

Programa Raiz Priner

Priner Serviços Industriais

Modalidade Desenvolvimento



Caroline Andrade – caroline.andrade@priner.com.br – (71) 98488.1868

Layla Yanes – layla.souza@priner.com.br – (11) 99995.6647

Priscila Louise – priscila.louise@priner.com.br – (11) 98919.6545

Sumário	
Sinopse	2
1. Introdução.....	3
2. Desenvolvimento	5
2.1. Critérios e acesso.....	6
2.2. Proposta pedagógica.....	7
2.3. Orçamento.....	8
2.3.1. Recursos Financeiros.....	9
2.3.2. Recursos Humanos.....	9
2.4. Parcerias com outras organizações	9
3. Principais Resultados	10
3.1. Avaliação	10
3.2. Aplicabilidade	11
3.3. Sustentabilidade	13
4. Conclusão.....	15
Bibliografia.....	17
Anexos	18

Sinopse

Diante de um contexto social em que o desemprego atinge, principalmente, a população jovem do país, sendo um dos desafios a falta de experiência e oportunidades, o Programa Raiz proporciona o desenvolvimento de competências e capacitação profissional de candidatos das comunidades nas regiões de atuação do Grupo Priner, promovendo a inserção destes jovens no mercado de trabalho.

Todo o programa é conduzido pela Priner, podendo haver o envolvimento dos stakeholders, e tem como premissas: jovens de baixa renda entre 18 e 25 anos; candidato ao primeiro emprego ou com, no máximo, seis meses de atuação profissional; residir na região circunvizinha aos contratos onde serão realizados os serviços; estar em dia com o alistamento militar e a justiça eleitoral; ter escolaridade com o ensino médio completo.

O programa teve início em 2002 e já capacitou mais de 1000 participantes, em várias regiões do Brasil, com formação profissional nas disciplinas de andaime, pintura industrial, isolamento térmico e caldeiraria, além de competências comportamentais, entregando uma preparação integrada para a atuação profissional.

1. Introdução

Cada vez mais os jovens buscam ingressar no mercado de trabalho, entretanto, muitas vezes encontram dificuldades no caminho. Ser inserido no mundo corporativo tende a proporcionar o desenvolvimento da responsabilidade pessoal e profissional deste indivíduo. Este período de amadurecimento, representa a transição de um lugar que exige sair do conforto familiar para o desconhecido ambiente laboral, o que tende a gerar desconforto e insegurança. Diante de tantos desafios, o êxito desta experiência pode ser superado quando se tem dedicação, comprometimento e o contínuo aprendizado educacional, contribuindo para que na busca em adquirir conhecimento, se torne um profissional mais qualificado.

A especialista em Psicologia do Trabalho, Adriana Cristina Ferreira Caldana, professora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEA-RP) da USP, conta que, diferentemente de 20 a 50 anos atrás, essa geração está diante de um cenário de redução “não só de mão de obra física, pelas máquinas”, como também da mão de obra qualificada, que “pode ser e já está sendo substituída pela inteligência artificial”. Para ela, essa classe se depara com mais barreiras, pois “o mercado de trabalho que temos hoje é um mercado de trabalho bastante dinâmico”.

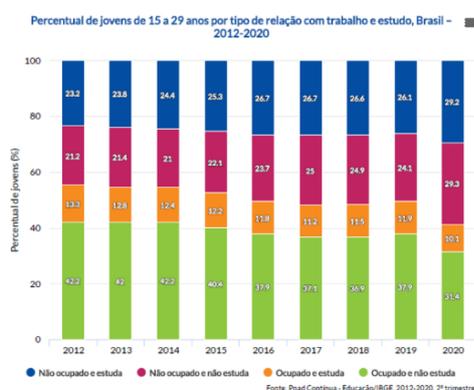
Historicamente, a taxa de desemprego na parcela mais jovem é sempre maior do que a média geral da população e, no Brasil, desde 2016, ela está acima de 20%. Desde então, pelo menos dois em cada dez jovens de 18 a 24 anos procuram, mas não encontram uma vaga de trabalho. Esse cenário ficou ainda mais evidenciado diante de um cenário extremo de desemprego no Brasil, a partir da pandemia da Covid-19.

Dentro desse contexto, a falta de experiência, muitas vezes exigida pelas empresas, dificulta a entrada de jovens no mercado de trabalho. Entre as consequências estão: o empobrecimento, o aumento do subemprego e da informalidade e o adoecimento da população, acometida sobretudo por problemas psicológicos. Entender essas necessidades e reconhecer o nosso papel, enquanto empresa, é extremamente relevante e necessário para ações efetivas, consistentes, responsáveis e duradouras.

Está no DNA do Grupo Priner o compromisso para uma atuação responsável, íntegra e transparente, desenvolvendo pessoas e protegendo vidas. Seguimos constantemente empenhados em impactar positivamente a vida das pessoas, especialmente dos nossos colaboradores e das comunidades nas quais estamos inseridos. Acreditando na educação como ferramenta de transformação e desenvolvimento, nasce o Programa Raiz Priner voltado para o desenvolvimento de novos talentos, oportunizando a melhoria dos indicadores socioeconômicos das comunidades do entorno, onde o Grupo Priner estabelece sua atuação. Neste contexto, o Programa é destinado aos jovens de baixa renda, com a escolaridade nível médio e que estão em busca do primeiro emprego.

2. Desenvolvimento

Os jovens formam um dos grupos mais afetados pelo desemprego no Brasil. A pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD - 2020), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), traz a marca de que cerca de 70% dos 14 milhões de desempregados no quarto trimestre de 2020 eram pessoas na faixa-etária entre 14 e 24 anos.



A segunda edição da Pesquisa Juventudes e a Pandemia do Coronavírus, realizada pelo Atlas das Juventudes, menciona que a população jovem do Brasil é atualmente a maior da história: mais de 47 milhões de pessoas entre 15 e 29 anos. Desde 2020, há uma tendência ao aumento de jovens que não estão trabalhando, sendo que 3 a cada 10 deles dizem estar nessa condição como resultado da pandemia. Nesse cenário, a busca por complementação de renda também cresceu: 55% dos jovens procuraram formas de incrementar seu rendimento pessoal ou familiar, em sua maioria prestando serviços para outras pessoas ou empresas e em atividades presenciais. Contudo, 44% dos jovens que estão fora do mercado de trabalho exerceram alguma atividade remunerada durante a pandemia, sendo que a maior parte deles fez bicos ou atividades sem carteira assinada.

Mudar a realidade do jovem no Brasil não é uma tarefa fácil, mas por meio da parceria realizada com empresas, clientes, entidades locais, dentre outros; é possível ampliar as possibilidades de muitos jovens para terem uma profissão e condições de iniciar carreira em uma empresa de referência no segmento de serviços industriais, trazendo mais conhecimento, segurança sobre trajetória profissional e empregabilidade. Ciente do seu papel social, o Grupo Priner investe na capacitação e no aperfeiçoamento de competências de jovens, em busca do primeiro emprego, nas comunidades nos locais em que atua.

O Programa Raiz Priner é um programa social de educação profissional, que possibilita a inserção de jovens no mercado de trabalho. Criado em 2002, é um programa genuinamente baiano, tendo sido exportado como boa prática para os outros estados onde o Grupo Priner tem atuação, formando mais de 1.000 profissionais.

2.1. Critérios e acesso

O programa oferece cursos de capacitação para jovens entre 18 e 25 anos de idade, em vulnerabilidade socioeconômica, que regularmente tenham concluído o ensino médio e estejam em busca de sua primeira experiência profissional ou tendo, no máximo, 6 meses de atuação no mercado de trabalho. Preferencialmente, o jovem deve residir nos bairros do entorno dos municípios onde a Priner tem atuação, o que, muitas vezes, significa promover turmas em locais distantes da matriz ou filiais. Desenvolvido no formato modular, os cursos podem ter até 268h de duração com olhar em competências para o mundo do trabalho e para a vida. Além da parte técnica, a matriz curricular do programa conta com temáticas relacionadas às competências comportamentais, agregando diversos conhecimentos e experiências aos alunos, como por exemplo: relacionamento interpessoal, gestão de conflitos, planejamento de

vida e carreira, entre outros. Essa abordagem resulta num índice de empregabilidade de aproximadamente 93% dos jovens participantes (dados das turmas de 2022).

Sabendo que o meio corporativo é um forte ambiente de aprendizagem e, aproveitando esse contexto, no Programa Raiz Priner os colaboradores mais experientes tornam-se instrutores do projeto. Essa combinação é agregadora e a cada nova turma do Raiz Priner vemos a construção de relações transformadoras entre colaboradores e alunos, que compreendem que todos têm algo a compartilhar e aprender.

2.2. Proposta pedagógica

A capacitação profissional de jovens não pode ser pensada apenas como um processo de aquisição ou construção de conhecimentos técnicos, mas sim como algo abrangente e complexo. No quesito comportamental, os jovens são provocados pelos colaboradores instrutores quanto ao agir e refletir sobre a própria ação (relações interpessoais), identificar o impacto de suas escolhas pessoais no ambiente corporativo (tomada de decisão), dentre outros pontos, trazem um olhar mais ampliado para intervir na sua realidade de uma forma transformadora (gestão de carreira).

Direcionado ao desenvolvimento de competências profissionais e pessoais, o Raiz Priner simula 100% das atividades que serão realizadas no ambiente corporativo, trazendo a vivência para a prática. Essa etapa proporciona momentos de aprendizagem real e diversificada, por meio de experiências que possibilitem ao jovem pensar, articular em grupo, simular decisões, construir sua identidade e ser o protagonista de sua trajetória na busca do conhecimento.

Foco em competências

Os módulos introdutórios (Ambientação Institucional e Gestão de Carreira) ajudam o jovem a se posicionar como um profissional mais consciente e os módulos específicos (Segurança do Trabalho e módulos Técnicos), direcionam os alunos para uma determinada área de trabalho nas unidades de negócio do Grupo Priner.

O conteúdo programático do curso é especialmente desenhado para as necessidades do negócio do Grupo Priner, com formatação ao atendimento das empresas clientes.

No momento, a grade é composta por 4 eixos temáticos centrais, sendo:

01. Módulos Integração, Gestão de Carreira e Segurança do Trabalho 68h	02. Módulo Andaimés 120h	03. Módulo Isolamento Térmico e Refratário 40h	04. Módulo Preparação de Superfície e Pintura Industrial 40h	05. Módulo Caldeiraria 40h
<ul style="list-style-type: none"> Nossa história: Grupo Priner; Como desenvolver relações saudáveis; Relacionamento interpessoal; Estratégias de comunicação; Estilos de aprendizagem; Empatia e comunicação; Motivação; Integração de segurança; NR 06; NR 18; NR 20; NR 33; NR 35. 	<ul style="list-style-type: none"> A atividade e sua finalidade; Definindo andaimes; Classificação quanto ao tipo de utilização; Tipos de andaimes; Definindo andaimes: especificações, TuboPriner, andaime de encaixe/elite, Prinertock; Plataforma de trabalho para acesso; Tipos de pisos; Proteção da plataforma de trabalho; Acesso a plataforma de trabalho; NR18; Ferramentas utilizadas; Movimentação de carga; Sinalização de segurança e isolamento de área; Procedimento Priner: inspeções de materiais; Critérios de montagem, utilização e desmontagem de andaimes. 	<ul style="list-style-type: none"> Definições gerais; Aplicações gerais; Especificações gerais; Conceito de temperaturas; Tipos de isolamento térmico: isolamento térmico a quente, isolamento térmico a frio, isolamentos rígido, isolamentos flexíveis; Aplicações de isolamento térmico; Materiais complementares; Acessórios para isolamento térmico; Revestimento para isolamento térmico. 	<ul style="list-style-type: none"> A importância da pintura industrial; Corrosão; Carepa de laminação; Graus de oxidação; Preparação de superfície para pintura; Limpeza de superfície de aço por compostos químicos ABNTNBR 15.158; Tratamento de superfícies de aço: ABNTNBR 15.239, ABNTNBR 15.239; Ferramenta para limpeza ao metal NU-SSPC-SP11; Tratamento por jateamento abrasivo seco; Padrões de tratamento por jateamento abrasivo; Tratamento por meio de hidro-jateamento; Tinta e aplicação das tintas industriais; Preparação das tintas; Medição de película úmida; Falhas e defeitos. 	<ul style="list-style-type: none"> O que é caldeiraria? Especialidades execução Etapas do processo Materiais Usados Polegadas em milímetros Ferramentas Fabricação Montagem.

Destacamos que a atuação do colaborador instrutor contribui para aumentar o engajamento e motivação. Por meio de sua atuação multidisciplinar, o colaborador instrutor desenvolve competências de comunicação e liderança, além de estimular outros profissionais no reforço positivo de sua própria formação pessoal e profissional.

2.3. Orçamento

2.3.1. Recursos Financeiros

Orçamento do programa - acumulado jan a jul/22	Valor
Alimentação (café e almoço)	R\$ 44.377,73
Transporte	R\$ 13.426,80
EPI	R\$ 62.902,08
Farda (camisa)	R\$ -
Locação espaço para realização dos treinamentos	R\$ 1.800,00
Material didático (impressão e encadernação)	R\$ 2.160,00
Outros	R\$ -
Valor total	R\$ 124.666,61

2.3.2. Recursos Humanos

Área	Colaboradores	Valor estimado
Gente e Gestão	6	R\$ 21.000
QSMA	3	R\$ 10.500
SSO	3	R\$ 10.500
Área Técnica	6	R\$ 21.000
Valor total	18	R\$ 63.000

2.4. Parcerias com outras organizações

O Grupo Priner atua em parceria com as partes com as quais se relaciona. Neste sentido, busca o contato com as prefeituras, escolas e outras associações estabelecidas na região onde se dará o programa Raiz Priner, estabelecendo uma aliança que contribua para o acesso dos jovens candidatos às vagas ofertadas no programa, através da divulgação dessas oportunidades; além disso, pode ocorrer o empréstimo ou locação de espaço para o desenvolvimento das aulas teóricas e práticas, disponibilização de transporte aos alunos, dentre outros aspectos que possam facilitar a rotina durante o projeto.

3. Principais Resultados

Ao longo de 20 anos, o Programa Raiz Priner possibilitou o egresso no mercado de trabalho dos jovens impactados socialmente pelos aspectos de desemprego, conjuntura familiar e baixa escolaridade, trazendo luz às suas capacidades pessoais e profissionais por meio do desenvolvimento organizado e sistematizado. Nesta trajetória, observa-se o grande comprometimento dos jovens decorrentes do Programa Raiz Priner, que valorizam a oportunidade da capacitação e aprendizado.

Ao longo do primeiro semestre de 2022, foram realizadas 4 turmas do programa nas localidades de Macaé/RJ, Camaçari/BA e Telêmaco Borba/PR, com previsão de 3 novas turmas no segundo semestre; contemplando 72 alunos inscritos, 70 formados, dos quais 65 foram efetivados, com oportunidade de seguir carreira no Grupo Priner. Consideramos que atingimos o objetivo do programa, inclusive para os alunos não efetivados no Grupo Priner, pois proporcionamos qualificação para incrementar suas oportunidades no mercado de trabalho, facilitando sua inserção.

O projeto possibilitou ainda a ampliação para um novo olhar aos colaboradores que atuam como instrutores, ao proporcionar o desenvolvimento e aplicação de competências além das que já fazem parte do exercício do seu cargo atual, preparando-os para atuar como agente de transformação do jovem aluno. No período entre janeiro e julho deste ano, o programa contou com a participação de 18 colaboradores, dentre instrutores e atividades de apoio, entregando mais de 12 mil horas de capacitação.

3.1. Avaliação

Em promoção ao contínuo aprendizado dos alunos no Programa Raiz Priner, existe a preocupação com o desenvolvimento integral dos participantes. Após a aplicação do conteúdo teórico, o instrutor valida a retenção do conhecimento por meio de instrumentos que possibilitem identificar a assimilação das informações transmitidas no curso. As avaliações possuem critérios mínimos quanto às notas, permitindo ao instrutor identificar os pontos que necessitam de reforço, atenção ou reciclagem do aluno, para uma experiência completa na aprendizagem e retenção, contribuindo na construção de uma base de informações que auxiliem o desempenho do jovem durante sua experiência profissional.

As bases avaliativas do projeto possuem maior relevância na aplicação prática do conhecimento adquirido, pois esta nova habilidade resultará na excelência técnica no exercício das atividades quando da atuação no mercado de trabalho. Nesta trajetória, o instrutor tem papel de mentor durante a formação do aluno, atuando diretamente na orientação, correção e melhoria das suas entregas.

Ainda no processo de formação, o aluno é instigado continuamente na aplicação de atitudes e comportamentos condizentes com o exercício da nova função. Os instrutores auxiliam na compreensão de como as competências comportamentais podem e devem ser utilizadas no dia a dia profissional dos alunos, bem como na sua correlação com o meio, permitindo maior chance de êxito no mercado de trabalho.

3.2. Aplicabilidade

Um dos pilares das ações de responsabilidade corporativa do Grupo Priner, a educação, vem transformando há duas décadas a vida de jovens, desenvolvendo e qualificando-os como profissionais e, assim, possibilitando sua inserção no mercado de trabalho.

Para o jovem, observamos:

- Oportunidade para a conquista do 1º emprego;
- Qualificação profissional;
- Novos conhecimentos e aprendizados;
- Interação social;
- Valorização do ser humano;
- Melhoria na qualidade de vida.

Para a sociedade, podemos citar os ganhos em:

- Geração de emprego e renda;
- Qualificação de profissionais locais;
- Fomento ao desenvolvimento regional;
- Investimento na região;
- Oportunidades de parceria com a Priner e outras empresas da região.

Para o Grupo Priner e seus clientes, citamos:

- Pessoas qualificadas;
- Fortalecimento nas práticas de Segurança do Trabalho;
- Melhoria de produtividade;
- Redução de absenteísmo e *turnover*;
- Qualidade dos serviços ofertados aos clientes;
- Colaboradores engajados e motivados;
- Renovação no quadro de colaboradores;
- Fortalecimento da relação com as comunidades adjacentes.

Esse é um caminho que se fortalece cada dia mais, reforçando nosso compromisso para uma atuação responsável, que entrega para a sociedade o retorno daquilo que o Grupo Priner gera e prioriza em seu propósito.

3.3. Sustentabilidade

Nossa Jornada ESG segue estruturada em alinhamento com a Agenda 2030 da ONU, pois entendemos a urgência do esforço conjunto de países, empresas, instituições e da sociedade civil. Reconhecemos, especialmente, o papel das empresas nesse processo como grande detentoras do poder econômico e influenciadoras dos mais diversos públicos – colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, consumidores, governo e estamos mobilizados para caminhar nessa direção. Com o Raiz Priner, ampliamos acesso, oportunidades e desenvolvimento, sustentados por uma jornada de crescimento responsável, também em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 1, o 4 e o 10:

1 - Erradicação da Pobreza:

- Erradicar a pobreza extrema para todas as pessoas em todos os lugares;

Reduzir pelo menos à metade, a proporção de homens, mulheres e crianças, de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões, de acordo com as definições nacionais.



4 - Educação de Qualidade:

- Aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo).



10 - Redução das Desigualdades:

- Progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional;
- Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados).



O Programa Raiz tem evoluído de tal forma, que outras frentes de formação específica estão seguindo esse modelo, como o projeto de funilaria e hidrojato – áreas muito particulares e, historicamente, com déficit de profissionais qualificados no mercado. Essa evolução, em linha com a busca por melhoria contínua e o contexto de mercado e da sociedade, vem trazendo uma atualização que considera o jovem da nova geração, suas habilidades e necessidades, diante de uma era de automatização, novos conhecimentos e competências comportamentais demandadas. Tudo isso alinhando o propósito desses jovens ao do Grupo Priner, em busca de um desenvolvimento e crescimento sem limites.

4. Conclusão

Em sua essência, ao longo de duas décadas, o Programa Raiz Priner buscou minimizar o impacto social do desemprego e baixa oportunidade profissional do jovem, nas regiões do entorno onde o Grupo Priner estabelece atuação comercial. Nesta jornada, o programa passou por processo de amadurecimento e transformação, tanto dos jovens egressos, quanto do conteúdo programático, avaliação e envolvimento dos colaboradores que atuam como instrutores. Ao estabelecer o programa nas regiões do entorno, é possibilitado ao jovem o acesso à capacitação estruturada com baixo desembolso financeiro, contando com apoio na compreensão do ambiente corporativo, por meio de uma aprendizagem significativa a partir de uma prévia experiência, onde são simuladas as atividades técnicas e situações de relacionamento interpessoal, que contribuem no amadurecimento e preparo para as futuras oportunidades do mercado de trabalho. Por meio desta vivência, o jovem adquire competências e habilidades que impactam positivamente suas atitudes, ampliando o olhar para seu planejamento de carreira inicial.

Esta experiência contribui ainda para o protagonismo dos colaboradores instrutores no engajamento de ações para a transformação do jovem, possibilitando o exercício do papel de líder no processo de formação, criando conexões mais duradouras, senso de pertencimento e propósito com a identidade do Grupo Priner. Nota-se o comprometimento do time de colaboradores que articulam parcerias para a constituição de uma nova turma do Programa Raiz, sempre com olhar aos resultados positivos desta ação.

Sobre um olhar de melhoria contínua e inovação, o programa tem-se estruturado quanto a inserção de novas competências desejadas pelo mercado de trabalho, assim

como tecnologias e a constante necessidade de uma linguagem que se conecte com as novas gerações, que buscam correlacionar sua identidade e propósito com as oportunidades profissionais.

Bibliografia

JUVENTUDE, ATLAS DA. Pesquisa Juventudes e a Pandemia do Coronavírus.

Disponível em: <https://atlasdasjuventudes.com.br>. Acessado em: 11/07/2022.

CACCIAMALI, M. C. & Braga, T. (2002, junho). Educação e trabalho da população jovem - diagnóstico e políticas. In Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, Estudos e análise com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Ministério do Trabalho e Emprego. Acessado em: 11/07/2022.

IBGE: Características do Mercado de Trabalho Brasileiro: liv101622_informativo.pdf.

Disponível em: <https://ibge.gov.br>. Acessado em: 13/07/2022.

IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD): liv101622_informativo.pdf. Disponível em: <https://ibge.gov.br>. Acesso em 13/07/2022.

GLOBAL, PACTO. Disponível em: <https://pactoglobal.org.br>. Acessado em: 20/07/2022.

FERREIRA, Adriana. Desemprego entre os jovens aponta mercado de trabalho desafiador. Ribeirão Preto, 06 abr. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/desemprego-entre-os-jovens-aponta-mercado-de-trabalho-desafiador/>. Acessado em: 16/08/2022.

UNESCO. O Jovem no Brasil: Disponível em: através do site: www.unesco.org. Acessado em: 30/06/2022.

Anexos



Figura 1 – Programa Raiz Priner, turma Camaçari/BA.
fonte: Grupo Priner, 2022.



Figura 2 – Programa Raiz Priner, turma Telêmaco Borba/PR.
fonte: Grupo Priner, 2022.



Figura 3 – Programa Raiz Priner, turma Macaé/RJ.
fonte: Grupo Priner, 2022.



Figura 4 – Programa Raiz Priner, turma Camaçari/BA.
fonte: Grupo Priner, 2022.