von Melpaper

2 - Michael Rogowski

Presidente da Confederação da Indústria Alemã – BDI
Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie



▷ 2003

1 - Luiz Fernando Furlan

Ministro do Desenvolvimento, Indústria e Comércio
Exterior do Brasil
Minister für Entwicklung, Industrie und Außenhandel von
Brasilien

2 - Hans Stern (*in memoriam*)

Fundador da cadeia de joalherias H. Stern
Gründer der Juwelierkette H. Stern



▷ 2002

1 - Osvaldo Moreira Douat

Presidente da Douat Companhia Têxtil
Präsident des Familienunternehmens Douat Companhia Têxtil

2 - Lothar Späth (*in memoriam*)

Presidente da Jenoptik e ex-Governador do Estado de Baden-Württemberg
Vorstandsvorsitzender der Jenoptik, ehemaliger Ministerpräsident von Baden-Württemberg



▷ 2001

1 - Carlos Eduardo Moreira Ferreira

Ex-Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
Ehemaliger Präsident des Industrieverbandes von São Paulo

2 - Hans Peter Stihl

Presidente Honorário da Confederação Alemã das Câmaras de Comércio e Indústria
Ehrenpräsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages - DIHK



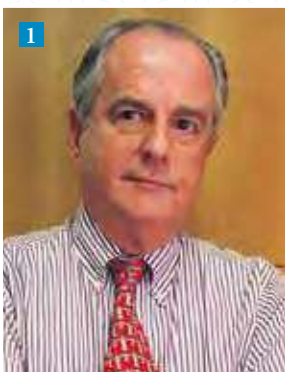
▷ 2000

1 - Wolfgang Sauer (*in memoriam*)

Fundador da WS Consult e ex-Presidente da Volkswagen do Brasil
Gründer von WS Consult und ehemaliger Präsident von Volkswagen do Brasil

2 - Hans Georg von Heydebreck

Membro do Conselho da MAN Ferrostaal
Mitglied des Aufsichtsrats der MAN Ferrostaal AG



▷ 1999

1 - Roberto Teixeira da Costa

Cofundador do Fórum Empresarial Mercosul-União Europeia
Mitbegründer des Mercosur-European Union Business Forum

2 - Jürgen Strube

Presidente Honorário do Conselho da BASF AG
Ehrenvorsitzender des Aufsichtsrats der BASF AG



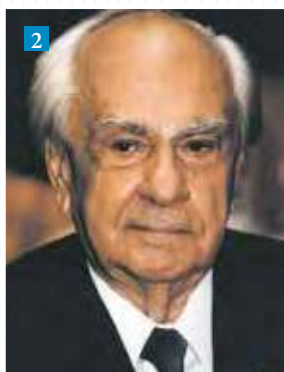
▷ 1998

1 - Roberto Abdenur

Embaixador do Brasil na Alemanha
Brasilianischer Botschafter in Deutschland

2 - Hannelore Leimer

Presidente do Conselho da Erhardt + Leimer KG
Vorsitzende der Geschäftsführung der Erhardt + Leimer KG



▷ 1997

1 - Jorge Gerdau

Presidente do Conselho de Administração do Grupo Gerdau
Aufsichtsratsvorsitzender der Gerdau Gruppe

2 - Ernst Günther Lipkau (*in memoriam*)

Presidente de Honra da Câmara Brasil-Alemanha
Ehrenpräsident der AHK São Paulo



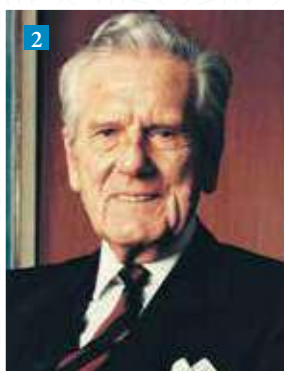
▷ 1996

1 - Hermann H. Wever

Presidente da Siemens do Brasil
Präsident von Siemens in Brasilien

2 - Berthold Beitz (*in memoriam*)

Presidente do Conselho da Friedrich Krupp AG
Aufsichtsratsvorsitzender der Friedrich-Krupp AG



▷ 1995

1 - Eliezer Batista da Silva

Ex-Presidente da Vale do Rio Doce, atual Vale
Ehemaliger Präsident der Vale do Rio Doce (heute Vale)

2 - Hans L. Merkle (*in memoriam*)

Presidente de Honra do Conselho de Administração
da Robert Bosch GmbH
Ehrenvorsitzender des Aufsichtsrats der Bosch Gruppe



Todas as emissões geradas pelas atividades da Câmara Brasil-Alemanha serão compensadas por meio de investimentos em projetos de restauração de floresta nativa.

Alle durch die Aktivitäten der AHK Brasilien erzeugten Emissionen werden durch Investitionen in Aufforstungsprojekte kompensiert.

Agradecemos aos nossos patrocinadores / Mit freundlicher Unterstützung von



BOSCH
Tecnologia para a vida

COMMERZBANK



HAMBURG  SÜD

LIDE
BUSINESS LEADERSHIP GROUP
DEUTSCHLAND

STIHL

VOITH



Volkswagen

FEMAT - FERRAMENTAS E MÁQUINAS DE ALTA TECNOLOGIA

Soluções inovadoras, confiáveis, racionais, econômicas e sustentáveis para quaisquer problemas de fabricação

Cumprimenta as Personalidades do XXIII Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha 2017



Alexander Busch
jornalista
alemão



Dr. Edgar Horny
executivo
alemão



Elber Giovane de Souza
ex-jogador de
futebol - esportista brasileiro

Personalidades que se destacaram contribuindo de forma expressiva no aprofundamento das relações Brasil-Alemanha, enriquecendo com suas ações o cenário industrial e econômico dos dois países, e a construção de inúmeras pontes tecnológicas, esportivas, culturais, humanas e também pessoais entre a Alemanha e o Brasil.

Brasil e Alemanha juntos:

Um intercâmbio que dura séculos, onde oferecemos máquinas, acessórios, componentes e ferramentas de Alta Tecnologia:



Ecoroll: Ferramentas para o brunimento e compactação



Linsinger: Modernas máquinas de corte e fresadoras contínuas de canto



Mollart: Líder na fabricação de máquinas de furação profunda

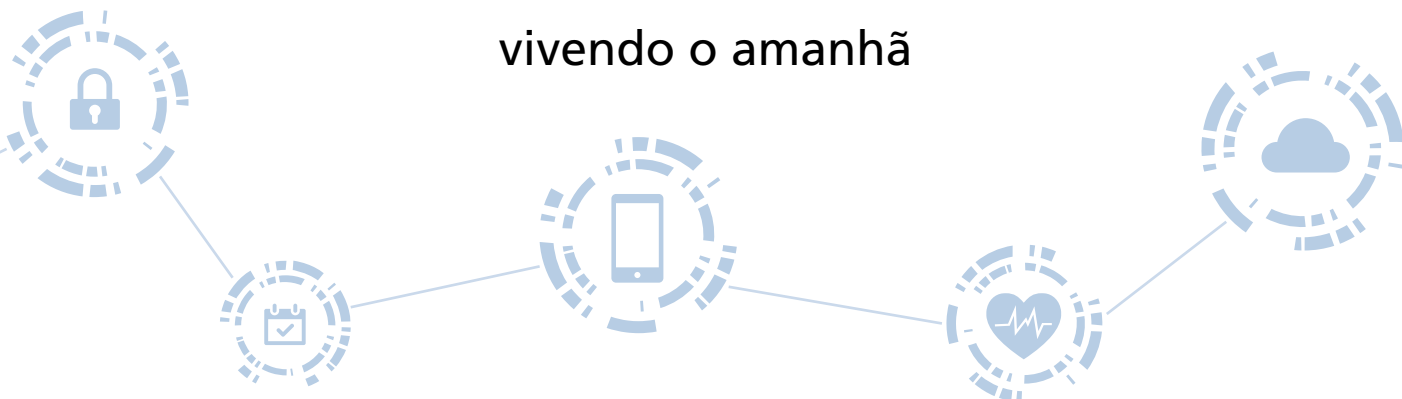
Ajudando no PIB brasileiro:





SMART City

vivendo o amanhã



De acordo com o relatório *World Urbanization Prospects*¹, até 2050 cerca de 66% da população mundial viverá em centros urbanos, o que equivaleria a 6 bilhões de pessoas já em 2045. Com o aumento populacional nesses centros, cresce a demanda por soluções inteligentes de infraestrutura, otimização de recursos e melhora na qualidade de vida. Especialistas afirmam que no futuro a vida nas grandes cidades estará intrinsecamente ligada à implementação de tecnologias e soluções inteligentes aos diversos níveis organizacionais dos centros urbanos. É necessário que as cidades se tornem inteligentes. O desafio de se tornar uma Smart City está dado a todas as grandes metrópoles ao redor do mundo, e sua importância cresce principalmente nos países em desenvolvimento que podem aproveitar o momento para tentar corrigir problemas de infraestrutura históricos.

Ser uma Smart City significa usar tecnologias, tais como Internet das Coisas (IoT, em sua sigla no inglês), Big Data e Governança Algorítmica, para melhorar a eficiência de espaços urbanos, tornar a cidade mais sustentável e aumentar a qualidade de vida da população. Nos últimos anos, essa ideia vem tomando força e redefinindo os projetos de urbanização de diversas cidades, entre elas: São Paulo. Como uma das maiores metrópoles da América Latina, a capital paulista está bastante preocupada com o tema. Em julho desse ano, Daniel Annenberg, Secretário Municipal de Inovação e Tecnologia da cidade de São

Paulo, em uma viagem à China, visitou Yinchuan, uma das maiores Smart Cities do mundo. A Prefeitura mostra-se aberta aos exemplos do exterior, analisando quais as melhores opções de investimento em tecnologia para São Paulo.

Cientes desse interesse, a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo (AHK São Paulo), que representa diversas empresas alemãs pioneiras no desenvolvimento de tecnologias, realizou dia 24 de agosto de 2017 uma reunião-almoço com o Prefeito João Doria para aproximar o empresariado alemão da gestão atual. O evento contou com a exposição “São Paulo Cidade Inteligente”, que apresentou as mais recentes soluções tecnológicas para Smart Cities desenvolvidas pelas empresas: BASF, Bosch, Drees&Sommer, Faber-Castell, GIZ, Hospital Alemão Oswaldo Cruz, Rödl&Partner, Roland Berger, SAP, Siemens, Volkswagen e do próprio Departamento de Inovação e Tecnologia da Câmara Brasil-Alemanha.

A reunião-almoço com o Prefeito se mostrou um grande sucesso e culminou na criação de um Comitê Consultivo de Tecnologias para o conceito Cidade Inteligente. O Comitê, composto por empresas associadas à Câmara, tem como intuito reunir conhecimento e projetos ligados a Smart Cities para apresentar soluções, que já vêm sendo implementadas ao redor do mundo, que possam, entre outras coisas, orientar São Paulo a atingir os objetivos estabelecidos no Programa de Metas 2017-2020.



SMART City

die Zukunft schon heute leben

Dem Bericht *World Urbanization Prospects*¹ zufolge werden bis 2050 66% der Weltbevölkerung in urbanen Zentren leben – 2045 werden es bereits 6 Milliarden Menschen sein. Mit der anwachsenden Bevölkerung steigt auch die Nachfrage nach Lösungen im Hinblick auf intelligente Infrastrukturlösungen, Ressourcenoptimierung und Lebensqualität. Spezialisten bekräftigen, dass die Zukunft der großen Städte untrennbar mit der Implementierung von Technologien und intelligenten Lösungen für die unterschiedlichen Organisationsebenen der urbanen Zentren verbunden sein wird. Diese Städte müssen intelligent werden. Die Herausforderung, sich in eine Smart City zu verwandeln, stellt sich weltweit allen großen Metropolen, und ihre Bedeutung wächst besonders in Entwicklungsländern, die den Moment nutzen sollten, sich um die Korrektur ihrer historischen Infrastrukturprobleme zu bemühen.

Eine Smart City zu werden, bedeutet, Technologien wie Internet der Dinge (IoT), Big Data und algorithmische Verwaltung anzuwenden, um die Effizienz urbaner Räume zu verbessern, die Stadt nachhaltiger zu gestalten und die Lebensqualität zu erhöhen. In den letzten Jahren gewann diese Idee an Kraft und führte zur Neudefinition von Urbanisierungsprojekten verschiedener Städte, wie zum Beispiel São Paulo. Als eine der größten Metropolen Lateinamerikas ist die Hauptstadt des gleichnamigen brasilianischen Bundeslandes besonders von diesem Thema betroffen. Im Juni dieses Jahres besuchte Daniel Annenberg, Sekretär für Technologie und Innovation der Stadt

São Paulo, während seiner Chinareise die Stadt Yinchuan, eine der größten Smart Cities der Welt. Die Stadtverwaltung zeigt sich offen für externe Beispiele und analysiert die besten Investitionsoptionen im Technologiebereich für São Paulo.

Im Bewusstsein des Interesses der Stadtverwaltung organisierte die Brasilianisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (AHK São Paulo), die verschiedene deutsche Pionierunternehmen der Technologieentwicklung repräsentiert, am 24. August ein Arbeitsmittagessen mit Bürgermeister João Doria, um deutsche Unternehmer der aktuellen Stadtverwaltung näherzubringen. Die Veranstaltung wurde von der Ausstellung „São Paulo, eine intelligente Stadt“ begleitet, in der die neuesten technologischen Lösungen für intelligente Städte gezeigt wurden, die von den folgenden deutschen Unternehmen entwickelt wurden: BASF, Bosch, Drees&Sommer, Faber-Castell, GIZ, Hospital Alemão Oswaldo Cruz, Rödl&Partner, Roland Berger, SAP, Siemens, Volkswagen, sowie die Innovations- und Technologieabteilung der AHK.

Das Arbeitessen mit dem Bürgermeister gipfelte in der Gründung eines technologischen Beratungsausschusses für das Konzept Intelligente Stadt. Der Ausschuss, der aus Mitgliedsunternehmen der AHK zusammengesetzt ist, hat zum Ziel, Kenntnisse über Smart-City-Projekte zusammenzutragen sowie Lösungen vorzustellen, die bereits weltweit in anderen Städten implementiert wurden und São Paulo als Orientierung zum Erreichen der für 2017-2020 festgelegten Zielvorgaben dienen können.

 S. 65



Conheça algumas das tecnologias e soluções desenvolvidas por empresas associadas à Câmara Brasil-Alemanha que participaram da exposição “São Paulo Cidade Inteligente”!

Lernen Sie nachfolgend einige Technologien und Lösungen kennen, die von AHK-Mitgliedern entwickelt und in der Ausstellung „São Paulo, eine Smart City“ vorgestellt wurden.



Hospital Alemão Oswaldo Cruz – Saúde Digital

Hospital Alemão Oswaldo Cruz – Digitale Gesundheit

Os serviços de emergência dos hospitais públicos necessitam de maior qualificação para o cuidado de pessoas com acidente vascular cerebral agudo (AVC), patologia com grande impacto epidemiológico. As diretrizes médicas nacionais e internacionais preconizam que as pessoas com AVC agudo sejam assistidas por neurologistas para a obtenção dos melhores desfechos clínicos possíveis.

O Hospital Alemão Oswaldo Cruz possui estrutura e experiência em telemedicina, podendo oferecer projetos e programas voltados à atenção especializada da saúde (regulação na atenção básica) e de maior complexidade (Teleintensivismo e TeleAVC) de forma a contribuir com a saúde pública. A instituição já realizou um projeto de telemedicina para o AVC para quatro hospitais da Autarquia Hospitalar da cidade de São Paulo (2014-16), no âmbito do PROADI-SUS, com resultados significativos na redução da mortalidade hospitalar, tempo de permanência hospitalar e na melhoria de desfechos clínicos.

Der Notfallservice der öffentlichen Krankenhäuser benötigt besser qualifizierte Fachkräfte für die Behandlung von Schlaganfällen – eine immer weiter verbreitete Krankheit mit weittragenden Konsequenzen. Die nationalen und internationalen medizinischen Richtlinien

empfehlen, dass Schlaganfallpatienten von Neurologen betreut werden, um ein bestmögliches klinisches Ergebnis zu gewährleisten.

Das Hospital Alemão Oswaldo Cruz verfügt über Struktur und Erfahrung im Bereich der Telemedizin und kann Projekte und Programme anbieten, die der spezialisierten Gesundheitsbetreuung und komplexeren Behandlungen dienen (Teleintensivismo und TeleAVC), und leistet so einen Beitrag für die öffentliche Gesundheit. Die Institution hat im Rahmen des Programms PROADI-SUS schon ein Telemedizinprojekt zur Schlaganfallbehandlung für vier Krankenhäuser der Körperschaft Autarquia Hospitalar der Stadt São Paulo (2014-2016) realisiert, wobei signifikante Ergebnisse bei der Reduzierung der Sterberate und der Aufenthaltsdauer in Krankenhäusern sowie deutliche Verbesserungen der klinischen Ergebnisse erzielt wurden.



Divulgação Hospital Alemão Oswaldo Cruz



BASF – Infraestrutura e mobilidade urbana

BASF – Infrastruktur und urbane Mobilität

Dentre as diversas soluções da BASF para as questões do futuro, destacamos uma que já impacta positivamente algumas cidades brasileiras: o Butanol.

Preocupada com a infraestrutura, a BASF está desenvolvendo este químico que garante maior durabilidade para o pavimento asfáltico de pontes, viadutos e autoestradas. A solução possui os diferenciais de ser à base de água, poder ser aplicada em temperatura ambiente e conferir maior flexibilidade ao pavimento. Dessa maneira ele passa a ser mais sustentável por evitar sua exposição a solventes, por consumir menos energia durante a aplicação e estender sua vida útil.

Unter den verschiedenen Lösungen des Unternehmens für zukünftige Fragen möchten wir eine herausheben, mit der bereits positive Ergebnisse in einigen brasilianischen Städten erzielt wurden: das Butanol.

Im Bemühen zur Verbesserung der Infrastruktur entwickelt BASF dieses chemische Produkt, dass eine Lösung zur Produktion von Asphalt für Brücken und Autobahnen ist. Der Stoff ist wasserlöslich, kann in der Umgebungstemperatur verarbeitet werden und verleiht dem Asphalt mehr Flexibilität. Butanol ist außerdem ein umweltfreundliches und nachhaltiges Material, weil die Anwendung von Lösungsmitteln vermieden wird, der Auftrag weniger Energie verbraucht und eine längere Lebensdauer gewährleistet werden kann.

Drees & Sommer – Blue City

Drees & Sommer – Blue City

A empresa de consultoria e planejamento, Drees & Sommer criou o conceito de *BLUE CITY Integrated Urban Solutions* para nortear a oferta de seus serviços em relação às cidades e à mobilidade urbana. O objetivo central da iniciativa é priorizar o papel dos bairros para reduzir a demanda de mobilidade. A ideia é diversificar os corredores existentes para os vários meios de transporte (ônibus, bicicletas, pedestres e automóveis), além de adicionar novos núcleos de mobilidade de multiuso, otimizando e interligando os vários tipos de mobilidade.

Um exemplo de solução para a mobilidade urbana criada pela Drees & Sommer foi a criação de um projeto, encomendado pela Prefeitura da cidade de Berlim e que foi realizado entre 2015 e 2017, que integrou a infraestrutura cicloviária de Berlim ao longo de toda a cidade.

Das Beratungs- und Planungsunternehmen Drees & Sommer entwickelte das Konzept Blue City Integrated Urban Solutions, um das Angebot seiner Dienstleistungen im Hinblick auf Städte und urbane Mobilität auszurichten. Das zentrale Ziel ist die Rolle der Stadtteile zur Reduktion der Nachfrage für Mobilität zu priorisieren. Dabei sollen existierende Transportkorridore im Hinblick auf die verschiedenen Transportmittel (Bus, Fahrrad, Fußgänger und Automobile) diversifiziert und neue Mobilitätszentren für den vielfältigen Gebrauch geschaffen werden, wobei die Verknüpfung der verschiedenen Fortbewegungsmittel optimiert werden soll.

Ein Lösungsbeispiel des Unternehmens für urbane Mobilität ist ein von der Stadt Berlin in Auftrag gegebenes Projekt zur Integration der Fahrradwege der ganzen Stadt, das zwischen den Jahren 2015 und 2017 realisiert wurde.





Bosch – Mobilidade urbana e segurança pública

Bosch – Urbane Mobilität und öffentliche Sicherheit

A Bosch desenvolve soluções nas áreas de mobilidade, energia e tecnologia predial, segurança e governança digital.

Na área de sistemas de segurança, a empresa conta com tecnologias de detecção de incêndio, intrusão, controle de acesso e soluções de vídeo vigilância com possibilidades de integração e recursos inteligentes para gerenciamento de ocorrências de forma customizada.

Com as câmeras modelo dome, por exemplo, que giram 360° na horizontal e 180° na vertical é possível captar imagens com alta definição em até dois quilômetros de distância. Com o sistema da Bosch de Análise de Vídeo Inteligente (IVA) é possível realizar ações avançadas de análise de vídeo, como a contagem de pessoas, rastreamento de objetos de determinadas cores, detecção de fluxo entre outras.

Bosch entwickelt Lösungen für die Bereiche Mobilität, Energie und Hochhaustechnologie sowie für digitale Sicherheit und Verwaltung.

Im Bereich Sicherheitssysteme hat das Unternehmen Technologien zur Detektion von Bränden und Einbrüchen, Zugangskontrollen sowie Lösungen für integrierte Videoüberwachung entwickelt – mit der Möglichkeit des Einsatzes intelligenter Elemente zur Abwicklung von Vorfällen, die auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten werden können.

Mit dem Kameramodell Dome, das sich horizontal um 360° und vertikal um 180° drehen lässt, ist es möglich, Bilder mit hoher Definition bis zu zwei Kilometer Entfernung aufzunehmen. Mit dem Boschsystem zur intelligenten Videoanalyse (IVA) können weiterführende Analyseaktionen durchgeführt werden, wie das Zählen von Personen, Überwachung von Gegenständen in bestimmten Farben, Detektion von Bewegungsrichtungen usw.



Faber-Castell – Educação Digital

Faber-Castell – Digitale Bildung

A Faber-Castell investiu em dois projetos voltadas para a educação digital. O Pequenos Criativos School, um aplicativo em que os professores podem registrar as atividades realizadas pelos alunos no ambiente escolar e compartilhá-las com os pais. Lançado em abril de 2017, teve adesão de mais de 300 escolas particulares.

O Co-Laborando (www.colaborando.net.br), por sua vez, é um ambiente digital totalmente gratuito que segue a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e foi elaborado para que os professores possam ter acesso aos mais variados recursos pedagógicos disponíveis (vídeos, jogos, textos e apresentações em Power Point) para tornar as aulas mais atrativas e significativas.

Das Unternehmen investierte in zwei auf die digitale Bildung ausgerichtete Projekte. In der App Pequenos Criativos School können Lehrer die von den Schülern im schulischen Umfeld durchgeführten Aktivitäten registrieren und sie an die Eltern weiterleiten. Das im April 2017 lancierte Projekt wurde bereits von mehr als 300 Privatschulen übernommen.

Co-Laborando (www.colaborando.net.br) wiederum ist eine kostenlose digitale Plattform, die sich an der Base Nacional Comum Curricular (BNCC) orientiert und entwickelt wurde, um Lehrern den Zugang zu den unterschiedlichsten pädagogischen Ressourcen zu ermöglichen (Videos, Spiele, Texte und PowerPoint-Präsentationen), damit sie ihren Unterricht attraktiver und vielseitiger gestalten können.





SAP – Administração Pública Digital SAP – Digitale öffentliche Verwaltung

As soluções que a SAP propõe, oferecem oportunidades para que a administração pública seja otimizada. Algumas dessas ações seriam, por exemplo, a criação de um Governo sem Papel, por meio da automatização das atividades diárias com o uso de plataformas digitais integradas e suportadas por tecnologias como *blockchain*; além da criação de um Governo Aberto, com ações que visam a promoção da transparência, o incremento da participação social e o desenvolvimento de novas soluções de modo a tornar o governo mais eficiente e responsável.

Mit der Eingliederung moderner technologischer Plattformen ermöglicht SAP eine integrierte und effizientere Verwaltungsstruktur. Eine Maßnahme könnte zum Beispiel die Schaffung einer „papierfreien Verwaltung“ sein, in der tägliche Aktivitäten durch die Nutzung von integrierten digitalen Plattformen automatisiert und von Technologien wie Blockchain unterstützt werden. Ein anderes Beispiel ist die Schaffung einer „offenen Verwaltung“, die sich um Transparenz, die Ausweitung der sozialen Beteiligung und die Entwicklung neuer Lösungen zur höheren Effizienz und Verantwortlichkeit der Administration bemüht.



Volkswagen – Segurança no trânsito Volkswagen – Verkehrssicherheit

A Fundação Volkswagen mantém, desde 2012, o Jogo da Vida em Trânsito (www.jvt.org.br). Voltado para os professores da educação básica, o programa oferece estratégias de educação que contribuam com a formação de jovens; com a capacitação de educadores, além de disseminar gratuitamente conteúdos pedagógicos para abordar a mobilidade.

Já o MOVEME foi lançado na semana nacional do trânsito em setembro de 2017, para contribuir com as Cidades Inteligentes do Estado de São Paulo.

Die Volkswagen Stiftung bietet seit 2012 das Spiel Jogo da Vida no Trânsito (www.jvt.org.br) an. Dieses an Schullehrer gerichtete Programm bietet Strategien an, um zur Bildung von jungen Menschen beizutragen, die Kompetenz der Lehrkräfte zu erweitern, sowie kostenlose pädagogische Inhalte zu verbreiten, die das Thema der Mobilität behandeln.

MOVEME wurde in der nationalen Verkehrswoche im September 2017 vorgestellt und ist ein weiterer Beitrag zur Entwicklung von intelligenten Städten im Bundesstaat São Paulo.



Weishaupt do Brasil Indústria e Comércio Ltda.
Tel.: (19) 3801-9800 Fax: (19) 3801-9826
www.weishaupt.com.br vendas@weishaupt.com.br



–weishaupt–

**Queimadores a óleo,
a gás e duais**

Seu especialista em
técnica de combustão

Isto é confiabilidade.



Designed by xb100 / Freepik



Câmara Brasil-Alemanha – Iniciativa Startups Connected

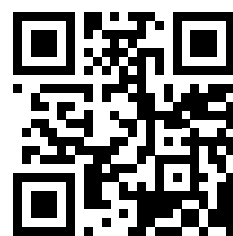
Brasilianisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer – Initiative Startups Connected

A proposta do Departamento de Tecnologia e Inovação da Câmara Brasil-Alemanha é promover soluções digitais inteligentes para cidades a partir da iniciativa Startups Connected. Essa iniciativa centraliza todas as ações da Câmara para startups, sendo composta, entre outras atividades, por um prêmio (Prêmio Brasil-Alemanha de Startups) e um programa de aceleração (AHK Startups Accelerator). A partir da criação de categorias dentro do Prêmio Brasil-Alemanha de Startups, que representam desafios de grandes cidades, pretende-se encontrar entre as startups inscritas aquelas que possam solucionar esses problemas. Assim, as cidades poderão se aproximar de startups inovadoras que tenham soluções relevantes para a sua agenda estratégica, contando com a pré-seleção e orientação da Câmara de Comércio Brasil-Alemanha.

Die Idee der Technologie- und Innovationsabteilung der AHK ist, intelligente digitale Lösungen für Städte zu fördern, die auf der Initiative Startups Connected aufbauen. Diese Initiative zentralisiert alle Aktionen der AHK, die Startups betreffen. Zu den Aktionen gehören unter anderem die Verleihung des Deutsch-Brasilianischen Startup-Preises und das Programm AHK Startups Accelerator. Ausgehend von der Schaffung von Kategorien innerhalb des Deutsch-Brasilianischen Startup-Preises, die die Herausforderungen großer Städte repräsentieren, sollen unter den eingeschriebenen Startups diejenigen gefunden werden, die diese Probleme lösen können. Auf diese Weise können Städte innovative Startups kennenlernen, die relevante Lösungen für ihren Strategieplan bieten und dabei auf die Vorauswahl und die Beratung durch die AHK zurückgreifen.

² Capture o QR-CODE e saiba mais o Programa de Metas 2017-2020

Scannen Sie den QR-Code und erfahren Sie mehr über die Ziele für 2017-2020



¹ Pesquisa realizada pela Divisão das Nações Unidas para a População do Departamento para Assuntos Econômicos e Sociais (DESA). Acessado em 10/10/2017 às 09:00.

<http://www.unric.org/pt/actualidade/31537-relatorio-da-onu-mostra-populacao-mundial-cada-vez-mais-urbanizada-mais-de-meta-de-vive-em-zonas-urbanizadas-ao-que-se-podem-juntar-25-mil-milhoes-em-2050>.



FESTO

**Nós buscamos a melhoria contínua.
Nós valorizamos relações proveitosas e sustentáveis.
Nós investimos em nossas boas parcerias.**

**→ WE ARE THE ENGINEERS
OF PRODUCTIVITY.**

Nós, da Festo, acreditamos muito no valor da construção de parcerias sólidas e duradouras na busca de uma maior competitividade. Compartilhando da mesma visão sobre o mundo dos negócios, o Dr. Edgar Horny, excelentíssimo Presidente Senior Advisory Board da Câmara Brasil-Alemanha, foi contemplado como a Personalidade Alemã do XXIII Prêmio Personalidade Brasil-Alemanha 2017. A Festo o parabeniza por esse justo reconhecimento e se posiciona como empresa parceira no desenvolvimento de relações comerciais e pessoais ainda mais proveitosas entre a Alemanha e o Brasil.



www.festo.com.br



A importância da Diversidade no ambiente corporativo

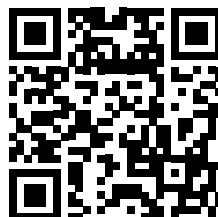
A Diversidade é o tema da vez no mundo corporativo. E por qual motivo não seria? Existe algo mais coerente do que celebrar as diferenças, pôr de lado o preconceito e deixar a sociedade inteira ser representada dentro de uma empresa?

Estamos falando de uma série de Diversidades, a de gênero, de raça, a sexual e da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs), todas elas devem ser discutidas dentro de uma corporação. As discussões sobre a Diversidade nas organizações começaram nos Estados Unidos nos anos 60, quando diversos grupos tomaram as ruas para reivindicar seus direitos, inclusive ao trabalho. Algumas décadas depois, nos anos 2000, o Brasil começou a discutir o assunto trazido pelas empresas multinacionais.

É o caso da PwC que, em 2011, instituiu um Comitê Global de Diversidade & Inclusão e nomeou sócios líderes do tema para cada território. Já em 2013, criou um departamento focado no assunto em sua filial brasileira e promoveu seu primeiro projeto na área de Diversidade de Gênero, o *Moving the needle*, com o objetivo de estudar as principais barreiras à carreira da mulher na empresa brasileira. Desde então, uma série de iniciativas foi desenvolvida para promoção da equidade de gênero na PwC. Especificamente no Brasil, uma delas foi o pacote de valorização da família, que possibilita às mães e aos pais conciliarem seus compromissos profissionais com experiências pessoais e familiares. Um exemplo são as licenças maternidade e paternidade estendidas, que oferecem 180 dias e 8 semanas, respectivamente, garantindo que tanto mulheres quanto homens possam aproveitar a chegada de seus filhos. “Se nosso propósito é construir confiança na sociedade e resolver problemas importantes, precisamos ter uma força de trabalho diversa que possa contribuir com resultados mais completos, ampliando perspectivas e gerando inovação. Valorizar

as diferenças não é intuitivo e temos o dever de ajudar nossos profissionais a desenvolverem essa habilidade por meio de treinamentos, estudos e atividades práticas”, afirma Ana Malvestio, Sócia da PwC Brasil e Líder de Diversidade & Inclusão. Os esforços da empresa no Brasil já demonstram alguns resultados: metade de seu *headcount* é feminino e não há *gender gap* na remuneração de seus profissionais.

Conheça mais:



A PwC desenvolveu um *e-learning* disponível para todos que gera conhecimento sobre QI de gênero, os benefícios da equidade e o custo da desigualdade.



Designed by xbt007 / Freepik

Die Bedeutung der Diversität für Unternehmen

Diversität ist heute das Schlagwort in der Unternehmenswelt. Und warum sollte es auch anders sein? Kann etwas kohärenter sein, als sich um Vielfalt zu bemühen, Vorurteile abzubauen und die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit in einem Unternehmen zu repräsentieren?

Wir sprechen von verschiedenen Arten der Diversität, von geschlechtlicher, ethnischer und sexueller Orientierung sowie von der Inklusion von Menschen mit Behinderungen – alle müssen innerhalb eines Betriebs zur Sprache kommen. Der Diskurs über Diversität in Unternehmen begann in den sechziger Jahren in den Vereinigten Staaten, als verschiedene Gruppen auf die Straße gingen, um ihre Rechte einzufordern, darunter auch das Recht auf Arbeit. Jahrzehnte später, Anfang dieses Jahrhunderts, begann man auch in Brasilien durch den Einfluss multinationaler Gesellschaften mit diesem Diskurs.


S. 73



Shutterstock

Da mesma forma como ainda não há uma representatividade grande das mulheres no ambiente de trabalho, lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBTs) também estão lutando pelo seu espaço. Para Ricardo Sales, Líder do Comitê LGBT da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial e Membro Fundador do Grupo de Estudos em Diversidade e Interculturalidade da ECA/USP, o grande desafio enfrentado por essas pessoas é de ordem cultural. “O Brasil é um País machista, que ostenta o primeiro lugar no ranking de assassinatos de pessoas LGBT, são todos crimes de ódio. É preciso garantir ambientes de trabalho seguros para todas as pessoas.” Segundo um estudo realizado pela ONG Grupo Gay da Bahia (GGB), somente em 2016, foram mais de 340 ocorrências. “Temos muito a avançar, mas felizmente é um caminho sem volta. Empresas que não se preocuparem com a questão da diversidade ficarão para trás”, completa Sales.

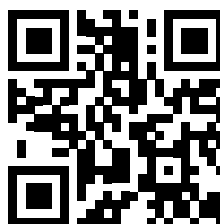
A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) no ambiente de trabalho também é um foco das empresas atualmente. Não somente pela obrigação prevista pela legislação trabalhista no Brasil, que exige que uma companhia com mais de 100 funcionários preencha de 2% a 5% de suas vagas com PcDs, mas também pela importância de incluir pessoas aptas a ter uma vida profissional gratificante sem sofrer mais discriminações. Para engajar empresas ainda mais na causa, a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo promove desde 2014 o Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência. O objetivo dessa ação é se tornar um instrumento adicional de apoio à inclusão profissional de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho com foco na

qualidade desse processo, por meio da identificação, reconhecimento e premiação das boas práticas inclusivas utilizadas pelas empresas.

A Câmara Brasil-Alemanha também enxerga o tema da Inclusão como primordial para a estratégia das suas empresas associadas, tendo realizado em 2016 três Conferências Brasil-Alemanha de Inclusão – Viver Diversidade! A última edição do evento, realizada em conjunto com o Centro de Turismo Alemão (DZT), aconteceu em um momento propício para o tema: durante os Jogos Paralímpicos no Rio de Janeiro 2016. Na ocasião, também foi lançada a versão brasileira do **1ª Guia Brasil-Alemanha de Inclusão – Viver Diversidade** que aborda os desafios e as oportunidades de várias áreas relacionadas ao tema como mobilidade, cultura, trabalho, entre outras.

Adicionalmente, a instituição realizou eventos e workshops sobre o tema, abrindo espaço para a discussão da diversidade não somente com cases de sucesso, mas também com dicas de implementação e compartilhamento de experiências práticas.

Publicação - 1º Guia de Inclusão



Capture o QR-Code ao lado ou acesse o site:

www.incluso.com.br

Divulgação PwC



Dies ist der Fall bei PwC (PricewaterhouseCoopers), in dem 2011 das Globale Komitee für Diversität und Inklusion ins Leben gerufen und Führungsmitglieder für alle Bereiche ernannt wurden. 2013 wurde in seiner brasilianischen Tochtergesellschaft eine für dieses Thema zuständige Abteilung

gegründet, um das erste Projekt für den Bereich der Geschlechterdiversität zu fördern. Unter dem Namen Moving the Needle sollten die größten Hindernisse für die berufliche Karriere einer Frau in einem brasilianischen Unternehmen untersucht werden. Seitdem wurde eine Reihe von Initiativen entwickelt, um die Gleichberechtigung der Geschlechter bei PwC voranzutreiben. Speziell in Brasilien gab es ein Programm zur Aufwertung der Familie, das Müttern und Vätern ermöglicht, ihre beruflichen Verpflichtungen mit familiären und persönlichen Aspekten zu verbinden. Dazu gehört der auf 180 Tage bzw. auf acht Wochen erweiterte Mutter- und Vaterschaftsurlaub, der sowohl Frauen als auch Männern ermöglicht, sich dem neugeborenen Kind auf angemessene Weise zu widmen. „Wenn wir zum Ziel haben, Vertrauen in der Gesellschaft zu konstruieren und wichtige Probleme zu lösen, müssen wir über eine diverse Belegschaft verfügen, die zu umfassenderen Lösungen beiträgt, Perspektiven erweitert und Innovation fördert. Diversität fördern ist kein intuitiver Vorgang, und es ist unsere Pflicht, unseren Angestellten dabei zu helfen, diese Kompetenz über Fortbildungen, Training und praktische Aktivitäten zu erreichen“, bekräftigt Ana Malvestio, Partnerin der PwC Brasil und Leiterin der Abteilung Diversität & Inklusion. Die Bemühungen des Unternehmens in Brasilien führten schon zu einigen Ergebnissen, die Hälfte der aktuell angestellten Arbeitskräfte ist weiblich und es gibt kein Gender Gap in der Bezahlung der Angestellten.

PwC hat ein E-learning entwickelt, das für alle zugänglich ist und unter dem Schlagwort „*QI de gênero*“ Kenntnisse über die Vorteile der Gleichheit und die Kosten der Ungleichheit vermittelt.

QR-Code (Seite 70)

So wie es immer noch keine große Repräsentanz der Frauen in der Arbeitswelt gibt, kämpfen auch homosexuelle und bisexuelle Frauen und Männer, Transvestiten, Transsexuelle und Transgender für ihren Raum. Für Ricardo Sales, Leiter des für diese Gruppen zuständigen Komitees LGBT des Verbandes Associação Brasileira de Comunicação Empresarial und Gründungsmitglied einer Studiengruppe zur Erforschung von Diversität und interkulturellen Aspekten der Universität ECA/USP, liegt die große Herausforderung für diese Menschen in der Kultur. „Brasilien ist ein chauvinistisches Land, das im Ranking der Morde an LGBT den traurigen ersten Platz belegt. Diese Verbrechen werden aus Hass begangen. Es ist wichtig, all diesen Menschen Sicherheit am Arbeitsplatz zu garantieren“. Einer Studie der nichtstaatlichen Institution Grupo Gay da Bahia (GGB) zufolge waren es allein 2016 mehr als 340 Fälle. „Wir müssen noch viel erreichen, aber auf diesem Weg gibt es glücklicherweise kein Zurück. Unternehmen, die sich nicht um die Frage der Diversität kümmern, werden ins Abseits geraten“, sagt Sales schließlich.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ist ebenfalls ein aktueller Schwerpunkt der Unternehmen. Nicht nur aufgrund der durch die brasilianische Gesetzgebung festgelegten Regelung, die vorsieht, dass ein Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten 2% bis 5% der Stellen Menschen mit Behinderungen vorbehält, sondern auch wegen der Wichtigkeit, Menschen, die eine sinnvolle Beschäftigung ausüben können, ein angenehmes Berufsleben ohne Diskriminierung zu garantieren. Um Gesellschaften in noch stärkerem Maße für diese Sache zu gewinnen, verleiht das Ministerium des Bundesstaates São Paulo für die Rechte von Menschen mit Behinderungen seit 2014 den Preis „Beste Unternehmen für Arbeitnehmer mit Behinderungen“. Damit wurde ein zusätzliches Instrument für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt geschaffen, wobei der Bewertungsschwerpunkt auf der Qualität dieses Prozesses liegt, das heißt, die inklusiven Praktiken eines Unternehmens werden identifiziert, analysiert und prämiert.

Die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer sieht im Thema Inklusion ebenfalls eine Priorität für die Strategie ihrer Mitgliedsunternehmen. So wurden 2016 dreimal die „Deutsch-Brasilianische Inklusionskonferenz – Vielfalt leben!“ veranstaltet. Die letzte dieser Konferenzen wurde gemeinsam mit dem Deutsche Zentrale für Tourismus (DZT) zu einem im Hinblick auf dieses Thema angemessenen Zeitpunkt veranstaltet: während der Paralympischen Spiele in Rio de Janeiro 2016. Zu diesem Anlass wurde auch die brasilianische Ausgabe der Publikation „1. Deutsch-Brasilianisches Inklusionshandbuch – Vielfalt leben!“ herausgebracht, welche die mit diesem



Há ainda quem diga que não existe mais discriminação racial no Brasil e que esse tipo de atitude é algo que foi deixado para trás há alguns anos. Esse foi um dos motivos que incentivou a Ex- Consulesa da França no Brasil, Alexandra Baldeh Loras, a ingressar na luta pela causa. “Como negra membro da elite entendi que deveria contestar essas pessoas. Por exemplo, o protocolo francês diz que devo ficar na porta de minha residência recebendo os convidados do Consulado. Diversas vezes tive pessoas passando por mim, acreditando que eu era a empregada da casa. E mesmo que eu fosse a empre-

gada, gostaria de não ser invisível”, revela Loras. Com base nisso, Alexandra criou o app Protagonizo.



Conheça o
app Protagonizo.

Arquivo Pessoal



Alexandra Baldeh Loras

Ex-Consulesa da
França no Brasil

BA: Qual os desafios e as dificuldades que você enxerga que pessoas afrodescendentes enfrentam no mercado de trabalho? Um deles é que 90% das empresas que oferecem vagas

para pessoas negras são estimuladas a fazer isso por conta do bônus que é oferecido ao CEO pela cota de Diversidade. Entendo que a consciência aqui deve ser mais profunda. Além disso, vejo que os departamentos de Recursos Humanos são monocromáticos, brancos.

BA: Quais as principais falácias ditas por empresas a respeito de profissionais negros? Quando vou palestrar muitas vezes pessoas falam “não achamos negros que falam inglês” ou “não achamos negros no LinkedIn” ou ainda “não achamos negros formados pela PUC, Mackenzie, USP etc.”. Isso não é verdade, pois nos últimos 10 anos houve um aumento de 350% de negros nas universidades. Temos milhares de negros formados que falam inglês, alemão, francês e espanhol e eles se cadastram no app Protagonizo.

BA: Qual o principal objetivo do app Protagonizo?

O objetivo é ajudar os negros a se empoderarem. Por meio dessa plataforma, eles podem se cadastrar e se candidatar para vagas dessas empresas que já tem interesse em contratar negros. Trata-se de uma mistura das plataformas LinkedIn, Facebook e Whatsapp, ou seja, possibilita a criação de uma rede de apoio de negros com o mesmo nível intelectual. Dessa forma, eles podem se juntar, criar projetos, realizar eventos, encontrar amizades e ainda impulsionar o afro consumismo.

Trata-se de um aplicativo que desenvolvi para ajudar os Recursos Humanos a parar de serem cegos e de fingir que negros bem formados, educados, articulados, acadêmicos, intelectuais não existem. Eles existem e temos vários perfis de negros prontos para entrar em cargos executivos e não somente em vagas de copeiro, segurança, etc.

BA: Quais devem ser os objetivos a serem atingidos nos próximos anos em relação à Diversidade Racial? As empresas devem impulsionar programas, desenhos animados, novelas com uma nova narrativa que possa dar dignidade às mulheres e aos negros. Precisamos ver juízas negras na novela, um Governador negro, um advogado negro. Temos que ver 54% de negros, 52% de mulheres e 25% de Pessoas com Deficiência em tudo: no Senado, no Congresso, no Governo, nos *boards* executivos das empresas etc. Isso será uma democracia legítima, pois será uma verdadeira representatividade do povo brasileiro. Precisamos reequilibrar a nossa sociedade e não deixar que ela cresça de uma forma errada, fingindo que não estamos vendo da onde vem o problema.



Bereich verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten behandelt, wie Mobilität, Kultur, Arbeit, usw. (QR-Code Seite 72)

Als Ergänzung führte die Institution Veranstaltungen und Workshops zu diesem Thema durch und schuf somit ein Forum für Diskussionen über Diversität, wobei nicht nur über Erfolgsfälle berichtet wurde, sondern auch praktische Erfahrungen und Tipps zur Implementierung ausgetauscht wurden.

Es wird immer noch behauptet, in Brasilien gebe es keine Rassendiskriminierung mehr, dieses Problem sei bereits seit Jahren überwunden worden. Dies war einer der Gründe, der die ehemalige französische Konsulin in Brasilien, Alexandra Baldeh Loras, dazu bewegte, sich für diese Sache zu engagieren. „Als farbiges Mitglied der Elite erkannte ich, dass ich die Ansicht dieser Leute richtigstellen musste. Das französische Protokoll sah beispielsweise vor, dass ich die Gäste des Konsulats am Eingang meiner Residenz empfangen sollte. Es kam oft vor, dass die Eingeladenen an mir vorbeiliefen, weil sie dachten, ich sei eine Hausangestellte. Und selbst, wenn es so wäre – es ist nicht angenehm, übersehen zu werden“, erzählt Loras. Aufgrund dieser Reflexionen gründete die ehemalige Botschafterin die App Protagonizo. (QR-Code Seite 74)

BA: Welche Herausforderungen und Schwierigkeiten sehen Sie für Menschen afrikanischer Herkunft auf dem

Arbeitsmarkt? Einer der Punkte ist, dass 90% der Unternehmen nur Stellen für diese Menschen anbieten, weil dem CEO ein Bonus für die Vielfaltsquote angeboten wird. Ich finde, das Bewusstsein sollte tiefergründiger sein. Außerdem sehe ich auch, dass die Personalabteilungen monochromatisch, weiß sind.

BA: Welche Ausreden werden von Unternehmen im Hinblick auf schwarze Arbeitskräfte am häufigsten benutzt? Bei meinen Vorträgen sagen die Leute häufig: „Wir finden keine Schwarzen, die Englisch sprechen“ oder „Wir finden im LinkedIn keine Schwarzen“ oder auch „wir finden keine Schwarzen, die an den Universitäten PUC, Mackenzie oder USP studiert haben“, usw. Aber das sind nur Vorwände, denn in den letzten Jahren ist der Anteil von Schwarzen an den Universitäten um 350% angestiegen. Es gibt Tausende von ausgebildeten Menschen mit afro-amerikanischen Hintergrund, die Englisch, Deutsch, Französisch oder Spanisch sprechen. Viele dieser Leute sind in der App Protagonizo registriert.

BA: Was ist das wichtigste Ziel von Protagonizo? Das Ziel ist, Menschen mit dunkler Hautfarbe zu helfen, über diese Plattform Visibilität zu gewinnen. Sie können sich registrieren und sich für Stellen bewerben, die von Unternehmen, die Farbige einstellen wollen, angeboten werden. Es ist eine Art Mischung aus LinkedIn, Facebook und WhatsApp, das heißt, wir ermöglichen die Schaffung eines

S. 77



O conhecimento acumulado ao longo de tantos anos nos dá segurança e harmonia para enfrentar qualquer tipo de cenário mundial e desafios nos negócios de maneira estratégica e eficaz.

Die im Verlauf von vielen Jahrzehnten gesammelte Erfahrung verleiht uns die Sicherheit und den Einklang, den geschäftlichen Herausforderungen auf jeder globalen Ebene in strategischer und leistungsfähiger Weise gerecht zu werden.



FLORENCE² & ADVOGADOS

Brasil / Brasilien

Rua Ceará, 124
São Paulo | +55 11 3662-3884

Portugal

Rua de São João da Mata, 3 - piso 2, sala C
Lisboa / Lissabon | +351 21 390-1540

Saiba mais em:
Weitere Informationen unter:

www.f2law.com



E se a diversidade racial já está totalmente incorporada no dia a dia do trabalho teria a postagem no LinkedIn do Presidente da Bayer do Brasil, Theo van der Loo, sobre um momento de discriminação racial sofrido por um amigo, repercutido tanto? Desde então o executivo tem usado o seu papel influente para incentivar outros colegas a implementar ações de inclusão racial em suas empresas e dar voz ao grupo de trabalhadores negros. Van der Loo conversou com a BrasilAlemanha e concedeu a entrevista a seguir:

BA: Qual a importância da Diversidade para o Sr. pessoalmente? Quando começou a se ocupar com o tema? Esse tema tem grande importância na minha vida, sempre procurei me envolver em atividades em prol da Inclusão e Diversidade, inclusive nas campanhas publicitárias. A cultura dos meus familiares sempre foi inclusiva, por isso fui estimulado pelos meus pais a lidar com pessoas de raça, etnias, religiões, opção sexual, enfim, pessoas diferentes de mim a vida inteira.

Um dos meus objetivos hoje é estimular cada vez mais condutas responsáveis em relação a este tema na Bayer, sendo um dos assuntos centrais dentro da estratégia de gestão de pessoas.

BA: Como seu engajamento pessoal reflete na cultura da Bayer? O meu engajamento pessoal, também como cidadão brasileiro, é compartilhado com a Bayer. Na empresa, acreditamos que promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho significa reconhecer as habilidades, pontos fortes e, acima de tudo, respeitar a personalidade de nossos colaboradores de maneira individual.

BA: Como e quando a Bayer começou a focar no tema Diversidade? Quais são os projetos desenvolvidos nessa área? Há quatro anos, realizamos um censo na Bayer, no qual foi verificado que 35% dos respon-

dentos eram compostos por mulheres, 14% por afrodescendentes, 10% por representantes da comunidade LGBT e cerca de 5% por Pessoas com Deficiência. E, neste momento, entendemos a importância de aumentar estes números, pois para nós é muito importante ter a sociedade refletida dentro da empresa.

Para isso, criamos em 2015 um comitê de diversidade para as questões de LGBT, Racial e Gênero. No ambiente são promovidas discussões de campanhas para o público interno para conscientização de demais colaboradores e vitórias e lutas a serem celebradas para os públicos envolvidos. Uma das metas criadas, por exemplo, é que até 2020 queremos que 20% dos nossos estagiários sejam negros.

Além disso, outra iniciativa é a parceria com a Fundação Dom Cabral, na implementação de um programa de sensibilização sobre os benefícios da diversidade com foco no treinamento de gestores. Quando a empresa se abre para a diversidade, encontrada nas suas diferentes dimensões, ela se beneficia da riqueza dessas diferentes perspectivas e chega mais perto da verdadeira representatividade de toda a sociedade e de seus consumidores.

Acreditamos que ações reais melhoram a vida de todos. Já praticamos a igualdade de benefícios como assistência médica e odontológica para companheiros de relacionamentos homoafetivos, da mesma forma que acontece com casais heterossexuais. Estamos comprometidos em desenvolver ações que promovam e assegurem os direitos LGBT. Em 2015, a Bayer tornou-se a 18ª empresa signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

BA: Qual o papel do CEO na disseminação de ideias e iniciativas como essa? Nosso papel é colocar a Inclusão e Diversidade como tema central na estratégia das empresas. É preciso dar o exemplo e desmistificar

Netzes zur Unterstützung von Schwarzen mit gleichem intellektuellem Niveau. Auf diese Weise können sie sich zusammenschließen, Projekte ausarbeiten, Veranstaltungen organisieren, Freunde gewinnen und den Konsum Afrikanischstämmiger ankurbeln.

Die von mir entwickelte App hilft den Personalabteilungen auch, ihre Augen zu öffnen, damit sie nicht weiter behaupten können, es gäbe keine gut ausgebildete, ausdrucksfähige, akademische, intellektuelle Schwarzen. Es gibt sie sehr wohl, bei uns sind viele registriert, die eine leitende Stelle übernehmen können und nicht nur als Küchenhilfe oder Objektschützer, usw.

BA: Welche Ziele sollten in den nächsten Jahren im Hinblick auf ethnische Diversität erreicht werden? Die Unternehmen sollten Programme ins Leben rufen, Zeichentrickfilme oder Telenovelas mit neuen Sichtweisen ausarbeiten, die die Würde von Frauen und Farbigen in den Vordergrund stellen. Zum Beispiel Telenovelas mit farbigen Richterinnen, mit einem farbigen Ministerpräsidenten, einem farbigen Anwalt... Repräsentativ wären

54% Farbigen, 52% Frauen und 25% Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen: im Senat, im Kongress, in der Regierung, in den Chefetagen der Unternehmen, usw. Das wäre eine wirkliche Demokratie, denn sie würde die Zusammensetzung des brasilianischen Volkes repräsentieren. Wir müssen unsere Gesellschaft ausbalancieren und dürfen nicht zulassen, dass sie auf falsche Weise wächst – wir dürfen nicht so tun als würden wir das Problem nicht erkennen.

Wäre die ethnische Diversität tatsächlich vollkommen im Unternehmensalltag verwirklicht, wäre der LinkedIn-Beitrag des Bayer-Präsidenten Theo van der Loo über die von einem Freund erlittene Rassendiskriminierung nicht auf ein so großes Echo gestoßen. Seitdem nutzt der Manager seine einflussreiche Rolle um andere Kollegen von der Implementierung der ethnischen Inklusion in deren Unternehmen zu überzeugen und den Schwarzen eine Stimme zu geben. Van der Loo gab der Zeitschrift *BrasilA-lemanha* das nachfolgende **Interview**.

BA: Welche Rolle spielt für Sie persönlich das Thema Diversität? Wann haben Sie begonnen, sich damit zu beschäftigen? Dieses Thema nimmt in meinem Leben einen wichtigen Platz ein, ich habe immer versucht, mich für Aktionen zur Inklusion und Diversität einzusetzen, inklusive in Werbekampagnen. Die Kultur meiner Familie war immer inklusiv, ich wurde schon von meinen Eltern dazu angeregt, mich mit Menschen anderer Ethnien oder anderer sexueller Ausrichtung auseinander zu setzen, kurzum mit Menschen, die anders sind als ich. Eines meiner heutigen Ziele ist, bei Bayer immer mehr verantwortungsvolles Verhalten in Bezug auf dieses Thema zu fördern – diese Angelegenheit ist einer der Schwerpunkte in der Strategie unseres Personalmanagements.

BA: Inwieweit wirkt sich Ihr persönlicher Einsatz auf die Kultur bei Bayer aus? Mein persönliches Engagement, auch als brasilianischer Staatsbürger, wird von Bayer mitgetragen. Wir glauben in unserem Unternehmen, dass die Förderung der gleichen Bedingungen in der Arbeitswelt die Anerkennung von Fähigkeiten, Stärken und den Respekt der Mitarbeiter bedeutet.

BA: Wie und wann hat Bayer begonnen, sich mit dem Thema Diversität auseinanderzusetzen? Welche Projekte wurden in diesem Bereich entwickelt? Vor vier Jahren hatten wir einen Zensus bei Bayer, bei dem herauskam, dass

Theo van der Loo

Präsident Bayer
do Brasil

35% der Stellen von Frauen, 14% von Menschen afrikanischer Herkunft, 10% von LGBT und 5% von Menschen mit Behinderungen besetzt waren. Bei diesem Ergebnis wurde uns deutlich, wie wichtig es ist, diese Zahlen zu erhöhen, denn es ist uns sehr wichtig, dass sich die Zusammensetzung unserer Gesellschaft innerhalb unseres Unternehmens widerspiegelt.

Dazu haben wir 2015 ein Komitee gegründet, das sich mit Fragen im Hinblick auf LGBT, Ethnien und Geschlechter befasst. In diesem Umfeld werden Diskussionen und Kampagnen für ein firmeninternes Publikum gefördert,



Divulgação Bayer



o fato de que este é um assunto de responsabilidade apenas da área de Recursos Humanos. Nosso quadro de colaboradores tem que ser um reflexo da sociedade, porque isso nos torna mais criativos, inovadores e favorece a atração de novos talentos e inclusive a geração de novos negócios. Os jovens da geração milênio esperam isso das empresas. O foco não pode ser apenas o lucro. É preciso incluir aspectos ligados ao meio ambiente e na área social, tal como a inclusão e diversidade. Vale lembrar que é fundamental ter o compromisso de todos na empresa, principalmente aqueles que contratam novos colaboradores e que influenciam o processo de promoção de colegas.

BA: Como é o seu relacionamento com os grupos em questão? Qual a melhor forma que você encontrou para se relacionar com eles e entender suas dificuldades e desafios? Tenho um ótimo relacionamento com os grupos. Sou o embaixador ativo e busco sempre me informar sobre as propostas dos grupos e contribuir para que eles alcancem seus objetivos. Facilito também o networking externo e diversas parcerias. Incentivo a todos participarem de eventos externos para representar a Bayer.

BA: Por que o Sr. acha que a sua postagem nas mídias sociais sobre um caso de discriminação racial repercutiu tanto? O mundo corporativo ainda evita falar sobre? Este foi um caso particularmente agressivo, que muitos acreditam não acontecer nos dias de hoje e ter falado disso abertamente nas redes foi igualmente impactante. Hoje muitas multinacionais têm uma política global de diversidade. Estas medidas ajudam a estimular um ambiente de trabalho mais inclusivo, mas é preciso estar atento às necessidades individuais e promover condições igualitárias de desenvolvimen-

to. É fundamental, ainda, que todo o ambiente corporativo seja estimulado a valorizar a diversidade. Porém, o tema da inclusão racial é muito brasileiro, uma vez que mais da metade da nossa população é afrodescendente. Se não formos proativos nada vai mudar, por isso o CEO tem um papel fundamental, junto com o RH e a área de comunicação. Notei que muitos CEOs são a favor da causa, porém não sabem bem como começar a abordar o tema. Comigo não foi diferente. Eu recomendo usar a intuição e conversar com os negros da sua empresa. Eles irão ensinar o caminho.

BA: O que o Sr. espera para o futuro em relação à Diversidade no mundo corporativo? Acredito que no futuro esse tema será naturalmente incorporado à estratégia de gestão das empresas. Será uma prioridade e não apenas “algo legal para a imagem da empresa”. Sou otimista em pensar que projetos relacionados à causa extrapolem a área de Recursos Humanos e se tornem prioridade na cultura da empresa. Somente assim as corporações estarão preparadas para ter sucesso no futuro. Quanto mais diversa e mais representativa as equipes forem, mais inovadoras e criativas se tornam. Isso é um fato e eu consigo ver dentro da Bayer.

Além disso, a Câmara Brasil-Alemanha também está trabalhando o tema Diversidade fortemente e no próximo ano lançará o comitê de Diversidade. Fui gentilmente convidado a presidir esse grupo que tem como objetivo auxiliar empresas na implementação de ações de Diversidade em suas estruturas, compartilhar experiências sobre o assunto e ainda discutir boas práticas. Tenho certeza que ajudaremos na mudança do cenário da Diversidade no ambiente corporativo. •

• Stephanie Marcucci Viehmann



Divulgação BASF

Para 2018, a Câmara Brasil-Alemanha e a Fundação Espaço ECO® criam o Comitê de Diversidade que tem como objetivo auxiliar empresas em sua empreitada pelo assunto. “Queremos divulgar boas práticas com o intuito de inspirar empresas, criar uma comunidade de ajuda mútua e ainda facilitar a interface entre empresas e candidatos.”, afirma Guilherme Bara, Gerente de Relacionamento e Diversidade Fundação Espaço ECO® e Coordenador Técnico do Comitê.

Für 2018 haben die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer und die Fundação Espaço ECO® die Gründung des Diversitätskomitees geplant, das zum Ziel hat, Unternehmen bei Fragen zu diesem Thema zu unterstützen. „Wir wollen bewährte Praktiken bekannt machen, mit dem Ziel, Unternehmen zu inspirieren, eine Gemeinschaft zur gegenseitigen Hilfe zu schaffen und die Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kandidaten zu erleichtern“, bekräftigt Guilherme Bara, Leiter für Beziehungen und Diversität der Fundação Espaço ECO® und technischer Koordinator des Komitees.



um das Bewusstsein der anderen Mitarbeiter zu wecken, den Kampf der entsprechenden Gruppen zu unterstützen und Erfolge zu feiern. Eine Zielvorgabe ist beispielsweise, dass bis 2020 20% unsere Praktikanten Schwarze sind.

Außerdem gibt es eine gemeinsame Initiative mit der Stiftung Dom Cabral zur Implementierung eines Sensibilisierungsprogramms über die Vorteile der Diversität mit Schwerpunkt auf das Training leitender Mitarbeiter. Wenn sich ein Unternehmen der Vielfalt in allen ihren Dimensionen öffnet, profitiert es vom Reichtum der unterschiedlichen Perspektiven und kommt der tatsächlichen Repräsentanz der gesamten Gesellschaft und der Verbraucher ein großes Stück näher.

Wir glauben, dass reale Aktionen das Leben von allen verbessern. Bei uns ist die Gleichheit von Leistungen wie medizinische und zahnmedizinische Versorgung für heterosexuelle und homosexuelle Paare verwirklicht. Wir verpflichten uns, uns für Initiativen für die Rechte von LGBT einzusetzen. Im Jahr 2015 ist Bayer als 18. Unternehmen dem „Fórum de Empresas e Direitos LGBT“ beigetreten.

BA: Welche Rolle übernimmt der CEO bei der Verbreitung von Ideen und Initiativen, wie dieser? Meine Rolle ist, Diversität und Inklusion als zentrale Punkte unserer Strategie festzulegen. Ich muss als Vorbild vorangehen und die allgemeine Auffassung entmystifizieren, dies sei ausschließlich eine Angelegenheit der Personalabteilung. Unser Mitarbeiterstab muss ein Spiegel der Gesellschaft sein, weil uns diese Einstellung kreativer und innovativer macht, weil sie neue Talente anzieht, und weil sie auch den Weg für neue Geschäfte ermöglicht. Die jungen Menschen der Jahrtausendgeneration erwarten dies von den Unternehmen. Der Schwerpunkt darf nicht allein auf dem Gewinn liegen. Wir müssen Aspekte im Hinblick auf die Umwelt und den Sozialbereich integrieren, und dazu gehören auch Inklusion und Diversität. Ich betone noch einmal, wie wichtig diese Verpflichtung für alle Mitarbeiter in der Firma ist, besonders für diejenigen, die für die Einstellung neuer Arbeitskräfte verantwortlich sind, und für die, die einen Einfluss auf die Beförderung von Kollegen haben.

BA: Wie ist Ihr Verhältnis zu den entsprechenden Gruppen? Welche Form erscheint Ihnen die beste, mit ihnen eine Beziehung aufzubauen und ihre Schwierigkeiten und Herausforderungen besser zu verstehen? Ich habe ein sehr gutes Verhältnis zu diesen Gruppen. Ich bin ein aktiver Botschafter, der immer versucht, über die Vorschläge der Gruppen auf dem Laufenden zu sein und dazu beizutragen, dass sie ihre Ziele erreichen. Ich erleichtere auch das externe Networking und verschiedene Partnerschaften. Außerdem unterstütze ich alle bei ihrer Teilnahme an externen Veranstaltungen, um das Unternehmen Bayer zu repräsentieren.

BA: Warum hat Ihrer Meinung nach Ihr Beitrag in sozialen Netzwerken über einen Fall von rassistischer Diskriminierung ein so großes Aufsehen erregt? Vermeidet die Welt der Unternehmen, darüber zu sprechen? Dieser Fall war besonders drastisch, aber viele glauben, dass so etwas heute nicht mehr möglich ist. Deswegen war das Echo so dramatisch. Heute praktizieren viele multinationale Unternehmen eine globale Politik der Diversität. Diese Maßnahmen helfen bei der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds, aber wir müssen weiterhin auf die individuellen Bedürfnisse achten und gleiche Entwicklungsbedingungen schaffen. Es ist nach wie vor wichtig, dass die gesamte Unternehmenswelt zur Aufwertung der Vielfalt aufgefordert werden. Die ethnische Inklusion ist allerdings ein typisch brasilianisches Problem, allein schon aufgrund der Tatsache, dass die Hälfte unserer Bevölkerung afrikanischer Herkunft ist. Wenn wir uns nicht proaktiv verhalten, wird sich nichts verändern, deswegen ist die Rolle des CEO so wichtig, ebenso wie die Rolle der Personal- und der Kommunikationsabteilung. Mir ist aufgefallen, dass viele CEOs der Sache positiv gegenüberstehen, aber nicht wissen, wie sie das Thema angehen sollen. Das war bei mir auch nicht besser. Ich empfehle allen, mit den schwarzen Mitarbeitern ihres Betriebs zu sprechen. Sie werden Ihnen den Weg zeigen.

BA: Was erwarten Sie für die Zukunft im Hinblick auf die Diversität in der Wirtschaft? Ich glaube, dass dieses Thema zukünftig auf ganz natürliche Weise in die Führungsstrategie der Unternehmen eingebettet wird. Es wird zu einer Priorität und nicht nur „etwas, das dem Ansehen des Unternehmens nutzt“. Ich bin optimistisch in der Erwartung, dass Projekte in Bezug auf dieses Thema den Bereich der Personalabteilung überschreiten und sich zur kulturellen Priorität in den Unternehmen entwickeln. Nur so können sie den zukünftigen Erfolg gewährleisten. Je vielfältiger und repräsentativer der Mitarbeiterstab ist, umso kreativer und innovativer kann er auch sein. Das ist eine Tatsache, die man bei Bayer beobachten kann.

Dazu hat sich auch die Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer intensiv für das Thema Diversität eingesetzt – im nächsten Jahr wird das Diversitätskomitee lanciert werden. Ich bin freundlicherweise eingeladen worden, den Vorsitz dieser Gruppe zu übernehmen, deren Ziel es ist, Unternehmen bei der Implementierung von Diversitätsmaßnahmen in ihrer Struktur zu helfen, Erfahrungen über das Thema auszutauschen und über gute Anwendungen zu diskutieren. Ich bin mir sicher, dass wir einen positiven Beitrag zur Erhöhung der Diversität im Arbeitsumfeld leisten werden. •

• Stephanie Marcucci Viehmann



SÉRGIO ALEXANDRE

Sócio da PwC Brasil e especialista em Digital/ Partner von PwC Brasil und Experte für digitale Technologien





Ter um alto **QI Digital** não é mais uma questão de **vanguarda**

Os avanços digitais mudaram o ambiente de negócios. Poucos setores têm as mesmas características de dez anos atrás. E, como o ambiente não para de evoluir, é de se esperar novas – e talvez mais profundas – disrupturas. Por isso, as empresas precisam saber usar o digital para se manterem competitivas e gerarem valor para os clientes ou consumidores.

Uma pesquisa global da PwC sobre o QI Digital das empresas, ou seja, a capacidade das empresas de se adaptarem às mudanças e utilizarem novas tecnologias, ajuda a entender o desafio nessa área. A pesquisa mostra alguns dados positivos: há uma década, quando o estudo foi realizado pela primeira vez, os executivos associavam o termo digital à Tecnologia de Informação. Hoje, somente 29% tem essa visão – o que é um avanço importante, já que o digital está presente em todas as áreas das empresas; e 84% das empresas com os melhores desempenhos têm definição ampla sobre o que é digital.

A pesquisa aponta, também, que os líderes que saíram na frente nesta corrida apresentam algumas características diferenciadas: melhor entendimento sobre o papel da experiência humana nas tecnologias digitais, maior propensão para desenvolver projetos digitais com times interdisciplinares, utilização de metodologias ágeis e foco na inovação e novas tecnologias.



P. 82

Der digitale IQ ist keine Frage des Pioniergeistes

Die digitalen Fortschritte haben das Geschäftsumfeld verändert. Wenige Branchen sehen noch so aus wie vor zehn Jahren. Und da die Entwicklungen weitergehen, ist mit neuen - und vielleicht tiefgreifenderen - disruptiven Technologien zu rechnen. Deshalb müssen Unternehmen wissen, wie sie digitale Technologien einsetzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Mehrwert für Kunden oder Verbraucher zu schaffen.

Eine globale Studie von PwC über den digitalen IQ von Unternehmen, also ihre Fähigkeit, sich an die Veränderungen anzupassen und neue Technologien einzusetzen, verdeutlicht die Herausforderung. Die



S. 83



Os demais resultados, porém, devem servir de alerta. Os executivos estão perdendo a confiança no QI Digital da empresa. Pode-se entender esse dado como consequência normal, dado ao volume de informações disponíveis e mudanças que acontecem em velocidade acelerada.

Em 2015, 67% dos executivos afirmaram que suas empresas tinham QI Digital forte. Dois anos depois, 52% ainda defendem essa mesma opinião.

Outro dado preocupante:

”

55% dos executivos disseram que os projetos digitais são entregues com 100% do escopo. Ou seja, **45%** não vão até o fim.

“

Além do sentimento de frustração, isso implica em menor retorno do investimento, que, obviamente, não é algo interessante. Entre os principais obstáculos que impedem o desenvolvimento completo dos projetos, segundo os executivos entrevistados, estão a escassez de talentos com as habilidades necessárias (questão que preocupa grande parte dos recrutadores, uma vez que são tecnologias novas e a área de atuação é recém criada, os profissionais ainda estão em fase de desenvolvimento e especialização); uso de tecnologias ultrapassadas, que demonstra a dificuldade das empresas em adotar novas tecnologias; dificuldade na integração entre tecnologias já existentes e emergentes; e processos engessados ou lentos.

Para 76% dos executivos, o investimento em digital deve ter como objetivo aumentar a receita da empresa. Além disso, 45% visa o aumento do lucro e 35% tem o propósito de economizar custos. Sustentando as motivações dos executivos, empresas líderes em QI Digital têm propensão duas vezes maior de alcançar rápido



crescimento de receitas e lucro.

Apesar de 70% afirmar que foca nas formas como as tecnologias vão modificar a experiência humana, as empresas estão cometendo um erro grave: apenas 10% dos entrevistados colocaram como prioridade a experiência do consumidor – queda de 15% em relação à pesquisa anterior. Os outros 90% ignoram que o perfil do consumidor mudou nos últimos anos. Fidelizar o cliente não é tão simples quanto no passado. O novo cliente quer e exige ser encantado no processo de compra. Ou seja, ele quer viver uma experiência que vai muito além do produto adquirido e isso começa no processo de compra.

Já existe conscientização de que a capacidade digital é componente fundamental para o sucesso de uma empresa e que tecnologias emergentes precisam ser exploradas. No entanto, líderes ainda estão estagnados no desafio de transformar as organizações para integrar o digital à cultura. Para impulsionar o crescimento digital as empresas precisam ter alguns comportamentos considerados essenciais. Entre eles, alinhar a estratégia digital ao negócio e compartilhá-la no nível executivo; manter relacionamentos ativos com fontes externas para obter novas ideias de uso de novas tecnologias; usar de forma eficaz os dados para impulsionar o valor dos negócios; e sempre medir os resultados dos investimentos em transformação digital.

Ser digital implica uma ampla visão tecnológica, levar em consideração as tecnologias atuais e emergentes e seus devidos impactos em todas as frentes do negócio, desde a experiência do consumidor até a experiência do colaborador, cultura da empresa e planejamento de novos produtos.



Studie zeigt einige positive Daten: Vor zehn Jahren, als sie zum ersten Mal durchgeführt wurde, haben die Führungskräfte den Ausdruck „digital“ mit Informationstechnologie assoziiert. Heute haben nur 29% diese Vorstellung. Das ist ein wichtiger Fortschritt, zumal das Digitale in allen Unternehmensbereichen präsent ist. 84% der Unternehmen mit den besten Leistungen haben eine umfassende Definition von „digital“.

Die Studie zeigt auch, dass diejenigen, die in diesem Rennen vorne liegen, einige besondere Eigenschaften vorweisen können: ein besseres Verständnis von der Rolle der menschlichen Erfahrungen für die digitalen Technologien, eine größere Bereitschaft, digitale Projekte mit interdisziplinären Teams zu entwickeln, die Nutzung flexibler Methoden und ein Augenmerk auf Innovation und neue Technologien.

Die übrigen Ergebnisse hingegen sind eher alarmierend.

Die Führungskräfte verlieren das Vertrauen in den digitalen IQ ihrer Unternehmen. Das ist normal angesichts der Menge an verfügbaren Informationen und der Veränderungen, die immer schneller stattfinden. 2015 haben 67% der Führungskräfte angegeben, ihr Unternehmen habe einen hohen digitalen IQ. Zwei Jahre später sagen das nur noch 52%.

Auch besorgniserregend:

„**55% der Führungskräfte haben angegeben, digitale Projekte würden vollständig durchgeführt. Das heißt, für 45% gilt das nicht.**“



Das führt nicht nur zu Frustrationen, sondern auch zu geringerer Rendite - das wollen die Unternehmen natürlich nicht. Zu den wichtigsten Hindernissen, die solche Projekte bremsen, zählen laut den befragten Führungskräften der Mangel an Fachkräften mit den nötigen Kompetenzen (diese Frage beschäftigt viele Recruiter, zumal die Technologien und das Tätigkeitsfeld neu sind, sodass die Fachkräfte noch in der Entwicklung und Weiterbildung sind); der Einsatz von überholten Technologien, da sich die Unternehmen mit neuen Technologien schwertun; Probleme mit der Integration bestehender und neuer Technologien; und festgefahrene oder langsame Verfahren.

Für 76% der Führungskräfte sollten digitale Investitionen getätigt werden, um den Umsatz des Unternehmens zu erhöhen. 45% zielen auf eine Profiterhöhung ab, 35% auf eine Kosteneinsparung. Und so sind die Unternehmen mit einem hohen digitalen IQ tatsächlich auch die, die ein doppelt so großes Potenzial für einen Umsatzanstieg und Profit verzeichnen können.

Obwohl 70% angeben, darauf zu achten, wie die Technologien sich auf die Menschen auswirken, begehen die Unternehmen einen schweren Fehler: Nur 10% der Befragten haben dabei den Verbraucher in den Mittelpunkt gestellt - 15% weniger als bei der letzten Umfrage. Die übrigen 90% ignorieren, dass sich das Profil der Verbraucher in den letzten Jahren geändert hat. Die Kundenbindung ist nicht mehr so einfach wie früher. Der neue Kunde möchte - und fordert es sogar - beim Einkauf verzaubert werden. Das geht weit über das erworbene Produkt hinaus und beginnt beim Einkauf selbst.

Es besteht bereits ein Bewusstsein dafür, dass die digitale Kapazität ein essentieller Bestandteil des Erfolges ist und dass neue Technologien genutzt werden müssen. Aber Führungskräfte stagnieren noch vor der Herausforderung, digitale Technologien in die Unternehmenskultur einzubinden. Um das digitale Wachstum anzustoßen, müssen Unternehmen einige wichtige Maßnahmen ergreifen. Sie müssen z.B. ihre digitale Strategie ihrem Geschäft anpassen und der gesamten Führungsebene vermitteln; Beziehungen zu externen Quellen pflegen, um neue Ideen für den Einsatz neuer Technologien zu bekommen; Daten effizient nutzen, um den Unternehmenswert zu steigern; und regelmäßig die Resultate von Investitionen in die digitale Transformation messen.

Digital zu denken bedeutet, eine umfassende technologische Vision zu haben und bestehende sowie neue Technologien zu berücksichtigen, einschließlich ihrer Auswirkungen auf alle Aspekte des Geschäftslebens: von den Auswirkungen auf die Verbraucher bis hin zu den Auswirkungen auf die Mitarbeiter, auf die Unternehmenskultur und auf die Produktplanung.

Ein breites Verständnis von „digital“ zu haben heißt, zu verstehen, dass zu jedem Zeitpunkt technologische Trans-



Ter uma definição ampla sobre o digital é entender que existem transformações tecnológicas acontecendo a todo momento e que as empresas podem – e, mais do que isso, devem – aproveitar esses sistemas emergentes. Inteligência Artificial (IA), Internet das Coisas (IoT em sua sigla no inglês), *blockchain*, RPA (*Robotics Process Automation*) e drones são exemplos de ferramentas já disponíveis e que podem beneficiar a forma como a empresa se relaciona com os clientes, colaboradores e *stakeholders*, além de ter a força de diferenciar sua marca do concorrente. No entanto, a solução não é tão simples quanto adotar todas as ferramentas modernas de uma vez: o espectro e a diversidade de tecnologias disponíveis para os líderes empresariais é imensa e, por isso, é preciso entender qual tecnolo-

gia atende melhor à estratégia da empresa e o que faz mais sentido como investimento.

Construir a cultura de inovação – e melhorar o QI Digital – não é uma tarefa fácil, mas é necessária para as companhias serem competitivas no ambiente disruptivo e desafiador. Ter um QI Digital alto significa que o negócio, a experiência do consumidor, a cultura interna do colaborador e a tecnologia trabalham efetivamente juntas para construir uma solução coesa e acelerar a transformação digital. Isso é o que realmente dará vantagem competitiva para a empresa e garantir crescimento sólido. •

• Sérgio Alexandre

Os 10 comportamentos essenciais

A PwC identificou as atitudes que as empresas devem apresentar para impulsionar o crescimento digital e melhorar o desempenho dos negócios. São eles:



O CEO é patrocinador da estratégia digital



Os executivos responsáveis pela estratégia digital se envolvem na definição da estratégia de negócios de alto nível



A estratégia digital alinhada ao negócio é estabelecida e compartilhada no nível executivo



As estratégias digitais e de negócios são bem comunicadas para toda a empresa



Manter relacionamentos ativos com fontes externas para obter novas ideias de aplicação de tecnologias emergentes



Investimentos corporativos digitais são feitos principalmente para obter vantagem competitiva



Usar de maneira eficaz todos os dados que obtemos para impulsionar o valor dos negócios



Avaliar de modo proativo os riscos de segurança e privacidade em projetos corporativos digitais e elaboramos planos para combatê-los



Ter um roteiro corporativo digital único e plurianual, que inclui processos e competências de negócios, bem como componentes digitais e de TI



Sempre medir os resultados dos investimentos em transformação digital

TRANSMISSÃO DE POTÊNCIA PARA A INDÚSTRIA PESADA

Acoplamentos, Sistemas de Frenagem, Contra Recuos, Grampos de Ancoragem

VULKAN
DRIVE TECH

PROPULSÃO NAVAL E GERAÇÃO DE ENERGIA

Acoplamentos Altamente Flexíveis, Eixos em Materiais Compostos, Amortecedores de Vibração

VULKAN
COUPLINGS

SISTEMA LOKRING DE CONEXÃO SEM SOLDA

Tecnologia de união a frio para tubos e mangueiras de Refrigeração e Ar Condicionado

VULKAN
LOKRING



TECNOLOGIA ALEMÃ E BRASILEIRA EM PROL DA INDÚSTRIA LATINO AMERICANA
CONHECIMENTO GLOBAL E EXPERIÊNCIA LOCAL

VULKAN

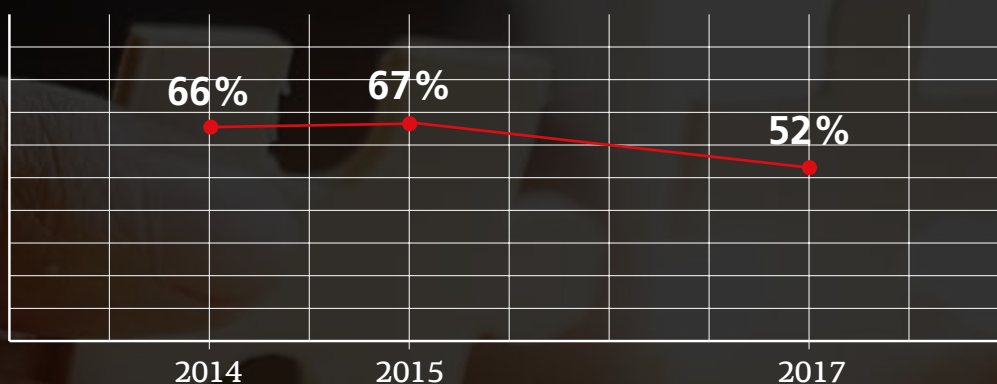
Vulkan do Brasil Ltda.

Rod. Engenheiro Constâncio Cintra (SP 360), Km 91 - Bairro da Ponte | Itatiba/SP | Brasil | CEP 13252-200
Telefone: +55 11 4894 7300 | E-Mail: br.marketing@vulkan.com | www.vulkan.com

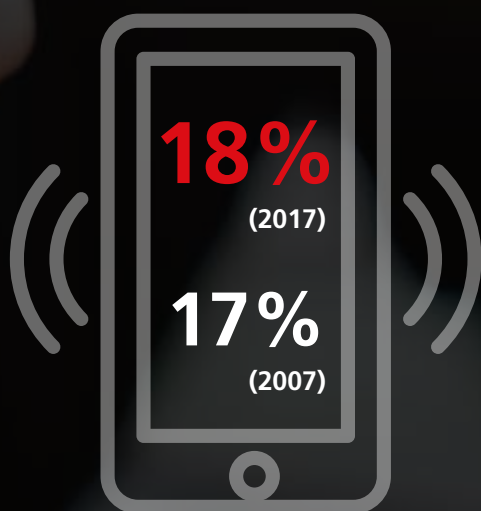


A importância do QI Digital *Die Bedeutung des digitalen IQ*

Porcentagem dos executivos que classifica o QI Digital como alto
Prozentsatz der Führungskräfte, die ihren digitalen IQ hoch einschätzen



Fatia do orçamento de tecnologia para investimentos em novas tecnologias
Anteil des Technologie-Budgets, welches in neue Technologien investiert wird



Razões para os investimentos em digital
Gründe für Investitionen in die digitale Transformation

76%

Aumento da receita
Umsatzerhöhung

45%

Aumento do lucro
Profiterhöhung

35%

Redução de custos
Kostensenkung

Fonte / Quelle: PwC



formationen stattfinden und dass sich die Unternehmen das zunutze machen können - und mehr noch, müssen. Künstliche Intelligenz (KI), das Internet der Dinge (IdD oder auf Englisch IoT), Blockchains, Robotergesteuerte Prozessautomatisierung (Robotic Process Automation - RPA) und Drohnen sind Beispiele für Werkzeuge, die bereits zur Verfügung stehen und die sich positiv auf die Beziehungen eines Unternehmens zu Kunden, Mitarbeitern und Stakeholdern auswirken können; zudem können sie ein Mittel sein, sich von der Konkurrenz abzuheben. Aber es reicht nicht, sich einfach alle modernen Werkzeuge auf einmal zu eigen zu machen: Das Spektrum der verfügbaren Technologien ist enorm breit, und es gilt herauszufinden, welche Technologie am besten zur Unternehmensstrategie passt und eine sinnvolle Investition wäre.

Eine Innovationskultur ins Leben zu rufen und den digitalen IQ zu erhöhen ist keine leichte Aufgabe, aber es ist notwendig, damit Unternehmen in einer schwierigen Umgebung wettbewerbsfähig bleiben. Ein hoher digitaler IQ bedeutet, dass die Geschäfte, die Kundenerfahrung, die Unternehmenskultur und die Mitarbeiter sowie die Technologie zusammenwirken, um eine kohärente Lösung zu finden und die digitale Transformation zu beschleunigen. Das wird dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und ein solides Wachstum gewährleisten. •

• Sérgio Alexandre

Die zehn essentiellen Standpunkte

PwC hat die Standpunkte identifiziert, die sich Unternehmen zu eigen machen müssen, um das digitale Wachstum anzustoßen und die wirtschaftliche Leistung zu verbessern:



Der CEO befürwortet die digitale Strategie



Die für die digitale Strategie verantwortlichen Führungskräfte sind an der Definition der Geschäftsstrategie auf oberster Ebene beteiligt



Über die ans Geschäft des Unternehmens angepasste digitale Strategie herrscht Einigkeit auf der Führungsebene



Die digitale Strategie und die Geschäftsstrategie werden unternehmensweit gut kommuniziert



Unterhaltung aktiver Beziehungen zu externen Quellen, um neue Ideen zur Anwendung entstehender Technologien zu erhalten



Digitale Investitionen werden in erster Linie getätigt, um dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen



Effektive Nutzung aller zur Verfügung stehenden Daten, um den Unternehmenswert zu steigern



Proaktive Bewertung der Sicherheits- und Datenschutzrisiken und Planerstellung, um solchen Risiken entgegenzuwirken



Erstellung einer mehrjährigen digitalen Roadmap, die Geschäftsabläufe und Kompetenzen ebenso umfasst wie digitale Komponenten und IT-Komponenten



Kontrolle der Ergebnisse der Investitionen in die digitale Transformation



Shutterstock

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

metas buscam assegurar os direitos humanos

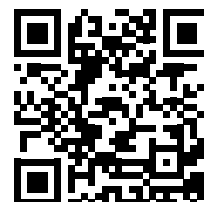
O desenvolvimento sustentável surge para satisfazer as necessidades das gerações atuais, sem comprometer as que virão no futuro. Para isso, um esforço conjunto do mundo inteiro é fundamental para harmonizar o crescimento econômico, a inclusão social e a proteção ao meio ambiente.

Durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, que aconteceu na Assembleia Geral da ONU, em setembro de 2015, os Estados-membros, autoridades locais, sociedade civil, setor privado e outras partes interessadas negociaram uma agenda de pautas, a qual visa um novo modelo global sustentável para promover o bem-estar de todos, orientando políticas nacionais e cooperações internacionais.

Como resultado desse encontro foram adotados os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que contemplam 17 Objetivos e 169 metas de diversas temáticas, como saúde, educação, igualdade de gênero, redução da desigualdade, saneamento básico, mudança do clima, erradicação da pobreza entre outros.

 P. 92

Veja os 17 Objetivos listados na próxima página ou acesse o site da ONU-BR





Ziele für nachhaltige Entwicklung: Die SDGs wollen die Menschenrechte gewährleisten

Die nachhaltige Entwicklung soll den Bedürfnissen der jetzigen Generation gerecht werden, ohne das Leben künftiger Generationen zu beeinträchtigen. Deshalb muss die ganze Welt zusammenarbeiten, um Wirtschaftswachstum, soziale Inklusion und Umweltschutz miteinander in Einklang zu bringen.

Auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung, der im September 2015 im UNO-Hauptquartier stattfand, verhandelten die Mitgliedsstaaten, lokale Behörden, die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und andere interessierte Parteien über eine Agenda für ein neues globales Nachhaltigkeitsmodell, die das Wohlergehen aller fördern soll und als Orientierung für nationale Politik und internationale Zusammenarbeit dient.

Ergebnis des Gipfels war die Verabschiedung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals - SDGs): 17 Ziele und 169 Unterziele in verschiedenen Bereichen, darunter Gesundheit, Bildung, Geschlechtergleichstellung, Verringerung der Ungleichheit, Sanitärversorgung, Bekämpfung des Klimawandels und Bekämpfung der Armut.

Die SDGs sind Folge des Engagements der Regierungen für die acht Millenniums-Entwicklungsziele (Millennium Development Goals - MDGs), die im Jahr 2000 beschlossen wurden und für 15 Jahre galten; mit den SDGs wurden Ziele formuliert, die über die MDGs hinausgehen.

„Die Ziele und Unterziele zeigen das Ausmaß und den Anspruch dieser neuen globalen Agenda. Sie sind ganzheitlich und unteilbar und verbinden in ausgewogener Form die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung: die wirtschaftliche, die soziale und die ökologische Dimension“, erklärte die Vorsitzende des brasilianischen Netzwerks des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, Denise Hills.

Unter dem Titel „Die 2030-Agenda: Globale Zukunftsziele für nachhaltige Entwicklung“ wurde das Abkommen von den 193 UN-Mitgliedsländern verabschiedet.

Alle Ziele betreffen direkt die Verantwortlichkeiten lokaler und regionaler Regierungen und müssen deshalb im Mittelpunkt stehen. Auch das Engagement der Zivilgesellschaft ist wichtig, damit gute Praktiken auch lokal umgesetzt werden.

Die 17 SDGs und die 169 Unterziele sind am 1. Januar 2016 in Kraft getreten und sollen bis zum 31. Dezember 2030 umgesetzt werden - auf globaler, nationaler und subnationaler Ebene. Sie sind universell formuliert und können an die Kontexte und Notwendigkeiten verschiedener Städte und Regionen angepasst werden.

Begleitet werden kann die Entwicklung sowohl durch lokale und regionale Regierungen wie auch durch Regie-

rungsverbände und Netzwerke. Die Regierungen können auf subnationaler Ebene Daten erheben und analysieren, lokalspezifische Kennzahlen entwickeln, die Bewertung der Ziele auf nationaler Ebene begleiten und die Teilnahme aller Regionen fördern. Verbände haben die Aufgabe, die Teilnahme aller an der landesweiten Bewertung zu fördern, und zwar sowohl der interessierten als auch der betroffenen Parteien, und die Regierungen bei der Erhebung der Daten und der lokalen Bewertung zu unterstützen.

Im vom Präsidialamt herausgegebenen „Freiwilligen Bericht zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung“ („Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável“) werden die von Brasilien in diesen zwei Jahren erreichten Fortschritte angeführt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Zielen 1, 2, 3, 5, 9, 14 und 17, die dasselbe Thema haben: Bekämpfung der Armut.

Anlässlich der Vorstellung des Berichts erklärte die brasilianische Regierung, die getroffenen Maßnahmen sollten für mehr Wohlstand und Gerechtigkeit im Land sorgen. Außerdem hat die Regierung, um die Agenda 2030 umzusetzen, ein partizipatives Modell eingeführt, zu dem auf kommunaler und bundesstaatlicher Ebene sowie auf Bundesebene und von den verschiedensten Gesellschaftssegmenten beigetragen wird. Zwischen der Agenda 2030 und dem Mehrjahresplan 2016-2019, dem wichtigsten Planungsinstrument der brasilianischen Bundesregierung, lassen sich Parallelen feststellen, und die erzielten Fortschritte zeigen, dass wir in die richtige Richtung gehen - auch wenn der Weg noch weit ist.

Das Engagement der Privatwirtschaft

Der Global Compact, also der Globale Pakt der Vereinten Nationen, soll in etwa 170 Ländern Privatunternehmen mit einbeziehen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. In Brasilien fördert das Netzwerk des Globalen Pakts Projekte zur Einführung von Unternehmensstrategien, die dazu beitragen.

Die Vorsitzende Denise Hills betonte auch, dass die Arbeit des Netzwerks im „Freiwilligen Bericht zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung“ prominente Erwähnung fand: „Genannt wird die Kraft der Privatwirtschaft, die Werbung macht für das Global-Compact-Netzwerk und sich engagiert für die Umsetzung der Agenda 2030. Die Unternehmen stärken die Kultur der Nachhaltigkeit.“

Thomas Timm, Hauptgeschäftsführer der AHK São Paulo, bestätigt, dass die Arbeit mit dem Globalen Pakt



Os 17 objetivos são: *Die 17 Ziele:*



1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares

Armut in allen ihren Formen und überall beenden



5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável

Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern



6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e o saneamento para todos

Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten



3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern



7. Assegurar a todos o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern



4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern



8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern




9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen



10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern



11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis

Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten



12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen



13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e os seus impactos

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



14. Conservar e usar sustentavelmente os oceanos, os mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável

Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen



15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade

Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen



16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen



17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen



Os ODS resultaram da grande participação dos governos com os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), lançados no ano de 2000 e válidos pelos 15 anos seguintes, e buscam obter avanços ainda maiores nas metas dos ODM.

“O conjunto de objetivos e metas demonstram a escala e a ambição desta nova Agenda universal. São integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental”, explica a Presidente da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, Denise Hills.

Intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, o acordo foi adotado pelos 193 países-membros das Nações Unidas.

Todas as metas são diretamente ligadas às responsabilidades dos governos locais e regionais, por isso eles devem estar no centro da ação. O envolvimento da sociedade civil também é importante para que boas práticas locais sejam realmente implementadas.

Os Objetivos entraram em vigor no dia 1 de janeiro de 2016 e espera-se que sejam cumpridos até 31 de dezembro de 2030. Os 17 ODS, além das 169 metas, devem ser alcançadas em âmbito global, nacional e subnacional. Devido à sua característica universal, as

metas estabelecidas podem ser adaptadas aos contextos e necessidades de diferentes cidades e regiões.

O acompanhamento do desenvolvimento pode ser feito tanto por governos locais e regionais quanto por associações governamentais e redes. Os governos podem auxiliar a partir da coleta e análise de dados em nível subnacional; desenvolvendo um conjunto de indicadores localizados e específicos para seus territórios; acompanhando a avaliação dos objetivos em nível nacional; e promovendo a participação de todas as partes da região. Já as associações têm como função promover a participação de todos, tanto os interessados quanto os impactados, no acompanhamento da avaliação nacional e apoiar os governos na coleta de dados e na avaliação local.

O “Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, divulgado pela Secretaria de Governo da Presidência da República, detalha os avanços conquistados pelo Brasil ao longo desses dois anos. **O documento dá ênfase aos resultados dos objetivos 1, 2, 3, 5, 9, 14 e 17, que apresentam a mesma temática: erradicação da pobreza.**

Na apresentação do documento, o Governo brasileiro declarou que as medidas tomadas buscam um País mais próspero e justo. Além disso, para converter



sehr praxisnah ist und außerdem in beide Richtungen funktioniert: „Wir unterstützen ihre Veranstaltungen und sie unsere. Der Pakt arbeitet derzeit mit uns an einer Veranstaltungsreihe, die wir organisieren und in der wir die Ziele für nachhaltige Entwicklung thematisieren“, so Timm.

Die Arbeit der AHK in diesem Bereich dient den Kammermitgliedern als Vorbild und soll sie dazu inspirieren, sich ebenfalls für nachhaltige Entwicklung einzusetzen. „Manchmal glauben die Leute, die Unternehmen müssen mit allen Kennzahlen arbeiten. Tatsächlich aber können sie auch nur in dem Bereich tätig werden, der dem Unternehmenszweck entspricht“, erklärt Timm. So steht die AHK ihren Mitgliedern in Fragen der Nachhaltigkeit unterstützend zur Seite.

Es ist wichtig, dass sich neben der Regierung auch die Privatwirtschaft und die Zivilgesellschaft dafür engagieren, dass die Ziele der Agenda 2030 innerhalb der gegebenen Frist erreicht werden. Nur eine koordinierte Zusammenarbeit kann gute Ergebnisse bringen. •

Die AHK São Paulo organisiert drei Veranstaltungen zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung, um das Engagement und den Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedern und Partnern zu fördern.

Die erste Veranstaltung fand am **31. Oktober** statt und beschäftigte sich mit den SDGs 8, 16 und 17.

In der zweiten Veranstaltung am **23. November** geht es um die SDGs 1, 2, 3, 4, 5 und 10.

Und die dritte Veranstaltung am **11. Dezember** thematisiert die SDGs 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 und 15.

• Fernanda Gütschow



A DHOSS Consultoria é uma empresa especializada no Desenvolvimento Humano e Organizacional em Segurança Sustentável, com propostas e soluções para agregar valor aos negócios, minimizando ou eliminando as perdas relacionadas a fatores humanos ou de processos, através de uma Cultura Empreendedora, fundamentada em um Sistema de Gestão preventivo, mensurável e atingível



Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

NR-12



Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

NR-10



Ergonomia

NR-17



Reinventando Pensamentos

R. Doze de Novembro, 180 • Sala 73 • Centro - Centro Empresarial Sandin - Americana - SP
CEP: 13465-490 • Tels.: +55 (19) 3604.7606 3604.7607 • contato@dhossconsultoria.com.br

www.dhossconsultoria.com.br



a Agenda 2030 em realidade, o Governo adotou um modelo participativo, que se beneficia de aportes em níveis municipal, estadual e federal, assim como dos mais variados segmentos sociais. É possível perceber um alinhamento entre a Agenda 2030 e o Plano Plurianual 2016-2019, principal instrumento de planejamento do Governo Federal, pois os avanços registrados mostram que caminhamos na direção certa, mesmo que o percurso ainda seja longo.

O engajamento do setor privado

O Pacto Global da ONU é responsável por engajar o setor privado nas questões dos Objetivos em cerca de 170 países. No Brasil, é a Rede Brasil do Pacto Global que promove ações para implementar estratégias corporativas que contribuam com as metas.

Denise Hills enfatizou também o destaque do trabalho da Rede Brasil do Pacto Global no 'Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável': "Há menção à força do setor empresarial, que, além de promover campanhas de adesão à Rede Brasil, também tem se articulado para a implementação da Agenda 2030, buscando expandir a cultura de sustentabilidade corporativa e difundir o conhecimento".

Thomas Timm, Vice-Presidente Executivo da Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo, afirma que o trabalho com o Pacto Global é bem próximo, além de ser uma via de mão dupla. "Apoiamos os eventos deles e eles os nossos. Inclusive, o Pacto está atuando conosco no ciclo de eventos que estamos realizando para debater os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável", explica.

As atividades da Câmara Brasil-Alemanha nesse ramo servem de exemplo para os associados e têm como função incentivá-los a seguirem o caminho do desenvolvimento sustentável. "Às vezes, as pessoas pensam que as organizações devem trabalhar com todos os indicadores, quando, na verdade, elas podem atuar apenas na área em que competem", encoraja Timm. Assim, a instituição tem o papel de facilitadora, apoiando e auxiliando os associados com as questões de sustentabilidade.

Além do Governo, é importante que o setor privado e a sociedade civil também se envolvam para que as metas da Agenda 2030 sejam alcançadas dentro do prazo. Somente com um trabalho conjunto a iniciativa poderá trazer bons resultados. •

• Fernanda Gütschow



A Câmara Brasil-Alemanha de São Paulo organiza três eventos sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável que buscam o engajamento e a troca de experiências entre associados e parceiros.

O primeiro evento aconteceu no dia **31 de outubro** e debateu os ODS's: 8, 16 e 17.

O segundo abordará os ODS's: 1, 2, 3, 4, 5 e 10 e acontecerá no dia **23 de novembro**.

O último debate do ciclo será no dia **11 de dezembro** e abordará os ODS's: 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 e 15.



Somos uma entidade técnico-científica com objetivo de difundir conhecimentos e práticas sustentáveis e inovadoras nas áreas de Ensaios Não Destrutivos (END), Inspeção, Segurança, Saneamento & Infraestrutura, Qualidade & Meio Ambiente e Monitoramento de Condições, por meio de produtos e serviços.

Trabalhamos nos segmentos



Nossos Serviços

- Projetos de Desenvolvimento e Inovação voltados ao incremento da qualidade, confiabilidade e produtividade da Indústria;
- Gestão de Comitês para elaboração de Normas Técnicas e Práticas Recomendadas;
- Disseminação do conhecimento por meio de congressos, feiras, seminários, encontros de profissionais, workshops, além de publicações técnicas, como a Revista Abendi, os livros de END,

artigos técnicos, e-books, boletins e fóruns de debate on line;

- Formação, capacitação e treinamento de pessoas, com cursos presenciais, ensino à distância (EAD), preparatórios para a certificação, graduação, pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) e extracurriculares;
- Implementação de esquemas de qualificação e certificação para pessoas, empresas e produtos.

revista BrasilAlemanha

BRASIL-ALEMANHA

é uma publicação da Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha de São Paulo produzida e editada pelo Departamento de Comunicação Social.

Veröffentlichung der Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer São Paulo, die von der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit erstellt und herausgegeben wird.

CONSELHO EDITORIAL

HERAUSGEBER

Thomas Timm

Vice-Presidente Executivo / *Hauptgeschäftsführer* - AHK São Paulo

Hanno Erwes

Diretor-Executivo / *Hauptgeschäftsführer* - AHK Rio de Janeiro

Valmor Kerber

Diretor-Executivo / *Hauptgeschäftsführer* - AHK Porto Alegre

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO SOCIAL MERCOSUL

LEITER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT MERCOSUR

Eckart Michael Pohl

COORDENAÇÃO KOORDINATION

Ana Paula Calegari - MTB 13477

Stephanie Marcucci Viehmann

REDAÇÃO/ REDAKTION

Reportagens e Textos/ Reportagen und Texte

Ana Paula Calegari, Eckart Michael Pohl, Fernanda Gütschow, Lea Zentgraf, Melanie Metzen e Stephanie Marcucci Viehmann

Revisão/ Revision

Ana Paula Calegari, Lea Zentgraf, Melanie Metzen e Stephanie Marcucci Viehmann

Tradução/ Übersetzungen

Christof Schoft, Lea Zentgraf e Wiebke Herbig

Conjuntura Setorial/ Branchenbarometer

Gloria Rose

EQUIPE DE CRIAÇÃO

DESKTOP-PUBLISHING

Flávia Viana, Stella Braga e Juliana Nogueira

FOTO DA CAPA/ TITELBILD

Pixabay

IMPRESSÃO/ DRUCK

Bandeirantes Soluções Gráficas Ltda.

COORDENAÇÃO COMERCIAL

Célia Utsch Bensadon

Tel.: (+55 11) 5187-5210 / 5187-5209

Câmaras de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha e DIHK

Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammern und der DIHK

São Paulo

Rua Verbo Divino 1488 - 3º andar

04719-904 - São Paulo - SP

Tel.: (+55 11) 5187-5100

E-mail: revista@ahkbrasil.com

Rio de Janeiro

Av. Graça Aranha 1 - 6º andar

20030-002 - Rio de Janeiro - RJ

Tel.: (+55 21) 2224-2123

E-mail: info@ahk.com.br

Rio Grande do Sul

Rua Castro Alves 600 - 90430-130

Porto Alegre - RS

Tel.: (+55 51) 3222-5766

E-mail: ahkpoa@ahkpoa.com.br

Paraná

Rua Duque de Caxias 150

80510-200 - Curitiba - PR

Tel.: (+55 41) 3323-5958

E-mail: ahkcuritiba@ahkbrasil.com

Santa Catarina

Rua Alwin Schrader 1 - 2º andar

89015-000 - Blumenau - SC

Tel.: (+55 47) 3336-4515

E-mail: ahksantacatarina@ahkbrasil.com

Alemanha/Deutschland DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Breite Straße 29 - 10178 Berlin

Tel.: (+00 49) 30 20 3080

Distribuição gratuita a todos os associados das Câmaras de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha. Os conceitos emitidos nas matérias não representam necessariamente a opinião oficial das Câmaras de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha.



ROTHMANN

ADVOGADOS

ADVOCACIA CONSULTIVA E CONTENCIOSA **em todas as áreas do direito empresarial**

Societário e M&A, Comercial e Contratos, Tributário, Aduaneiro, Internacional, Propriedade Intelectual, Tecnologia da Informação e Transferência de Tecnologia, Trabalhista, Ambiental, Recuperação de Empresas e Falência, Concorrencial e do Consumidor, Penal Empresarial, Administrativo e Regulatório, Solução de controvérsias.

RECHTSBERATUNG UND PROZESSFÜHRUNG **in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts**

Gesellschaftsrecht und M&A, Handels- und Vertragsrecht, Steuerrecht, Zollrecht, Internationales Recht, Geistiges Eigentum, Recht der Informationstechnologie und Technologietransfer, Arbeitsrecht, Umweltrecht, Insolvenzrecht, Wettbewerbsrecht und Verbraucherschutz, Wirtschaftsstrafrecht, Verwaltungsrecht und Ordnungsorgane, Beilegung von Streitfällen.

Av. Nove de Julho, 4939 - 6º andar - Torre Jardim
01407-200 - Jardim Paulista - São Paulo - SP - Brasil
T: +55 11 3704-0788 - contato@rothmann.com.br
www.rothmann.com.br



figwal

transportes internacionais ltda.

www.figwal.com.br



👉 International Experience - Brazilian Flexibility 👉 Experiência Internacional e Flexibilidade Brasileira

- International Freight Forwarder since 1983
Agente de Cargas Internacionais desde 1983
- Agent IATA, FIATA, NVOCC
Agente IATA, FIATA, NVOCC
- Regular Air and Sea Import / Export Consolidations
Serviços regulares de Consolidação por via aérea e marítima
- Partial and Full Charters (air and sea import/ export)
Fretamento parcial e/ou total (aéreo e marítimo)
- Project Cargo (door-to-door and turn-key)
Cargas de Projeto (porta-a-porta e "turn key")
- Export Documentation
Documentação de exportação
- Weekly Full and Consolidated Truck Service BRASIL - Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay and Bolivia
Serviço Rodoviário FTL e Consolidada, semanal, entre Brasil, Argentina, Chile, Uruguai, Paraguai e Bolívia
- Logistics Integrator
Integrador Logístico
- Customs Consulting
Consultoria Aduaneira
- Transport Insurance
Seguro de Transporte
- Warehouse and Trucking
Armazenagem e transporte rodoviário
- Global Network present in over 75 countries and 20 important business centers in Brazil
Presença Global em mais de 75 países e em 20 importantes Centros de Negócios no Brasil
- Fumigation
Fumigação
- Domestic Airfreight, Int'l Courier and Multimodal Transports
Frete aéreo doméstico, Courier Internacional e Transp. Multimodais

Branches

Belo Horizonte / MG
Phone: (55-31) 3427.6456
figwal.bhz@figwal.com.br

Joinville / SC
Phone: (55-47) 3481.1500
figwal.joi@figwal.com.br

São José dos Campos / SP
Phone: (55-12) 3946.1500
figwal.sjk@figwal.com.br

Campinas / SP
Phone: (55-19) 3738.1600
figwal.cpq@figwal.com.br

Porto Alegre / RS
Phone: (55-51) 3358.1500
figwal.poa@figwal.com.br

Santos / SP
Phone: (55-13) 3229.1200
figwal.ssz@figwal.com.br

Rio de Janeiro / RJ
Phone: (55-21) 3461.9300
figwal.rio@figwal.com.br

Curitiba / PR
Phone: (55-41) 3282.9833
figwal.cwb@figwal.com.br

Vitória / ES
Phone: (55-27) 2123.1500
figwal.vix@figwal.com.br

Caxias do Sul / RS
Phone: (55-54) 3211.1552
figwal.cxj@figwal.com.br

Ribeirão Preto / SP
Phone: (55-16) 3995.8800
figwal.rao@figwal.com.br

Salvador / BA
Phone: (55-71) 3272.1699
figwal.ssa@figwal.com.br

Recife / PE
Phone: (55-81) 3326-3410
figwal.rec@figwal.com.br

Fortaleza / CE
Phone: (55-85) 3268.3633
figwal.for@figwal.com.br

Airport Handling Offices

Guarulhos / SP
Phone: (55-11) 2303.0023
figwal.gru@figwal.com.br

Viracopos / SP
Phone: (55-19) 3725.5646
figwal.vcp@figwal.com.br

Home Office - Itajubá / MG
Home Office - Florianópolis / SC
figwal.fin@figwal.com.br

Head Office / São Paulo - Phone: (55-11) 5098.1500 - figwal@figwal.com.br