

CATEGORIA ORGANIZAÇÃO:

Desenvolvimento

RESPONSÁVEIS PELO CASE:

Juliana Hassumi

Fernanda Dalmaso

A PLATAFORMA

QUE ELEVOU A GESTÃO

DO DESENVOLVIMENTO

NA PRODUÇÃO STIHL.

—

qualifica+



STIHL

TOP SER HUMANO 2025 • TOP SER HUMANO 2025 • TOP SER HUMANO 2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
SOBRE A SOLUÇÃO.....	4
Referencial teórico.....	4
Objetivos, local e público-alvo.....	6
Implantação e funcionalidades.....	6
Continuidade e aplicabilidade.....	12
Orçamento.....	12
RESULTADOS.....	13
Indicadores.....	14
Impactos e benefícios.....	15
Metodologia de avaliação.....	15
CONCLUSÃO.....	16
BIBLIOGRAFIA.....	17
INFORMAÇÕES DOS AUTORES.....	19

SINOPSE

O Qualifica + é uma plataforma lançada em 2021 para gerenciar e monitorar o desenvolvimento dos operadores de produção no Brasil. A solução, focada em aprendizagem contínua e protagonismo dos colaboradores, integra três módulos: Treinamento *On the Job*, Trilhas de Desenvolvimento e Avaliação de Performance. Antes do Qualifica +, o processo era burocrático, manual e pouco eficiente. Com a plataforma, o histórico de treinamentos foi centralizado, melhorando o acompanhamento em tempo real e facilitando a gestão das equipes. As Trilhas de Aprendizagem fortaleceram competências técnicas e comportamentais, impactando positivamente o engajamento e a capacitação. Já a Avaliação de Performance trouxe mais agilidade, transparência e alinhamento nas avaliações. Entre os principais resultados estão a redução de mais de 18 mil horas de atividades burocráticas, mais de 37 mil certificações online e a melhora nos índices de qualidade, destacando a premiação da área de Montagem em 2024. O Qualifica + atende 100% dos colaboradores da produção da STIHL Brasil, gerando ganhos sustentáveis em segurança, qualidade e desempenho.

Palavras-chave: qualificação; treinamento; sistema; plataforma; operadores; gestão.

E-mail para contato: juliana.hassumi@stihl.com.br

INTRODUÇÃO

A STIHL é uma das maiores fabricantes de ferramentas motorizadas do mundo, fundada há mais de 90 anos na Alemanha. Está presente em mais de 160 países com 07 unidades produtivas, onde são fabricados motosserras, roçadeiras, sopradores, pulverizadores e outros, formando um portfólio de mais de mil ferramentas ofertadas mundialmente. No Brasil, onde chegou há 52 anos, possui uma importante unidade instalada na cidade de São Leopoldo (RS), com mais de 3 mil colaboradores em três turnos, divididos em áreas administrativas, técnicas e fabris, produzindo motores e cilindros que compõem os quase 100 produtos do portfólio brasileiro da empresa.

É na área fabril que se encontra o maior número de colaboradores. São, aproximadamente, duas mil pessoas ocupando 744 postos de trabalho nas duas fábricas em São Leopoldo, as quais contam com 5 gerências – duas na fábrica de Motores (Montagem e Componentes) e três na de Cilindros. É uma operação bastante complexa, dado o número de pessoas e processos envolvidos em cada etapa e as diferenças entre as duas operações fabris – componentes e montagem de produtos (Motores) e produção de cilindros para consumo interno do Grupo (fábrica de Cilindros), operação que é exclusiva da subsidiária brasileira. O negócio da STIHL envolve alta tecnologia e processos, por vezes, exclusivos da cadeia produtiva da empresa, tais como o processo automatizado de cromagem, que não existe em nenhuma outra fábrica no Brasil ou mesmo em outras fábricas do Grupo STIHL no mundo. Neste cenário, uma capacitação constante e qualificada dos colaboradores fabris é crucial para o sucesso do negócio.

O desenvolvimento de pessoas é levado altamente à sério na STIHL. Não é à toa que a empresa mantém um Centro de Qualificação Técnica (CQT) dentro da unidade em São Leopoldo, oferta diversos cursos de formação para colaboradores, possui um programa forte de ensino à distância e, até mesmo, gerencia uma formação dual em mecatrônica diferenciada e exclusiva no Rio Grande do Sul, desenvolvida internamente. Especificamente para a operação de fábrica, o ponto crítico é a capacitação nos postos de trabalho, que implica não somente na qualificação

do operador, mas na prontidão da equipe, estruturação da rotina e tomada de decisão. O nível de aptidão dos colaboradores para operar com excelência os postos de trabalho impacta diretamente os indicadores da área, tais como qualidade, entrega e custo de produção, além de saúde, segurança e meio ambiente, e afeta o resultado. Da mesma forma, o número de colaboradores com necessidade de capacitação ou em treinamento pode comprometer a operação se não for bem gerenciado.

O treinamento *On the Job* é realizado pelo operador de produção diretamente no posto de trabalho com o auxílio de um colega mais experiente naquela operação. O objetivo é garantir a qualidade da produção por meio do conhecimento das normas de trabalho daquele posto, tais como Norma de Operação Padrão, Norma Técnica de Processo e Norma Técnica de Medição. Na STIHL, esse processo, tanto em Motores quanto em Cilindros, era altamente demandante. Os registros das capacitações eram feitos em documentos em papel e passavam por um fluxo de aprovação que envolvia diversos aprovadores, o que tornava o processo lento e, eventualmente, pouco claro quanto à mudança de status dos operadores. O acesso à informação era difícil, uma vez que não estava centralizado nem à disposição de todos os envolvidos, e o processo de controle das certificações era feito via planilha de Excel. Sendo a qualificação do colaborador um fator crítico para a produção, os processos de registro, monitoramento e controle das capacitações, bem como o próprio treinamento, demandavam uma solução mais eficiente, ágil e precisa, que não apenas qualificasse todo o processo envolvido no *On the Job*, mas que também refletisse o padrão STIHL de tecnologia e inovação. Foi assim que a empresa desenvolveu o sistema batizado de Qualifica +, que elevou a gestão de treinamento dos operadores de produção a um patamar de mais agilidade, precisão, segurança, sustentabilidade e protagonismo. “A decisão da STIHL em investir na plataforma representa um passo importante na valorização e no desenvolvimento das nossas pessoas. Começamos com o *On the Job* e hoje atuamos com três módulos, o que demonstra nossa crença no potencial dessa ferramenta”, diz Juliana Hassumi, Supervisora de Desenvolvimento de RH. “O Qualifica + nos ajuda a estruturar e dar visibilidade ao processo de qualificação. Ele organiza as informações de forma estratégica, permitindo uma visão clara da trajetória de de cada colabora-

dor. Isso fortalece a construção do aprendizado contínuo, possibilita feedbacks mais direcionados e nos leva a pensar na carreira das pessoas. Investir nessa ferramenta é investir em gente, no crescimento individual e coletivo e na preparação da nossa empresa para os desafios do futuro”, justifica.

O Qualifica + é uma plataforma que concentra três módulos: Treinamento *On the Job*, Trilha de Aprendizagem e Avaliação de Performance. É acessível ao colaborador, liderança e área de Treinamento e Desenvolvimento, para que cada um possa cumprir a sua etapa no processo de capacitação e fazer a gestão do seu desenvolvimento pessoal e da equipe. A plataforma centraliza dados e informações sobre o operador e suas aptidões, seu status de capacitação e necessidades de treinamento, e fornece a informação, a qualquer momento, com rapidez, clareza e precisão. Concebida pela área de T&D em parceria com a Produção, representada por um Operador Multifuncional com profundo conhecimento em processos de montagem, a solução contou com o expressivo apoio da gerência, fator determinante para sua viabilização. O desenvolvimento técnico foi conduzido por uma empresa especializada, que entregou um sistema exclusivo e customizado para atender às demandas específicas da STIHL.

A implementação iniciou em 2021 com o sistema *On the Job* na montagem, seguiu com as customizações, atendimento de toda a produção e lançamento das trilhas de aprendizagem e performance em 2024. No módulo *On the Job*, o Qualifica + centraliza todo o histórico de treinamentos do colaborador no seu posto de trabalho e permite que a área de T&D acompanhe a evolução dos operadores em tempo real. O sistema também facilita a gestão das equipes, sinalizando aos líderes quando é necessário qualificar um colaborador ou quantas pessoas estão em processo de treinamento em determinado posto, auxiliando na tomada de decisão. O módulo de Trilhas de Aprendizagem foca no fortalecimento de competências técnicas e comportamentais, ampliando a compreensão dos colaboradores sobre a importância das rotinas, padrões e propósito dos processos produtivos. Essa abordagem impulsiona o engajamento e o protagonismo no desenvolvimento profissional. Construídas a partir dos pilares de Segurança, Meio Ambiente, Qualidade, Produção/Processo e Excelên-

cia Operacional, as trilhas abrangem toda a produção. Já o módulo de Performance permite medir e aprimorar o desempenho dos colaboradores. Com ele, houve redução no tempo de preenchimento de formulários, melhoria na transparência das avaliações, alinhamento de *feedbacks* e definição de objetivos para novos ciclos, além de promover uma aproximação maior entre os gestores e suas equipes.

A plataforma é acessada via link no HUB STIHL, Sharepoint da empresa (antiga intranet), com login e senha, e já está sendo utilizado por 100% dos colaboradores das fábricas. Em quase quatro anos de implantação, já proporcionou redução de custos e de milhares de horas de atividades burocráticas, ganhos em tempo, sustentabilidade, segurança e qualidade nos treinamentos, atualização e disponibilização mais eficaz dos treinamentos conforme necessidade do setor e do cargo e impacto direto nos indicadores das áreas.

SOBRE A SOLUÇÃO

Referencial teórico

O desenvolvimento contínuo de colaboradores é crucial para o sucesso organizacional. Segundo a Redação Mundo RH (2025), as plataformas de treinamento estão na vanguarda da transformação, auxiliando as empresas a desenvolverem seus colaboradores de maneira eficaz e adaptada aos desafios contemporâneos. Albino (2024) defende que a tecnologia é indispensável na gestão da aprendizagem. Por meio de plataformas *Learning Management System (LMS)*, os recursos são centralizados em um só sistema, facilitando o acesso a materiais de estudo, avaliações e tarefas, possibilitando o monitoramento do progresso de cada um. Segundo o autor, as plataformas garantem, ainda, uma oferta de treinamentos padronizada, desenvolvendo a todos com o mesmo nível de qualidade, o que gera impacto direto nos resultados e na eficiência operacional. Métodos de formação corporativa otimizados também impactam na redução de custos, além de permitir que sejam realizados em qualquer lugar, sem necessidade de gastos para formação presencial. Por

fim, fortalecem a cultura de aprendizagem contínua, incentivando que os próprios colaboradores busquem ativamente seu desenvolvimento. Grisosti (2024) considera que uma plataforma de gestão de treinamento corporativo é a melhor ferramenta para gerenciar, aplicar e promover uma cultura de desenvolvimento constante. O autor diz que “a educação corporativa é fundamental para a construção de equipes de alta performance e a retenção de talentos” (2024), já que possibilita a criação de conteúdos variados, gestão de usuários e análise de desempenho.

Segundo Galvão (2025), a necessidade de flexibilidade e adaptabilidade no ambiente organizacional contemporâneo torna obsoletos os modelos tradicionais de treinamento. A implementação de plataformas digitais, a personalização do aprendizado e o emprego de metodologias imersivas, a exemplo da realidade virtual, surgem como imperativos estratégicos para garantir a inovação e a eficiência exigidas pelo mercado atual. O treinamento *On the Job* é uma das formas de incentivar as equipes a manter um ciclo de aprendizado contínuo, pois adquirem experiência prática enquanto executam suas funções. Por envolver orientação e supervisão de colegas mais experientes, os colaboradores recebem *feedback* imediato e têm a oportunidade de aplicar o aprendizado em situações reais de trabalho. Oliveira (2023) afirma que, ao alinhar a teoria com a prática, o treinamento *On the Job* permite que o profissional absorva conceitos, técnicas e métodos importantes de maneira prática, ágil e intuitiva. Grisosti (2024) e Peres (2024) citam a promoção de um ambiente de apoio e colaboração como uma das vantagens do *On the Job*, considerando que os colaboradores se sentem mais confortáveis para fazer perguntas, buscar ajuda e compartilhar conhecimentos. Conforme Beck (2017), a ideia é compatível com a filosofia de Aristóteles, de que a virtude moral é adquirida pelo hábito, ou seja, só se aprende a fazer, fazendo. Nesse sentido, as trilhas de aprendizagem têm papel fundamental. As sequências estruturadas de atividades que um colaborador deve realizar para obter um determinado conhecimento contribuem para o desenvolvimento contínuo e geram melhores resultados para a empresa (Pazetto, 2024).

Ao final do processo, a avaliação de performance cumpre o papel de avaliar o colaborador e seus resultados. Para Rohr (2023), o objetivo é medir a eficácia e a pro-

atividade das pessoas no cumprimento de suas responsabilidades e metas, além de oferecer informações para identificar pontos fortes e áreas que necessitam de melhoria e proporcionar *feedback* construtivo. Assim, é possível construir um plano de ação com foco no crescimento das pessoas. Para que possam se sobressair no mercado, as empresas têm na avaliação de performance um elemento chave. Uma avaliação bem conduzida capacita a formação de times de alta performance, impulsionando a inovação e a busca pela excelência. Para Cunha (2025), colaboradores que aprimoram habilidades são capazes de desenvolver atividades com mais qualidade, rapidez e segurança, minimizando falhas na execução. Quando estão seguros com a função, são também mais engajados, o que acaba refletindo na construção de empresas inovadoras, as quais conectam a atuação de cada um com a cadeia de negócios, gerando ganhos para todos.

Objetivos, local e público-alvo

Os objetivos do Qualifica + são: **garantir a precisão e a padronização dos treinamentos *On the Job* na STIHL; prover uma solução eficaz para o gerenciamento das qualificações dos operadores; criar trilhas de aprendizagem estruturadas; e garantir a avaliação de performance dos colaboradores da produção.** É destinado a todos os 2.067 operadores de produção da empresa em São Leopoldo (RS), sendo utilizado por colaboradores e líderes que a subsidiária brasileira mantém nas unidades de Motores e Cilindros.

Implantação e funcionalidades

Tomada a decisão de se ter uma plataforma de gestão dos treinamentos *On the Job* dos operadores, foi feito um levantamento de necessidades junto às lideranças das fábricas e contratado um fornecedor para o desenvolvimento técnico do sistema. O processo foi coordenado pela área de T&D, responsável pela capacitação dos operadores. O trabalho seguiu conforme a linha do tempo ao lado. A primeira eta-

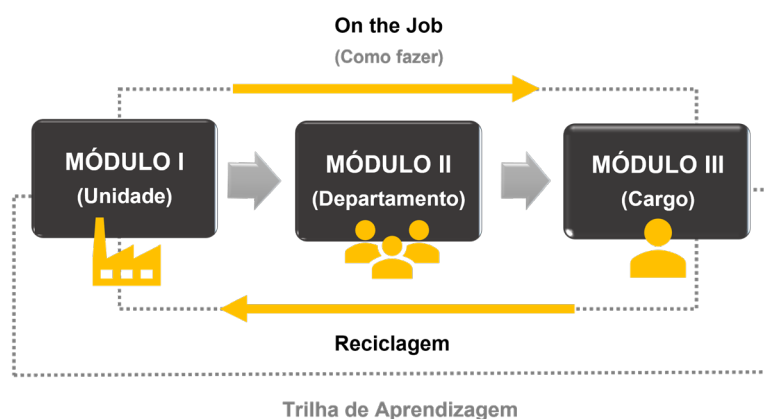
pa, realizada em 2021, foi a transferência das atividades feitas em papel para o sistema. Foram criados formulários online para registro das capacitações e inserida no sistema a matriz de multifuncionalidades, anteriormente configurada em uma planilha Excel. Em maio daquele ano, a empresa



rodou um projeto piloto em uma linha da Montagem e, no mês de agosto, na área de Cromagem da fábrica de Cilindros. Em 2022, foram feitas customizações específicas e dado início ao processo de implementação da plataforma em toda a planta. No ano seguinte, foi concluída a implementação do *On the Job* para toda a produção e dado início ao mapeamento do sistema de Trilhas de Aprendizagem e Performance, lançado em 2024. Com o objetivo de qualificar os operadores quanto aos porquês e propósitos de suas funções, a empresa propôs a realização de quatorze KAIZENs na produção com a presença das lideranças das unidades organizacionais e de áreas de apoio como qualidade, processos, segurança do trabalho e meio ambiente, a fim de discutir a necessidade de qualificação dos operadores, identificando conteúdos que contribuíssem tanto para a compreensão do propósito do trabalho quanto para o aprimoramento técnico necessário à sua execução. A partir daí, foram criadas as trilhas na plataforma, algumas com mais de 20 horas de treinamento, as quais elevam a qualificação dos operadores e complementam o treinamento *On the Job*.

O sistema atual utilizado pela STIHL para avaliação de performance será descontinuado em breve, e a necessidade de encontrar uma alternativa para a realização desse processo levou a área de T&D a considerar a inclusão do módulo no Qualifica +. A conclusão dos envolvidos foi de que faria sentido, uma vez que a avaliação de performance é a culminância de todo o processo de capacitação pelo qual passam os colaboradores, e assim, em 2024, foi também concluída a implementação desse sistema, trazendo para o Qualifica + seu desenho final. Uma estratégia utilizada na implantação da solução foi envolver as pessoas na sua concepção. Em 2024, no aplicativo de comunicação da STIHL, foi aberta uma votação para

que os colaboradores pudessem escolher o nome da plataforma, até então chamada apenas de Sistema *On the Job*. Qualifica + foi o nome vencedor, sugerido por um operador. Com a solução devidamente batizada, foi criada toda a identidade visual. O Qualifica + é composto por 3 módulos, que proporcionam o desenvolvimento do colaborador durante seu ciclo na STIHL, conforme a figura abaixo.



1. On the Job

Sempre que um novo colaborador é contratado ou quando há movimentações internas de equipe, é preciso prepará-lo para suas novas atividades. Para isso, são realizados treinamentos diretamente no posto de trabalho, chamados de Treinamento *On the Job*. Este formato proporciona uma aprendizagem prática e contextualizada, permitindo que o colaborador desenvolva as habilidades necessárias enquanto vivencia a rotina real da função. Quando o treinamento é concluído no posto de trabalho, o operador realiza uma prova no sistema, utilizando normas e materiais específicos da operação para sua certificação. As questões são focadas em segurança, qualidade da operação e processos, e as provas oferecem as opções Segunda Chance e Recuperação. A validação é 100% online e a troca de status de qualificação do colaborador é instantânea (por exemplo, de Em Treinamento para Treinado). Por ser um sistema totalmente online, conta com atualizações automáticas e permite ao operador a realização de treinamentos de reciclagem. O acesso é feito pelo HUB de forma simples. Do ponto de vista de operação do sistema, a funcionalidade oferece abertura de turmas, acesso a registros de treinamento, cadastro de operações, questões e flexibilidade, histórico do colaborador, documentação utilizada no processo,

liberação e controle de novas avaliações e registro. Para gestão do autodesenvolvimento e das equipes, a plataforma gera um *dashboard* com legenda em cores, onde operador e gestor conseguem visualizar o status de qualificação em todas as operações que o colaborador está apto a executar:

Matrícula	Colaborador	Qtde Operação	Qtde por Status
93165	Carlos Alexandre Oliveira da Rosa	51	0,0% (0), 7,8% (4), 92,2% (47), 0,0% (0), 0,0% (0), 0,0% (0)
92866	Jefferson Graef	47	0,0% (0), 0,0% (0), 100,0% (47), 0,0% (0), 0,0% (0), 0,0% (0)
93009	Eduas Ruan da Rosa de Lima	44	0,0% (0), 22,7% (10), 72,7% (32), 4,3% (2), 0,0% (0), 0,0% (0)
88617	Victor Gabriel de Amaral Souto	44	0,0% (0), 22,7% (10), 65,9% (29), 6,8% (3), 0,0% (0), 4,5% (2)
60216	Flavio Cuello Costa	44	0,0% (0), 34,1% (15), 52,3% (23), 13,6% (6), 0,0% (0), 0,0% (0)
60496	Wagner Silva de Abreu Monteiro	42	0,0% (0), 0,0% (0), 85,7% (36), 9,5% (4), 0,0% (0), 4,8% (2)
87777	Dani Eduardo Braun dos Santos	41	0,0% (0), 9,8% (4), 68,3% (28), 12,2% (5), 0,0% (0), 9,8% (4)
40240	Gilvan Souza dos Santos	38	0,0% (0), 2,6% (1), 89,5% (34), 2,6% (1), 2,6% (1), 2,6% (1)
92965	Rodrigo Pacheco Brazzato	37	0,0% (0), 5,4% (2), 86,5% (32), 5,4% (2), 0,0% (0), 2,7% (1)

Dentro do módulo *On the Job*, está o acesso à funcionalidade Prontidão de Equipe, que permite à operação visualizar, de forma clara e prática, a alocação diária dos colaboradores nas diferentes atividades. Por meio dela, é possível registrar no sistema, rapidamente, que operador está atuando em qual função naquele período, tornando mais fácil a verificação da sua aptidão para determinada atividade, identificando se ele está capacitado ou se precisa de treinamento como mostra a figura abaixo.

Módulo Fabríca	Título	Linha	Local	Último lançamento
028 - Condições/Carde e Descontos Linha de Condições		028 - CRIMASIM	01	02/12/2024
72074 - Chassis Lateral	Em Treinamento		01	
71791 - Diego Estéfano Cardoso Lopes	Treinado		01	
90200 - Matthew Santos Pires	Treinado		01	
028 - Condições/Passo Linha de Preparação				
19872 - Orla Externa Auto	Treinado		01	
27120 - Luiz Fernando Soares da Silva	Treinado		01	

A realização diária deste processo permite que o sistema forneça dados valiosos como tempo que cada colaborador atuou em cada posto de trabalho (Anexo I); inatividade, após 90 dias sem lançamentos, indicando que

é preciso reciclagem; e apoio à tomada de decisão, analisando a real necessidade de expor a operação a riscos ao alocar colaboradores ainda não treinados com base na flexibilidade disponível.

O módulo *On the Job* também concentra a funcionalidade Flexibilidade, que permite comparar a quantidade de colaboradores treinados por operação com a quantidade necessária para o pleno funcionamento, considerando titulares dos postos e *backups*. Essa visibilidade oferece ao gestor flexibilidade para a

tomada de decisão, avaliando de forma mais precisa a viabilidade de incluir novos colaboradores em treinamento sem comprometer a operação. Isso porque o sistema indica quando é preciso qualificar operadores e em quais postos de trabalho. O funcionamento é bastante simplificado: o operador multifuncional (OM) indica quais colaboradores estão operando em quais postos, e o sistema responde com a relação entre a quantidade de treinados e quantos são necessários. Dessa forma, aponta também a necessidade de assumir ou não riscos, uma vez que há uma informação precisa de quantos colaboradores estão em treinamento naquela área.

Com o lançamento diário da prontidão de equipe e o cruzamento dessas informações com os dados de flexibilidade de cada operação (Anexo II), o sistema é capaz de oferecer uma base sólida para análises estratégicas relacionadas à capacitação. A partir delas, é possível definir a melhor abordagem de treinamento a ser adotada, processo denominado Risco Assumido (Anexo III). Este conceito permite avaliar, de forma objetiva, se é viável iniciar o treinamento de novos colaboradores em um determinado dia, considerando a proporção entre profissionais já capacitados e em fase de formação. Assim, é possível equilibrar a necessidade de desenvolvimento com a continuidade e a segurança da operação. A visualização diária do risco assumido por operação apoia decisões mais assertivas, pois identifica o melhor momento para ampliar a capacitação sem comprometer a estabilidade dos processos.

2. Trilhas de Aprendizagem

Promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores faz parte da cultura da STIHL. Embora o treinamento *On the Job*, focado no posto de trabalho, seja uma prática consolidada, a empresa reconhece a importância de oferecer recursos complementares, que ampliem o conhecimento técnico e comportamental de forma estruturada. Este é o papel das Trilhas de Aprendizagem, que têm como objetivo centralizar, padronizar e organizar os treinamentos técnicos voltados à área fabril, promovendo uma jornada clara de desenvolvimento profissional. Assim, foram mapeadas 14 áreas com processos distintos, possibilitando a construção de trilhas específicas, ali-

nhadas à cada realidade operacional. A construção dessas trilhas em conjunto com as áreas técnicas e produtivas é um dos grandes diferenciais deste módulo. O *know-how* dos colaboradores experts nos temas, juntamente com a atuação da área de T&D, que transformou o conhecimento em uma linguagem de fácil interpretação, gerou uma funcionalidade diferenciada para a área operacional. A funcionalidade contempla treinamentos presenciais e online, estruturados conforme o cargo e a etapa da jornada, além de possibilitar a análise de pendências, o incentivo à aprendizagem contínua e a gestão monitorada do processo. Do ponto de vista operacional, o sistema oferece recursos para gerenciamento de turmas, controle de presença e aprovação, aplicação de provas e emissão de certificados de conclusão, *dashboard* para controle de status e agendamento de treinamentos.

3. Avaliação de Performance

O objetivo desta funcionalidade é aprimorar a avaliação de desempenho dos operadores, equipes e processo produtivo. Ao ser agregada ao Qualifica +, possibilitou que os envolvidos no processo ganhem tempo com o preenchimento de formulários; tenham uma avaliação transparente, uma vez que o operador tem acesso ao resultado da sua

avaliação; e alinhem *feedbacks* e objetivos para o ciclo seguinte. Tudo isso, ampliando a aproximação entre gestor e colaborador. O módulo de performance inicia na data de aniversário de contratação do colaborador e segue o fluxo acima.

Do ponto de vista de gestão, a funcionalidade oferece dados do desenvolvimento do colaborador e comparação com anos anteriores, o que favorece tanto a qualificação da gestão quanto o protagonismo do colaborador. Outro ponto forte é o *dashboard*, que permite às lideranças entenderem em que status da avaliação está



cada colaborador, a quantidade de avaliações realizadas em cada setor e a média das notas.

Continuidade e aplicabilidade

O Qualifica + é um sistema que veio para ficar. Todos os ganhos trazidos para o processo de treinamento dos operadores de produção justificam que a solução permaneça e seja aprimorada, inclusive, pela possibilidade de agregar outras funcionalidades e recursos. A inclusão da avaliação de performance com a consequente descontinuidade da aplicação atual demonstra a confiança da STIHL no Qualifica +, solução que pode ser personalizada e aplicada em outras empresas. Em 2024, foi realizada uma reunião com os gestores fabris para entender como e no quê melhorar o sistema, a fim de alinhá-lo, ainda mais, às necessidades das áreas. Entre os pontos levantados, estão: criação do campo Objetivos para o Próximo Ciclo; visualização das avaliações dos ciclos anteriores; possibilidade de exportar relatórios; e criação de um filtro por cargo. Em 2025, o foco do Qualifica + são as dificuldades, *gaps* e prioridades das áreas para definir necessidades de qualificação e treinamentos dos colaboradores. O ano começou com a contratação de 150 novos profissionais para atuar nas áreas fabris e uma previsão de investimento geral de R\$ 150 milhões, parte do qual é destinado a projetos com foco em capacitação a fim de aumentar e melhorar a produtividade da organização e elevar a sustentabilidade do negócio.

Orçamento

Em termos financeiros, foram investidos, até o momento, R\$ 760.211,68 na implantação e manutenção do Qualifica +. Para o desenvolvimento técnico da plataforma, foi contratada uma consultoria externa. Quanto a recursos humanos, há um total de 02 pessoas dedicadas *full time* ao sistema e ao processo de qualificação. Trata-se de dois funcionários que eram Operadores Multifuncionais de Treinamento, alocados em Cilindros e Motores, que eram responsáveis pelo treinamento *On the Job*. Em

2022, foram transferidos para o RH, a fim de cuidar exclusivamente do *On the Job* com o Qualifica +, e hoje ocupam posições de Analista e Assistente de Treinamento. Em 2023, foram agregadas às suas responsabilidades as Trilhas de Treinamento e Avaliação de Performance.

RESULTADOS

Desde sua implantação, o Qualifica + já garantiu segurança, qualidade e maior agilidade ao ofertar treinamentos específicos para cada operação, reduzindo mais de 18 mil horas de atividades burocráticas, anualmente, e em 50% o fluxo dos treinamentos. Proporcionou redução de custos e trouxe impactos positivos em sustentabilidade com mais de 37 mil certificações emitidas online desde 2021, eliminando impressões em papel. Oportunizou um aprendizado sistêmico ao centralizar o processo em uma mesma plataforma, disponibilizando, de forma mais eficaz e atualizada, os treinamentos conforme a necessidade do setor e do cargo, impactando diretamente nos indicadores de cada área. Um exemplo é a Montagem, que apresentava problemas em suas cifras de qualidade e, após a implantação do Qualifica +, não apenas melhorou como levou a STIHL Brasil a ganhar o prêmio de melhor cifra de qualidade do Grupo em 2024. Com a implantação das Trilhas de Desenvolvimento, o Qualifica + pôde aumentar em mais de 155% o número de treinamentos (de 47 para 120) e, aproximadamente, 30,35% em horas de qualificação, contemplando 810 colaboradores em 15.357 horas de treinamento. Na STIHL, a oferta de *feedbacks* qualificados é vista como um importante impulsionador do desenvolvimento, engajamento e empoderamento dos colaboradores. No primeiro ciclo do novo processo, foram avaliados e receberam *feedback* de suas lideranças 1.448 colaboradores, o que representa 92% dos elegíveis. Um dos grandes diferenciais dessa nova abordagem é a exigência de confirmação, no sistema, por parte do colaborador, de que o *feedback* foi de fato realizado, garantindo mais transparência e responsabilidade no processo. Essa etapa assegura que a troca entre liderança e colaborador realmente aconteça. Além de promover maior alinhamento dos operadores com a estratégia organizacional e incentivar uma postura mais

participativa, proporciona informações valiosas sobre temas sensíveis que precisam ser trabalhados com os colaboradores como segurança psicológica, saúde mental e saúde financeira.

O novo sistema também trouxe ganhos significativos para as lideranças: foi registrada uma redução de 20% no tempo necessário para preenchimento das avaliações, especialmente pela funcionalidade que permite a avaliação simultânea de até 10 colaboradores. Quando a STIHL investe no desenvolvimento de seus colaboradores, demonstra que os valoriza e acredita no seu potencial. Isso contribui significativamente para aumentar o sentimento de pertencimento das pessoas em relação à organização, pois faz com que se sintam importantes e reconhecidas. Conforme constatado em uma das perguntas da pesquisa de clima realizada no último ano, 81,7% dos colaboradores sentem orgulho em trabalhar na empresa. Diversos comentários relacionam este sentimento às oportunidades de treinamento e desenvolvimento, tais como: “a STIHL oferece oportunidades de desenvolvimento e crescimento”; “os colaboradores têm acesso a treinamentos e programas de capacitação, além de serem incentivados a buscar aprimoramento contínuo”. “Possibilita que alcancem novos patamares e atinjam todo o seu potencial”.

O Qualifica + incentiva o protagonismo dos colaboradores, conferindo maior clareza do seu papel e da importância das suas entregas para o atingimento das metas corporativas. A STIHL Brasil registrou um faturamento de R\$ 3,2 bilhões em 2024, igualando o número recorde atingido em 2022. O resultado ainda aponta um crescimento em comparação a 2023, e a marca destaca a superação dos colaboradores em meio às enchentes de maio do ano passado. Como diz o presidente da unidade brasileira, Cláudio Guenther: “o resultado apresentado é fruto de resiliência e trabalho conjunto. O principal ativo da STIHL são as pessoas”.

Indicadores

Dois indicadores gerados pelo Qualifica + são particularmente importantes no processo estabelecido pela solução, sendo analisados diariamente:

- **Flexibilidade:**

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS HABILITADOS POR OPERAÇÃO

QUANTIDADE NECESSÁRIA DE FUNCIONÁRIOS DENTRO DA OPERAÇÃO
(para operar + *backups*)

- **Risco assumido – calculado no sistema da seguinte forma:**

TOTAL FUNCIONÁRIOS TREINADOS

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE PRECISAM SER
TREINADAS + FUNCIONÁRIOS EM TREINAMENTO

Impactos e benefícios

A implantação do Qualifica + trouxe impactos significativos em tempo, sustentabilidade, qualidade, custos e satisfação dos colaboradores com redução de milhares de horas de trabalho burocrático, utilização de papel, armazenamento e impactos na produção. Ao possibilitar uma gestão mais ágil e precisa dos operadores e postos de trabalho, gerou ganhos significativos em quesitos de qualidade.

Metodologia de avaliação

A STIHL utiliza os dados e indicadores citados anteriormente e depoimentos dos colaboradores pela solução para avaliar os resultados do Qualifica +.

“O Qualifica + foi um avanço que deixa o nosso trabalho mais fácil. Como gestor, gosto bastante das avaliações de desempenho e do On the Job. Desde o desenvolvimento do sistema nós estamos engajados”. Maykel Royer, Gerente Produção Motores.

“A plataforma tem muitos benefícios como a atualização dos documentos, assegaran-

do que o material de treinamento está de acordo com nossos processos. A plataforma permite que avaliação de performance seja objetiva e assertiva. Tenho grande satisfação em utilizá-la e acompanhar a prontidão da equipe diariamente”. João Alexandre de Vargas, Supervisor Usinagem Cilindro.

“A plataforma tem sido fundamental para o meu crescimento. Ela ajuda a aprimorar conhecimentos e adquirir novas habilidades, sempre me mantendo preparado para as oportunidades de crescimento.” Eduardo Bohn Vogt, Montador Multifuncional.

“O Qualifica + proporciona praticidade e facilidade. Agora, o desenvolvimento está muito mais eficiente, com uma melhor visualização das necessidades de treinamento e do autodesenvolvimento”. Laerti da Silva, Operador Conjunto Corte Multifuncional.

CONCLUSÃO

A implantação do Qualifica + representa um salto gigantesco na gestão do conhecimento e do desenvolvimento para as áreas produtivas da STIHL. Além dos ganhos significativos na rotina organizacional, a plataforma traz um alinhamento ao patamar tecnológico e de gestão da STIHL, que sempre busca soluções criativas para atender suas necessidades. Especialmente no desenvolvimento de pessoas, a STIHL não se furta de investir em recursos e estratégias que agreguem, como é claramente o caso do Qualifica +. Em 2023, o sistema foi apresentado no *Great Place to Work* como uma estratégia de destaque que faz da empresa um ótimo lugar para se trabalhar. Este ano, será apresentada para a STIHL Estados Unidos, reforçando o quanto a unidade brasileira é pioneira dentro do Grupo. Com isso, o Qualifica + se consolida como um diferencial estratégico, que projeta a STIHL Brasil como referência em inovação, desenvolvimento humano e excelência organizacional.

BIBLIOGRAFIA

ALBINO, P. **Gestão da aprendizagem: qual sua importância e como a tecnologia pode apoiar?** (2024). Disponível em <https://www.sydle.com/br/blog/gestao-da-aprendizagem-6657906326f34320299baa11>. Acesso em abril de 2025.

BECK, C. **Aprender fazendo: learning by doing**. Andragogia Brasil (2017). Disponível em <https://andragogiabrasil.com.br/aprender-fazendo/> Acesso em maio de 2025.

GALVÃO, S. F. O. L. Inovação em aprendizagem e desenvolvimento organizacional: práticas e tecnologias emergentes. São Paulo: Editora Senac, 2025.

GRISOSTI, J. **Como escolher a melhor plataforma de treinamento corporativo? 5 vantagens e critérios** (2024). Disponível em <https://flashapp.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento/plataforma-treinamento-corporativo>. Acesso em abril de 2025.

O FUTURO do desenvolvimento de colaboradores: como plataformas de treinamento estão transformando o RH. Redação Mundo RH, citando Iván López, VP Corporate Global Sales da ODILO (2025). Disponível em <https://www.mundorh.com.br/o-futuro-do-desenvolvimento-de-colaboradores-como-plataformas-de-treinamento-estao-transformando-o-rh/>. Acesso em abril de 2025.

OLIVEIRA, A. **Treinamento On the Job: o que é e como funciona?** Educa Mais Brasil (2023). Disponível em <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/treinamento-on-the-job-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em maio de 2025.

PAZETTO, G. **Trilhas de aprendizagem: o que são, características, vantagens e como aplicar**. Twygo (2024). Disponível em <https://twygo.com/blog/trilhas-de-aprendizagem/> Acesso em maio de 2025.

PERES, Camila. **Treinamento On the Job: o que é e como funciona no ambiente corporativo**. Gupy (2024). Disponível em <https://www.gupy.io/blog/treinamento-on-the-job>. Acesso em abril de 2025.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Editora LTR, 2021.

RICARDO, E. J. (ORGANIZADORA). **Universidades corporativas: práticas e tecnologias inovadoras para a transformação da aprendizagem**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2025.

ROHR, R. **Avaliação de Performance: o que é e como aplicar na sua empresa**. Mereo (2023). Disponível em <https://mereo.com/blog/avaliacao-de-performance/#:~:text=A%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20performance%20%C3%A9%20um%20processo%20estruturado%20e%20sistem%C3%A1tico,de%20suas%20responsabilidades%20e%20metas>. Acesso em maio de 2025.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Juliana Midori Miatelo Hassumi

Supervisora de Desenvolvimento de RH. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Paraná, pós-graduada em Dinâmica de Grupos pela SBDG. Pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoas pela FAE Business School.

Fernanda Dalmaso

Gerente de Recursos Humanos. Graduada em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil, pós-graduada em Dinâmica de Grupos pela Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos, *coaching* pelo Instituto Brasileiro de *Coaching*.