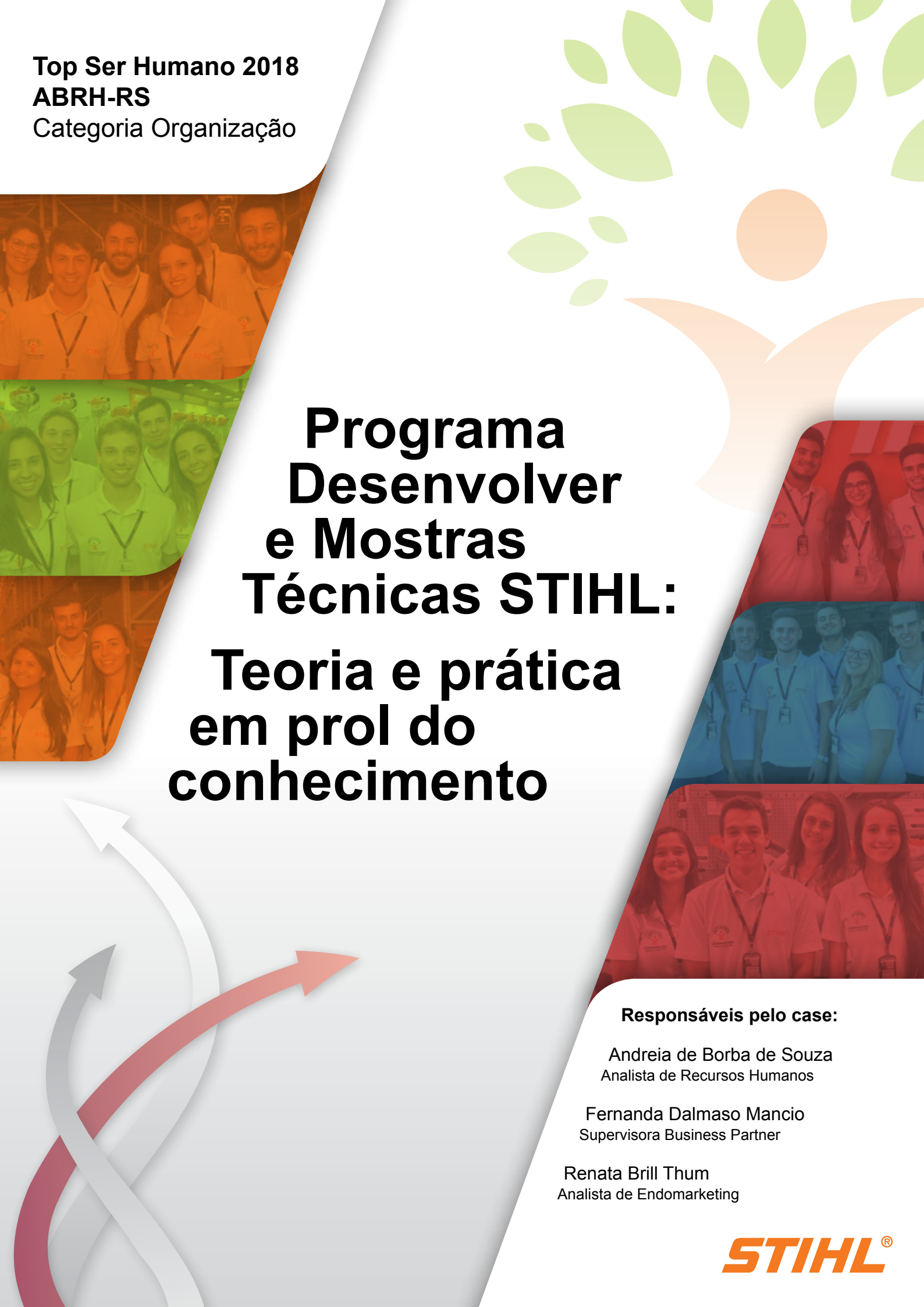


Top Ser Humano 2018
ABRH-RS
Categoria Organização



Programa Desenvolver e Mostras Técnicas STIHL:

Teoria e prática em prol do conhecimento

Responsáveis pelo case:

Andreia de Borba de Souza
Analista de Recursos Humanos

Fernanda Dalmaso Mancio
Supervisora Business Partner

Renata Brill Thum
Analista de Endomarketing

STIHL®



Índice

Sinopse	1
Objetivo	2
Introdução	3
Corpo do trabalho	6
Avaliação e resultados	17
Conclusão	28
Bibliografia	29
Autoras	30

Sinopse

A STIHL, fabricante de ferramentas motorizadas portáteis com presença em 160 países, criou o **Programa de Estágio Desenvolver**, que gera oportunidade de aprendizado para não-funcionários, alunos de instituições de nível técnico e universitário, que têm a chance de interagir com processos de produção de uma empresa com atuação global.

Já para funcionários-estudantes, a empresa disponibiliza o **Estágio Técnico Obrigatório**. Estagiar onde já trabalha facilita o dia a dia de quem cumpre jornada de trabalho e também dedica tempo aos estudos.

Como atividade de conclusão deste período, os estagiários participam da **Mostra Técnica**, onde compartilham projetos com colegas e gestores, o que reforça o desenvolvimento de jovens talentos que suprem demandas de pessoal da STIHL e do mercado em geral.

No Desenvolver, a idade média dos estagiários é de 24 anos, 48% do sexo feminino e 52%, masculino. A abrangência geográfica inclui a região metropolitana de Porto Alegre e o Vale do Sinos.

De 2012 a 2018, o Desenvolver recebeu 444 estudantes. Dentre eles, 99 passaram a fazer parte do quadro efetivo. Entre os que já trabalhavam na STIHL, 248 fizeram seu estágio curricular obrigatório na empresa até o primeiro semestre de 2018.

Seis Mostras Técnicas do Estágio Obrigatório e duas Mostras Técnicas do Programa Desenvolver tiveram, somadas, 186 trabalhos apresentados em sete anos.

Objetivo

Ao criar e constantemente aprimorar um programa de estágio e suas mostras técnicas, a STIHL se posiciona institucionalmente a altura de sua responsabilidade social, promovendo e qualificando a inserção de jovens no mercado de trabalho. Em ciclos periódicos de aprendizado *in loco*, dissemina os valores e a cultura da empresa e, como resultado, suscita nestes jovens a prática de ideias potencialmente renovadoras.

Os ganhos são mútuos. Tanto o incentivo ao crescimento de funcionários como a atração de jovens estudantes para a convivência com as práticas da organização revigoram e oxigenam processos produtivos, com inovação a partir do compartilhamento de saberes e consequente acréscimo de quadros qualificados.

Introdução

O estágio passou por diversas evoluções ao longo do tempo, deixando de ser uma atividade de acompanhamento a um mestre, na Idade Média, para tornar-se uma ocupação prática de cursos técnicos e de graduação oferecidos por instituições de ensino atentas à necessidade de aproximação dos educandos ao exercício da profissão por eles escolhida. Havia uma lacuna entre a formação acadêmica e a comprovação de experiência. Foi a partir desta percepção que iniciaram os estágios técnicos e profissionais nas instituições de ensino.¹

O objetivo do estágio é proporcionar ao estudante a oportunidade de ver e colocar em prática todo o conhecimento que constrói com teorias dentro da sala de aula, realizando a complementação do saber com o fazer.

Cortês salienta sua importância:

O estágio é o instrumento de integração entre a reflexão e o fato, entre a inteligência e a experiência, entre a escola e a prática.²

É a junção da teoria com a prática, possibilitando a aproximação destas duas vertentes. Além disso, traz para o aluno a realidade sobre o mercado de trabalho na área escolhida para atuar. Durante o período de estágio, o aluno mapeia onde necessita de mais capacitação e onde possui habilidade ou mais facilidade para se desenvolver, procurando tornar-se mais qualificado, confiante e experiente.

POPULAÇÃO ESTAGIÁRIA NO BRASIL E NA REGIÃO SUL

Segundo dados do Inep/MEC de 2016, existem no Brasil, matriculados no ensino médio e médio técnico, 9.601.576 alunos. Destes, 260 mil estagiam (2,7%). Já dos 8.048.701 matriculados no ensino superior, 740 mil estagiam (9,2%).

Na Região Sul, são 1.355.177 matriculados no ensino médio e médio técnico. Destes, 57.778 estagiam. Já dos 1.326.539 matriculados no ensino superior, 176.190 estagiam.

¹ <https://www.nube.com.br/blog/2008/12/16/voce-sabe-como-surgiu-o-estagio?> Acessado em 15/05/2018.

² CORTÊS, Juliano Chaves. O estágio de estudantes na empresa: comentários à lei nº 6.494/77 e ao Decreto nº 87.497. São Paulo: LTr. 1984.

Número de estudantes

Escolaridade	Brasil	Região Sul	Estagiam
Ensino médio e técnico	9.601.576	1.355.177	260.000
Ensino superior	8.048.701	1.326.539	176.190

Ao se analisar estes dados, percebe-se que o montante de estagiários é pequeno em relação ao número total de estudantes. Um dos motivos desta disparidade de percentuais é uma mudança no perfil dos alunos. Novos incentivos na educação e a criação de escolas técnicas e universidades trouxeram para o mundo acadêmico uma parcela da população com menor poder aquisitivo, que trabalha em regime integral para custear a subsistência da família e também de seus estudos. Neste grupo social, muitos já possuem formação e carreira estável. Voltam para sala de aula em busca de novas oportunidades e para aprimoramento de conhecimentos. Esta é a principal dificuldade encontrada para conciliar trabalho em turno integral com estágio e aulas curriculares.

O estágio curricular obrigatório é uma atividade assegurada na matriz curricular de cursos técnicos e universitários. Sua prática varia de acordo com o curso e pode ser realizada em organizações públicas ou privadas, organizações não-governamentais ou, ainda, por meio de programas permanentes de extensão da universidade.

INICIATIVA

Em 2012, na STIHL, nasce o **Programa de Estágio Desenvolver**: estágio profissionalizante destinado ao público externo, sendo eles estudantes de nível técnico ou superior. O estágio é realizado de segunda a sexta, tendo carga horária de 6 horas diárias e 30 horas semanais, com duração de até dois anos. Neste mesmo ano a STIHL

Introdução

possibilita que seus colaboradores que estejam cursando nível técnico, possam realizar Estágio Técnico Obrigatório na empresa. Esse estágio pode ocorrer durante expediente de trabalho ou 2 horas antes ou depois da jornada.

Junto ao **Estágio Técnico Obrigatório**, os colaboradores são convidados a participar da Mostra Técnica, que consiste na apresentação do projeto de estágio realizado ao longo do ano por cada um, com apoio de um padrinho de estágio. Neste evento, os estudantes-funcionários têm a oportunidade de demonstrar o aprendizado teórico e prático consolidado em um projeto.

Em 2016, o Programa de Estágio Desenvolver adere a prática da **Mostra Técnica** em seu cronograma de atividades, possibilitando que os estudantes não-funcionários também possam desenvolver e apresentar seus projetos.

Corpo do trabalho

A STIHL

A STIHL é líder no mercado brasileiro de ferramentas motorizadas portáteis, com produtos destinados ao mercado florestal, agropecuário, de jardinagem profissional, limpeza e conservação, construção civil e doméstico. Conta com uma rede de distribuição de mais de três mil pontos de venda no país. Sua fábrica fica em São Leopoldo, onde reúne 2.493 colaboradores.

Eleita em 2017 a 5ª melhor empresa para se trabalhar no Rio Grande do Sul³, a STIHL Brasil faz parte do Grupo STIHL, gigante da indústria que se originou na Alemanha em 1926. Para atender ao mercado global, conta com mais de 15 mil colaboradores em todo o mundo e sete unidades produtivas – Alemanha, Brasil, Estados Unidos, Áustria, Suíça, China e Filipinas. Possui aproximadamente 45 mil pontos de venda, distribuídos por mais de 160 países. A matriz está situada na cidade de Wailblingen, na Alemanha.



Sede da STIHL em São Leopoldo/RS

³ Great Place to Work (GPTW) em parceria com a Revista Amanhã.

A QUALIFICAÇÃO CONTÍNUA DE COLABORADORES NA STIHL

A STIHL promove constantemente a qualificação de seus colaboradores com a implementação de programas internos de incentivo a educação. Destacam-se os programas de educação formal, idiomas, desenvolvimento de lideranças, formação de técnicos em Mecatrônica, além de treinamentos e capacitações específicas, realizadas interna e externamente. Por acreditar no desenvolvimento de seu público interno e buscar jovens profissionais, a STIHL possui duas modalidades de programa de estágio: o Estágio Técnico Obrigatório – voltado a funcionários da STIHL, estudantes de cursos técnicos e superior; e o Programa de Estágio Desenvolver – também voltado a estudantes de cursos técnicos e superiores, mas para o público externo, não-funcionários.

Pinheiro descreve a importância da realização do estágio na preparação do profissional:

O estágio é uma forma de aprendizagem que proporciona uma melhor preparação para os profissionais enfrentarem os desafios de uma carreira, e é uma grande oportunidade para que estes conheçam de perto as rotinas do dia a dia e consigam assimilar a teoria e a prática da profissão que foi escolhida para exercer. O aprendizado passa a ser muito mais eficaz quando é adquirido por meio da prática, que retém maior conhecimento do que apenas lendo ou ouvindo⁴.

Programa de Estágio Desenvolver

O Programa de Estágio Desenvolver é direcionado a estudantes de graduação e técnico em instituições conveniadas⁵, que fazem estágio com duração de até dois anos, com jornada diária de seis horas. A experiência de estágio possibilita que jovens possam vivenciar de forma prática conceitos estudados em sala de aula, adquirindo, assim, aperfeiçoamento e qualificação na carreira escolhida.

⁴ PINHEIRO, A. M. A importância do estágio. [s.l.]; [2008]. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/importancia-do-estagio-403435.html>>. Acesso em: 19/05/2018.

⁵ Em 2012, as escolas conveniadas com a STIHL eram: São Lucas, CETEMP, IENH, Concórdia, Cristo Redentor e Fundação Liberato.

Corpo do trabalho

Para fazer parte do Programa de Estágio Desenvolver, os estudantes universitários e técnicos participam de processo seletivo que, até 2015, ocorria a partir de demandas específicas de cada área. Há três anos, acontece de forma sistêmica, com seleção a cada semestre. Os processos seletivos são realizados pela STIHL com o apoio de uma consultoria especializada em programas de estágio. Contam com provas online, entrevistas coletivas, dinâmicas de grupo e entrevistas individuais com gestores.

O Programa atrai estudantes dos mais variados cursos, entre eles: Engenharias, Administração, Contabilidade, Economia, Psicologia, Relações Públicas, Publicidade e Propaganda, Jornalismo, Tecnologia da Informação e Direito, além de formações técnicas.

São objetivos do Programa de Estágio Desenvolver:

- Identificar e proporcionar o desenvolvimento e a retenção de jovens talentos em formação técnica e universitária;
- Suprir necessidades de pessoal a curto, médio e longo prazo;
- Preparar quadro de colaboradores para os próximos anos, buscando garantir sustentação e ampliação dos negócios da STIHL;
- Formar profissionais com conhecimento de produtos e de acordo com objetivos, valores e cultura da empresa;
- Viabilizar a multiplicação do capital intelectual existente na STIHL, promovendo a preparação de jovens para o mercado de trabalho;
- Posicionar-se institucionalmente com responsabilidade social a partir da promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho.



Grupo de Estagiários Desenvolver

Estágio Técnico Obrigatório

Programa destinado à estudantes-funcionários cursando nível técnico ou superior, subsidiado ou não pela empresa e aptos a realizar o estágio obrigatório do curso. Pelo período de seis meses a um ano, o colaborador estagia dentro da empresa, dispensando eventuais deslocamentos a outro local/empresa para estágio e tendo a possibilidade de conhecer áreas e setores diferentes daquele onde cumpre sua jornada de trabalho. O colaborador realiza o estágio durante o expediente ou, para aqueles que estagiam fora do seu setor de trabalho efetivo, podem estagiar por no máximo duas horas diárias, sendo estas antes ou após a jornada de trabalho.

O Autor Vicente Madeira, em sua obra *Programa Educação do Trabalhador* descreve a importância de proporcionar ao funcionário o desenvolvimento educacional dentro do local de trabalho:

Em outros termos, trata-se de assegurar ao trabalhador as condições de desenvolvimento educacional no próprio espaço de seu trabalho, sem submetê-lo à duplicidade de fábrica-escola. Cada empresa deve garantir as condições para o processo educacional de seus trabalhadores mediante uma espécie de oficina ou de laboratório educacional onde estes possam ser orientados para as alternativas metodológicas em disponibilidade.⁶

Durante este período de estágio, os estudantes elaboram um projeto. A escolha do tema se dá a partir de uma demanda específica de cada área ou de sugestões de inovação vindas do próprio colaborador-estudante, sendo o tema definido pelo orientador em conjunto com cada estagiário, que conta com o auxílio de um supervisor, intitulado Padrinho, responsável pela orientação e avaliação de sua desenvoltura.

É importante salientar a relevância do supervisor na vida acadêmica e profissional do estagiário. É ele quem irá auxiliá-lo e orientá-lo durante todo o período do estágio, sendo o responsável por grande parte da capacitação do profissional que será formado a partir desta dedicação e prática.

Marta Buriolla descreve o dever de um supervisor da seguinte forma:

Cabe ao supervisor, por meio do processo de reflexão e ação, do diálogo e da crítica, trabalhar junto ao estagiário suas inseguranças e suas concepções, para que este encontre sua própria identidade profissional.⁷

Além disso, o colaborador conta com o acompanhamento do orientador acadêmico da escola, que realiza visitas periódicas na STIHL para certificar-se de que o estagiário está tendo a oportunidade de colocar em prática todo o aprendizado teórico adquirido ao

⁶ MADEIRA, Vicente de Paulo Carvalho. 1999. Para falar em Andragogia, Programa Educação do Trabalhador, v. 2, CNI-SESI, pg 14-15.

⁷ BURIOLLA, Marta A. F. Supervisão em serviço social: o supervisor, sua relação e seus papéis. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1996, pg10.

longo de sua formação em sala de aula.

Quando a STIHL traz aos seus colaboradores a possibilidade de realizar o estágio obrigatório dentro da empresa, com treinamentos de metodologia, elaboração de projeto e posterior participação na Mostra Técnica, quebra um paradigma de educação e vai além dos basilares da metodologia pedagógica que se satisfaz com o método de ensino regular, apegado a teoria e a didática tradicional. O aluno trabalhador, o “chão de fábrica”, sofre, via de regra, discriminação em relação a cultura pedagógica padrão, muitas vezes não sendo a ele oferecidas as mesmas oportunidades de desenvolvimento e qualificação.

Vicente Madeira descreve a desvalorização do estudante trabalhador dentro do processo educacional padrão existente:

Mais uma vez se nega a cultura operária, desvalorizada em face de uma cultura letrada em função da qual se põe o processo de educação escolar. O que está por trás é mais do que um desconhecimento da cultura do adulto trabalhador. É sua desvalorização. O conjunto assimilado da experiência de vida e de trabalho de homens e mulheres adultos e excluídos da cultura letrada não é valorizado socialmente.⁸

A STIHL segue no sentido oposto a esta visão, apostando na qualificação de seus colaboradores, sendo estes ligados ou não diretamente a linha produção. O formato de orientação que a STIHL busca proporcionar aos seus colaboradores é conhecido como andragogia, popularmente chamada de a arte de ensinar adultos. Sua definição foi creditada a Malcolm Knowles, na década de 1970, quando delimitou o termo andragogia como: “a arte ou ciência que estuda a educação para adultos com o objetivo de atingir uma aprendizagem efetiva, capaz de desenvolver habilidades, conhecimentos e

⁸ Ibid., p. 20,21

competências”.

A educação para adultos teve início no século XIX, na Europa, época registrada por mudanças sociais advindas da industrialização e da urbanização, fomentando a necessidade da criação de novos métodos de educação. Na segunda metade do século XX, a UNESCO tem grande importância na área, realizando seis conferências internacionais que debatem o tema⁹, a mais recente tendo sido realizada no Brasil.

A partir destes pressupostos, a STIHL precisou inovar para educar jovens e adultos dentro da empresa. Para os autores Davenport e Prusak¹⁰, empresas se destacam em inovação quando demonstram maior competência para gerar e administrar conhecimentos e onde a gestão do conhecimento faz parte do trabalho de todos os seus membros. Para Choo¹¹, empresas que sobrevivem no mercado globalizado têm o conhecimento como sendo o recurso principal que deve estar na base das novas políticas de desenvolvimento industrial e o aprendizado como sendo o processo principal deste desenvolvimento.

Gestão do conhecimento é um esforço para fazer com que o conhecimento de uma organização esteja disponível para aqueles que dele necessitem, quando isso se faça necessário, onde isso se faça necessário e na forma como se faça necessário, com o objetivo de aumentar o desempenho humano e organizacional.¹²

⁹ A primeira conferência ocorreu em junho de 1949, em Elsinore na Dinamarca, definiu a importância da educação como requisito básico para satisfazer as necessidades dos adultos na performance de sua vida pessoal, social e política. A segunda ocorreu na cidade de Montreal no Canadá em agosto de 1960, com o tema: “A educação de adultos em um mundo em transformação” nela foi definida à UNESCO a coordenação de pesquisas nacionais sobre o tema com o auxílio de profissionais nas áreas de sociologia, psicologia e economia. A terceira, ocorreu em Tóquio – Japão, em agosto de 1972, tinha como tema “A educação do adulto no contexto de educação permanente”, trouxe o âmbito do analfabetismo como problema de subdesenvolvimento. A realização da quarta conferência ocorreu em março de 1985 na cidade de Paris e percebeu-se que “o desenvolvimento da educação de adultos é condição indispensável para a concretização da educação permanente e um fator importante da democratização da educação”. A quinta conferência ocorreu em Hamburgo na Alemanha em julho de 1997, com mais de 1.500 participantes, tendo como tema “A educação das pessoas adultas, uma chave para século XXI”. A sexta e última conferência ocorreu em dezembro de 2009 na cidade de Belém do Pará, Brasil, tinha como tema “Vivendo e aprendendo para um futuro viável: o poder da aprendizagem de adultos”, foi observado o desafio do analfabetismo que continua imenso.

¹⁰ DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998. Pg. 237

¹¹ CHOO, C.W. Information management for the intelligent organization. Medford, ND, ASIS, 1995. cap. 3: Managers as informations users, p. 51-59.

¹² TERRA, Jose Cláudio Cyrineu, Gestão do Conhecimento: O grande Desafio Empresarial, Editora Negocio, pg.200.

Corpo do trabalho

A STIHL se propôs o desafio de gerenciar e sistematizar o conhecimento interno, otimizando a contribuição de seus funcionários e também se expondo as novas ideias vindas de fora, aproveitando ambos os saberes. Cria-se, assim, esta rede de aprendizado, gerida de forma a alavancar e maximizar o potencial das pessoas dentro da organização.



Grupo de Estagiários - Estágio Obrigatório

Mostra Técnica

A STIHL entende que a experiência de estágio e a preparação de um projeto anual, que integre teoria e prática, possibilita aos estudantes um desenvolvimento pessoal e técnico, visibilidade, novos aprendizados e reconhecimento. Desta forma, além do apoio especializado de recursos humanos para gestão do programa, a supervisão de um padrinho de estágio e a avaliação dos projetos por um comitê técnico, para o encerramento de cada ciclo anual é realizado um evento denominado Mostra Técnica, no qual os projetos são expostos e apresentados para a organização (colaboradores e Diretoria).

Corpo do trabalho

A **Mostra Técnica do Estágio Obrigatório**, que em 2018 terá sua 7ª edição, está consolidada no calendário corporativo da STIHL Brasil e possui um grande valor para os membros da alta administração, gerentes e supervisores, que admiram e incentivam o programa. Colegas de outras áreas participam e assistem com atenção as apresentações dos projetos, buscando identificar as inovações propostas pelos colegas estudantes e a aplicação dessas novidades também nos seus processos.

O **Programa de Estágio Desenvolver**, em 2016, integrou em seu calendário anual a Mostra Técnica e, desde então, os estagiários são convidados a desenvolver projetos relacionados a sua área de atuação dentro da STIHL. Os projetos visam a revisão, melhorias e inovações de processos, a implantação de novas tecnologias e pesquisas teóricas. A elaboração deste trabalho instiga nos estudantes e jovens profissionais a participação efetiva no desenvolvimento e no acompanhamento de todas suas etapas, o comprometimento com a entrega, o vínculo entre o seu trabalho e as necessidades da área e o olhar crítico sobre sua evolução.

Para organização e cumprimento do calendário anual do desenvolvimento dos projetos, é construído um **cronograma** com as etapas e entregas de cada fase, válido para colaboradores-estudantes e estagiários do Programa Desenvolver.

Cronograma

Fevereiro	Inscrições para Estágio
	Orientação de Recursos Humanos para estagiários
	Orientação de Recursos Humanos para Padrinhos de Estágio
Março	Orientação de Recursos Humanos para Comitê Técnico Avaliador
	Início do Estágio
	Treinamento PDCA (metodologia projeto)
Reunião de Orientação da Apresentação para comitê	
Agosto	1º Apresentação para Comitê
Novembro	2º Apresentação para Comitê
	Orientação Apresentação e construção banner
Dezembro	Mostra Técnica

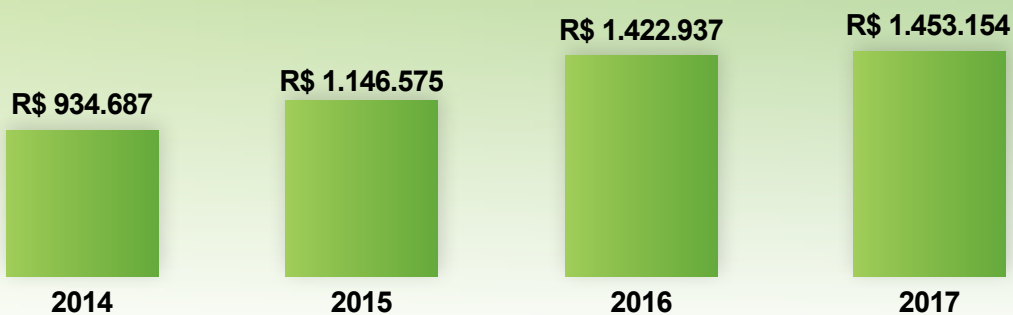
Comitê técnico avaliador

Desde 2014, a STIHL conta com o suporte técnico de colegas supervisores, especialistas e representantes de recursos humanos que formam comitês para avaliar os trabalhos desenvolvidos pelos estudantes. Os projetos são apresentados ao grupo avaliador em dois momentos. Desta forma, os estudantes tem a possibilidade de identificar o que deve ser melhorado, conforme os *feedbacks* do comitê. Entre os critérios avaliados estão: definição do problema, método utilizado para a resolução do problema, prazos, plano de ação, inovação, originalidade, conhecimento teórico e prático, complexidade e envolvimento com outras áreas, organização, apresentação e desenvoltura. Com base nesses itens, os trabalhos são pontuados: de 0 a 3 – Regular, de 4 a 6 – Bom e de 7 a 10 – Muito bom.

Após as duas avaliações e o resultado da pontuação, os trabalhos são ranqueados, possibilitando assim o **reconhecimento** dos melhores projetos. Para os trabalhos dos colaboradores-estudantes que realizam Estágio Técnico Obrigatório, a empresa oferece, aos dois melhores projetos, uma bolsa de 50% da graduação, com o objetivo de incentivar a educação continuada e o desenvolvimento destes funcionários. Já os autores dos dez melhores projetos do Programa Desenvolver ganham um troféu de reconhecimento pelo destaque de seus trabalhos. As premiações são entregues pela Diretoria da STIHL Brasil, no evento que ocorre em dois dias, um deles dedicado aos projetos dos colaboradores-estudantes e o outro aos estagiários do Desenvolver. Além desses reconhecimentos, todos os estagiários recebem certificado, comprovando a realização dos seus trabalhos. Os membros do comitê avaliador também são contemplados com certificados, como forma de agradecimento pela sua dedicação e contribuição aos projetos.

As Mostras Técnicas são registradas com textos e fotos veiculados nos canais de comunicação interna da Empresa, como intranet e revista, possibilitando que colaboradores-estudantes e estagiários mostrem à suas famílias o resultado do esforço no projeto desenvolvido ao longo do ano.

Investimento anual nos programas de estágio



Estagiários na Mostra Técnica Estágio Obrigatório



Mostra Técnica Programa Desenvolver

Avaliação e resultados

Ano a ano do Programa Desenvolver, das Mostras Técnicas e do Estágio Técnico Obrigatório, de 2012 a 2018.

2012 – O INÍCIO

Programa de Estágio Desenvolver

O Programa de Estágio Desenvolver é implementado em 2012 e conta com 53 estagiários nas áreas administrativas e fabris. Neste período, os processos seletivos acontecem conforme demanda das áreas. Desde sua concepção, o programa tem como objetivo preparar o estudante para oportunidades futuras e incrementar ao máximo a capacidade laborativa e educacional de cada um deles. Neste primeiro ano, acontecem 11 efetivações de estagiários.

Os estagiários receberam treinamento e workshops de:

- Fundamentos SPS (entender sistema de gestão de produção STIHL)
- Técnicas de apresentação (comunicação, desenvoltura)
- Soluções PDCA (ferramentas de qualidade que visam melhoria de processo)
- Tecnologias (engenharia de processos e produtos)
- Marketing (produtos, mercados, segmentos e atuação)
- Planejamento industrial (planejamento)
- Competências comportamentais STIHL

Estágio Técnico Obrigatório – 1ª Mostra Técnica

A 1ª edição da Mostra Técnica tem 22 projetos apresentados. Os trabalhos são desenvolvidos nos estágios realizados nos setores de Logística, Ferramentaria, Engenharia de Ferramentaria, Qualidade, Manutenção, Montagem, Engenharia de Processo de Motores, Fundição de Alumínio, Engenharia de Processo Fundição e Usinagem Cilindro.

Avaliação e resultados

Eleonora descreve a importância da educação dentro do contexto corporativo:

Não há empresa sustentavelmente competitiva sem educação. Assim como a educação é básica para o desenvolvimento sustentável de qualquer nação, a educação corporativa é um instrumento necessário a toda empresa que busca se diferenciar e sobreviver no mercado cada dia mais competitivo. Além de estimular o desenvolvimento profissional do colaborador, a educação corporativa torna-se um diferencial ao aumentar o nível de aprendizado, a capacitação, a atualização e o conhecimento de ponta dentro da organização.¹³

Nesta primeira edição da Mostra Técnica, destaca-se a performance de um colaborador que atuava na área de Usinagem de Cilindro e estagiava na área de Engenharia de Ferramentas. Pela sua desenvoltura durante o período de estágio, ele é convidado a assumir nova função de Ferramenteiro de Manutenção de Dispositivos.



1ª Mostra Técnica – Estágio Técnico Obrigatório

¹³ RICARDO, Eleonora Jorge. Gestão da educação corporativa: casos, reflexões e ações em educação a distância. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.pg14.

2013 – APERFEIÇOAMENTO

Programa de Estágio Desenvolver

No ano de 2013, o Programa Desenvolver ganha um momento de integração entre estagiários e funcionários que haviam iniciado sua carreira na STIHL como estagiários, com troca de experiência e confraternização. Também é criado um mini-curriculo dos estudantes que estavam finalizando seus períodos de estágio e enviado para todas as lideranças. Em 2013, o programa conta com 44 estagiários. Destes, 19 são efetivados.

Estagiários participam dos workshops:

- Treinamento de produtos STIHL
- Workshop Planejamento e Logística
- Workshop Controladoria
- Workshop Gestão da Produção
- Encontro entre estagiários e ex-estagiários
- Workshop Competências STIHL
- Workshop Qualidade

Chiavenato descreve a importância da realização de treinamento e workshop dentro da empresa:

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações. É o responsável pelo capital intelectual das organizações. Ninguém trabalha de graça. Como parceiro da organização, cada funcionário.¹⁴

Estágio Técnico Obrigatório – 2ª Mostra Técnica

Ocorre a segunda Mostra Técnica, com 22 trabalhos apresentados. As áreas

¹⁴ CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.pg. 338-345

Avaliação e resultados

beneficiadas com a inclusão dos estagiários são: Logística, Ferramentaria, Engenharia de Ferramentaria, Qualidade, Manutenção, Montagem, Engenharia Processo Motores, Fundição de Alumínio, Engenharia de Processo Fundição e Usinagem Cilindro.

As áreas de especialização são: Técnico Mecânico, Técnico Eletromecânica, Técnico Mecatrônica, Técnico Eletrotécnico, Técnico Qualidade, Técnico Logística e Técnico Plástico.



2ª Mostra Técnica – Estágio Técnico Obrigatório

2014 – PREMIAÇÃO

Programa de Estágio Desenvolver

Além do aprendizado prático, os estagiários contam com workshops e treinamentos.¹⁵ Dos 60 estagiários ativos na empresa, 12 são integrados ao corpo colaborativo efetivo.

Estágio Técnico Obrigatório – 3ª Mostra Técnica

No terceiro ano do programa, 21 estagiários participam da Mostra Técnica. As áreas da empresa que recebem os estagiários são: Ferramentaria, Engenharia de Ferramenta, Qualidade, Manutenção, Engenharia de Processos Motores e Cilindro, Engenharia de Produto / Testes.

¹⁵ Workshop de Comunicação, Gestão de Projetos, Workshop: LEAN, Workshop Inteligência de Mercado, Competências STIHL e Produção Cilindro.

Avaliação e resultados

Dando um passo a frente, a STIHL elabora um sistema de avaliação dos trabalhos. Um comitê composto por três supervisores e dois representantes do núcleo de Recursos Humanos cria critérios de pontuação nos trabalhos,¹⁶ sendo ranqueados de 0 a 3 – Regular, de 4 a 6 – Bom e de 7 a 10 – Muito bom.

Premiação

Como forma de incentivo aos participantes da Mostra Técnica, a STIHL cria uma maneira de premiar os colaboradores. Os dois melhores trabalhos garantem uma bolsa-educação equivalente a 50% do valor total do curso.



Estagiários-estudantes premiados na 3ª Mostra Técnica – Estágio Obrigatório



Comitê Técnico Avaliador



¹⁶ Foram utilizados como critério de avaliação: Definição de problemas (Como chegou no problema), desenvolvimento / Método utilizado para resolução do problema, Conclusão/Execução (Prazos/ Plano de ação / Responsáveis Definidos), Inovação/Originalidade (criação própria do projeto e da demanda), Complexidade (envolvimento do autor e de outras áreas), Conhecimento (técnico e teórico), Organização e apresentação do material apresentado e desenvoltura durante o período de estágio.

Avaliação e resultados

2015 – PESQUISA

Programa de Estágio Desenvolver

Em 2015, a STIHL realiza novos aperfeiçoamentos ao programa. Faz pesquisa com os estagiários e com as lideranças de cada setor, tendo como objeto a compreensão das expectativas dos estagiários em relação ao desenvolvimento dentro do Programa de Estágio. Além disso, define que os estagiários do Desenvolver também terão que elaborar projeto de estágio e participarão de uma Mostra Técnica específica do Desenvolver.

O processo seletivo passa ser realizado semestralmente, em janeiro e agosto, e ganha quatro etapas: prova online, coletiva ABRH, dinâmica com os gestores e entrevista individual. Os workshops são reestruturados e focados em três pilares: Cultura STIHL, Conhecendo o Negócio e Formando Profissionais STIHL.

Além disso, a STIHL abre a possibilidade de trocas de estagiários entre as demais áreas da empresa¹⁷, proporcionando um aprendizado mais amplo aos colaboradores.

Estágio Técnico Obrigatório – 4ª Mostra Técnica

A 4ª Mostra conta com 11 trabalhos apresentados.



Workshop Programa de Estágio Desenvolver



¹⁷ A STIHL intitulou esta interação entre os setores como Dança das Cadeiras.

2016 – CRESCE A MOSTRA

Programa de Estágio Desenvolver – 1ª Mostra Técnica Desenvolver

O programa de estágio traz novas melhorias em 2016. No processo seletivo do primeiro semestre, teve 956 inscritos. No segundo semestre, 959, todos de público externo. Além disso, fragmentaram-se as Mostras Técnicas para os dois públicos de estagiários: Mostra Técnica do Desenvolver, planejada para os estagiários não-funcionários efetivos da empresa; e Mostra Técnica, que já vinha sendo realizada nos demais anos, somente com colaboradores efetivos da STIHL cumprindo estágio obrigatório na empresa.

A 1ª Mostra Técnica do Desenvolver conta com 34 participantes e 10 trabalhos-destaque. Todos os participantes recebem certificado.

O cronograma de atividades das mostras técnicas é dividido em duas apresentações ao ano para o comitê técnico avaliador. Na primeira apresentação, acontece a orientação do desenvolvimento dos projetos. Na segunda, ocorre novamente a orientação do desenvolvimento dos projetos e o comitê técnico avaliador pontua os trabalhos.

O novo formato de integração acontece durante cinco dias, com treinamento admissional e integração dos novos estagiários com a empresa, focando no conhecimento da cultura da STIHL, produtos, processos e metodologia de projeto. Estagiários são incluídos na construção, mediação e facilitação dos workshops, buscando maior desenvoltura na sua qualificação.

Também são criadas a Avaliação de Acompanhamento de 45 dias e a semestral, com o mesmo critério de ponderação de Performance dos funcionários, trazendo oportunidade de definição de objetivos para o semestre e notas por desempenho.

Estágio Técnico Obrigatório – 5ª Mostra Técnica

A 5ª Mostra Técnica conta com a apresentação de 10 projetos (6 subsidiados pela empresa).



1ª Mostra Técnica Programa de Estágio Desenvolver

2017 – BANCO DE TALENTOS

Programa de Estágio Desenvolver – 2ª Mostra Técnica Desenvolver

No primeiro semestre de 2017, o Desenvolver recebe 1.004 inscritos para a seleção. No segundo semestre, são 1.146 inscritos e 20 integralizados ao corpo de funcionários efetivos. A STIHL cria o banco de talentos, organizando informações com currículos dos estagiários, que passam a ser disponibilizados para consulta e análise por lideranças da empresa.

Mantendo o perfil de aperfeiçoamento, acontecem palestra sobre cooperação, ministrada por Mateus Machado, treinamento para uso do método canvas, workshop de estratégia e inovação, ministrado por Alex Souza, e palestra sobre carreira, ministrada por Diego Pereira, Silvana Carvalho e Cassius Steigleder. A abertura do programa é realizada em formato de bate-papo com o Presidente.

A 2ª Mostra Técnica Desenvolver reúne 41 participantes e 10 trabalhos-destaque.

A STIHL, pensando em melhorias, realiza duas novas pesquisas: uma com líderes de cada setor, para pensar estratégias de retenção dos estagiários; e outra, com estagiários, sobre a avaliação dos workshops do Programa de Estágio.

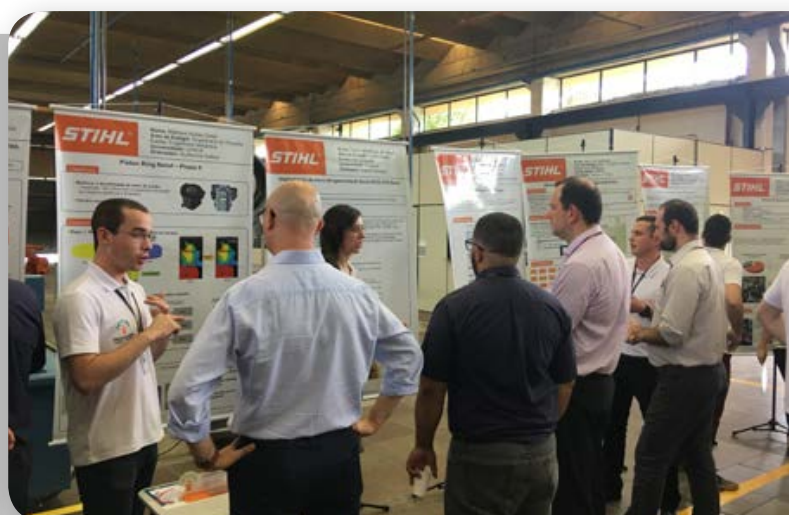
Avaliação e resultados

Estágio Técnico Obrigatório – 6ª Mostra Técnica

A 6ª Mostra Técnica conta com 24 projetos apresentados (12 subsidiados pela STIHL), sendo 20 projetos de nível técnico e 4 de graduação. Os dois melhores trabalhos são premiados com uma bolsa de 50% do curso de graduação da preferência dos contemplados.



Mostra Técnica Programa de Estágio Desenvolver



Apresentação dos Projetos - Mostra Técnica Programa de Estágio Desenvolver

Avaliação e resultados



Estagiários-funcionários premiados juntamente com membros da Diretoria da STIHL Brasil



Workshop Programa de Estágio Desenvolver

2018 – CARTILHA

Programa de Estágio Desenvolver – 3ª Mostra Técnica Desenvolver

No primeiro semestre de 2018 há 1.333 inscritos para o programa de estágio; no 2º Semestre, 1.489 inscritos. Até o momento, nove já foram integralizados aos colaboradores efetivos da STIHL. Estão planejados workshops sobre Engenharia de Produto, Engenharia e Processo Cilindro, Planejamento de Carreira, Marketing e Venda e Treinamento para uso de canvas. É produzida uma Cartilha dos Estagiários com orientação sobre benefícios, informações sobre desenvolvimento de projeto e conduta.

Avaliação e resultados

Estágio Técnico Obrigatório – A 7ª Mostra Técnica está programada para o mês de dezembro.



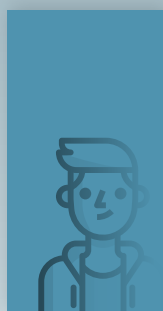
Workshop Canvas – Programa de Estágio Desenvolver

Dados gerais

Idade média
dos estagiários
24 anos

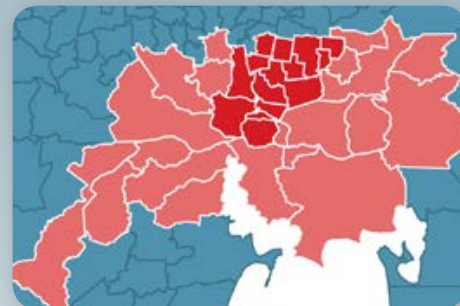


48% do sexo
feminino



52% do sexo
masculino

Abrangência geográfica



**Região metropolitana de
Porto Alegre, notadamente
o Vale dos Sinos.**

De 2012 a 2018,

444 estagiários integraram o Programa de Estágio Desenvolver

99 passaram a fazer parte do quadro efetivo da empresa

248 colaboradores fizeram seu estágio curricular obrigatório na empresa até o primeiro semestre de 2018

6 Mostras Técnicas e

2 Mostras Técnicas Desenvolver tiveram, somadas,

186 trabalhos apresentados em sete anos

8 melhores trabalhos apresentados na Mostra ganharam bolsas de estudo no valor de 50% do valor total do curso



Resultados do Programa de Estágio STIHL

Ano / Semestre	Inscritos Programa Desenvolver	Nº Estagiários Programa Desenvolver	Estagiários Efetivados	Projetos Mostra Técnica Programa Desenvolver	Projetos Mostra Técnica Funcionários
2012	*	53	11	*	22
2013	*	44	19	*	22
2014	*	60	12	*	21
2015	*	60	16	*	11
2016/1	956	72	5	34	10
2016/2	959				
2017/1	1.004	75	20	41	25
2017/2	1.146				
2018/1	1.333	80	9 (até junho)	Mostra acontecerá em dezembro	Mostra acontecerá em dezembro
2018/2	1.489				

Conclusão

O aprendizado pode ser compreendido como uma atitude inevitável para o crescimento. Exige dedicação e perseverança para corrigir eventuais enganos cometidos nesta trajetória. A tentativa e erro é parte fundamental do método científico, do tornar-se consciente do resultado da ação e tentar novamente, em busca do aperfeiçoamento, do ir além, fundamentado no que acabou de aprender ao tentar.

Em nível organizacional, a aprendizagem engloba processos destinados a aperfeiçoar desempenhos, tendo como base a experiência adquirida. Nesse sentido, ao implantar programa próprio de estágio, a STIHL valoriza o colaborador e dá oportunidade remunerada ao estudante não-funcionário. Na prática, traz a experimentação, a atitude de errar, estudar, tentar de novo e acertar, para dentro das dependências da empresa. Tem-se claro que um erro operacional no processo de uma fábrica pode causar prejuízos. Mas o erro na forma de estudo, de tentativa supervisionada, no momento do aprendizado prático, incentiva a criatividade e traz inovação. E uma organização, para se manter candidata a líder em qualquer mercado, deve respirar inovação.

O Desenvolver, iniciado em 2012, teve crescimento médio de cinco novos

Conclusão

estagiários a cada ano. A perspectiva da STIHL é manter este incremento. Por meio de pesquisas com estagiários e gestores, a empresa recebe feedback qualificado, que aponta as melhorias a serem adicionadas ao próximo Programa.

Para dezembro de 2018, está agendado o *Encontro de Estagiários com Ex-estagiários*. Trata-se de um evento de confraternização entre funcionários e estagiários, com troca de depoimentos sobre suas experiências profissionais. Ocorre de dois em dois anos. Outro evento, este anual, é o *Falando sobre Carreira*, no qual os estagiários elegem quais profissionais da empresa querem ouvir e se inspirar, abordando temas de gestão e plano de carreira.

Assim, o Programa de Estágio Desenvolver e as Mostras Técnicas são exemplos práticos da importância da cultura da aprendizagem na STIHL, de como a informação é convertida em conhecimento com a participação de diversos setores, de funcionários e de gestores, direcionados para a formação e para a geração de oportunidades aos estagiários e aos funcionários-estagiários.

Bibliografia

Andragogia: O Que É E Qual Sua Importância Para A Aprendizagem Corporativa. Disponível em: <<http://veler.com.br/blog/andragogia-o-que-e-e-qual-sua-importancia-para-aprendizagem-corporativa/>>. Acesso em 20/05/2018.

BURIOLLA, Marta A. F. *Supervisão em serviço social: o supervisor, sua relação e seus papéis*. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.pg. 338-345.

CHOO, C.W. *Information management for the intelligent organization*. Medford, ND, ASIS, 1995. cap. 3: Managers as informations users, p. 51-59.

CORTÊS, Juliano Chaves. *O estágio de estudantes na empresa: comentários à lei nº*

Bibliografia

6.494/77 e ao Decreto nº 87.497. São Paulo: LTr. 1984.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. *Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual*. Rio de Janeiro: Campus, 1998. Pg. 237

MADEIRA, Vicente de Paulo Carvalho. 1999. *Para falar em Andragogia, Programa Educação do Trabalhador*, v. 2, CNI-SESI, pg 14-15.

PINHEIRO, A. M. *A importância do estágio*. [s.l.]; [2008]. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/importancia-do-estagio-403435.html>>. Acesso em: 19/05/2018.

RICARDO, Eleonora Jorge. *Gestão da educação corporativa: cases, reflexões e ações em educação a distância*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.pg14.

TERRA, Jose Cláudio Cyrineu, *Gestão do Conhecimento: O grande Desafio Empresarial*. Editora Negocio, pg.200.

Você sabe como surgiu o estágio? Disponível em: <<https://www.nube.com.br/blog/2008/12/16/voce--sabe-como-surgiu-o-estagio>> Acesso em 15/05/2018.

Autoras

Andréia de Borba de Souza - Analista de Recursos Humanos. Graduada em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, MBA em Gestão do Comportamento Organizacional pela Unisinos.

Fernanda Dalmaso Mancio - Supervisora Business Partner. Graduada em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil, Pós Graduação em Dinâmica de Grupos pela SBDG – Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos.

Renata Thum - Analista de Endomarketing. Graduada em Relações Públicas pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, MBA em Gestão do Comportamento Organizacional pela Unisinos.