

EDUCAÇÃO COMO FATOR-CHAVE PARA A COMPETITIVIDADE:

PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS CATARINENSES



FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA – FIESC

Presidente da FIESC: Glauco José Côrte
1º Vice-Presidente: Mario Cezar de Aguiar
Diretor 1º Secretário: Edvaldo Ângelo
Diretor 2º Secretário: Cid Erwin Lang
Diretor 1º Tesoureiro: Alfredo Piotrovski
Diretor 2º Tesoureiro: Egon Werner

CONSELHO DE GOVERNANÇA DO MOVIMENTO SANTA CATARINA PELA EDUCAÇÃO

Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC): Glauco José Côrte
Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (FECOMÉRCIO/SC):
Célio Sapagnoli
Secretaria de Educação de Florianópolis: Maurício Fernandes Pereira
Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Santa Catarina (FAESC):
José Zeferino Pedrozo
Federação das Empresas de Transporte de Carga e Logística no Estado de
Santa Catarina (FETRANCESC): Ari Rabaioli
Confederação Nacional da Indústria (CNI): Rafael Lucchesi
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/SC): Jefferson de Oliveira Gomes
Serviço Social da Indústria (SESI/SC): Fabrício Machado Pereira
Instituto Euvaldo Lodi (IEL/SC): Natalino Uggioni
Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC/SC): Rudney Raulino
Serviço Social do Comércio (SESC/SC): Roberto Anastácio Martins
Whirlpool: Guilherme Lima
Zen S.A.: Gilberto Heinzelmann
Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e
de Material Elétrico de Santa Catarina (FETIMMESC), representando
os Sindicatos dos Trabalhadores: Ari Oliveira Alano
Secretaria do Estado da Educação de Santa Catarina (SED/SC): Eduardo Deschamps
Conselho Estadual de Educação: Osvaldir Ramos
União dos Dirigentes Municipais de Educação de Santa Catarina (UNDIME/SC):
Joaquim Rodolfo Pinto da Luz
Instituto Federal de Santa Catarina: Maria Clara Kaschny Schneider
Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/SC): Luzia Fröhlich
Todos pela Educação: Priscila Fonseca da Cruz
Instituto Ayrton Senna: Mozart Neves Ramos
Centro de Inovação para a Educação Brasileira: Lucia Gomes Vieira Dellagnelo

ORGANIZAÇÃO

FIESC - Movimento Santa Catarina pela Educação:
Antônio José Carradore - Assessor Executivo
Itamara das Graças Hack

New Tech Soluções Integradas e Sustentáveis Ltda
Elizeu Francisco Calsing - Consultor

PRODUÇÃO

FIESC Diretoria de Marketing e Relacionamento com o Mercado:
Carlos Roberto de Farias, Diretor
GEMAC - Gerência de Marketing e Comunicação da FIESC:
Marcelo Lopes Carneiro, Gerente
Produção: Cristina de Oliveira Cardoso e Kamila R. Padoan
Projeto gráfico e finalização: Alexandre Passold
2ª Edição, Abril/2017.

2017. FIESC

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.
Rodovia Admar Gonzaga, 2.765 - Itacorubi - Florianópolis/SC. CEP 88034-001
E-mail: contato.movimento@fiesc.com.br
www.santacatarianapelaeducacao.com.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
1. INTRODUÇÃO	5
2. PERFIL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DO ESTUDO	8
3. EDUCAÇÃO: GANHOS PERCEBIDOS PELAS EMPRESAS	13
3.1. Aspectos gerais das práticas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016	13
3.2. Ganhos percebidos pelas empresas decorrentes de suas práticas educacionais	16
3.2.1. Ganhos percebidos para a elevação da escolaridade e dos níveis de competências do trabalhador	17
3.2.2. Ganhos percebidos para o aumento da produtividade do trabalho	22
3.2.3. Ganhos percebidos para a melhoria da eficiência de processos	26
3.2.4. Outros ganhos percebidos como relevantes para a empresa	30
3.3. Características dos programas de estágio das empresas participantes do Prêmio	32
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36

APRESENTAÇÃO



Glauco José Côrte
Presidente da FIESC

Desde o lançamento do Movimento Santa Catarina pela Educação, em 2012, sob o nome A Indústria pela Educação, temos tido a oportunidade de conhecer e divulgar as ações protagonizadas pelas empresas signatárias do Movimento, pelo desenvolvimento educacional de sua força de trabalho.

Essas ações serviram de inspiração para instituímos, em 2014, o Prêmio Santa Catarina pela Educação que, realizado a cada dois anos, contou com a participação de 100 empresas e 113 práticas educacionais na sua primeira edição e 106 empresas e 127 práticas na segunda, em 2016.

Desde sua criação, fazemos questão de divulgar essas iniciativas na Revista Educação: boas práticas nas empresas catarinenses, pois é nosso dever compartilhar as soluções adotadas para prover profissionais cada vez mais qualificados e influenciar a formação de bons cidadãos.

Tais iniciativas nos permitem, ainda, identificar as percepções das empresas sobre o quanto suas ações educacionais têm gerado valor competitivo em relação ao aumento da produtividade no trabalho e alcance de melhores resultados nos negócios.

O presente estudo, que também foi realizado com as empresas participantes do Prêmio em 2014, mostra o perfil das empresas inscritas na edição 2016, reúne suas percepções sobre os resultados das práticas e apresenta exemplos de como a Educação tem sido elevada ao patamar de fator-chave para a competitividade e o crescimento sustentável.

Que seu conteúdo possa servir de inspiração para que outras empresas melhorem as ações educativas já realizadas ou passem a realizá-las de tal forma que colaborem para impactar positivamente no processo produtivo e na qualidade de vida do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

É consenso que a qualificação do capital humano para lidar com as novas tecnologias de produção e de organização do processo produtivo é fator determinante que impacta na competitividade das empresas e na sustentabilidade dos negócios. A falta dela, aliado a problemas de tecnologia, gestão e ambiente de trabalho, resulta em queda de produtividade e eficiência do trabalhador.

Por isso, é necessário destacar a importância de se identificar os obstáculos à produtividade do trabalho e encontrar meios para acelerá-la, pois se trata de uma questão de sobrevivência para as empresas, de garantia de emprego para os trabalhadores e até de estabilidade econômica, política e social devido aos seus efeitos para o desenvolvimento sustentável. É neste cenário que a educação assume um papel central.

Daí decorre o propósito da FIESC de criação do Movimento A Indústria pela Educação, em setembro de 2012, com vistas a incentivar a indústria a ser protagonista no desenvolvimento educacional de seus trabalhadores e mobilizar o poder público em prol da melhoria qualitativa da educação em Santa Catarina. Em quatro anos de existência chegou a mais de duas mil indústrias signatárias, que empregam 345 mil trabalhadores ou 38% dos empregos do setor.

Diante da resposta positiva tanto da Indústria quanto dos principais atores envolvidos com a Educação, em março de 2016 o Movimento se transformou em Santa Catarina pela Educação, resultado de um conjunto de iniciativas que levaram à implantação de Câmaras Regionais de Educação em cada uma das 16 vice-presidências regionais da FIESC e à adesão das federações estaduais da Agricultura (FAESC), do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (FECOMÉRCIO) e dos Transportes (FETRANCESC).

Essa ampliação indica que os diversos setores econômicos têm entendido que as suas iniciativas educacionais representam contribuições efetivas de inflexão de um quadro educacional atualmente desfavorável ao desenvolvimento da economia do Estado, que objetiva expandir a oferta de oportunidades de formação de capital humano com alta qualidade para as necessidades atuais e futuras do mundo do trabalho.

Em 2016, o Movimento A Indústria pela Educação se transformou em Santa Catarina pela Educação com a adesão das federações da Agricultura, do Comércio e dos Transportes.

Desafios do Movimento Santa Catarina pela Educação:

- Todo trabalhador com escolaridade básica completa até 2024.
- Todo trabalhador com educação profissional e tecnológica compatível com a sua função.

A mudança de patamar do Movimento fortaleceu seus objetivos de mobilizar, articular e influenciar os setores econômicos e o poder público para melhorar a educação quanto à escolaridade, qualificação profissional e qualidade do ensino, visando a contribuir para Santa Catarina se manter na rota da inovação e do desenvolvimento social e econômico por meio da Educação. Isso porque pessoas qualificadas representam um dos pilares mais fundamentais para conectar educação e trabalho.

Também veio para somar esforços e intensificar a atuação de todos os envolvidos na superação dos desafios conferidos pelo Movimento: Todo trabalhador com escolaridade básica completa até 2024 e com educação profissional e tecnológica compatível com a sua função .

Para superar tais desafios, um dos eixos de atuação do Movimento é a Educação para o mundo do trabalho. Este eixo reúne quatro bandeiras:

- ▶ Protagonismo dos setores econômicos para a melhoria do nível de escolaridade dos seus trabalhadores.
- ▶ Educação básica para os trabalhadores formais.
- ▶ Educação profissional e tecnológica para os trabalhadores formais.
- ▶ Valorização das profissões relacionadas aos setores econômicos.



Sustentado no eixo e bandeiras supracitados, o Prêmio Santa Catarina pela Educação tem o objetivo de reconhecer os setores econômicos por suas práticas educacionais a favor da preparação e inserção no mundo do trabalho, da elevação da escolaridade e da qualificação profissional de seus trabalhadores.

Iniciativa do Movimento Santa Catarina pela Educação, este Prêmio reafirma os compromissos essenciais e permanentes com setores econômicos catarinenses visando incentivá-los a serem protagonistas de ações em prol da elevação da escolaridade e qualificação profissional de seus trabalhadores diante dos desafios impostos para o crescimento econômico do país.

Esse Prêmio, cuja primeira edição foi realizada em 2014, quando, então, era denominado de Prêmio FIESC A Indústria pela Educação, ganha mais força ao ampliar o escopo de participação para os setores econômicos da agricultura, do comércio e dos transportes .

Realizado a cada dois anos, contou com a participação de 100 empresas e 113 práticas educacionais em três categorias de premiação no primeiro ano¹. Na sua segunda edição, em 2016, foram inscritas 106 empresas e 127 práticas distribuídas em quatro categorias².

As práticas inscritas materializam o protagonismo das empresas no desenvolvimento educacional de seus trabalhadores. Nesta característica reside o mérito de divulgá-las na Revista Educação: boas práticas nas empresas catarinenses³.

Mas, além de divulgá-las, a leitura dos registros das práticas possibilita a identificação das percepções das empresas sobre o quanto suas ações educacionais têm gerado valor competitivo em relação ao aumento da produtividade no trabalho e alcance de melhores resultados nos negócios.

O presente estudo é resultado da consolidação e análise dessas percepções sobre a necessidade de alinhamento do capital humano às necessidades de produção a fim de que a educação seja um eixo de transformação produtiva e social.

De um modo geral, a ênfase recai sobre uma análise de caráter sociológico a partir do discurso empresarial utilizado para descrever as práticas educacionais e sua importância no alcance dos resultados para a empresa, seja em termos de produtividade do trabalho, seja para a melhoria da eficiência de processos organizacionais, de produção, de distribuição, de logística, etc.

Porém não se trata de um documento pronto e acabado do ponto de vista da pesquisa qualitativa, mas de uma ferramenta sintética sobre as práticas empresariais para evidenciar algumas características deste esforço realizado pelas empresas do estado de Santa Catarina na área de educação do trabalhador.

A expectativa é que a leitura desta análise de percepção possa subsidiar a tomada de decisão das empresas para a melhoria, ampliação ou implantação de ações de educação que levem à geração de um ambiente cada vez mais propício à elevação dos níveis educacionais de seus trabalhadores, como também de conhecimentos e novas ideias que resultem em inovações no processo produtivo, na melhoria da qualidade dos produtos e serviços, na motivação e retenção de talentos, no aumento da satisfação dos clientes, na redução de custos operacionais, em maior produtividade, e, sem dúvida alguma, em um ambiente de maior competitividade para os negócios.

¹ Categorias de premiação em 2014: Elevação da escolaridade básica do trabalhador; Educação profissional do trabalhador; Programa de Educação Corporativa.

² Categorias de premiação em 2016: Elevação da escolaridade básica do trabalhador; Educação profissional do trabalhador; Programa de Educação Corporativa; Melhores Práticas de Estágio.

³ Nas duas primeiras edições a revista era denominada Educação: boas práticas na indústria catarinense, tendo em vista que o Movimento, até o início de 2016, estava voltado às indústrias.

A Revista Educação: boas práticas nas empresas catarinenses é uma publicação do Movimento Santa Catarina pela Educação. Na sua 3ª edição, em 2017, divulga as práticas educacionais classificadas no Prêmio Santa Catarina pela Educação de 2016.

Para conhecer o estudo dessas percepções referente às empresas inscritas na primeira edição do Prêmio, em 2014, acesse o site do Movimento Santa Catarina pela Educação e leia, na íntegra, a publicação Educação como fator-chave para a competitividade industrial: percepção das indústrias catarinenses, 2014.

Link:
http://www.santacatarinapelaeducacao.com.br/fmanager/senaimov/arquivos/arquivo22_1.pdf

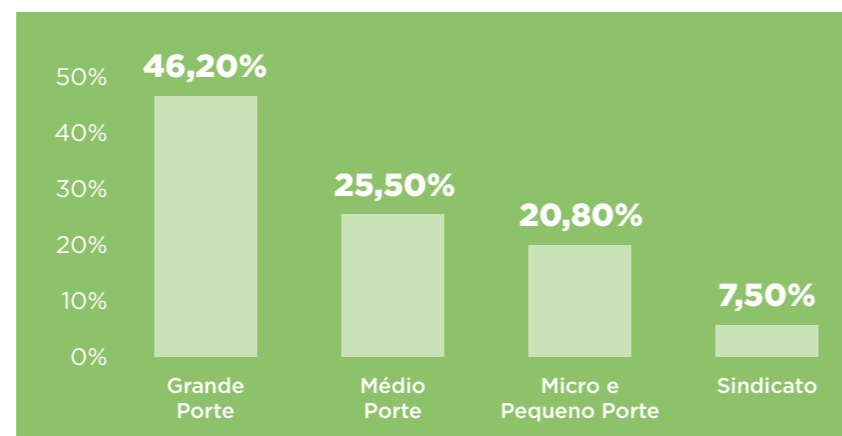
O Prêmio, iniciativa do Movimento Santa Catarina pela Educação foi criado em 2014 sob o nome FIESC A Indústria pela Educação.

2 PERFIL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DO ESTUDO

As empresas envolvidas nesse estudo são aquelas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016. Para definição do seu perfil foram consideradas as informações contidas no formulário de inscrição⁴.

Conforme observado no Gráfico 1, a distribuição dessas empresas, por porte⁵, revela que 46,2% (49) delas são de grande porte; 25,5% de médio porte (29); 20,8% microempresa ou de pequeno porte (22). Sindicatos patronais também participaram do Prêmio, representando 7,5% do total de inscritos (8).

Gráfico 1 - Distribuição das empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação - 2016.



Fonte: Formulário de Inscrição - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Essas empresas juntas alcançam números elevados de trabalhadores. Considerando apenas a planta participante do Prêmio, são aproximadamente 92 mil trabalhadores (média geral de 933 trabalhadores). Acrescentando-se a esses números os oito sindicatos participantes, que envolveram em suas ações 4.500 trabalhadores, chega-se a 96.500 pessoas ocupadas, representando 27% do total de trabalhadores das empresas signatárias do Movimento Santa Catarina pela Educação. Números demonstrados na Tabela 1.

⁴ O formulário de inscrição online, bem como o conteúdo correspondente a este formulário, Anexo A do Regulamento do Prêmio, estão disponíveis no site do Movimento Santa Catarina pela Educação (<http://www.santacatarinapelaeducacao.com.br/premio-fiesc/login.html?r=2068749120>).

⁵ Classificação por porte: Micro e Pequeno (até 99 trabalhadores); Médio (100 a 499 trabalhadores); Grande (500 ou mais trabalhadores).

Quando se considera o total de trabalhadores em todas as plantas (tanto no Brasil quanto no exterior) este número eleva-se para 550 mil trabalhadores (média geral de 5.568) beneficiados pelas práticas educacionais ou que trabalham em empresas que têm na educação um valor importante para a cidadania e qualificação de seus trabalhadores, para sua qualidade de vida e para a sustentabilidade dos negócios (Tabela 1).

Tabela 1 - Porte e média de trabalhadores das empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação (na planta e em todas as plantas) - 2016.

Porte	Números de Empresas	%	Média de colaboradores (na planta concorrente)	Média de colaboradores (em todas as plantas)
Grande	49	46,20%	1.723	10.980
Médio	27	25,50%	226	245
Micro e pequeno	22	20,80%	40	49
Sindicatos	8	7,50%		
TOTAL	106	100%	933	5.568

Fonte: Formulário de Inscrição - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Quanto a outras características que definem o perfil das empresas destacam-se aquelas apresentadas na Tabela 2:

Tabela 2 - Outras características das empresas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação - 2016.

Características	Números Absolutos	%
Estabelecimento:		
Matriz	89	84%
Filial	17	16%
Grupo Econômico:		
Sim	26	25%
Não	80	75%
Sociedade Controlada:		
Sim	14	13%
Não	92	87%
Setor Econômico:		
Agricultura	5	5%
Comércio	1	1%
Indústria	85	80%
Serviço	15	14%
Segmento de Mercado:		
Privado	99	93%
Público	7	7%

Fonte: Formulário de Inscrição - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

As empresas participantes do Prêmio, edição 2016, empregam 96.500 pessoas, representando 27% do total de trabalhadores das empresas signatárias do Movimento Santa Catarina pela Educação.

80% das empresas inscritas no Prêmio são do setor industrial.

Pode ser observado, na Tabela 2, que a edição 2016 do Prêmio, muito embora tenha ampliado sua abrangência em relação ao público-alvo, ainda teve o predomínio de inscrições de empresas industriais (80 %). Entre as demais, 14% das inscrições foram de empresas de serviços, 5% de empresas do setor agrícola e 1% do comércio. Com a adesão ao Movimento Santa Catarina pela Educação da agricultura, do comércio e dos transportes, a expectativa é que, na 3ª edição do Prêmio, em 2018, haja o crescimento de inscrições de empresas destes setores da economia.

Na distribuição das empresas pelo setor de atividade, apresentada na Tabela 3, cinco setores representam 64% do total de empresas: Agroalimentar (20%); Têxtil e Confecção (15%); Metalmeccânico e Metalurgia (14%); Construção Civil (8%); Celulose e Papel (7%).

Os demais setores que ainda despontam são: Madeira e mobiliário (6%); Agricultura (5%); Produtos Químicos e Plásticos (4%); Serviço Público (4%); Tecnologia (4%); Cerâmica (2%), representando 24% do total. Além desses setores, o Prêmio contou com a presença de outros setores como de desenvolvimento de games, saneamento e distribuição de água, telecomunicações, serviços, comércio, etc., representando 12% do total.

Tabela 3 - Empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação pelo setor de atividade - 2016.

Setor de Atividade	Números Absolutos	%
Agroalimentar	21	20%
Têxtil e Confecção	16	15%
Celulose e Papel	7	7%
Metalmeccânico e Metalurgia	15	14%
Construção civil	9	8%
Madeira e imobiliário	6	6%
Produtos Químicos e Plásticos	4	4%
Agricultura	5	5%
Serviço Público	4	4%
Cerâmica	2	2%
Tecnologia da Informação e Comunicação	4	4%
Outros	13	12%
Total Geral	106	100%

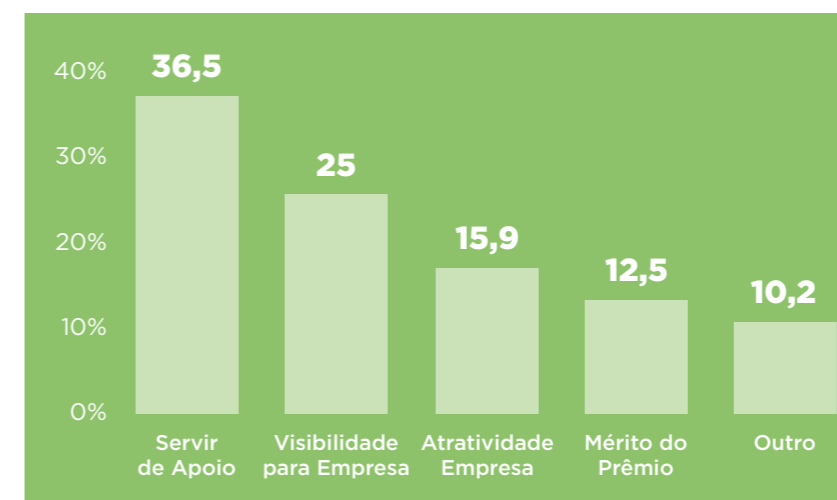
Fonte: Formulário de Inscrição - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Outra informação relevante acerca do perfil das empresas, obtida a partir dos formulários de descrição da prática educacional e de avaliação da prática de estágio⁶, trata da principal motivação para se inscrever no Prêmio.

A motivação das empresas inscritas nas categorias elevação da escolaridade básica do trabalhador, educação profissional do trabalhador e programa de educação corporativa, demonstrada no Gráfico 2, indica que:

- ▶ 36,5% a possibilidade de servir de apoio ou modelo para outras empresas no desenvolvimento de suas práticas educacionais;
- ▶ 25,0% a visibilidade que pode trazer para a empresa;
- ▶ 15,9% a possibilidade de aumento de atratividade da empresa para novos trabalhadores;
- ▶ 12,5% o próprio mérito do Prêmio;
- ▶ 10,2% uma forma de organizar melhor sua prática educacional.

Gráfico 2- Principais motivações para as empresas participantes no Prêmio Santa Catarina pela Educação inscreverem suas práticas educacionais - 2016 (%)



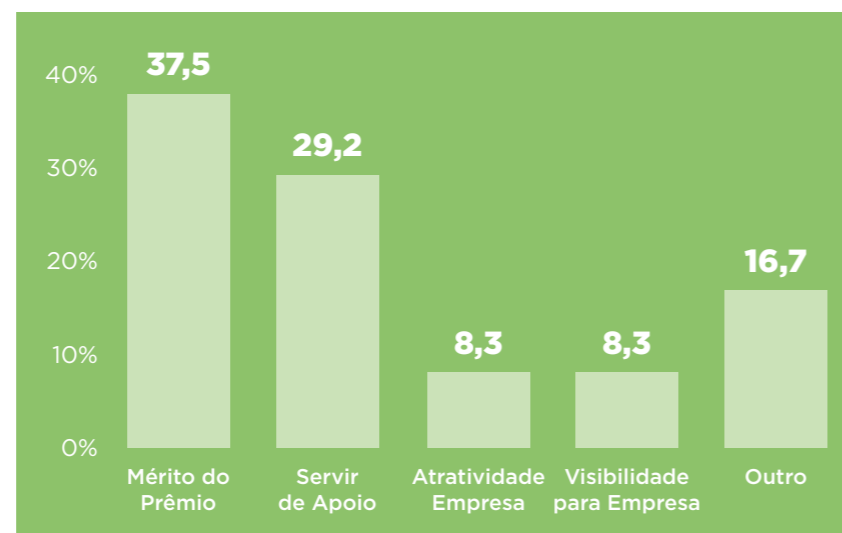
Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

⁶ São dois os formulários, um de descrição da prática, relacionado às categorias elevação da escolaridade básica do trabalhador, educação profissional do trabalhador e programa de educação corporativa; e outro de avaliação da prática de estágio, ambos na versão online, além de apresentados, respectivamente, nos Anexos B e C do Regulamento do Prêmio, disponíveis no site do Movimento Santa Catarina pela Educação (<http://www.santacatarinapelaeducacao.com.br/premio-fiesc/login.html?r=996696860>).

3 EDUCAÇÃO: GANHOS PERCEBIDOS PELAS EMPRESAS

Em relação à categoria melhores práticas de estágio, sobressai como motivação principal das empresas o mérito que o Prêmio possui no contexto do Movimento Santa Catarina pela Educação, com 37,5% das respostas. Em seguida aparece a possibilidade do Prêmio de servir de apoio para outras empresas no desenvolvimento de suas práticas educacionais (29,2%), conforme demonstrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Principais motivações para as empresas participantes no Prêmio Santa Catarina pela Educação inscreverem na categoria melhores práticas de estágio - 2016 (%)



Fonte: Formulário Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Estas informações, seguramente, mostram a relevância deste sistema de reconhecimento das empresas de Santa Catarina que estão empenhadas em elevar a escolaridade e os níveis de competências de seus trabalhadores, como uma estratégia de gestão de pessoas e, assim, se manterem comprometidas com a criação de ambientes de trabalho sempre mais competitivos e sustentáveis.

Em sua trajetória, o Prêmio tem sido reconhecido pelas empresas como uma ferramenta que estimula a introdução de melhorias em seus processos de gestão de pessoas e nas condições de escolaridade e qualificação profissional de seus trabalhadores, práticas empresariais cada vez mais utilizadas e que representam um diferencial competitivo das empresas neste século XXI.

Para identificação dos ganhos percebidos pelas empresas com as ações educacionais por elas protagonizadas, este estudo considerou as informações relatadas a dois formulários, respectivamente: descrição da prática educacional, relacionado às categorias elevação da escolaridade básica do trabalhador, educação profissional do trabalhador e programa de educação corporativa; e avaliação da prática de estágio, pertinente à categoria referente a esta temática.

Antes, porém, de apresentar tais ganhos, é importante registrar aspectos gerais relacionados às práticas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016.

3.1. ASPECTOS GERAIS DAS PRÁTICAS INSCRITAS NO PRÊMIO SANTA CATARINA PELA EDUCAÇÃO, EDIÇÃO 2016

A distribuição das 127 práticas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016, segundo as categorias de premiação, demonstrada na Tabela 4, indica um predomínio de práticas na categoria elevação da escolaridade básica do trabalhador.

Tabela 4 - Número de práticas educacionais inscritas pelas empresas participantes no Prêmio Santa Catarina pela Educação segundo as categorias de premiação - 2016.

Categorias de Premiação	Número de práticas inscritas				
	TOTAL	Grande	Médio	Micro e Pequeno	Sindicato
Elevação da escolaridade básica do trabalhador	37	22	11	3	1
Educação profissional do trabalhador	31	16	5	5	5
Programa de Educação Corporativa	35	17	8	8	2
Melhores práticas de estágio ⁷	24	10	9	5	-
TOTAL GERAL	127	65	33	21	8

Fonte: Formulários Descrição da Prática Educacional e Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

⁷ Muito embora esta categoria tenha 24 práticas inscritas, três delas foram desclassificadas por não terem sido finalizadas, impossibilitando a avaliação por parte da Comissão Julgadora do Prêmio, razão pela qual serão desconsideradas na análise descritiva deste estudo.

Elevação da escolaridade básica do trabalhador foi a categoria com mais práticas inscritas.

O Prêmio Santa Catarina pela Educação é reconhecido pelas empresas como uma ferramenta que incentiva a introdução de melhorias no processo de gestão de pessoas.

Principais características encontradas em cada uma das três categorias relacionadas a práticas educacionais.

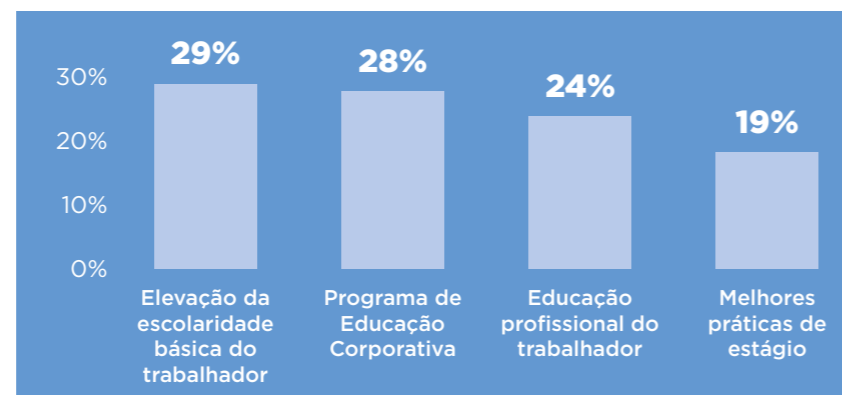
A categoria **elevação da escolaridade básica do trabalhador**, que estabelece como condição que o trabalhador tenha o nível de escolaridade compatível com as exigências de qualificação estabelecidas pela organização, e que esta elevação da escolaridade contribua tanto para a qualidade de vida dos trabalhadores quanto para o crescimento da organização (maior produtividade do trabalho, por exemplo), inclui 29% do total de práticas inscritas no Prêmio. (Gráfico 4)

Logo em seguida, com 28% das práticas inscritas, aparece o **programa de educação corporativa**, que promove o desenvolvimento de trabalhadores por meio de diferentes estratégias de aprendizagem, focadas no desenvolvimento de competências para o exercício de sua atividade profissional de acordo com os padrões de desempenho e qualidade esperados pela sua organização. Coloca como condição que a iniciativa faça parte de um Programa que esteja relacionado ao processo de gestão de pessoas, capaz de dar suporte a diversos processos organizacionais – de natureza econômica, social e ambiental – e à estratégia de mercado da organização.

Em terceiro lugar se destacam as práticas referentes à **educação profissional do trabalhador**, com 24% das práticas, e que tem por objetivo aprimorar suas competências e habilidades e executar funções gerais e específicas demandadas pela organização. Também tem o objetivo a incorporação de conhecimentos teóricos e técnicos e o desenvolvimento de competências socioemocionais relacionados à produção de bens e serviços, por meio de processos educativos desenvolvidos por iniciativa da organização ou em parceria com outras organizações, tais como escolas, sindicatos, associações.

E, por fim, aparecem as práticas relacionadas ao **estágio** (19%), que tem por objetivo a melhoria da educação, formação de futuros profissionais e a identificação e seleção de novos talentos para o mercado de trabalho.

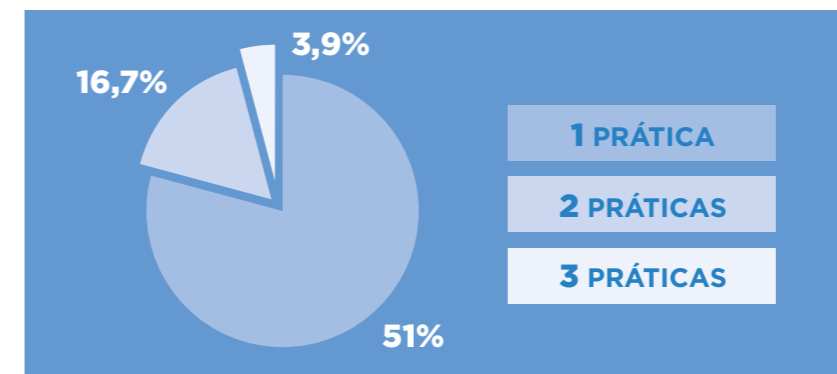
Gráfico 4 - Proporção de práticas por categoria do Prêmio Santa Catarina pela Educação - 2016



Fonte: Formulários Descrição da Prática Educacional e Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Em relação ao número de práticas inscritas por empresa, independentemente de categoria e classificação, 79,4% inscreveram uma prática; 16,7% inscreveram duas e 3,9% inscreveram três, como pode ser observado no Gráfico 5.

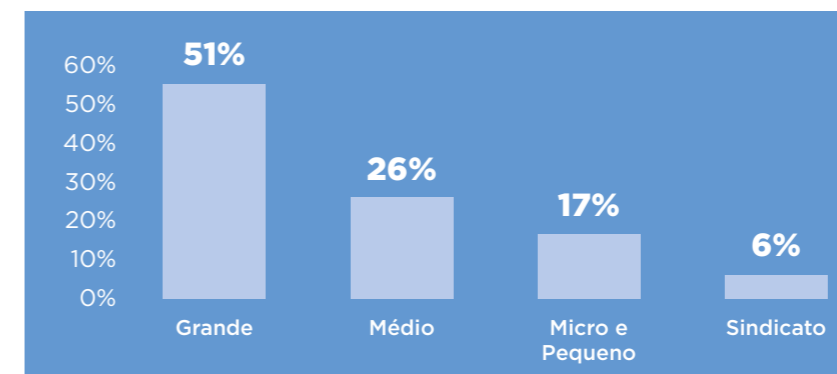
Gráfico 5 - Proporção de práticas inscritas pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação - 2016.



Fonte: Formulários Descrição da Prática Educacional e Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

No que se refere à proporção de práticas por porte, as empresas de grande porte detêm o maior número de práticas (51%), seguida das empresas de médio porte (26%) e micro e pequeno porte (17%). Os sindicatos representam 6% do total de práticas inscritas.

Gráfico 6 - Proporção de práticas por porte de empresa inscrita no Prêmio Santa Catarina pela Educação - 2016.



Fonte: Formulários Descrição da Prática Educacional e Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

É interessante observar, ainda, que 33% das práticas educacionais possuem menos de seis meses de implantação, enquanto que 7,8% possuem de seis meses a um ano de implantação. Portanto, 40,8% das práticas concorrentes ao Prêmio em 2016

As empresas de grande porte detêm o maior número de práticas inscritas no Prêmio.

Práticas educacionais referem-se às categorias elevação da escolaridade básica do trabalhador, educação profissional do trabalhador e programa de educação corporativa.

possuem, no máximo, um ano de implantação e desenvolvimento nas empresas. No outro extremo, 27,2% das práticas educacionais possuem mais de três anos de implantação e desenvolvimento (5,8% com mais de três a cinco anos e 21,4% com mais de 5 anos). Com mais de um a dois anos encontram-se 14,6% das práticas educacionais e 5,8% com mais de dois a três anos de implantação e desenvolvimento.

3.2. GANHOS PERCEBIDOS PELAS EMPRESAS DECORRENTES DE SUAS PRÁTICAS EDUCACIONAIS

O Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016, contou com 103 práticas inscritas nas categorias elevação da escolaridade básica do trabalhador, educação profissional do trabalhador e programa de educação corporativa. Estas três categorias integram o conjunto de práticas educacionais.

Na descrição dessas práticas educacionais, as empresas foram solicitadas a apresentar informações quantitativas e qualitativas referentes aos resultados obtidos com suas ações educacionais concernentes à elevação da escolaridade e dos níveis de competências do trabalhador; ao aumento da produtividade do trabalho; à melhoria da eficiência de processos (organizacionais, de produção, de distribuição, de logística, etc.).

É necessário destacar que poucas empresas apresentaram informações quantitativas sobre os impactos da prática para os aspectos indicados. Mas praticamente todas relataram o que julgaram ganhos relevantes obtidos com a implantação e desenvolvimento da prática educacional.

De um modo geral, é possível observar que há certa gestão do conhecimento destas práticas educacionais, embora seja menos evidente a efetiva adoção de um modelo de mensuração dos benefícios ou impactos dos projetos para algumas dimensões dos negócios (ou atividades econômicas), especialmente sobre o aumento da produtividade do trabalho, por exemplo, ou sobre a melhoria da eficiência de processos organizacionais, de produção, de distribuição dos bens e serviços, e assim por diante.

É sabido que os resultados de uma organização são obtidos pelas pessoas que nela trabalham. Por isso, muitas organizações – de forma mais intuitiva – utilizam-se de meios para medir mais diretamente o desempenho profissional e detectar exatamente o que está contribuindo ou não para o alcance destes resultados finais.

Por isso, nesta parte do estudo, percebe-se que o processo de avaliação de desempenho utilizado pelas organizações vem bastante carregado de percepções, e menos de parâmetros objetivos ou métricas, mas que, mesmo assim, possuem seu foco na melhoria contínua do desempenho organizacional.

A seguir são apresentados, então, os principais ganhos percebidos pelas empresas decorrentes de suas práticas educacionais.

3.2.1. Ganhos percebidos para a elevação da escolaridade e dos níveis de competências do trabalhador

As empresas, de um modo geral, salientam como os três principais benefícios da prática: a elevação gradual do nível de escolaridade do trabalhador (55,3%) e a melhoria da capacidade ou autonomia de resolver problemas no ambiente de produção, como também a melhoria da eficiência ou da produtividade no trabalho, com o retorno financeiro para a empresa (34,9%). (Tabela 5)

Há muitos casos em que a organização mostra em seu relatório a situação inicial e a situação atual, para evidenciar que mais trabalhadores concluíram seus cursos (nível fundamental e médio, por exemplo), e assim confirmam a elevação dos anos médios de estudo dos trabalhadores; ou então, que um maior número de trabalhadores pôde participar dos cursos oferecidos, ampliando não só as horas de treinamento oferecidas pela organização, como também que, em função disso, ocorreu uma elevação dos níveis de competências dos trabalhadores.

Como é possível observar ainda pela Tabela 5, outros benefícios importantes das práticas educacionais podem ser destacados, como:

- ▶ Melhoria das práticas de produção e da qualidade dos produtos (há organizações que salientam que sua política é de incentivar seus profissionais para um desenvolvimento pessoal e profissional constante, pelos benefícios que isto traz no dia a dia para o trabalhador e para a organização).
- ▶ Melhor adaptação aos processos produtivos (há práticas educacionais que salientam que os maiores benefícios ocorreram pela mudança cultural e comportamental de seus trabalhadores, uma vez que ficam mais motivados e confiantes no ambiente de trabalho).
- ▶ Percepção da necessidade ou importância de obter novos conhecimentos (há relatos que salientam a elevação da autoestima dos trabalhadores, pela sua inserção em um ambiente escolar diferenciado e com foco em questões relacionadas ao seu trabalho).
- ▶ Percepção da necessidade ou importância da elevação contínua da escolaridade.
- ▶ Melhoria da qualificação profissional (das competências adquiridas, por exemplo).
- ▶ Maior satisfação (motivação) no ambiente de trabalho.
- ▶ Melhor capacitação para almejar outras funções na empresa.
- ▶ Percepção da necessidade ou importância da qualificação profissional permanente.

São três os principais benefícios das práticas educacionais, destacados pelas empresas:

1. Elevação da escolaridade.
2. Maior autonomia para resolver problemas.
3. Melhoria da eficiência ou produtividade.

Tabela 5 – Resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere à elevação da escolaridade e dos níveis de competências do trabalhador, segundo as categorias de premiação – 2016.

RESULTADOS OBTIDOS	CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO			
	Elevação da Escolaridade Básica	Educação Profissional	Educação Corporativa	TOTAL
Elevação gradual do nível de escolaridade do trabalhador	67,6	35,5	60,0	55,3
Melhoria da capacidade/autonomia de resolver problemas	18,9	38,7	48,6	34,9
Melhoria da eficiência/produktividade/retorno financeiro	24,3	35,5	45,7	34,9
Melhoria das práticas de produção (qualidade)	13,5	35,5	40,0	29,1
Melhor adaptação aos processos produtivos	18,9	38,7	22,9	26,2
Percepção da necessidade /importância de obter novos conhecimentos	27,0	29,0	22,9	26,2
Percepção da necessidade/importância da elevação contínua da escolaridade	21,6	22,6	25,7	23,3
Melhoria da qualificação profissional (das competências adquiridas)	21,6	22,6	25,7	23,3
Maior satisfação (motivação) no ambiente de trabalho	21,6	16,1	22,9	20,4
Melhor capacitação para almejar outras funções na empresa	21,6	16,1	17,1	18,4
Percepção da necessidade/importância da qualificação profissional permanente	13,5	16,1	20,0	16,5

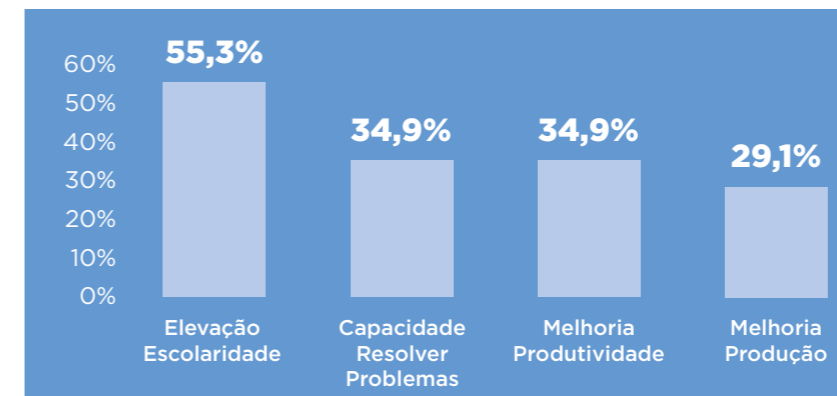
Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Há relatos de empresas que mostram o número de bolsas de estudo concedidas a seus trabalhadores em todos os níveis, como sinal de mudança da cultura organizacional em favor da elevação da escolaridade dos trabalhadores e de suas competências profissionais.

Diversas empresas salientam a importância de atrelar a oferta de educação básica com a educação continuada do trabalhador, como forma de otimizar os recursos investidos em educação e melhorar os processos produtivos.

Outros relatos destacam a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, em função de promoções internas e pelo aumento do salário; melhorias dos processos de gestão e de liderança na organização; aumento dos investimentos e de horas de treinamento ou de capacitação profissional.

Gráfico 7: Alguns resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere à elevação da escolaridade básica do trabalhador - 2016 (%)



Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Portanto, o primeiro e fundamental benefício para as empresas está em garantir que seus investimentos em capital humano elevem os níveis de escolaridade e de qualificação de seus trabalhadores, elevando conseqüentemente suas competências para o trabalho, de modo que tenham um nível de escolaridade compatível com as exigências de qualificação estabelecidas pela empresa e que represente também uma garantia de sua participação competitiva no mercado.

Trabalhadores mais escolarizados e qualificados também significa maior capacidade de adequação às novas necessidades e dinâmicas do mercado de trabalho e às constantes mudanças que vêm afetando o ambiente produtivo das empresas.

Primeiro e fundamental benefício para as empresas decorrente do investimento no capital humano.

EXEMPLOS QUE INSPIRAM



Empresa: BN Papel Catarinense Ltda.
Porte: Médio
Setor: Metalurgia básica
Cidade: Benedito Novo
Nome da Prática: Fundamentando Sonhos
Categoria: Elevação da escolaridade básica do trabalhador

Índice de colaboradores com o ensino fundamental completo passou de 21,9% para 2,78% em 2015. Índice de colaboradores cursando o ensino médio passou de 7,6% para 20,4%.

O resultado do Programa tem influenciado para a elevação da escolaridade dos colaboradores da BN Papel. Em 2012, antes de iniciar o programa Fundamentando Sonhos, o índice de colaboradores com o ensino fundamental completo era de 21,9%. Em 2015, este índice baixou para 2,78%. Quanto ao índice de colaboradores cursando o ensino médio, ele passou de 7,6% para 20,4%, indicando que houve a migração dos colaboradores do ensino fundamental para o médio, por meio do Programa Fundamentando Sonhos.

Podemos afirmar também, que nossos colaboradores estão se tornando mais estratégicos pelo aumento dos índices de ensino superior e pós-graduação. Porém temos a meta de alcançar 100% de nossos colaboradores com escolaridade básica completa.



Empresa: TECNOBLU S. A.
Porte: Médio
Setor: Vestuário - confecções
Cidade: Blumenau
Nome da Prática: Formar para Sustentar
Categoria: Elevação da escolaridade básica do trabalhador

Expressiva melhoria em diversos indicadores da Gestão de Pessoas (comparativo 2010/2015).

- ▶ Redução do turnover em 42,86%
- ▶ Redução do absenteísmo em 16,76%
- ▶ Aumento da retenção em 36%

Redução de 89,47% em acidentes de trabalho (com e sem afastamento)

Empresa: Kerbermix Serviços de Concretagem
Porte: Médio
Setor: Construção civil
Cidade: Concórdia
Nome da Prática: Capacita Kerbermix
Categoria: Programa de Educação Corporativa

Trabalhadores mais capacitados conseguem desempenhar melhor suas atividades, são mais motivados, produtivos e conseqüentemente permanecem por mais tempo em uma organização.

Na Kerbermix ocorreu a diminuição de 38% no índice de rotatividade em 2015 comparado com o ano 2014. O indicador de rotatividade no ano de 2014 atingiu o percentual de 3,6%, enquanto em 2015 obteve-se o resultado de 2,2%. No primeiro semestre de 2016, a rotatividade reduziu para o percentual de 1,9%.

Empresa: Fundação Santa Terezinha
Porte: Pequeno
Setor: Metalurgia básica
Cidade: Gaspar
Nome da Prática: Escola Santa Terezinha Fazendo o Futuro
Categoria: Elevação da escolaridade básica do trabalhador

Oportunizar o acesso à Educação é fator determinante para o crescimento econômico e social.

A decisão de implantar uma escola in company se deu a partir da constatação de que apenas 27% dos colaboradores da empresa tinham escolaridade básica completa, com o agravante de que 58% não tinham sequer concluído Ensino Fundamental, incluindo lideranças.

Desde a implantação da Escola Santa Terezinha Fazendo o Futuro, em 2015, mais de 90% dos profissionais sem Ensino Fundamental completo foram matriculados na Escola. As lideranças também foram incentivadas a voltar aos estudos.



Investir em educação básica e em qualificação profissional ajuda a garantir profissionais para uma produção de maior valor agregado, isto é, mais eficiente, com menos desperdício, com mais qualidade, com menor tempo de produção.

3.2.2. Ganhos percebidos para o aumento da produtividade do trabalho

É consenso de que trabalhadores com escolarização mais elevada e com melhor qualificação têm condições de produzir mais e com maior eficiência.

Por isso, muitas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação acreditam que investir em educação básica e em qualificação profissional ajuda a garantir profissionais para uma produção de maior valor agregado, isto é, mais eficiente, com menos desperdício, com mais qualidade, com menor tempo de produção.

Neste contexto, as descrições de 74,8% das práticas educacionais mostram que as empresas verificam uma mudança de comportamento e motivação dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho que se reflete na busca por resultados na organização, ou seja, por um melhor desempenho profissional, que tem na busca por resultados financeiros seu grande objetivo. (Tabela 6)

Pode-se verificar que 52,4% das empresas destacam que os trabalhadores, pela educação e qualificação profissional que recebem, principalmente por iniciativa das próprias organizações, conseguem aproveitar melhor suas competências e habilidades, e com isso impactando favoravelmente na produtividade do trabalho: são trabalhadores que possuem um rendimento diferenciado no ambiente de trabalho.

No relato das práticas educacionais é possível identificar uma clara percepção de que a elevação da escolaridade, a qualificação profissional e tecnológica e o desenvolvimento de competências melhoram a capacidade de utilizar as inovações (tecnologias) no processo produtivo (36,9 %).

Mas, também, cumpre prazos e metas de produção (21,4%), outro indicador relevante utilizado pelas organizações para medir se a produtividade planejada está sendo alcançada. Ou seja, este trabalhador com mais escolaridade e com mais qualificação profissional possui um maior comprometimento com os prazos e metas que lhe são propostos pela sua chefia imediata.

Um trabalhador com estas características, portanto, ajuda a:

- diminuir custos e perdas no processo produtivo;
- diminuir falhas e ocorrências de retrabalho;
- produzir bens e serviços de melhor qualidade.

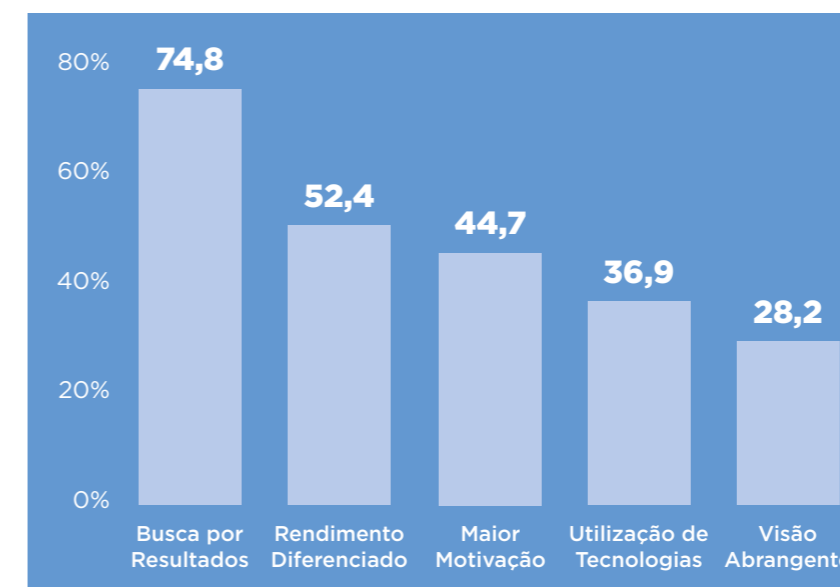
Tabela 6 - Resultados obtidos pelas organizações participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere ao aumento da produtividade do trabalho, segundo as categorias de premiação - 2016.

RESULTADOS OBTIDOS	CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO			
	Elevação da Escolaridade Básica	Educação Profissional	Educação Corporativa	TOTAL
Busca por resultados na empresa	79,3	67,7	85,7	74,8
Rendimento diferenciado no ambiente de trabalho	40,5	48,4	68,6	52,4
Redução de acidentes de trabalho	48,6	29,0	54,3	44,7
Melhoria da capacidade de utilizar as inovações (tecnologias) no processo produtivo	40,5	32,3	37,2	36,9
Visão mais abrangente do processo produtivo	29,7	25,8	28,6	28,2
Cumprimento de prazos e metas de produção	10,8	12,9	34,3	21,4

Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Outro fator destacado nos relatos das práticas educacionais diz respeito ao próprio perfil do trabalhador mais escolarizado e mais qualificado: ele tem uma visão mais abrangente do processo produtivo (28,2%) e assim pode contribuir em várias etapas deste processo e com várias equipes de trabalho, pois sua competência profissional e ocupacional lhe permite utilizar seus conhecimentos e habilidades adquiridas no desempenho de atividades no trabalho dentro de padrões de qualidade esperados.

Gráfico 8: Alguns resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere ao aumento da produtividade no trabalho - 2016 (%)



Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

A Educação impacta na produtividade por três fatores primordiais:

- Qualidade da educação oferecida.
- Alinhamento com as necessidades das organizações para produzir mais e melhor.
- Influência na redução dos índices de rotatividade e de absenteísmo.

A Tabela 6 indica ainda outros benefícios apontados pelas empresas, como a redução de doenças e acidentes de trabalho (44,7%).

Pode-se observar, a partir de inúmeros relatos, que as empresas confiam e acreditam nos estoques de conhecimentos adquiridos por seus trabalhadores, e que tais conhecimentos impactam na produtividade por três fatores primordiais:

- ▶ Qualidade da educação e capacitação profissional oferecida.
- ▶ Alinhamento destes conhecimentos ao que as organizações efetivamente precisam para produzir mais e melhor.
- ▶ Redução dos índices de rotatividade e de absenteísmo.

Portanto, pode-se acentuar a percepção das empresas na importância deste investimento em educação, priorizando consequentemente investimentos para tal, mas também exigindo que estes investimentos ocorram de forma eficiente e eficaz, ou seja, alinhados com o que necessitam para garantir a sustentabilidade de seus negócios.

EXEMPLOS QUE INSPIRAM



Empresa: Baterias Pioneiro Industrial
Porte: Grande
Sector: Metalurgia básica
Cidade: Treze Tílias
Nome da Prática: Programa de Qualificação Profissional para Operadores de Máquinas
Categoria: Educação Profissional do Trabalhador

Índice de Overall Equipment Effectiveness - OEE (Eficiência Global do Equipamento) subiu de 61,29% para 81,15%

O Indicador de OEE - Overall Equipment Effectiveness OEE, calculado com base na disponibilidade, produtividade e qualidade, tem como referência em excelência 85%.

Em comparação entre o índice de OEE do segundo semestre de 2015, quando se iniciou o Programa de Qualificação Profissional para Operadores de Máquinas, e o primeiro semestre de 2016, quando finalizou, verificou-se que o índice de OEE subiu de 61,29% para 81,15% no setor de montagem (setor onde estão 67% dos trabalhadores participantes do Programa). A melhoria deste indicador evidencia o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.

Empresa: Itapoá Terminais Portuários S.A.
Porte: Grande
Sector: Porto
Cidade: Itapoá
Nome da Prática: Projeto Facilitadores - multiplicando conhecimento, gerando resultados
Categoria: Programa de Educação Corporativa

O projeto refletiu diretamente nos índices operacionais. Com apenas três anos de operações, o Porto Itapoá está consolidado no cenário logístico portuário internacional, com vários recordes operacionais.

Em 2013, a empresa atingiu a marca de mais de 60 navios operados em um mês. Em maio de 2014 finalizaram a operação de navio com 140,3 MPH (movimentos por hora) e em junho chegaram a 136,9 MPH. Em 2015 tiveram o recorde de operação do Navio Monte Sarmiento 63 N com 155,64 MPH. Recorde do terminal em movimentação mensal do mês de outubro 32.599 (contêineres). Recorde em movimentação de Gate 23.874 (contêineres) e a atracação de 3 navios simultâneos.

Números que em apenas cinco anos de operação já tem marcas comparáveis aos principais terminais brasileiros e portos internacionais, como os portos de Singapura, Hong Kong, Rotterdam e Hamburgo.

Empresa: Termotécnica
Porte: Grande
Sector: Química
Cidade: Joinville
Nome da Prática: Alinhando a Estratégia e Desenvolvendo Competências
Categoria: Programa de Educação Corporativa

Otimizações geraram aumento da produtividade da força de trabalho operacional que possibilitaram a anulação do impacto da inflação no custo fixo e geração de maior competitividade à empresa.

Ganhos percebidos desde a implantação da prática:

- ▶ Ganho de 14 pontos percentuais em produtividade OEE (de 73,70% para 87,65%).
- ▶ Redução de: 85% das devoluções; 40% no valor desembolsado com frete; 89% de acidentes, 96% de dias de afastamento; 25% do consumo de recursos mantendo a mesma receita líquida de 2012; 20% no absenteísmo; 42% no turnover.





Empresa: BN Papel Catarinense Ltda.
Porte: Médio
Sector: Metalurgia básica
Cidade: Benedito Novo
Nome da Prática: Academia de Líderes
Categoria: Programa de Educação Corporativa

A BN Papel se orgulha do programa da Academia de Líderes. Formamos líderes engajados e alinhados com os objetivos estratégicos e a filosofia da organização.

Aumento de 9,3% do volume total de papel produzido no período de 2012 a 2015 com melhorias de processos, pois basicamente foi mantida a mesma capacidade instalada de equipamentos de produção de papel.

Também ocorreu significativa melhoria no percentual de pedidos entregues no prazo, que foi de 70% em 2012 e passou para 87% em 2015.

3.2.3. Ganhos percebidos para a melhoria da eficiência de processos

Ganhos de produtividade nas organizações, que geram valor agregado aos negócios, também são obtidos pela melhoria contínua dos processos, ou seja, das atividades que transformam insumos (entradas) em produtos ou serviços (saídas).

As organizações participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação relataram resultados positivos obtidos por meio de suas práticas na melhoria da eficiência de processos organizacionais, de produção, de distribuição e de logística.

Observa-se que, apesar da consciência dos gestores quanto à importância da melhoria permanente dos processos ou da necessidade de agregar mais eficiência aos seus processos, muitas organizações ainda apresentam dificuldades na definição das estratégias mais adequadas para obter melhorias de desempenho por meio de suas práticas educacionais.

A Tabela 7 destaca uma percepção essencial na perspectiva da eficiência de processos: os trabalhadores com maior escolaridade e com mais qualificação profissional têm maior facilidade de entender e de executar procedimentos operacionais no cotidiano de sua jornada de trabalho, o que significa: melhor compreensão do processo produtivo (75,7%).

Com este tipo ou qualidade de trabalhador, os relatos das práticas educacionais realçam outros ganhos na perspectiva da eficiência de processos:

Trabalhadores com maior escolaridade e com mais qualificação profissional tem maior facilidade de entender e executar procedimentos operacionais.

- ▶ Melhorias nos processos organizacionais, ou seja, em processos que, de forma integrada, promovem a consecução dos objetivos principais da organização (59,2%).
- ▶ Mudanças comportamentais do trabalhador (40,8%), que se preocupam com a segurança dos processos e das atividades, melhorando assim sua qualidade de vida e a qualidade do ambiente e das condições de trabalho.
- ▶ Diminuição de perdas, desperdícios, falhas e retrabalho no processo produtivo (35,9%), o que se reflete na qualidade dos produtos e serviços da organização e gera diminuição de custos e maior satisfação do cliente.
- ▶ Melhor compreensão da importância do seu trabalho no processo produtivo (33,1%), pois os trabalhadores têm um espírito mais aberto à colaboração com seus colegas e com outros setores dentro da organização.
- ▶ Aumento da motivação para o trabalho (30,1%), que se reflete na satisfação em trabalhar na organização e no maior comprometimento com metas e prazos de produção.

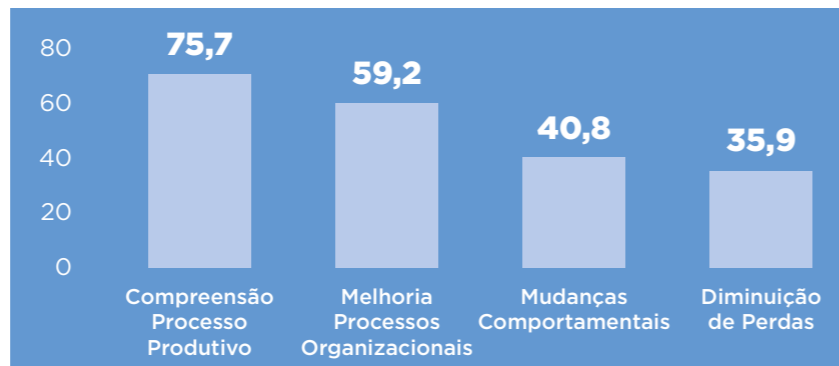
Tabela 7 – Resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere à melhoria da eficiência de processos, segundo as categorias de premiação – 2016.

RESULTADOS OBTIDOS	CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO			TOTAL
	Elevação da Escolaridade Básica	Educação Profissional	Educação Corporativa	
Melhor compreensão do processo produtivo	78,4	67,7	80,0	75,7
Melhorias nos processos organizacionais	56,8	48,4	71,4	59,2
Mudanças comportamentais	51,4	22,6	45,7	40,8
Diminuição de perdas e custos no processo produtivo	27,0	38,7	42,9	35,9
Melhor compreensão da importância do seu trabalho no processo produtivo	43,2	25,8	28,6	33,1
Aumento da motivação para o trabalho	24,3	29,0	37,1	30,1
Aumento do interesse em sugerir melhorias no processo produtivo	21,6	16,1	22,9	20,4
Melhoria da qualidade do produto	2,7	41,9	20,0	20,4

Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Como ainda pode ser observado a partir da Tabela 7, existem outros benefícios detectados na descrição das práticas educacionais, como por exemplo, o aumento do interesse em sugerir melhorias no processo produtivo, o que significa maior participação dos trabalhadores na proposição de novas ideias para a melhoria de processos, como também na implantação de projetos ou ideias simples com soluções rápidas e práticas de problemas no processo produtivo. (20,4%)

Gráfico 9: Alguns resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere à melhoria da eficiência de processos - 2016 (%)



Fonte: Formulário Descrição da Prática Educacional - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Verifica-se ainda que 20,4% das práticas educacionais ressaltaram a melhoria da qualidade do produto – que é uma questão predominantemente operacional –, o que significa uma produção em conformidade com as especificações do produto.

EXEMPLOS QUE INSPIRAM



Empresa: Tupy
Porte: Grande
Setor: Metalurgia básica
Cidade: Joinville
Nome da Prática: Programa Tupy de Formação Escolar Básica
Categoria: Elevação da escolaridade básica do trabalhador

Participação de alunos e ex-alunos do Programa Tupy de Formação Escolar Básica no Programa Criação gerou um potencial de retorno de R\$ 152,9 mil

Promovido há 19 anos, o “Criação” é o programa de melhorias contínuas da Tupy, realizado com participação voluntária. Divididos em equipes, cerca de dois mil funcionários participam por ano (média histórica anual desde 1997) por meio de sugestões e implementação de melhorias nas áreas.

Entre os participantes, há trabalhadores que estudaram ou estudam no Programa Tupy de Formação Básica Escolar e contribuem ativamente nas melhorias propostas.

Em 2014, seis estudantes do Ensino Médio do Programa Tupy de Formação Escolar Básica participaram de equipes do Programa Criação, totalizando 13 melhorias, que representam retorno financeiro estimado de R\$ 89,5 mil para a empresa.

Em 2015, sete estudantes do Ensino Médio participaram de equipes do Programa Criação e contribuíram com um total de 34 melhorias, com retorno estimado de R\$ 63,4 mil.

Empresa: Companhia Águas de Joinville
Porte: Médio
Setor: Captação, tratamento e distribuição de água
Cidade: Joinville
Nome da Prática: UNICAJ - Universidade Corporativa da Companhia Águas de Joinville
Categoria: Programa de Educação Corporativa



Carlos é o exemplo de uma pessoa que não se conforma com os problemas cotidianos e busca soluções criativas para resolvê-los.

O colaborador Carlos Humberto Soares, admitido no cargo de Motorista na Companhia em janeiro de 2009, não tinha nenhum conhecimento na área do saneamento. Inscreveu-se no curso Técnico em Saneamento, recebendo bolsa da UNICAJ. Depois de concluído o curso, Carlos foi aprovado no concurso público da Companhia para o Cargo Técnico em Saneamento, sendo admitido em abril de 2015.

Participando dos grupos de CCQ, Carlos desenvolveu o projeto PCQO - Ponto de Controle de Qualidade Operacional, isto é, um padrão para o ponto de controle de qualidade instalado nas caixas-padrão em todos os pontos de controle e coleta de água para análise. O retorno financeiro deste projeto representou o pagamento de 73 meses de salário deste colaborador e de 274 vezes do valor investido na bolsa de estudos do seu curso Técnico em Saneamento.

Segundo o coordenador da área, a ideia de Carlos partiu do conhecimento técnico operacional e se desenvolveu de forma experimental, com tentativas e erros, até chegar a um resultado que atendeu às necessidades da equipe de coleta (Laboratório de Controle da Qualidade), sendo reconhecido pela AMAE - Agência Municipal de Água de Esgoto, que regula os nossos serviços. O projeto gerou uma melhoria inédita na área do saneamento, criando um ponto de amostragem confiável, em que não há intervenção ou contato com terceiros. Traz ganhos em produtividade das equipes de coleta e retorno financeiro.

3.2.4. Outros ganhos percebidos como relevantes para a empresa

Um número significativo de empresas apontaram outros resultados relevantes a partir de suas práticas educacionais, como pode ser observado a seguir: (Tabela 8 e Gráfico 10)

- ▶ 45,6% melhoria das condições e do ambiente de trabalho.
- ▶ 44,7% melhoria do clima organizacional (melhorias dos índices de satisfação do trabalhador).
- ▶ 40,8% melhoria do desempenho organizacional.
- ▶ 37,8% aumento da atração e retenção de talentos.
- ▶ 21,4% maior responsabilidade do colaborador com os resultados da empresa.
- ▶ 16,5% melhoria da qualidade dos produtos e serviços.
- ▶ 15,5% melhoria da qualidade de vida do trabalhador.
- ▶ 15,5% reconhecimento público da prática educacional.
- ▶ 14,6% valorização do ser humano.
- ▶ 12,6% melhoria do trabalho em equipe (relacionamento interpessoal).

Tabela 8 – Resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere a outros resultados relevantes para a organização, segundo as categorias de premiação – 2016.

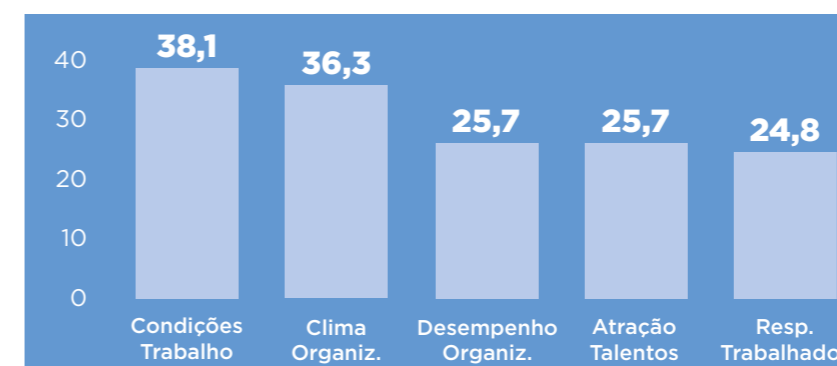
RESULTADOS OBTIDOS	CATEGORIAS DE PREMIAÇÃO			TOTAL
	Elevação da Escolaridade Básica	Educação Profissional	Educação Corporativa	
Melhoria das condições e do ambiente de trabalho	37,8	48,4	51,4	45,6
Melhoria do clima organizacional (melhorias dos índices de satisfação do trabalhador)	37,8	32,3	62,9	44,7
Melhor desempenho organizacional	40,5	38,7	42,8	40,8
Atração e retenção de talentos	43,2	35,5	34,3	37,9
Maior responsabilidade do colaborador com os resultados da empresa	18,9	6,4	37,1	21,4
Melhoria da qualidade dos produtos e serviços	8,1	22,6	20,0	16,5
Melhoria da qualidade de vida do trabalhador	18,9	16,1	11,4	15,5
Reconhecimento público da prática educacional	18,9	12,9	14,3	15,5
Valorização do ser humano	13,5	16,1	14,3	14,6
Melhoria do trabalho em equipe (relacionamento interpessoal)	10,8	6,4	20,0	12,6

FONTE: Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

É possível concluir que tais resultados relevantes acontecem em empresas que possuem uma forte aderência de suas práticas educacionais às suas reais necessidades de melhorar a eficiência ou o desempenho organizacional.

Por meio destas percepções dos gestores das práticas educacionais pode-se compreender que a elevação da escolaridade e da qualificação profissional dos trabalhadores representa não apenas uma oportunidade de ampliar e fortalecer o desempenho da organização, como também uma estratégia que oferece suporte a diversos processos internos, tanto de natureza econômica quanto social e ambiental.

Gráfico 10: Alguns resultados obtidos pelas empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação no que se refere a outros resultados relevantes para a empresa - 2016 (%)



FONTE: Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

EXEMPLOS QUE INSPIRAM

Empresa: Zen S.A.
Porte: Grande
Setor: Metalurgia básica
Cidade: Brusque
Nome da Prática: Construindo meu futuro
Categoria: Programa de Educação Corporativa



A ZEN acredita que o investimento em educação é responsável por alavancar a competitividade da empresa

O custo de produção sobre a ROL diminuiu dois por cento, o custo da não qualidade passou de 5,7% para 2,5%, o giro de estoque aumentou de 8,2 para 9,6, o OEE passou de 50% para 80%, a satisfação dos clientes passou de 77% para 93% e a avaliação da empresa na aplicação da filosofia Lean passou de 1,0 para 3,0, em uma escala de 1 a 5 pontos.

Além desses ganhos, na última pesquisa de clima, realizada em 2015, o pilar que mede o orgulho dos colaboradores em fazer parte da ZEN, teve percentual de favorabilidade de 84,84, sendo que 92% dos colaboradores descreveram a ZEN como uma boa empresa para se trabalhar.



Empresa: GDC ALIMENTOS S.A.
Porte: Grande
Setor: Produtos alimentícios
Cidade: Itajaí
Nome da Prática: Educação de Jovens e Adultos
Categoria: Elevação da escolaridade básica do trabalhador

A empresa ganha em aumentar a sua atratividade e motivação.

Colaboradores com melhor formação educacional têm mais chances de promoção interna na medida em que se tornam habilitados a participarem de processos seletivos para vagas de maior nível de exigência.

Então, a empresa ganha em aumentar a sua atratividade e motivação para que seus colaboradores desejem permanecer mais tempo nela.



Empresa: Viveiro Florestal Duffatto
Porte: Microempresa
Setor: Produção de Mudas Florestais Nativas
Cidade: Monte Castelo
Nome da Prática: Meio Ambiente: aprender para preservar
Categoria: Programa de Educação Corporativa

Temos paixão pelo que fazemos, nossa empresa é familiar, nossos colaboradores nasceram e foram criados na área rural.

“Temos paixão pelo que fazemos, nossa empresa é familiar, nossos colaboradores nasceram e foram criados na área rural.”, destaca Maicon Diego Duffecky, Diretor da Empresa.

Ele acredita que trabalhador desenvolvido, resulta em empresa mais competitiva, pois há o aumento da produtividade do trabalho, mais eficiência no desempenho da função, menor desperdício e maior economia de tempo para se determinar uma atividade. A valorização dos colaboradores também gera o aumento da satisfação interna e a melhoria do atendimento aos clientes.

3.3. CARACTERÍSTICAS DOS PROGRAMAS DE ESTÁGIO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES DO PRÊMIO

O Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016, contou com 24 práticas inscritas na categoria ‘melhores práticas de estágio’. Conforme citado anteriormente, três destas práticas foram desclassificadas por não terem sido finalizadas, impossibilitando a avaliação por parte da Comissão Julgadora do Prêmio, razão pela qual serão desconsideradas na análise descritiva deste estudo. As 21 práticas de estágio aqui consideradas incorporam 457 estagiários, representando uma média de 21,8 estagiários por prática.

A Tabela 9 apresenta as principais características dos programas de estágio dessas empresas.

Tabela 9 - Características das práticas de estágio das empresas participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação que se inscreveram na categoria Melhores Práticas de Estágio - 2016.

CARACTERÍSTICAS DAS PRÁTICAS DE ESTÁGIO INSCRITAS	TOTAL	POSSUI	
		Sim	Não
1 - Critérios de habilitação			
Contrato de concessão assinado com o IEL vigente no mínimo até 31 de julho de 2015	100,0	90,5	9,5
Oferece seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário	100,0	100,0	-
2 - Processo de atração de estagiários da empresa: estratégias utilizadas para atrair estudantes para o programa de estágio			
Identidade organizacional	100,0	71,4	28,6
Credibilidade da marca	100,0	80,9	19,1
Programas de desenvolvimento	100,0	57,1	42,9
Reconhecimento	100,0	71,4	28,6
Valor da bolsa e/ou benefício	100,0	100,0	-
Comunicação	100,0	57,1	42,9
3 - Metodologia de avaliação dos candidatos para vagas de estágio			
Metodologia de avaliação	100,0	100,0	-
Análise do currículo do candidato	100,0	80,9	19,1
Entrevistas individuais	100,0	90,5	9,5
Entrevistas por competência	100,0	23,8	76,2
Prova situacional (resolução de cases)	100,0	19,0	81,0
Teste de redação	100,0	33,3	66,7
Dinâmica de grupo	100,0	42,9	57,1
Teste de habilidade (idiomas, ferramentas, raciocínio lógico)	100,0	47,6	52,3
4 - Fornece feedback aos candidatos não aprovados nos processos seletivos como prática organizacional			
Fornece feedback	100,0	85,7	14,3
Por e-mail	100,0	57,1	42,9
Por telefone	100,0	42,9	57,1
5 - Estrutura e política para a contratação de estagiários com deficiência			
Possui, em sua estrutura, política para a contratação de estagiários com deficiência	100,0	28,6	71,4
6 - Processo de integração de novos estagiários			
Realiza de maneira sistemática um processo de integração de novos estagiários	100,0	85,7	14,3
Política formal de estágio estabelecida	100,0	71,4	28,6

Continua na página 34

CARACTERÍSTICAS DAS PRÁTICAS DE ESTÁGIO INSCRITAS	TOTAL	POSSUI	
		Sim	Não
7 - Informação ao estagiário sobre atribuições e resultados esperados ao ingressar na empresa			
Informação ao estagiário	100,0	85,7	14,3
Presencial	100,0	76,2	23,8
Por e-mail	100,0	9,5	90,5
Em material impresso	100,0	47,6	52,4
8 - Programa de Mentoria, Aconselhamento ou Coaching para o estagiário			
A empresa possui programa de Mentoria, Aconselhamento ou Coaching para o estagiário	100,0	38,1	61,9
9 - Inclusão do estagiário no plano de capacitação da empresa			
O estagiário é incluído no plano de capacitação da empresa	100,0	80,9	19,1
10 - Trilhas de aprendizagem para o estagiário			
São estabelecidas trilhas de aprendizagem para o estagiário	100,0	52,4	47,6
11 - Avaliação de desempenho do estagiário			
A empresa realiza de maneira sistemática a avaliação de desempenho dos estagiários	100,0	71,4	28,6
12 - Feedback periódico			
Feedback periódico com foco no aprimoramento das competências e reconhecimento dos pontos fortes	100,0	76,2	23,8
13 - Processo de seleção e desenvolvimento de supervisores de estágio			
Existe processo de seleção e desenvolvimento de supervisores de estágio estabelecido	100,0	57,1	42,9
14- Participação do estagiário em outras seleções da empresa			
O estagiário é convidado a participar de outras seleções da empresa	100,0	71,4	28,6
15 - Prática de contratação de estagiário pela empresa			
Prática de contratação de estagiário após o término do contrato	100,0	76,2	23,8
16- Pesquisa de clima organizacional			
Possui pesquisa de clima organizacional na qual o estagiário possa participar	100,0	52,4	47,6
17 - Outros benefícios ao estagiário			
A empresa oferece outros benefícios aos estagiários além dos previstos na lei de estágio	100,0	85,7	14,9
18 - Utilização dos relatórios de estágio para revisão do programa de estágio			
Os resultados dos relatórios de estágio são utilizados para revisão do programa de estágio praticado	100,0	38,1	61,9
19 - Avaliação periódica do programa de estágio			
São realizadas avaliações periódicas do programa de estágio para sua melhoria em parceria com a instituição de ensino	100,0	42,9	57,1
20 - Melhorias implantadas na empresa por iniciativa de estagiário			
No último ano, houve melhorias implantadas por iniciativa de estagiários	100,0	71,4	28,6

Fonte: Formulário Avaliação da Prática de Estágio - Prêmio Santa Catarina pela Educação, 2016.

Segundo a Lei 11.788/2008, o estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Estagiar em uma empresa na área de interesse do jovem ou adolescente, sob a supervisão de profissionais experientes, representa a oportunidade de complementar sua aprendizagem, aliando a teoria aprendida na escola e na universidade com a vivência do dia a dia das empresas, aumentando suas chances de ingressar no mercado de trabalho em uma boa posição.

Por isso, a importância de que os programas de estágio apresentem a maioria das características avaliadas nas práticas inscritas no Prêmio Santa Catarina pela Educação, citadas na Tabela 9, tendo em vista que o estágio:

- ▶ Possibilita o conhecimento da realidade do mundo do trabalho.
- ▶ Auxilia na escolha da área de atuação.
- ▶ Estimula a criatividade e o desenvolvimento de novas habilidades.
- ▶ Favorece a construção de uma rede de relacionamento.
- ▶ Proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional.
- ▶ Contribui no desenvolvimento para a vida cidadã.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, realizado a partir da análise das práticas educacionais protagonizadas pelas empresas concorrentes ao Prêmio Santa Catarina pela Educação, edição 2016, reúne elementos muito próximos àqueles levantados no primeiro estudo concernente às práticas da 1ª edição do Prêmio (2014) e, também, confirmam a premissa de que a educação é percebida pelas empresas como fator-chave para o aumento da produtividade e competitividade.

Nas manifestações dessas empresas é possível perceber claramente o entendimento de que trabalhadores mais escolarizados e qualificados significam maior capacidade de adequação às novas necessidades e dinâmicas do mercado de trabalho e às constantes mudanças que vêm afetando o ambiente produtivo das empresas.

Até porque, com o apagão de força de trabalho qualificada, as empresas tem compreendido que precisam investir esforços na formação e capacitação de seus profissionais para suprir suas necessidades de crescimento e impactar positivamente na competitividade, produtividade e qualidade dos bens e serviços produzidos.

Neste contexto, 74,8% das práticas educacionais mostram que as empresas verificam uma mudança de comportamentos e de motivação dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, que se reflete na busca por resultados na organização.

Para 52,4% das empresas os trabalhadores, pela educação e qualificação profissional que recebem, conseguem aproveitar melhor suas competências e impactar favoravelmente na produtividade do trabalho, pois são trabalhadores que possuem um rendimento diferenciado no ambiente de trabalho.

Ganhos de produtividade nas empresas, que geram valor agregado aos negócios, também são obtidos pela melhoria contínua dos processos, ou seja, das atividades que transformam insumos (entradas) em produtos ou serviços (saídas).

As informações destacam uma percepção essencial na perspectiva da eficiência de processos: os trabalhadores com maior escolaridade e com mais qualificação profissional têm maior facilidade de entender e de executar procedimentos operacionais no cotidiano de sua jornada de trabalho (75,7%).

É possível concluir que tais resultados relevantes acontecem em organizações que possuem uma forte aderência de suas práticas educacionais às suas reais necessidades de melhorar a eficiência ou o desempenho organizacional.

Por meio destas percepções dos gestores das práticas educacionais pode-se compreender que a elevação da escolaridade e da qualificação profissional dos trabalhadores representa não apenas uma oportunidade de ampliar e fortalecer o desempenho da organização, como também uma estratégia que oferece suporte a diversos processos internos, tanto de natureza econômica quanto social e ambiental.

As razões de implantação da prática pelas organizações são bastante claras e com o foco direcionado para o protagonismo que delas se espera em ações de elevação da educação básica de seus colaboradores, como também de elevação de sua qualificação pessoal e profissional.

As principais razões de implantação que podem ser destacadas a partir dos relatos das práticas educacionais são as seguintes:

- ▶ 71,8% melhoria da qualificação pessoal e profissional de seus colaboradores, como forma de melhorar a compreensão de manuais e de procedimentos operacionais, de atender as exigências do mercado de trabalho e, enfim, de melhorar a capacidade profissional e tecnológica de seus trabalhadores.
- ▶ 60,2% elevação da educação básica de seus colaboradores, como forma de redução do déficit de escolarização dos trabalhadores, de melhoria dos indicadores de escolarização na organização, de desenvolver capital humano para a organização a partir da educação básica, de suprir a demanda por trabalhadores com educação básica e, conseqüentemente, de formação de trabalhadores mais competitivos.
- ▶ 31,1% necessidade de criar perspectivas de crescimento pessoal e profissional para seus colaboradores, seja como forma de valorização de seus trabalhadores, seja como forma de facilitar a progressão nas carreiras da organização, mas sempre procurando a formação e desenvolvimento do trabalho mais eficaz em equipe.
- ▶ 29,1% contribuição para a melhoria ou eficiência de seus processos, na medida em que apenas com força de trabalho qualificada é possível obter a melhoria contínua e a qualidade dos processos organizacionais e produtivos. Além do mais, a ampliação e diversificação de produtos e serviços gera a necessidade de uma maior capacidade técnica dos trabalhadores, que também podem, desse modo, contribuir para a transformação das necessidades dos clientes em produtos e serviços capazes de atender suas expectativas.
- ▶ 25,2% atender necessidades de crescimento ou expansão da empresa, gerando desse modo capacidade técnica para a própria organização e melhorando, conseqüentemente, o ambiente e as condições de trabalho na perspectiva da sustentabilidade dos negócios. Esta razão também implica no desenvolvimento de pessoas para o crescimento projetado pela organização para o curto, médio e longo prazo.

Tais práticas, portanto, estão alinhadas às atividades-fim das empresas, e daí sua centralidade no planejamento estratégico, pelos impactos ou resultados que proporcionam às próprias organizações e a seus trabalhadores, como afirmam diversas empresas.

Vale destacar que quase todas as organizações participantes do Prêmio Santa Catarina pela Educação afirmaram que realizam uma avaliação muito positiva de suas práticas educacionais, na medida em que se trata de um investimento, e daí a necessidade de controlar, de alguma forma, a ação educativa desenvolvida por elas próprias ou parceiros, como forma de aumentar a efetividade ou o retorno deste investimento.

Isto significa, na visão organizacional, que a prática organizacional está integrada à política da organização, de valorização de seus trabalhadores e enquanto um processo que oferece suporte a outros processos de natureza econômica e social.



EDUCAÇÃO O NOVO NOME DO DESENVOLVIMENTO.

www.santacatarinapelaeducacao.com.br

Realização



Parceiros Nacionais



Parceiros Internacionais

