PROGRAMA DE APRENDIZES STIHL:

Formar profissionais, desenvolver pessoas

Responsáveis:
Patricia Wedy Pertille
Supervisora de Treinamento e Desenvolvimento
Dieter Schmiedt
Especialista em Treinamento e Qualificação

STIHL®

STIHL FERRAMENTAS MOTORIZADAS

ÍNDICE

Resumo.....pg 01

Introdução.....pg 02

Corpo do trabalho.....pg 06

Conclusão.....pg 18

Bibliografia.....pg 22

RESUMO

Empregar jovens aprendizes é obrigatório no Brasil. No caso da indústria, esses jovens frequentam instituições de ensino técnico, mas, na maioria das vezes, não podem atuar nas fábricas devido a restrições legais. Como garantir, então, que tenham contato com o que há de mais avançado na tecnologia e vivenciem a realidade do mundo do trabalho? A STIHL encontrou um caminho para contornar esse dilema através do Programa de Formação Complementar para Aprendizes que vem sendo desenvolvido na STIHL Ferramentas Motorizadas, em sua unidade de São Leopoldo, desde 2014.

O programa, inspirado em iniciativa semelhante desenvolvida na matriz alemã da empresa, tem como objetivo aprofundar os conhecimentos técnicos dos jovens aprendizes e, ao mesmo tempo, contribuir para a sua formação como seres humanos integrais.

A legislação brasileira determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes que seja equivalente a no mínimo 5% e no máximo 15% de seu quadro de colaboradores cujas funções demandem formação profissional. Esses jovens devem receber capacitação profissional custeada pela empresa. No caso das indústrias, a legislação permite que a capacitação seja totalmente feita em unidades de ensino especializadas, a fim de evitar riscos para os jovens. Dessa forma, a indústrias brasileiras contratam e mantém como colaboradores, pelo período de dois anos, jovens que recebem formação técnica em instituições como o Senai.

Para qualificar e aprofundar a formação que os aprendizes recebem no Senai, a STIHL desenvolve um programa de formação complementar. Um determinado número de vagas é ofertado anualmente para os alunos, que tem atividades na STIHL em turno reverso ao das aulas no Senai-RS. Eles realizam um aprendizado técnico e de competências comportamentais no ambiente específico de treinamento de colaboradores da STIHL, o CQT – Centro de Qualificação Técnica, que conta com equipamento de ponta. Aprendem, na prática, como funciona o ciclo de aperfeiçoamento da qualidade na indústria e são desafiados a apontar problemas e soluções em situações reais.

A par desses aprendizados, têm a oportunidade de vivenciar a cultura de valorização das pessoas adotada pela STIHL, por meio de disciplinas e atividades específicas. Ao final, os jovens concluem o curso com a realização de uma redação sobre tema de livre escolha, desde que relacionado ao negócio da STIHL – uma forma de se prepararem para etapas posteriores de sua carreira.

A STIHL Ferramentas Motorizadas lidera o mercado brasileiro de ferramentas motorizadas portáteis, com produtos destinados aos segmentos florestal, agropecuário, da construção civil, de jardinagem e doméstico. Faz parte do grupo STIHL, gigante da indústria que se originou na Alemanha e está presente em 160 países, com mais de 40 mil pontos de venda e unidades fabris na Alemanha, Brasil, Estados Unidos, Áustria, Suíça e China.

A matriz do grupo está situada na cidade de Wailblingen, na Alemanha. No Brasil a STIHL tem sua fábrica no distrito industrial de São Leopoldo deste 1973, onde atuam 2.309 colaboradores.

Aprendizagem na indústria

Como as demais empresas brasileiras de médio e grande porte, a STIHL obedece à legislação referente à Aprendizagem. A lei nº 10.097/2000, que foi ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte devem contratar um número de aprendizes que seja equivalente a no mínimo 5% e no máximo 15% de seu quadro de colaboradores cujas funções demandem formação profissional[1]. No caso da STIHL, isso representa um total de 84 jovens aprendizes em 2016.

ANO	2014	2015	2016
Total de Aprendizes Senai	**63**	**72**	**84**

Segundo essa legislação, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve estar cursando uma escola regular – caso não tenha concluído o Ensino Médio – e estar matriculado e frequentando uma instituição de ensino técnico profissional que seja conveniada com a empresa. Podem ser aprendizes jovens que tenham entre 14 e 24 anos incompletos, e que estejam cursando o ensino fundamental ou médio. A idade máxima não se aplica aos aprendizes com deficiência.

A jornada de trabalho desses jovens não deve ser superior a seis horas diárias, admitindo-se a de oito horas para os aprendizes que já tenham completado o ensino médio no caso de se computar, nessa jornada, o montante de horas destinadas à aprendizagem teórica.

[1] MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – **Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar um jovem aprendiz.** Brasília: MTE, 2013.

O período de contrato é de dois anos[2]. O padrão de aprendizagem adotado no Brasil visa oferecer uma porta de entrada para o mundo do trabalho, e assemelha-se ao empregado nas corporações de ofício da Idade Média, como destacam Sales e Oliveira[3]: "Na atualidade, a Aprendizagem tem semelhanças com a que ocorria nas corporações de ofício, nas quais os aprendizes adquiriam vivências de uma profissão por meio do processo laboral e da imitação e vigilância dos mestres de ofício. Em ambos os modelos de Aprendizagem prática, os jovens apreendem saberes de naturezas diversas, que vão além dos saberes práticos, envolvendo inclusive o aprendizado das relações humanas. Outra similitude histórica é o público para o qual vem se destinando a Aprendizagem Profissional, composto por jovens de camadas sociais em vulnerabilidade, característica que se perpetua ao longo da história brasileira".

A afirmativa das autoras, entretanto, não se aplica à situação de aprendizagem no segmento industrial. Pela legislação brasileira que rege o tema, os adolescentes trabalhadores não podem exercer atividades em locais que sejam considerados insalubres, perigosos, trabalho noturno ou em condições que prejudiquem seu desenvolvimento físico, psíquico e/ou moral.

É por isso que no caso das empresas em que se realizam atividades que representem risco, como as indústrias, se aceita que a jornada tanto teórica como prática seja cumprida integralmente na instituição de ensino técnico.

Os jovens aprendizes da STIHL se enquadram nessa situação, e realizam suas atividades teóricas e práticas no SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – unidade de São Leopoldo, em cursos de aprendizagem industrial básica, com cerca de 1.600 horas de formação, nas áreas de Matrizaria, Ferramentaria, Mecânico de Usinagem e Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica.

[2] Clementino, Josbertini Virginio. **Aprendizagem profissional: a lei que promove trabalho decente para a juventude e desenvolvimento econômico e social para o Brasil.** In: Política em Foco – Mercado de Trabalho, n. 55, ago/2013. São Paulo: IPEA, 2013, p. 45-7.

[3] Sales, Paula Elizabeth Nogueira e Oliveira, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação Profissional e Aprendizagem no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas.** Belo Horizonte: PUC-MG, 2009. P. 16.

TOTAL DE APRENDIZES SENAI

ANO	2014	2015	2016
Alunos Ferramentaria	25	33	19
Alunos Matrizaria	27	25	27
Alunos Mecânico de Usinagem	7	9	8
Alunos Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica	4	5	30
TOTAL	63	72	84

Objetivos da aprendizagem

Como aponta Clementino[4], a aprendizagem é reconhecida como "um mecanismo de promoção do trabalho decente, e base de trajetórias mais promissoras para a juventude, em razão de sua própria configuração de contrato de trabalho especial". Segundo o autor, ela cumpre quatro funções primordiais:

- Oferecer mais e melhor educação;
- Conciliar estudos, trabalho e vida familiar;
- Inserir o adolescente de forma ativa e digna no mundo do trabalho;
- Estabelecer o diálogo social que deve permear as relações de trabalho.

As duas primeiras funções – oferecer mais e melhor educação e conciliar estudos, trabalho e vida familiar – são totalmente atendidas mesmo para aqueles aprendizes que têm sua atividade restrita à instituição de ensino, como acontece com os aprendizes das indústrias. Já as duas últimas – inserção no mundo do trabalho e estabelecimento de um diálogo social – se veem prejudicadas nessas circunstâncias. Pois é somente no convívio dentro do próprio ambiente de trabalho é que se pode exercer plenamente essa inserção, e é aí também que se estabelece um verdadeiro diálogo entre o jovem e o mundo do trabalho, representado pelos seus colegas profissionais.

[4] Idem, p. 47-8.

Fazendo seu treinamento exclusivamente em uma unidade de ensino técnico como o Senai-RS, o jovem é privado da oportunidade de entender o real funcionamento de uma fábrica. Também não tem contato com equipamentos de última geração – já que as unidades de ensino profissional não podem arcar com os elevadíssimos custos de equipamentos de alto desempenho que são utilizados em alguns segmentos da indústria.

Para Silva, essa é uma lacuna relevante. Autora de estudo detalhado sobre o impacto da aprendizagem nas culturas organizacionais, ela destaca que a existência da legislação que restringe a presença de menores em certas unidades fabris "diminui a oportunidade de ampliar suas condições de empregabilidade[5]".

Demanda das indústrias

Além de atender às necessidades dos entrantes no mercado de trabalho, a legislação de aprendizagem contempla uma demanda das próprias empresas e, em especial, das indústrias. Como destacam Limberger e Silveira[6], "além de investimentos em novas máquinas, instalações e equipamentos, as indústrias necessitam também de mão de obra qualificada. A importância do saber e do saber fazer, assim como as novas responsabilidades e o manuseio de equipamentos complexos, conduzem a uma nova relação entre o homem e os aparelhos eletrônicos. Empresas que se modernizam precisam contar com trabalhadores treinados, de maior escolaridade e, por isso, possuidores das habilidades intelectuais exigidas pelas inovações introduzidas na produção industrial. Tomar decisões, estar preparado para as mudanças, compreender os fundamentos técnicos do trabalho e as relações que existem entre o trabalho e o indivíduo que o desenvolve e o conjunto da unidade produtiva, fazem com que se torne imprescindível ter uma boa base de conhecimento e educação".

Para ir ao encontro desses dois aspectos – a necessidade dos jovens aprendizes de efetivamente, experimentarem a vivência do que é trabalhar em uma grande indústria, e a demanda de profissionais qualificados por parte da indústria é que a STIHL desenvolveu o Programa de Formação Complementar

5 Silva, Nicéia Luzia Selete. **A contratação de aprendizes: o reflexo da aprendizagem de adolescentes na cultura organizacional**. Dissertação de Mestrado em Administração. São Paulo: PUC-SP, 2008. P. 129.
6 Limberger, Lucinéia Regina e Silveira, Aline Dario. **Inserção de menores e jovens aprendizes no mercado de trabalho: um estudo de caso no Senai Toledo.** In: Conte, Osmar Antonio (organizador). **Gestão de Pessoas: produções científicas**. Vol. I. Toledo: Ed. Fasul, 2013. P. 87.

O Programa de Formação Complementar para Aprendizes se estrutura a partir de dois grandes pilares que, unidos, possibilitam a formação de um profissional de alta qualidade:

Formação técnica - Capacitação de ponta em ambiente próprio – os jovens têm contato com o que há de mais avançado em termos de equipamentos, em um ambiente adequado, que está dentro da área da unidade fabril, mas que não os expõe aos riscos da fábrica. Durante o programa, eles atuam no CQT – Centro de Qualificação Técnica – local que conta com salas de aula e equipamentos de ponta e que é usado, também, para treinamentos dos profissionais da unidade fabril de São Leopoldo.

CENTRO DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA

Desenvolvimento de pessoas – Desenvolvimento das capacidades psicossociais dos participantes – A STIHL coloca grande ênfase na responsabilidade individual e no trabalho de equipe. Entre suas Diretrizes Globais Corporativas está o valor “Trabalhando Juntos” (ver anexo Folder Trabalhando Juntos: uns com os outros, uns para os outros). Essa cultura organizacional só pode ser mantida viva por meio da ação de colaboradores que a tenham introjetada, e que desenvolveram as capacidades de receber feedback, trabalho em equipe, foco, análise de conjuntura, valorização do ser humano e exercício da cidadania.

É importante que tais características sejam incentivadas nos jovens que virão a trabalhar na empresa e, por isso, várias das disciplinas e atividades do programa têm como foco aspectos psicossociais da formação dos adolescentes.

Turma de 2014 – Atividade de Feramentaria/Matrizaria

Turma 2015 – Atividade de Matrizaria

Turma 2015 – “SER STIHL” PDCA - Melhorias

O programa iniciou-se em 2014, inspirado em iniciativa semelhante existente na sede da empresa, na Alemanha. Oferece vagas para jovens que já são aprendizes da STIHL no Senai-RS. Esses alunos tem a oportunidade de, em turno reverso ao das suas atividades no Senai-RS, realizar uma formação complementar na STIHL que atinge um total de 330 horas.

A formação complementar representa um aditivo ao contrato de trabalho que já mantém com a empresa em razão da formação no Senai-RS. Com esse aditivo, passam a receber mais o equivalente a 40 horas/mês, o que significa mais R$160,00 no total de seu pagamento (que passa de R$440,00 para R$600,00). Também ganham mais seis vale-transporte por semana, para realizar os deslocamentos necessários; refeição na empresa e café/lanche nos dias em que participam das atividades.

A estrutura

- Ser aprendiz da STIHL e estar no segundo ano de formação no Senai-RS. O Instituto SENAI prepara os jovens aprendizes nas disciplinas introdutórias de mecânica, eletricidade e segurança.

  Os aprendizes recebem orientações, fazendo uso de diversos equipamentos, realizando diversas práticas, aplicando os conhecimentos e experiências didáticas e pedagógicas de grande sucesso e aceitação nas indústrias brasileiras.
- Ter concluído o Ensino Médio quando terminar a formação – Pois se tem como premissa a possibilidade de contratação logo após a formação;
- Completar 18 anos durante a formação – Pelo mesmo motivo anterior;
- Passar pelo processo de seleção do programa.

A divulgação é feita no período de outubro e novembro para os alunos da STIHL no Senai-RS. Os que atendem aos pré-requisitos e se interessam pelo programa são encaminhados para a seleção, que é feita pelo RH da STIHL e consiste em três etapas.

Etapas da seleção:

- Prova de conhecimentos;
- Entrevista coletiva;
- Entrevista individual.

As vagas oferecidas são limitadas para manter a qualidade do ensino e a segurança dos aprendizes. Há uma limitação pela capacidade do espaço físico dentro das salas de aula e quantidade de equipamentos existentes na oficina. Em 2014 foram 12, em 2015 se ofereceram 20 vagas e em 2016 disponibilizaram-se as mesmas 20 vagas, as quais foram ocupadas por sete aprendizes. O pequeno número de alunos em 2016 deve-se ao fato de que, neste ano, poucos aprendizes se enquadravam nos pré-requisitos.

Uma vez aprovados na seleção, os aprendizes participam de atividades práticas e teóricas (produtivas e conceituais), todas vinculadas à cultura da STIHL Brasil, sem, contudo, deixar de frequentar a escola.

As aulas somam um total de 330 horas e são realizadas três vezes por semana, na terças, quartas e quintas-feiras em horário sempre em turno inverso ao das aulas no Senai-RS: das 8h30 às 11h30 para a turma da manhã e das 13h00 às 16h00 para turma da tarde (ver anexos Cronograma 2015 e Cronograma 2016). Em 2016, devido ao número de alunos, as aulas estão ocorrendo só no turno da tarde. O local das aulas é o CQT, mas há visitas e atividades temáticas na unidade fabril.

Prédio do CQT

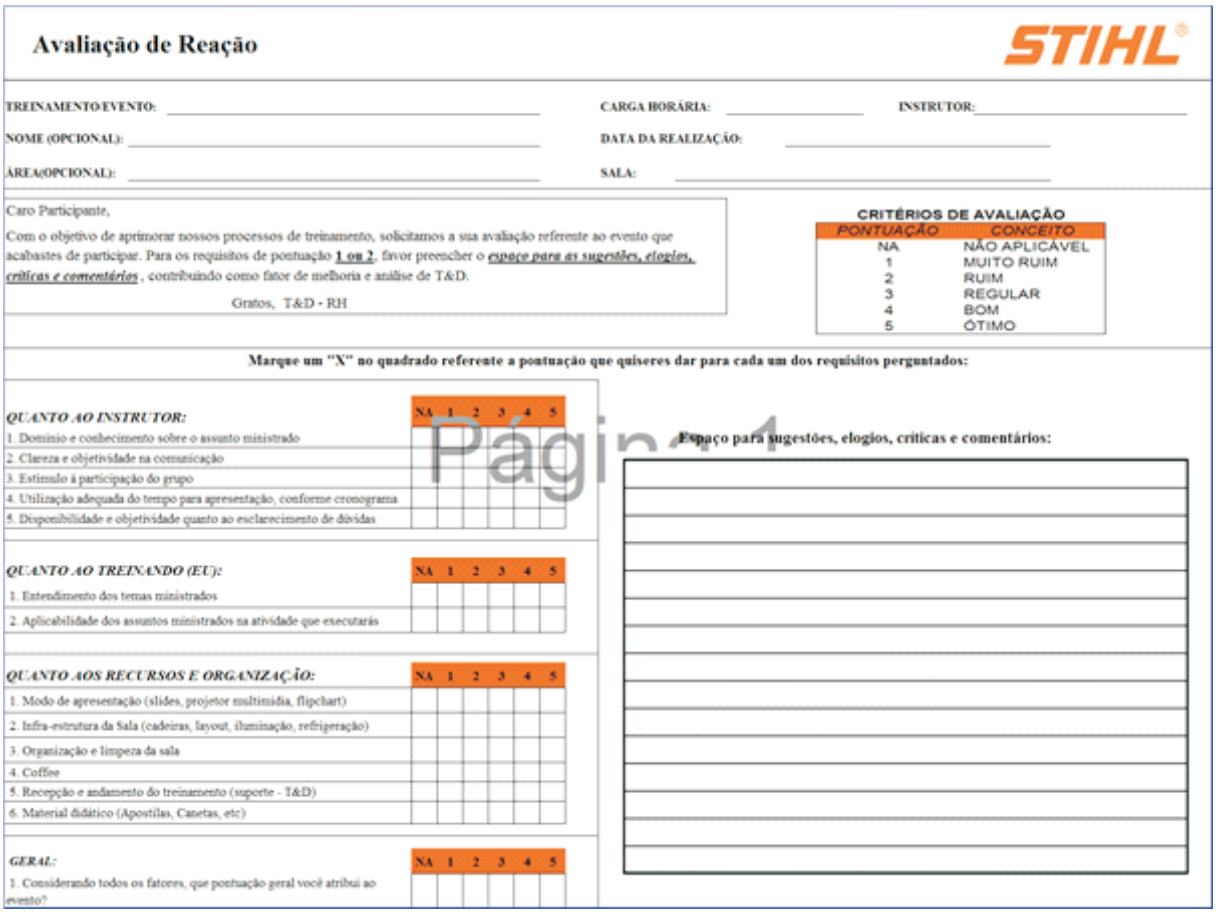
Interior do CQT - vista da área das máquinas

Parte Externa do CQT

As aulas e atividades práticas são conduzidas por colaboradores da STIHL e instrutores externos contratados, todos com formação e experiência profissional nos temas abordados (ver anexo Currículo dos Instrutores). Esses profissionais também colaboram no monitoramento do desenvolvimento dos alunos, juntamente com a equipe de RH da STIHL.

A avaliação e análise do aproveitamento são feitas por meio dos seguintes instrumentos:

- Avaliação teórica bimestral, sobre os temas ministrados no decorrer do período (ver anexo Prova 3 – novembro 2015 para modelo de prova);
- Avaliação comportamental;
- Reuniões individuais de feedback sobre o desempenho do jovem;
- Avaliação de reação para cada evento. As avaliações são feitas por escrito, conforme modelo a seguir.



Avaliação de Reação

STIHL

TREINAMENTO/EVENTO: _____ CARGA HORÁRIA: _____ INSTRUTOR: _____

NOME (OPCIONAL): _____ DATA DA REALIZAÇÃO: _____

ÁREA(OPCIONAL): _____ SALA: _____

Caro Participante,

Com o objetivo de aprimorar nossos processos de treinamento, solicitamos a sua avaliação referente ao evento que acabastes de participar. Para os requisitos de pontuação **1 ou 2**, favor preencher o ***espaço para as sugestões, elogios, críticas e comentários***, contribuindo como fator de melhoria e análise de T&D.

Gratos, T&D - RH

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PONTUAÇÃO	CONCEITO
NA	NÃO APLICÁVEL
1	MUITO RUIM
2	RUIM
3	REGULAR
4	BOM
5	ÓTIMO

Marque um "X" no quadrado referente a pontuação que quiseres dar para cada um dos requisitos perguntados:

	NA	1	2	3	4	5
QUANTO AO INSTRUTOR:						
1. Domínio e conhecimento sobre o assunto ministrado						
2. Clareza e objetividade na comunicação						
3. Estímulo à participação do grupo						
4. Utilização adequada do tempo para apresentação, conforme cronograma						
5. Disponibilidade e objetividade quanto ao esclarecimento de dúvidas						
QUANTO AO TREINANDO (EU):						
1. Entendimento dos temas ministrados						
2. Aplicabilidade dos assuntos ministrados na atividade que executarás						
QUANTO AOS RECURSOS E ORGANIZAÇÃO:						
1. Modo de apresentação (slides, projetor multimídia, flipchart)						
2. Infra-estrutura da Sala (cadeiras, layout, iluminação, refrigeração)						
3. Organização e limpeza da sala						
4. Coffee						
5. Recepção e andamento do treinamento (suporte - T&D)						
6. Material didático (Apostilas, Canetas, etc)						
GERAL:						
1. Considerando todos os fatores, que pontuação geral você atribui ao evento?						

Espaço para sugestões, elogios, críticas e comentários:

Página 1

Modelo de avaliação de reação

Além do feedback dado pessoalmente a cada jovem, os alunos recebem um “boletim” que traz os resultados de seu desempenho (ver anexo Boletins 2016) e um feedback sobre a evolução de suas competências. A combinação das duas formas de apresentação dos resultados (feedback e boletim) reforça, junto aos adolescentes, a importância de se exercer o protagonismo na própria vida profissional: o resultado de suas ações é colocado, literalmente, em suas mãos, para que possam refletir sobre si mesmos e as metas que podem/desejam alcançar na vida profissional e pessoal.

STIHL

CENTRO DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA

PARECER APRENDIZES – 2015

Nome: xxxx Turno: Tarde Período: Março – Abril/2016

Conceitos de Avaliação:

Não Aplicável/ Falta	Não atendeu	Atendeu Parcialmente	Atendeu	Atendeu Plenamente	Excedeu
0	1	2	3	4	5

Critérios Avaliados:

Cumpre as atividades propostas em aula com presteza e qualidade, propondo sugestões e ideias, através de seus conhecimentos técnicos/teóricos.	Bom senso de organização, limpeza e segurança, agindo sob as normas e procedimentos internos.	Interage em aula com colegas e instrutor(es).

Módulos:

Integração	Segurança - CQTe Equipam.	Primeiros Socorros	Feedback e Gestão de Conflitos	Ergonomia	Processos de Qualidade	Básico Produto STIHL	Qualidade	Marketing	Visita Motores (Plastico, Pintura Virabrequim, Usinagem e Montagem)	Visita Fundições (Al, Mg e SKG)	Ética no trabalho	NTP / NOP	Set Up	7S	SPS	Funcionamento Motor	Ferramentaria - Limar - Traçar

Avaliação Bimestral Teórica:

Avaliação de Maio: 8,0

Descrição das Competências em 2016:

Seu conceito geral foi 4.
Demonstra ótimas condições de se desenvolver e ótima aquisição de conhecimento. Apresenta boa interação com o grupo e boa participação em aula, devendo expor um pouco mais suas ideias e conhecimentos. Cuidado com o sono! Possui excelente assiduidade e pontualidade. Denota excelente postura quanto ao cumprimento de normas internas. Sugere ótima capacidade.

Parabéns pelo trabalho realizado!

Responsáveis:

Dieter Schmiedt

Juliane Robaert

Boletim traz também feedback sobre competências

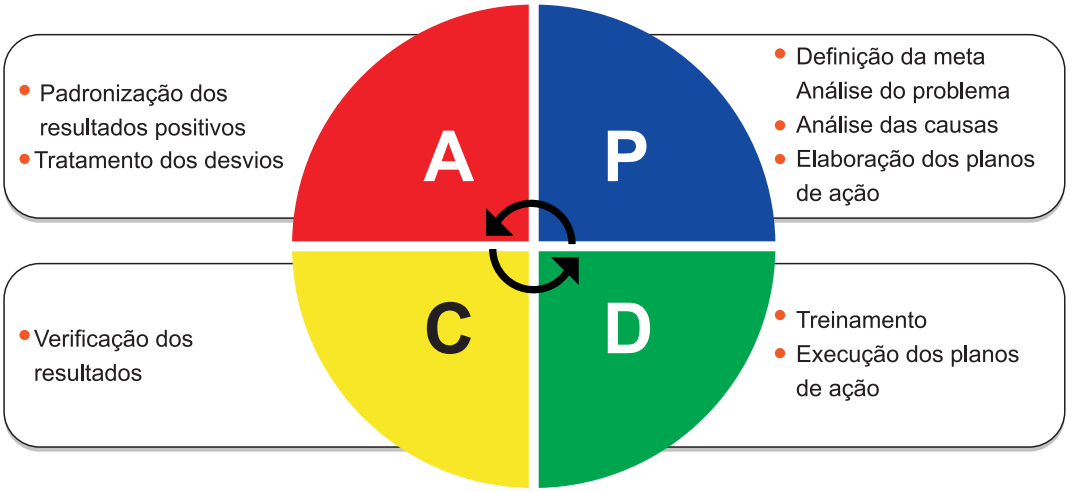
O conteúdo

O conteúdo do programa (ver anexo Trilhas de Desenvolvimento 2015 para relação das disciplinas) foi pensado para atender a três necessidades/eixos:

- Formação técnica – manejo de equipamentos, conhecimentos práticos e teóricos
- Vivência da Cultura de Qualidade STIHL – participação em atividades práticas e teóricas. Programa SER STIHL
- Desenvolvimento Psicossocial – reforço da autoestima e autoimagem profissional, valorização de pessoas e exercício da cidadania.

A formação técnica visa qualificar os alunos no manejo de equipamentos de ponta. Para tanto, o CQT conta com máquinas de última geração, similares às utilizadas no chão de fábrica pela STIHL, e os alunos também realizam visitas aos vários setores da fábrica para entender as atividades ali desenvolvidas. Esses equipamentos estão em um nível mais avançado do que aquele que dispõe no Senai-RS. Diversas disciplinas oferecem, durante o curso, as bases teórico-práticas para que estejam habilitados a operar os equipamentos.

A segunda necessidade é a de que vivenciem a cultura de qualidade da STIHL – Esse viés permeia todas as atividades. Mas se destaca especialmente na introdução, tanto prática como teórica, do ciclo do PDCA.



O PDCA está na base da cultura da qualidade industrial. É um ciclo que tem foco na melhoria contínua, procurando tornar os processos mais eficazes e eficientes[7]. Ele está dividido em quatro etapas: Planejar (Plan); Executar (Do); Verificar (Check) e Agir (Act). Para que entendam o PDCA plenamente, os alunos têm dois módulos teóricos (Qualidade e PDCA) Os aprendizes receberam aulas teóricas para depois colocar em prática em um módulo chamado "SER STIHL" (será detalhado adiante).

Finalmente – mas igualmente importante – está o aspecto psicossocial da formação, que reúne dois fatores: a necessidade de reforçar a autoestima e a autoimagem profissional desses jovens e a vontade de oferecer, a eles, a percepção da cultura STIHL de valorização dos indivíduos.

O reforço à autoestima e autoimagem profissional é feito através dos constantes feedbacks e da oferta de disciplinas que qualificam a atuação profissional dos jovens sob o ponto de vista das competências comportamentais, tais como Feedback e Gestão de Conflito, Ética no Trabalho e Carreira e Mercado de Trabalho. Também é reforçado no módulo SER STIHL, em que os alunos têm a oportunidade de demonstrar sua capacidade analítica e estabelecer um convívio informal com os possíveis futuros colegas e/ou gestores.

Há, ainda, a preocupação em formar para a cidadania, em módulos específicos. Um deles trata da integração de PCDs e outro os leva às obras sociais que são parceiras da STIHL, o Instituto Lenon e o Pandorga.

[7] A eficiência se define por fazer algo da maneira correta, e está ligada ao nível operacional de um processo. Um processo é eficiente quando realizado usando o mínimo de recursos na obtenção do resultado desejado. Já a eficácia mede o grau de atingimento dos resultados, e está ligada ao nível gerencial de um processo. Um processo é eficaz quando atinge a meta desejada.

SER STIHL

O SER STIHL permite que eles entendam, na prática, como a cultura da qualidade, o uso do PDCA e a cultura STIHL de valorização das pessoas funcionam e se entrelaçam no dia-a-dia da fábrica. Trata-se de um módulo de tal relevância que se faz necessário detalhar suas características.

O SER STIHL integra os dois pilares do programa – treinar profissionais e formar pessoas – através de um conjunto de atividades práticas que desenvolvem, simultaneamente, as competências técnicas e as comportamentais (ver anexo Apresentação SER STIHL). Possibilita que os alunos conheçam a operação da indústria com suas complexidades, fluxos de processos e rotinas de trabalho. Permite que entendam e analisem o ciclo do PDCA. E oferece a vivência da dimensão humana do mundo do trabalho, reforçando a valorização do ser humano que é considerada fundamental pela STIHL.

Durante o módulo os alunos visitam as várias áreas da unidade fabril, sempre acompanhados de padrinhos – profissionais daquele setor que se comprometem a orientar e monitorar os jovens. Eles vão aos locais com três "missões" (ver anexo Roteiro SER STIHL):

- Observar e entender o funcionamento de cada área;
- Entender e aplicar o ciclo do PDCA com a resolução de um problema prático;
- Conhecer e integrar-se com os profissionais, descobrindo a dimensão humana do mundo do trabalho.

As duas primeiras são de caráter técnico. Inicialmente devem observar o funcionamento de cada área e buscar as respostas para diversas perguntas que irão leva-los a compreender o funcionamento e estrutura do setor. A seguir, devem detectar duas oportunidades de melhoria em cada área, descrevendo detalhadamente qual é o problema. Com essa atividade, os alunos entendem, na prática, como gira o ciclo do PDCA.

Posteriormente suas conclusões são apresentadas aos gestores dos diversos setores, em uma reunião em que fazem uma apresentação formal das suas propostas de solução. Nessa reunião desenvolvem a habilidade de expor ideias e, simultaneamente, exercitam a capacidade de observar/buscar soluções – além de reforçarem sua autoimagem profissional ao falarem diretamente aos gestores (para conhecer algumas sugestões apresentadas, ver anexos Lavadora, Rebarbas e Ferramentaria).

Mas o SER STIHL vai além na integração dos jovens ao ambiente de trabalho. Paralelamente às questões profissionais, há uma série de questões sobre as pessoas que trabalham na STIHL. Essas perguntas são de caráter pessoal, enfatizando atividades e qualidades específicas de colaboradores da STIHL. São organizadas sob a forma de uma gincana (ver anexo Roteiro SER STIHL), em que cada pessoa que é localizada e responde à questão dá ao grupo uma peça de um quebra cabeça. Através da gincana, os jovens aprendem a valorizar, também, outras dimensões do ser humano além da capacidade técnica, tais como a prática de esportes, do voluntariado, da arte etc.

Melhorias no programa

Desde sua implantação, em 2014, o programa vem passando por melhorias. Novos módulos foram acrescentados em razão das demandas dos próprios alunos. Ampliou-se o contato com o chão de fábrica. Criaram-se disciplinas que preenchem falhas na formação profissional tradicional. Oportunizaram-se alternativas para que os participantes possam desenvolver sua capacidade de expor ideias. Ano a ano, o programa vem crescendo, como se pode ver pelo quadro de melhorias.

2015

- Ampliação da carga horária de 250 para 330 horas;
- Introdução da avaliação de desempenho e reunião de feedback;
- Introdução do módulo SER STIHL para ampliar contato dentro da fábrica.

2016

- Inclusão novas disciplinas: Operações básicas de ferramentaria, Eletricidade básica e Apresentações em PowerPoint e Excel. O curso de Eletricidade básica atende à uma deficiência na formação de profissionais da área de mecânica, que geralmente saem do curso técnico sem conhecimentos de elétrica;
- Realização de uma redação de conclusão.

A redação é sobre tema de livre escolha, desde que seja um assunto relacionado ao negócio da STIHL. Sua finalidade é preparar os aprendizes para as etapas futuras de sua vida profissional, habituando-os à apresentação organizada de ideias e aos parâmetros de apresentação de trabalhos técnicos.

CONCLUSÕES

A legislação brasileira de aprendizagem industrial foi criada para apoiar os jovens – especialmente os em situação de vulnerabilidade social – na sua entrada no mercado de trabalho. Entretanto, em alguns casos, limita a atuação do jovem em treinamento. É o que acontece no segmento industrial – em que os menores aprendizes terminam por fazer todo o seu treinamento em entidades de ensino profissional.

Tal modelo de aprendizagem cria um distanciamento do jovem da realidade do mundo do trabalho e, assim, reduz a sua formação técnica (já que muitas vezes não terá a formação em equipamentos de última geração). Porém, mais do que isso, limita seu desenvolvimento como pessoa. Pois não dá a ele a oportunidade de conviver com outras pessoas em um ambiente real de trabalho.

As indústrias brasileiras, de maneira geral, se conformaram em cumprir a obrigação trabalhista: contratam os jovens e os pagam para que tenham a formação técnica, mantendo um relacionamento distante. A STIHL resolveu mudar isso. Inspirada no sistema de aprendizagem das suas fábricas na Alemanha, a empresa trouxe alguns desses jovens para mais perto, com o intuito de dar, a eles, uma formação mais completa, seja como profissionais, seja como pessoas.

A intenção é integra-los à Cultura STIHL, e, se for o caso, efetiva-los posteriormente como colaboradores. Até agora, duas aprendizes estão realizando o seu estágio em Engenharia de Processo, dando continuidade na sua formação profissional. Em julho mais um jovem aprendiz irá reforçar a equipe de colaboradores. Outros três jovens foram contratados em empresas fornecedoras da STIHL, depois da indicação ou mesmo por ter despertado interesse das mesmas. Mas, mesmo para os que não ficarem como colaboradores, houve um ganho muito grande de competências, tanto laborais como humanas.

O Programa é um investimento de longo prazo, na formação de profissionais e pessoas. Nesses primeiros três anos já evoluiu muito, ampliando o escopo de atividades e disciplinas.

Os resultados desse tipo de iniciativa são, sempre, mais de ordem qualitativa do que quantitativa. Observam-se mudanças tanto nos jovens como na própria empresa. Para os jovens, além do conhecimento técnico agregado, há uma clara elevação da autoestima, como fica claro nos depoimentos anexados (Ver pasta de anexos Depoimentos). Há ainda uma mudança da sua percepção do funcionamento de uma fábrica. A lacuna apontada no início deste trabalho, resultante do formato de aprendizagem industrial adotado no Brasil, é claramente preenchida pelo programa.

"Antes desta formação complementar, eu nunca havia entrado em uma empresa para conhecer seus processos e particularidades por falta de oportunidade, contudo, mesmo sendo jovem e inexperiente, a STIHL abriu as portas para mim e para meus colegas, nos mostrando não apenas como a empresa funcionava, mas nos ensinando a sermos grandes profissionais e pessoas melhores".

Caroline de Oliveira, ex-aluna do Programa

"Como observador deste processo posso constatar em todos os momentos que estes jovens são instigados a se tornarem pessoas e profissionais melhores e capacitados. Quando dentro de um ambiente de educação profissional estes jovens se diferenciam pela mudança na atitude e visão do ambiente que estão inseridos, buscam o conhecimento porque constatam a necessidade de aperfeiçoamento devido ao contato com as rotinas e processos de uma empresa e seus colaboradores".

Lucas M. de Azevedo, CFP SENAI Lindolfo Collor

Há, também, mudanças na própria empresa. Os profissionais que entram em contato com esses jovens passam por aprendizados, uma vez que, como aponta Maturana, a aprendizagem é uma condição estrutural da convivência, e se faz no encontro com outro ser humano[8]. A constatação da qualidade das propostas de melhorias apresentadas pelos jovens durante o módulo SER STIHL traz mais do que a agradável surpresa de ver que esses aprendizes são capazes de entender e analisar um complexo sistema fabril. Representa a concretização do que o RH da STIHL se propõe com esse programa: trazer, para o quadro de seus profissionais, jovens dispostos a crescer dentro de uma cultura que valoriza a qualidade como fruto não só de boas práticas técnicas, mas, acima disso, de ótimas práticas humanas.

> ”Participar da formação dos jovens aprendizes foi realmente empolgante. No primeiro momento ver todos aqueles adolescentes, pensei que seria mais um treinamento para um bando de gurizada, mas muito pelo contrário. A vontade de que eles transmitem de aprender, realmente cativa qualquer instrutor”.
>
> Cristiano Castro Oliveira, Departamento de Marketing
> Qualificação Tecnologia a favor da Natureza.

O sucesso do programa tem sido de tal ordem que a STIHL decidiu aumentar o Centro de Qualificação Técnica (CQT), que será ampliado de 300 para mais de mil metros quadrados. O programa de formação será incrementado grandemente após a ampliação, com a realização de um curso de formação técnica que deverá ser certificado junto ao Senai e à Câmara Brasil-Alemanha (AHK), através do sistema de ensino “DUAL” (empresa e escola). Nesse novo modelo, os alunos estarão habilitados ao exercício profissional tanto no Brasil como na Alemanha, alcançando, assim, o padrão de qualificação mais avançado que há no momento.

[8] Langaro, Andrea Gatto. Tecnologia, aprendizagem e o cotidiano escolar. In: Revista de Psicologia do Cesusc, n.1, jan/jun 2008. Florianópolis: Cesusc, 2008. P. 78.

Através do Programa de Ensino Complementar, a STIHL tem demonstrado que sempre é possível ir além do que é exigido pela lei. A qualificação complementar desses jovens constrói alternativas melhores para seus futuros individuais. Porém, mais importante que isso, oferece um modelo para o crescimento de nosso setor industrial - e de todo o país. Quando se dá além do que é requerido, se obtém mais do que é esperado. Essa é a “milha extra”, o “quilômetro a mais” que constrói a cultura da qualidade, da transparência e do esforço de que tanto se precisa para construir um país sólido.

BIBLIOGRAFIA

CLEMENTINO, Josbertini Virginio. **Aprendizagem profissional: a lei que promove trabalho decente para a juventude e desenvolvimento econômico e social para o Brasil.** In: Política em Foco – Mercado de Trabalho, n. 55, ago/2013. São Paulo: IPEA, 2013.

LANGARO, Andrea Gatto. **Tecnologia, aprendizagem e o cotidiano escolar.** In: Revista de Psicologia do Cesusc, n.1, jan/jun 2008. Florianópolis: Cesusc, 2008.

LIMBERGER, Lucinéia Regina e SILVEIRA, Aline Dario. **Inserção de menores e jovens aprendizes no mercado de trabalho: um estudo de caso no Senai Toledo.** In: Conte, Osmar Antonio (organizador). Gestão de Pessoas: produções científicas. Vol. I. Toledo: Ed. Fasul, 2013.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – **Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar um jovem aprendiz.** Brasília: MTE, 2013.

SALES, Paula Elizabeth Nogueira e OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação Profissional e Aprendizagem no Brasil: trajetórias, impasses e perspectivas.** Belo Horizonte: PUC-MG, 2009.

SILVA, Nicéia Luzia Selete. **A contratação de aprendizes: o reflexo da aprendizagem de adolescentes na cultura organizacional.** Dissertação de Mestrado em Administração. São Paulo: PUC-SP, 2008.

Top Ser Humano 2016 | ABRH-RS

CENTRO DE
QUALIFICAÇÃO
TÉCNICA

STIHL®