



Digite um termo que deseja encontrar

Buscar



17/03/2016



Vale investe mais de US\$ 193 milhões em educação só no Brasil

Valor foi aplicado em desenvolvimento de pessoas nos últimos cinco anos. Empresa também investe em saúde e segurança, diversidade e inclusão

Líder mundial na produção de minério de ferro, a Vale investe em pessoas para sustentar suas operações e desenvolver projetos em cerca de 30 países onde atua. Para se ter uma ideia, somente no Brasil foram investidos nos últimos cinco anos mais de US\$ 193 milhões em treinamentos.

Além de investir em desenvolvimento de pessoas, a empresa também segue o compromisso de construir um relacionamento de qualidade e confiança com seus empregados, criando um ambiente de trabalho que valoriza o talento de cada um e permite que todos possam contribuir para os objetivos da empresa.

As principais ações da Vale em recursos humanos são:

- Educar e desenvolver a mão de obra - a Vale é uma empresa formadora de gente que atua em treinamento e formação em diferentes modalidades:

- (1) qualificação da mão de obra das regiões onde atuamos para futura incorporação à empresa, por meio da linha de programas Portas de Entrada;
 - (2) desenvolvimento de líderes, dando prioridade aos supervisores - primeiro nível de liderança - e à aprendizagem com as experiências do dia a dia, investindo em diferentes formas de aprender, como rodas de conversa, webcasts e comunidades de boas práticas;
 - (3) apoio à complementação da formação básica e técnica dos empregados de nível técnico-operacional;
 - (4) desenvolvimento e implantação de programas voltados para saúde e segurança, com o objetivo de chegar à meta de acidente zero;
- promover a inclusão e valorizar a diversidade entre os empregados;
 - promover pesquisas de opinião periódicas junto aos empregados para mapear melhorias a serem implantadas.

Programas Portas de Entrada

A Vale investe em programas para treinar profissionais de níveis superior, técnico e médio recém-admitidos na empresa. É uma forma de qualificar a mão de obra para a especificidade dos seus negócios. Os principais programas são o Formação Profissional (PFP), o Programa de Estágio e o Jovem Aprendiz.

Programa Formação Profissional (PFP)

Este programa é voltado para profissionais de nível médio e técnico. Tem duração de 12 a 18 meses. O objetivo é qualificar jovens para o primeiro emprego em atividades operacionais e administrativas por meio de qualificação profissional técnica e de experiência prática nas áreas da Vale. O programa também tem como meta promover o desenvolvimento local por meio do acesso à educação, ao emprego e à renda.

No período de três a cinco meses os jovens estudam em tempo integral em instituição parceira, participando de um curso de qualificação técnica. Em seguida, adquirem experiência profissional de nove a 12 meses em uma das áreas da Vale. Após entrarem para o programa, os participantes veem sua renda familiar aumentar em média 60%.

Desde 2008 mais de 15 mil jovens de Brasil, Moçambique e Malásia participaram do programa. Só em 2015 ingressaram no PFP cerca de 800 jovens no Brasil.

Os programas Portas de Entrada são criados e acompanhados pela Valer, a universidade corporativa da Vale.

Valer, a universidade corporativa da Vale

Com o objetivo de desenvolver pessoas para assegurar a sustentabilidade do negócio, a Vale criou em 2003 sua área de educação, a Valer. Além de qualificar mão de obra, a universidade corporativa da Vale tem a meta de promover o crescimento das comunidades onde a empresa atua, oferecendo oportunidades de acesso a educação, emprego e renda.

Hoje, a Valer conta com unidades físicas em cinco estados do Brasil, além de Moçambique, Canadá, Malásia, Omã e Suíça.

Por meio de parcerias com instituições de ensino de todo o mundo e a atuação de instrutoria interna certificada, são realizadas ações nos segmentos de educação básica, formação técnica, desenvolvimento de líderes, cidadania corporativa, cultura e arte. Vários cursos oferecidos pelo mercado foram estruturados pioneiramente pela empresa em parceria com as instituições de ensino.

A Valer tem ações educativas em seu catálogo contemplando o desenvolvimento de três públicos: técnico-operacional (nível médio e técnico), técnico-especialista (nível superior) e líderes. Há também ações para desenvolvimento de competências comuns a todos a todos os públicos, ligadas a assuntos estratégicos da empresa, tais como saúde e segurança, sustentabilidade e inovação.

Diferentes formas de aprender

A Vale acredita que o desenvolvimento acontece de três principais formas: 70% do aprendizado se dá a partir da experiência, 20% da troca e contato com outras pessoas e 10% por meio do aprendizado formal (sala de aula, cursos online, livros). Visando potencializar a capacidade de resposta dos empregados da Vale às demandas dos negócios e estimular o autodesenvolvimento, a empresa propõe diversas soluções educacionais.

Além de treinamentos presenciais customizados para o nosso negócio e que se utilizam de diversas tecnologias educacionais, como business games, vídeos e simulações, a empresa está investindo em soluções educacionais que exploram formas alternativas de aprendizagem, como webcasts, rodas de conversa, compartilhamento de boas práticas e lições aprendidas, estimulando o aprendizado a partir da própria experiência do dia a dia.

Um exemplo dessa estratégia é a criação de uma comunidade virtual exclusiva para a liderança, que já alcança em média 21 mil acessos por mês.

Outro exemplo é o programa Agentes Educacionais, que busca capacitar o empregado que possui um conhecimento valioso em sua área a atuar como educador, multiplicador ou facilitador interno. Ao final de 2015 havia 1.850 agentes atuantes na Vale, responsáveis por conduzir mais de 1.300 ações de desenvolvimento no ano.

Com essas e outras ações, encerramos 2015 com um total de mais de 3 milhões de horas de treinamento.

Saúde e segurança

A Vale desenvolve treinamentos para conscientizar os empregados sobre a importância da saúde e segurança e para reduzir o número de acidentes, com o objetivo de alcançar a meta de dano zero. Entre essas iniciativas está a criação de material multimídia para treinamentos em atividades críticas - como trabalho em altura e atividades com eletricidade, veículos automotores e equipamentos móveis, entre outras, que historicamente são responsáveis por 84,5% das fatalidades das empresas. Os treinamentos são realizados com o suporte de apresentações animadas, inclusive com uso de cartuns, jogos de tabuleiro e treinamento prático, no lugar de apostilas teóricas.

Como resultado dessa política a taxa de lesões com afastamento vem caindo ano a ano. Em 2015 ela foi de 0,58, contra 0,6 em 2014 e 0,69 em 2013. Esse índice é obtido dividindo-se o número de acidentes com afastamento pelo total de homem-hora de trabalho, multiplicado por 1 milhão.

Diversidade e inclusão

A Vale estruturou em 2012 uma área no departamento de RH para trabalhar o tema da diversidade e da inclusão. Uma das linhas de atuação dessa área é no Programa Equidade de Gênero, que busca reconhecer e promover o talento e a capacidade da mulher sem criar um ambiente discriminatório. O projeto é composto de diversas ações, como a viabilização do aumento de mulheres nos quadros da empresa, a adaptação dos ambientes e condições de trabalho às mulheres, a conscientização de empregados sobre o assunto e a participação em eventos e fóruns sobre o tema.

Mais informações



Daniel Kaz

daniel.kaz@vale.com

Rio de Janeiro

+55 (21) 3485-3619

