



Ser Humano ^{Top}
2022
ABRH-RS

Categoria
Organização

Modalidade
Atratividade e integração de talentos

Responsáveis

Catiusca Chaves Peixoto Spode
Gerente de Recursos Humanos

Bruna Luiza Breunig
Analista de Recursos Humanos Júnior

SAUR  [®]
A LÍDER EM MOVIMENTO.

SAUR Construindo
o Futuro – Programas
para a inserção de
jovens no mercado
de trabalho

Índice

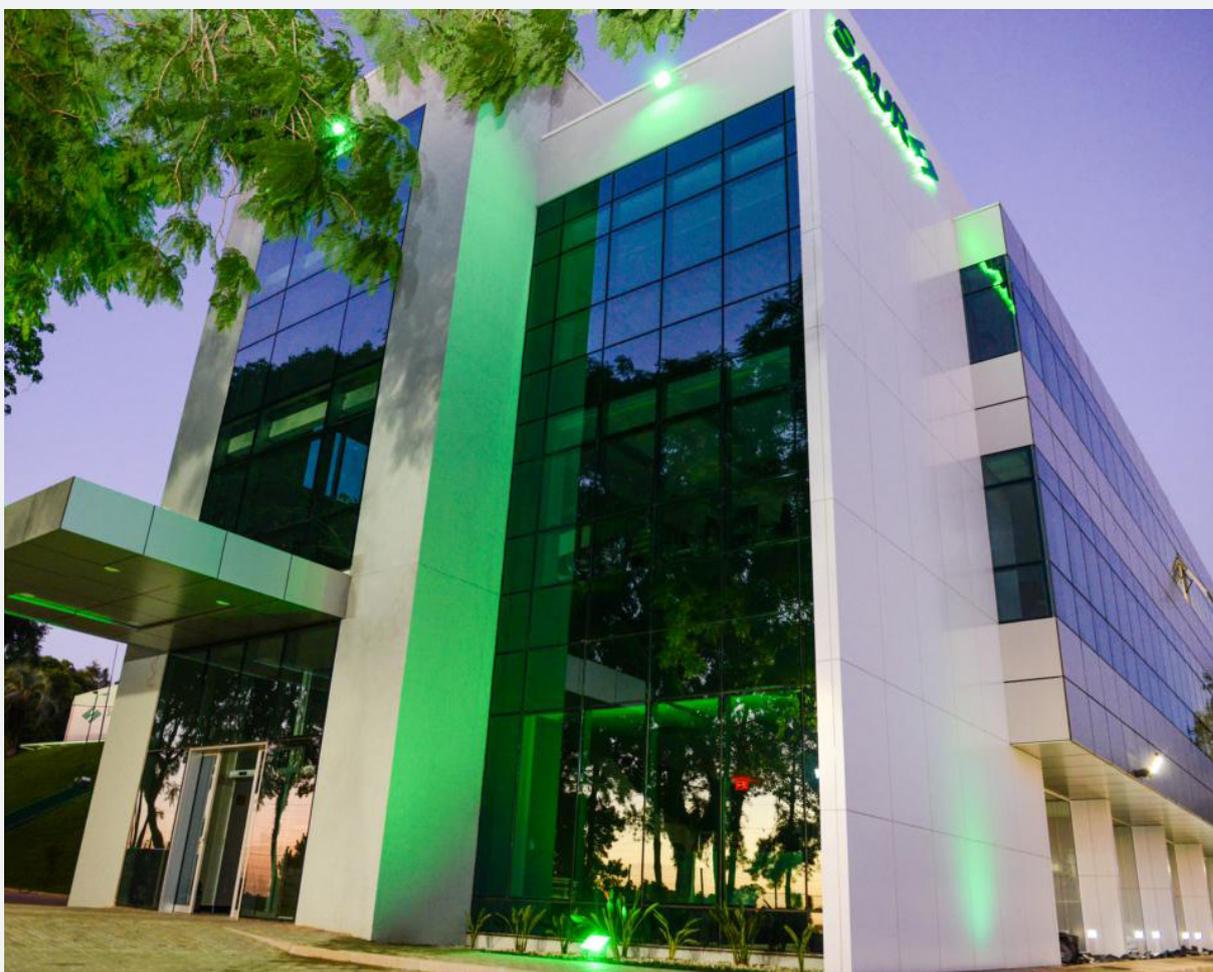
| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz | 2 |
| Programa de Estágio | 3 |
| JUSTIFICATIVA | 4 |
| OBJETIVOS | 6 |
| PÚBLICO-ALVO | 7 |
| ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO | 7 |
| Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz | 7 |
| Programa de Estágio “Construindo o Futuro” | 8 |
| CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO E PROFISSIONAL | 10 |
| RECURSOS FINANCEIROS | 10 |
| A GESTÃO DO PROGRAMA | 11 |
| METODOLOGIA | 12 |
| RESULTADOS | 12 |
| Resultados qualitativos | 13 |
| Impactos e benefícios | 16 |
| CONCLUSÃO | 17 |
| BIBLIOGRAFIA | 18 |

Sinopse

Fundada em 1926 na cidade gaúcha de Panambi, a SAUR é uma empresa do setor metalmecânico comprometida com o desenvolvimento das comunidades onde atua, priorizando a mão de obra local e gerando empregos na região. Ciente deste relevante papel social, a SAUR tem como premissa atrair e reter talentos para suportar a estratégia de sucessão de longo prazo, em todos os níveis da organização. Para o alcance deste objetivo, a corporação investe na juventude local, oportunizando o ingresso no mercado de trabalho, associado a uma formação qualificada, por meio de duas iniciativas recorrentes: o programa de estágio “Construindo o Futuro” e o programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz. Implementados há cerca de duas décadas, ambos têm apresentado resultados exitosos ao longo dos anos, sobretudo com relação à retenção de talentos. Hoje, a SAUR conta com 36 colaboradores que ingressaram na empresa como jovens aprendizes. Além disso, 41% dos profissionais da área de Controladoria e 66% do quadro ocupacional do departamento de Recursos Humanos são ex-estagiários. Os números confirmam a assertividade da estratégia e a coerência com os objetivos de longo prazo da empresa. No âmbito qualitativo, o sucesso passa pelo desenvolvimento pessoal e profissional propiciado aos jovens, que percebem a maturidade alcançada pelo ingresso no mundo corporativo favorecido pela SAUR.

Introdução

Há 96 anos, a SAUR Equipamentos S.A. é uma referência em Panambi, localizada na Região Noroeste do Rio Grande do Sul e hoje abriga uma fábrica, composta por três pavilhões, e a sede administrativa da empresa. Fundada em 1926 pelo imigrante alemão Richard SAUR, a empresa do setor metalmeccânico desenvolve, produz e comercializa soluções logísticas para movimentação de cargas e materiais em mais de 50 setores industriais, agrícolas e florestais. É líder na comercialização de plataformas de descarga de granéis e referência em equipamentos para empilhadeiras e guias florestais na América Latina. A SAUR tem uma presença global, mas permanece como uma empresa familiar, de capital fechado, e tem como CEO Ingrid SAUR, neta do fundador.



Mesmo expandindo suas fronteiras para outras cidades e países, com filiais em Flores da Cunha-RS, Valinhos-SP, Cuiabá-MT, Sinop-MT e no Paraguai, a corporação ainda é norteada pela forte conexão suas raízes e sustentada por valores genuínos preservados pela gestão familiar. A SAUR prioriza a mão de obra local, sendo um importante polo de empregos para a região.

Ciente deste relevante papel social, a empresa tem como premissa atrair e manter jovens para promover a troca de ideias e experiência entre as diferentes gerações, contribuindo para a inovação e a expansão do negócio. Ao proporcionar o ingresso no mercado de trabalho aos jovens locais, a SAUR viabiliza o crescimento profissional junto à empresa.

Este ciclo passa pelo investimento no jovem, como forma de encurtar o caminho do desenvolvimento para também garantir a sucessão geracional no quadro de profissionais da empresa. Estratégia que vem sendo bem-sucedida há, pelo menos, duas décadas, quando tiveram início duas iniciativas implementadas pela área de Recursos Humanos de forma recorrente, direcionadas a estudantes da região: programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz e o programa de estágio “Construindo o Futuro”.

Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz

Desenvolvido em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o programa oportuniza a formação profissional de jovens e adolescentes da comunidade, com idade de 16 a 24 anos, que estejam frequentando o Ensino Médio. São contempladas atividades teóricas e práticas com duração máxima de 24 meses.

Esta iniciativa é estratégica e ultrapassa a obrigação legal. Atualmente, a empresa conta com 34 aprendizes, ou seja, mais que a cota mínima definida para empresa,

de 22 participantes. A Lei estabelece uma cota de jovens aprendizes – entre 5% e 15% –, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. Desde 2006, mais de 230 jovens e adolescentes foram formados pelo programa. Resultado ainda maior é o fato de hoje permanecerem atuando na organização cerca de 36 colaboradores oriundos do programa.

Programa de Estágio

Orientado para estudantes de graduação e de nível técnico a partir dos 17 anos, o Programa de Estágio da SAUR tem duração de dois anos e objetiva, primordialmente, atrair, desenvolver e reter para o quadro profissional jovens que sejam dinâmicos, inovadores, dispostos a aprender e com interesse em construir sua história em uma empresa conceituada, líder nacional e referência na América Latina no segmento de movimentação de cargas.

Um momento em que se apresentam as diferentes possibilidades de carreira, associadas a uma jornada de aprimoramento por meio do desenvolvimento de competências variadas, como inteligência emocional, educação financeira, comunicação assertiva, entre outros.

Seguindo a premissa de que todos devem ter oportunidades para construir suas carreiras, as posições de estágio não têm limite de idade final e são extensivas também às pessoas com deficiência.

Desde 2006, 150 estagiários já passaram pelo programa e o êxito é notório. Hoje, cerca de 41% dos profissionais que compõem a área de Controladoria são ex-estagiários. No departamento de Recursos Humanos, por sua vez, 66% dos colaboradores passaram pelo programa de estágio da SAUR.

Juntas, essas duas iniciativas direcionadas aos jovens são reconhecidas pela empresa como fundamentais nas estratégias de negócio, porque a SAUR atrai e re-

têm talentos, preparando seus futuros profissionais dentro da cultura e dos valores organizacionais e garantindo, assim, a sucessão no ambiente corporativo.

Justificativa

Conduzida pelo UNICEF em parceria com a Gallup, *The Changing Childhood Project* é a primeira pesquisa a comparar a visão de adolescentes e jovens com a de adultos, sobre como é ser criança e adolescente no mundo de hoje, mostrando as diferenças entre gerações.

Os 21 mil adolescentes e jovens ouvidos em 21 países estão mais otimistas do que os adultos quanto ao futuro, mas esta não é a realidade no Brasil. O índice de otimismo entre os jovens brasileiros foi de 31% contra 57% da média da geral.

Contudo, quando o tema Educação e Trabalho é abordado, nossos jovens estão entre os que mais acreditam no poder da educação para a transformação social. Mais da metade dos adolescentes e jovens brasileiros (59%) citam a educação como o principal fator para o sucesso – versus 36% e 34%, na média dos 21 países. Quando não citam a educação em primeiro lugar, adolescentes e jovens brasileiros defendem que o trabalho árduo é o fator mais importante para ter sucesso (27%).

Sucesso profissional foi uma das preocupações apontadas pela pesquisa, talvez porque os jovens e adolescentes estão na camada da população mais afetada pelo desemprego no Brasil. No primeiro trimestre de 2022, na faixa etária de 14 a 17 anos, a taxa foi de 36,4%. Já entre 18 e 24 anos, o índice de desemprego é de 22,8%, enquanto para o total da população este índice cai para 11,1%, de acordo com dados do IBGE. Vale destacar que, nos anos 2020 e 2021, os índices de desemprego foram ainda maiores.

Nesta sociedade que ainda anseia por ser menos desigual, as empresas vêm assumindo o papel fundamental de criar mecanismos para viabilizar a inserção da juventude no mercado de trabalho, associando qualificação socioprofissional com a vivência prática.

Esta foi a motivação da campanha “Contrate um Jovem e Transforme o País”, lançada em 2021 sob a liderança do Comitê Brasil 2030, a Abvcap (Associação Brasileira de Private Equity e Venture Capital), com apoio de outras entidades. Usando a força do setor, a iniciativa envolveu treinamento das áreas de RH das gestoras de fundos signatárias, a fim de aumentar a contratação e garantir a inclusão dos jovens e qualificação, por meio de programas próprios e de instituições parceiras.

O Comitê 2030 é o órgão colegiado, criado para difundir a implementação da Agenda 2030 para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), do qual faz parte o Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico. As ações da SAUR direcionadas à juventude atendem essencialmente à meta 8.6 – Até 2030, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

Trabalho e educação não podem ser dissociados em programas direcionados à inserção do jovem no mercado de trabalho. O saber e o fazer se complementam, embora sejam ações que possam ser antagônicas conceitualmente. Esta complementaridade evidencia a importância do estágio no Ensino Técnico, Tecnológico e Superior. Trata-se de uma oportunidade educativa de reforço mútuo entre a teoria e a prática. “O saber adquirido durante a trajetória escolar ou acadêmica pode ser medido por meio da execução prática de uma tarefa, e esta, dialeticamente, impõe arranjos, ajustes e revisão na construção teórico-intelectual do educando.” (MELO, 2016)

Na SAUR, os programas de Estágio e de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz criam um valor compartilhado para a empresa e para a cidade de Panambi e

região, ao contribuírem para a inserção de adolescentes e jovens no mundo corporativo, apoiando a formação.

Um investimento de longo prazo que integra a estratégia de atração e retenção de talentos, formando jovens e adolescentes alinhados aos valores e à cultura organizacionais, com capacidade de inovar e de contribuir para a jornada de expansão do negócio, e de crescer junto com ele.

Estabelece, assim, um ciclo de prosperidade porque, ao mesmo tempo em que a SAUR impacta positivamente a comunidade local, colabora para minimizar os altos índices de desemprego juvenil no País, fortalecendo seu capital humano.

Objetivos

Os programas têm como objetivos:

- Atrair e manter talentos para suportar a estratégia de sucessão de longo prazo, em todos os níveis da organização;
- Ser a principal estratégia da SAUR para suas iniciativas direcionadas à juventude local. Tendo como público-alvo alunos do Ensino Médio, na faixa etária de 16 a 24 anos, para o “Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz”; e o programa de estágio “Construindo o Futuro”, para estudantes de graduação e nível técnico a partir dos 17 anos;
- Gerar valor compartilhado entre a empresa e a comunidade local, uma vez que as iniciativas contribuem para fomentar a geração de emprego e renda na cidade de Panambi e região, bem como apoiam a inserção de adolescentes e jovens no mundo corporativo, com formação qualificada.

Público-alvo

Segundo dados do Censo IBGE de 2010, o município de Panambi (RS) tem uma população majoritariamente jovem, concentrada na faixa etária entre 20 e 24 anos. A cidade conta com universidades e um Instituto Federal. Ijuí, com distância aproximada de 40 km de Panambi, também oferece cursos técnicos e tem faculdades e institutos públicos e privados. A região constitui um profícuo celeiro para os programas da SAUR.

A taxa de escolarização na faixa entre 06 e 14 anos é de 99,1% em Panambi (IBGE). O perfil do público-alvo do programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz são alunos do Ensino Médio, com idade entre 16 a 24 anos, que pertençam à comunidade. Dos 32 aprendizes em formação atualmente, a maioria é oriunda de Panambi e municípios próximos, como Cruz Alta, Coronel Bicaco e São Luiz Gonzaga.

Etapas de implantação

Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz

O programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz é desenvolvido em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e oportuniza, anualmente, a formação profissional a 30 jovens e adolescentes, de 16 a 24 anos, da comunidade, que estejam frequentando o Ensino Médio. O programa contempla atividades teóricas e práticas e tem duração de até dois anos.

As contratações são realizadas semestralmente, nos meses de maio e novembro, e a primeira etapa envolve a divulgação das vagas no início de cada semestre. Além de promover nas escolas da região, a SAUR também anuncia as posições no

site corporativo e recebe currículos físicos. Em geral, o programa conta com aproximadamente 60 inscrições iniciais.

A segunda etapa da triagem é uma prova com questões de Matemática e uma redação. Quem chega à terceira fase, passa por uma entrevista com a área de Recursos Humanos que busca identificar o alinhamento do perfil aos valores e à cultura organizacional. Nesta fase, o RH analisa o comportamento e interesse do candidato, bem como afinidades e planos futuros.

Os aprendizes selecionados pelo RH recebem a proposta e devem optar pelo curso que desejam estudar junto ao SENAI. São disponibilizados os cursos de: Eletricista Industrial, Eletromecânico de Manutenção Industrial, Soldador Mag, Conformador de Peças em Metal e Ferramenteiro.

Antes da assinatura dos contratos e o início das aulas no SENAI, a SAUR promove uma integração entre pais e aprendizes. É o momento de apresentação da empresa e de frisar a importância desses jovens, o papel que desempenharão, a responsabilidade que assumem dali para frente e, sobretudo, os desafios da jornada que serão importantes para o crescimento. Em seguida, iniciam-se as aulas no SENAI, onde os jovens passarão um ano apenas estudando a área selecionada.

A partir da conclusão de 40% do curso, os jovens estão aptos para iniciar a parte prática na empresa, no turno inverso às aulas, desde que já tenham alcançado a idade de 18 anos completos. As áreas aptas a receber os aprendizes são: Soldas Industrial/Florestal, Usinagem, Manutenção, Ferramentaria, Corte e Montagem.

Programa de Estágio “Construindo o Futuro”

Para estudantes a partir dos 17 anos, que estejam em processo de formação no ensino técnico ou superior, a SAUR proporciona o ingresso na empresa e incentiva o aprendizado e o conhecimento pela prática de estágio em áreas de apoio em diversos setores.

Uma premissa do programa é viabilizar um ambiente de trabalho inclusivo, para que todos tenham oportunidades de construir suas carreiras. Desta forma, as vagas de estágio não têm limite de idade final, e são extensivas também às pessoas com deficiência.

O processo seletivo de estagiários é realizado durante todo o ano, de acordo com a demanda das áreas. Os cursos de graduação aptos a participar são: Administração; Ciências Contábeis; Ciências Econômicas; Design; Direito; Engenharia Mecânica; Engenharia de Produção; Engenharia Mecatrônica; Jornalismo; Comunicação Social e Publicidade e Propaganda. Já na área técnica, as vagas são direcionadas aos seguintes cursos: Eletrotécnica; Informática; Mecânica; Mecatrônica e Fabricação Mecânica.

As posições abertas são anunciadas no site e nas redes sociais da SAUR, e o processo inicia pela seleção de currículos, com os seguintes pré-requisitos: curso em andamento; nível de inglês e/ou espanhol de acordo com cada vaga; disponibilidade de estagiar por até 2 anos; bons conhecimentos em Informática (Pacote Office) e disponibilidade para estagiar de 30 horas semanais.

A segunda etapa é uma entrevista com a área de Recursos Humanos, em que são analisados os perfis e os respectivos departamentos. A busca é pelo jovem que pense no futuro, com senso de responsabilidade e interesse pela indústria. Os selecionados seguem para a terceira fase, a entrevista com o gestor da área responsável. Os aprovados assinam um contrato firmado entre o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), a instituição de ensino do estudante e a SAUR. O contrato de estágio tem renovação semestral, podendo ser prorrogado até dois anos, sendo possível o rompimento a qualquer momento por qualquer uma das partes.

Durante o programa, o jovem recebe o acompanhamento de um mentor, que é um líder da área, além de treinamentos internos e experiências em áreas de interesse. A jornada de formação abrange ainda seis encontros, com a abordagem

de temas relacionados ao desenvolvimento socioprofissional, conforme a seguir: Autoconhecimento e Inteligência Emocional; Comunicação Assertiva e Postura Profissional; Gestão de Projetos; Gestão do Tempo e Produtividade; Educação Financeira e Carreira.

Contribuição para o desenvolvimento humano e profissional

Os programas de estágio “Construindo o Futuro” e de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz são realizados pela empresa há cerca de duas décadas. Ao longo deste tempo, a SAUR vem buscando a melhoria contínua de tais iniciativas, a partir de ferramentas de acompanhamento que norteiam o aprimoramento dos programas: sessões de feedback entre os jovens e os respectivos gestores das áreas e um canal de escuta e diálogo de forma permanente entre a área de RH e os aprendizes e estagiários. O contato personalizado atende às necessidades individuais, na medida em que propicia mudanças de área e outras ações para viabilizar a melhor adaptação do estudante à empresa. O canal direto auxilia ainda na captação de impressões para a melhoria dos programas. Fruto desse processo foi a inclusão de 4 jovens mulheres, em 2021, na Iniciação Profissional Jovem Aprendiz.

Recursos financeiros

A SAUR incorpora os recursos dentro do orçamento anual da empresa. A tabela mostra os valores investidos desde 2018, em treinamentos específicos: Autoconhecimento e Inteligência Emocional; Comunicação Assertiva e Postura Profissional; Gestão de Projetos; Gestão do Tempo e Produtividade; Educação Financeira e Carreira.

| Ano | Valor |
|------|---------------|
| 2018 | R\$ 3.600,00 |
| 2019 | R\$ 13.500,00 |
| 2020 | R\$ 6.100,00 |
| 2021 | R\$ 1.800,00 |
| 2022 | R\$ 2.500,00 |

VALOR DAS BOLSAS DE ESTÁGIO: Junho/2021 a maio/2022 = R\$ 466.798,05

ALMOÇOS: Junho/2021 a maio/2022 = R\$ 91.410,00

No programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz, são investidos os valores:

SALÁRIO PAGO AOS APRENDIZES: Julho/2021 a maio/2022 = R\$ 120.780,00

A gestão do programa

O Programa de Iniciação Profissional Jovem Aprendiz é gerido pela área de Recursos Humanos, da qual seis profissionais atuam diretamente na iniciativa, além de 06 gestores. A principal entidade parceira do programa é o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), com o envolvimento de 18 profissionais.

A parceria com a SAUR contempla 40 anos, mesmo antes do programa de Iniciação Profissional. É no SENAI que os jovens e adolescentes iniciam a jornada de jovens aprendizes, que abrange um ano de formação no curso escolhido.

Durante o período do curso, a empresa realiza o acompanhamento dos alunos com encontros periódicos, além de propiciar o desenvolvimento com treinamentos, atividades em grupo, visitação em diversos setores e encontros com supervisão e lideranças da empresa. Cria, assim, um vínculo de compromisso e confiança entre

empresa, aluno e instituição formadora. Com 40% do curso e 18 anos completos, os jovens iniciam o período de atividades na empresa.

O Programa de Estágio “Construindo o futuro” também é gerido pela área de Recursos Humanos, da qual seis profissionais atuam diretamente na iniciativa, além dos 14 gestores da empresa envolvidos no programa. O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), com quatro colaboradores no apoio ao programa, é outra organização parceira da iniciativa, com o papel de intermediar a contratação entre a universidade e a SAUR.

Metodologia

Os programas de Jovem Aprendiz e de Estágio são avaliados a partir de indicadores consolidados e por meio de ferramentas de avaliação aplicadas aos participantes. São registrados os indicadores dos estudantes que concluíram o programa, registrados a partir de 2006, municípios de origem dos mesmos e dados de colaboradores atuais oriundos da formação.

Já a avaliação das iniciativas se dá por meio de três processos:

- Análise conjunta com o SENAI, no caso específico do programa de Iniciação Profissional, uma vez que é um parceiro estratégico do programa;
- Sessões de *feedbacks* entre os gestores e respectivos estagiários e aprendizes;
- Canal de escuta e diálogo direto entre a área de Recursos Humanos com os jovens.

Resultados

SAUR monitora indicadores gerais do programa e, desde 2006, mais de 230 jovens e adolescentes foram formados pelo programa e 36 colaboradores são provenientes da iniciativa. Tal indicador aponta o compromisso da empresa com o programa, mas

também revela a assertividade da estratégia, uma vez que a SAUR ultrapassa a obrigação legal, determinada pela Lei da Aprendizagem. A legislação fixa uma cota de jovens aprendizes – entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo –, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. No momento, a empresa conta com 34 aprendizes, 12 a mais do que a cota da SAUR, que determina 22 participantes. Vale destacar que em 2022, a seleção já contemplou sete meninas, seguindo a diretriz de igualdade de oportunidades. É um resultado que recai também sobre a qualidade da gestão do programa.

Enquanto pelo programa de estágio, desde 2006, passaram 150 jovens, o êxito pode ser medido pelos índices de retenção. Atualmente, 41% dos colaboradores da área de Controladoria são ex-estagiários. Na área de Recursos Humanos, é ainda maior, com 66% dos profissionais oriundos do programa. Estes dados confirmam a qualidade da estratégia e a coerência com os objetivos de longo prazo do programa.

Resultados qualitativos

Além dos indicadores quantitativos, as sessões de *feedbacks* e os processos de escuta e diálogo captam depoimentos qualitativos a respeito do sucesso dos dois programas. Como o do aprendiz Pedro Henrique dos Santos Siqueira, 17 anos, que está em formação há quase um ano no curso de Soldador Mag, no SENAI, e Ana Carolina Ahlert, de 20 anos, que cursa Engenharia Mecânica, e é um dos 26 estagiários de 2022. Ambos tiveram na SAUR sua primeira experiência no mundo corporativo.

Ao mesmo tempo em que se desenvolvem no ambiente corporativo, os jovens colaboram para transformar as áreas, com a capacidade que têm de inovar e oxigenar as ideias. Tal percepção é constatada pelo coordenador de Logística da SAUR, Jefferson Luís da Silva, 49 anos, para quem a contribuição dos estagiários é de enorme relevância para o bom desempenho do setor.



“Meu aprendizado está sendo abundante em relação a tudo, tanto na vida profissional, quanto pessoal, desenvolvendo minha mente para a indústria e a vida adulta. Pretendo seguir na SAUR por ser uma empresa grande, que tem bastante cuidado com a segurança dos seus indivíduos.”

Pedro Henrique dos Santos Siqueira

“Entrei na SAUR em agosto de 2021 no setor de Gestão de Projetos, e tive meu primeiro contato com o mercado de trabalho. Recentemente, ingressei no setor de Pesquisa e Desenvolvimento, onde atuo em uma parte mais técnica e diferente da anterior, mas que espero estar em constante aprendizado para me desenvolver e realizar as demandas.”

Ana Carolina Ahlert





“Nossa percepção e evidência prática é que os estagiários fazem parte do time, nos apoiam muito na realização das atividades primárias do setor. Eles apresentam bom relacionamento com os demais colegas, no que se refere à educação, disciplina, humildade, proatividade e muito interesse em aprender e fazer. O aprendizado é rápido e isso ajuda o dia a dia da equipe e da liderança nas atividades relacionadas ao estágio, com entregas dentro do esperado.”

Jeferson Luís da Silva

“Quando completei 16 anos, comecei a trabalhar meio turno na empresa, no setor de Tecnologia da Informação (TI). Após oito anos, migrei para a área de Engenharia, onde trabalho até hoje.”

Mathias Miguel Schwingel



Impactos e benefícios

O investimento da SAUR na juventude local retorna para a empresa com o principal resultado alcançado pelo programa: os altos índices de retenção dos talentos, conectados aos valores e à cultura organizacionais, que asseguram a sucessão do quadro profissional e contribuem para a jornada de expansão do negócio, crescendo junto com ele.

É o caso do Mathias Miguel Schwingel, 29 anos, atual Projetista Sênior da SAUR. Mathias iniciou na empresa em 2008 como aprendiz, aos 14 anos. Graduado em Engenharia Elétrica, e em fase de conclusão da especialização em Ciência de Dados e Inteligência Artificial, o profissional garante que jornada de aprendiz contribuiu positivamente para alavancar a sua carreira e escolher a profissão que optou por seguir.

Para Rogério de Bairros, gerente de Operações do SENAI Panambi e diretor da Unidade Operacional (escola), é motivo de orgulho acompanhar histórias de jovens como a de Mathias, que tiveram suas vidas transformadas pela experiência como jovens aprendizes. “Para mim é extremamente gratificante, ao visitar o ambiente fabril da SAUR Equipamentos, encontrar profissionais com 10, 15 ou mais anos de casa e que um dia iniciaram sua carreira por meio da oportunidade que lhes foi dada pela empresa, através do Programa Jovem Aprendiz.”

No Programa de Estágio, muitos estudantes são efetivados antes dos dois anos de conclusão da jornada, e a maioria é incorporada ao quadro profissional. Além disso, não são poucos os profissionais que tiveram sua primeira experiência no mundo corporativo por meio do estágio na SAUR, e hoje são analistas, especialistas e líderes em diferentes áreas, sendo embaixadores dos valores e da cultura organizacional.

O engenheiro mecânico Rafael Kolhmann, 28 anos, endossa as estatísticas de sucesso do programa. Atual Projetista Junior da SAUR, ingressou na empresa em 2017. Durante esse tempo, passou por diferentes áreas até chegar à efetivação como desenhista na divisão de PDI, no setor de Engenharia de Produto. A flexibilização

para mudança de áreas é um dos resultados da gestão que favorece a adaptação do estudante e ajuda que encontre o departamento mais adequado à carreira escolhida.

O propósito é que todos que iniciaram sua jornada como estagiários alcancem a efetivação e contribuam para a jornada de crescimento da SAUR, desenvolvendo-se junto com ela. Tal objetivo tem sido alcançado, ano após ano.

Rafael Kolhmann frisa que, no decorrer do programa, a SAUR lhe proporcionou inúmeros cursos e treinamentos em áreas diversificadas. “Acredito que seja de suma importância a oportunidade de participar de um programa de estágio, independente de qual seja o curso em exercício e a área de atuação”.

Os resultados quantitativos e qualitativos são reflexo de um sucesso alcançado pela empresa, por meio da estratégia notadamente assertiva de investir no jovem para o desenvolvimento e retenção de talentos alinhados aos valores e à cultura organizacional. São iniciantes com capacidade de inovar e de contribuir para a jornada de expansão do negócio, e de crescer junto com ele.

A SAUR ganha ao assegurar a sucessão geracional no seu quadro de profissionais, ao mesmo tempo em que impacta positivamente a comunidade local e colabora para minimizar os altos índices de desemprego juvenil no País, contribuindo assim para um ciclo de prosperidade.

Conclusão

Como se trata de um programa permanente, a SAUR mantém o compromisso de evoluir com os dois programas e tem um canal de escuta e diálogo constante para a melhoria contínua da iniciativa. Resultado deste processo, desde 2021 vem ocorrendo a inclusão de mulheres no programa. Atualmente, quatro meninas são apren-

dizes e estão na etapa teórica do SENAI, no curso de Soldador MAG e a meta é ampliar as vagas. Como parte da melhoria contínua dos programas serão implementados workshops interativos com estagiários e aprendizes, para fomentar o aumento do compartilhamento de conhecimentos. Em paralelo, a empresa pretende criar e acompanhar novos indicadores de sucesso, capazes de refletir com maior acuidade o impacto das iniciativas.

Bibliografia

ADOLESCENTES e jovens brasileiros estão mais otimistas quanto ao futuro do que os adultos, e querem ser parte da construção do futuro. **Unicef**, 18/11/2021. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/adolescentes-e-jovens-brasileiros-estao-mais-otimistas-quanto-ao-futuro-do-que-os-adultos>>.

Acesso em: 03.06.2022.

BRASIL. Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, Brasília, DF, nov.2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 23.05.2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica Caracterização da taxa de desemprego de longo prazo brasileira, de 17 de agosto de 2021**. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2021/nt-caracterizacao-da-taxa-de-desemprego-de-longo-prazo-brasileira.pdf>>. Acesso em: 28.05.2022.

CONTRATE um jovem e transforme o país. **ABVCAP**. Disponível em: <<https://www.emplojovemabvcap.com.br/>>. Acesso em: 01.06.2022.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/webservice/frm_piramide.php?codigo=431390>. Acesso em: 02.06.2022.

_____. **Cidades**, 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/panambi/panorama>>. Acesso em: 29.05.2022.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 1º trimestre de 2022**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>>. Acesso em: 02.06.2022.

MELO, Felipe. A importância do estagiário para as empresas. **Administradores.com**, 27 de outubro de 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-do-estagiario-para-as-empresas>>. Acesso em: 21.05.2022.

OBJETIVO de Desenvolvimento Sustentável 8. **ONU Brasil**, 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 03.06.2022.

PESQUISA aponta que os jovens são os mais afetados pelo desemprego. **Agência Brasil**, 18 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2021-08/pesquisa-aponta-que-os-jovens-sao-os-mais-afetados-pelo-desemprego>>. Acesso em: 02.06.2022.

Sobre as autoras

Catiusca Chaves Peixoto Spode

Gerente de Recursos Humanos, trabalha há 17 anos na SAUR, graduada em Administração (Unijui), pós-graduada em Liderança e Gestão Estratégica de Pessoas (FGV) e Especialização em Relações Sindicais e Trabalhistas (WCCA).

Bruna Luiza Breunig

Iniciou como estagiária, há pouco mais de três anos na SAUR e, atualmente, ocupa o cargo de Analista de Recursos Humanos Júnior. Com 22 anos, cursa Administração.