

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE COLHEITA FLORESTAL MECANIZADA

Edna Ap Esquinelato da Silva¹

Eliete Santana¹

Elton Dias da Paz¹

Priscila Alves da Silva¹

RESUMO

Colheita Floresta é o processo de corte, baldeio ou arraste da madeira que foi plantada e concluiu o ciclo de formação (tempo de crescimento). Na região de Três Lagoas Mato Grosso do Sul, realizamos o estudo na empresa X e constatamos que a mesma realiza suas atividades operacionais, trabalhando com 02 seguimentos no processo de colheita florestal mecanizada, sendo um, sem casca e o outro com casca. Este trabalho se justifica por demonstrar ganhos proporcionados às organizações devido aos investimentos na implantação das qualificações profissionais.

PALAVRAS-CHAVE

floresta; corte; Três Lagoas; qualificações; profissionais

INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como propósito divulgar e esclarecer as metodologias utilizadas por várias empresas do seguimento de colheita florestal mecanizada, para formar e qualificar seus funcionários.

Tendo em vista alguns modelos de qualificação profissional, foram realizados estudos para medir a viabilidade e validação dos modelos apresentados, proporcionando maiores informações sobre o assunto.

AUTORES

¹ Discentes do Curso de Administração das Faculdades Integradas de Três Lagoas.

O trabalho tem como propósito demonstrar os ganhos proporcionados às organizações devido aos investimentos na implantação das qualificações profissionais, relatando também alguns benefícios ao colaborador, após essa qualificação.

1. O UNIVERSO DA COLHEITA FLORESTAL

O que é a colheita florestal – É o processo de corte, baldeio ou arraste da madeira que foi plantada e concluiu o ciclo de formação (tempo de crescimento).

Esse tempo de desenvolvimento da floresta e liberação para o corte é determinado através de estudos e avaliações realizadas pela equipe de inventário pré corte e planejamento, onde são identificados o volume de crescimento da floresta (metros cúbicos por hectares plantados/ano) e a média do volume de madeira ($m^3/\text{árvore}$).

Na região de Três Lagoas Mato Grosso do Sul, realizamos o estudo na empresa X e constatamos que a mesma realiza suas atividades operacionais, trabalhando com 02 seguimentos no processo de colheita florestal mecanizada, sendo um, sem casca e o outro com casca. Portanto, para que seja possível a realização desses processos, é necessário utilizar vários equipamento.

EQUIPAMENTOS UTILIZADOS NO PROCESSO SEM CASCA



Figura 1: Harvester - equipamento utilizado no processo sem casca

Fonte: http://www.colheitademadeira.com.br/imagens/fotos/281/img_1/img_3.jpg

Harvester é o equipamento que derruba a árvore, retirando a casca e em seguida realiza o empilhamento da madeira de acordo com as medidas estabelecidas pela fábrica, isso é possível devido ao sistema informatizado disponível no equipamento, composto por computador e módulos operacionais interligados, que realizam a interface com o implemento de corte (cabeçote processador), conseguindo com isso armazenar as informações e atender os comandos estabelecidos durante a operação.



Figura 2: Forwarder - equipamento utilizado no processo sem casca

Fonte: http://www.colheitademadeira.com.br/imagens/fotos/281/img_1/img_3.jpg

Forwarder é o equipamento que realiza o baldeio (retirada da madeira), disposta pelo talhão, armazenando a mesma na borda do talhão, para que o transporte possa levá-la para a fábrica.

EQUIPAMENTOS UTILIZADOS NO PROCESSO COM CASCA.



Figura 3: Feller – equipamento utilizado no processo com casca

Fonte: www.deere.com

Feller é um equipamento que derruba a árvore inteira, acumulando várias no implemento de corte (cabeçote), aglomerando as mesmas em formato de feixes para que possa ser removida.



Figura 4: Clambunk – equipamento utilizado no processo com casca

Fonte: http://www.colheitademadeira.com.br/imagens/fotos/281/img_1/img_3.jpg

Clambunck é um equipamento composto de grua, garra e pinça, que permite a realização do recolhimento de feixes de madeira, acumulados pelo feller efetuando o arraste para a borda do talhão, disponibilizando a madeira para que o slasher trace (corte na medida).

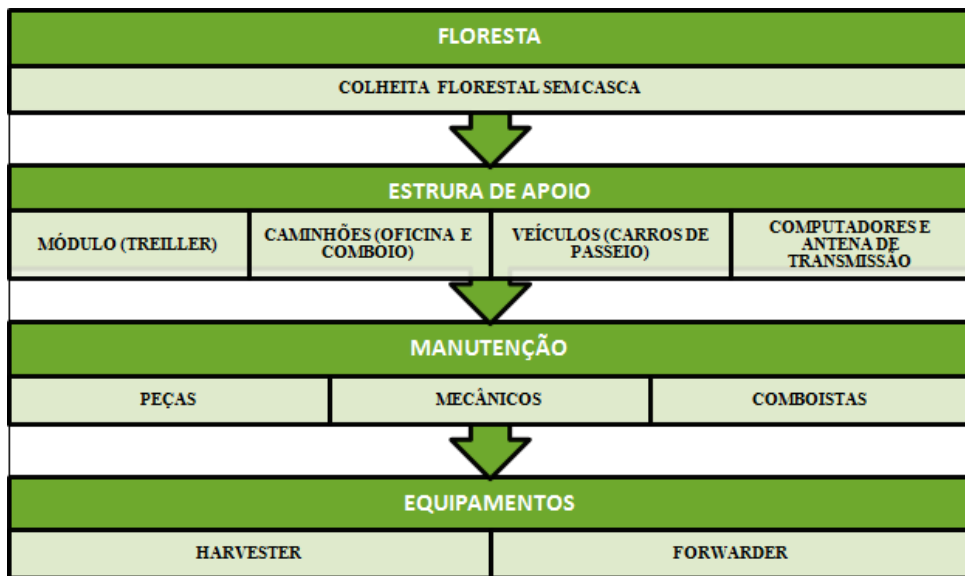


Figura 5: Slasher – equipamento utilizado no processo com casca

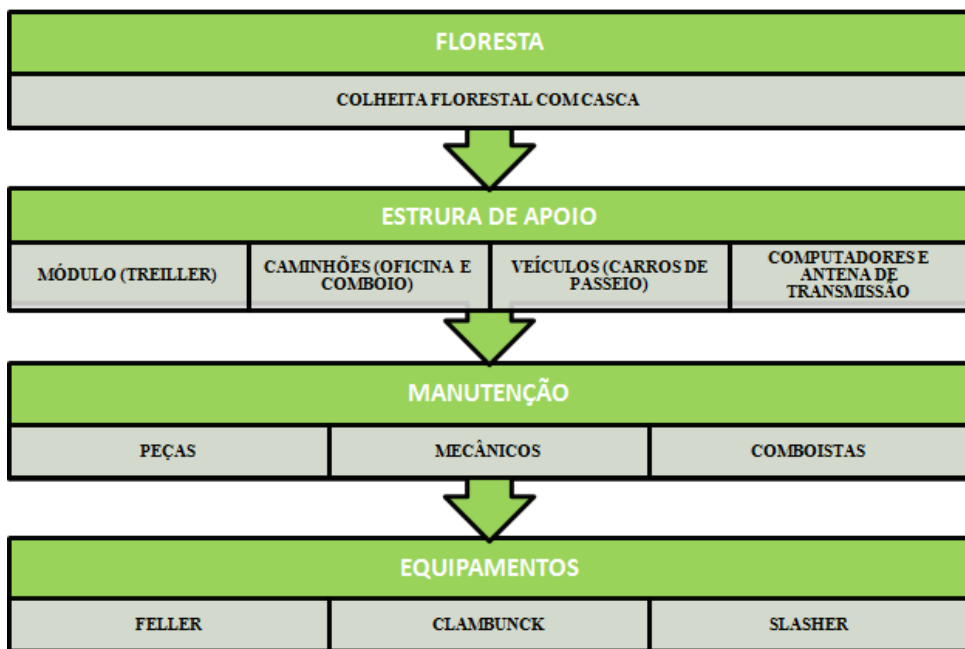
Fonte: http://www.colheitademadeira.com.br/imagens/fotos/281/img_1/img_3.jpg

Slasher é um equipamento composto de uma base identificada como mesa slasher, acompanhada de uma serra que possibilita o corte de madeira em formato de feixes, a mesa é acoplado a uma máquina que permite a realização do traçamento (corte da madeira na medida).

ORGANOGRAMA DO PROCESSO DA COLHEITA



Fonte: Paz (2010)



Fonte: Paz (2010)

2. A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA COLHEITA FLORESTAL

A metodologia utilizada para captação dos colaboradores a serem treinados, possibilita a identificação dos potenciais existentes ou a serem desenvolvidos, essa metodologia consiste na aplicação de testes de habilidade manipulativa, conhecimentos específicos, avaliações psicológicas e dinâmicas em grupo, proporcionando maior assertividade na contratação e direcionamento para a função.

Capacitação profissional compreende desenvolver competências pessoais, como aprender a aprender, na qual as pessoas contribuem construtivamente em tudo, desde como assegurar qualidade dos produtos até como melhorar os processos organizacionais (CHIAVENATO, 2004).

Essa qualificação profissional tem entre suas demandas, a capacitação dos colaboradores próprios e formação de operadores e mecânicos externos, por isso são realizadas parcerias com instituições onde o foco principal é a capacitação profissional específica para esses colaboradores por intermédio de profissionais altamente qualificados e pedagogicamente preparados, responsáveis por aplicarem as técnicas ideais e de acordo com as necessidades identificadas, fazendo uso de alguns recursos tecnológicos como simuladores de realidade virtual portátil e bancados instrumentais.

Esse treinamento garante não só a contratação dos profissionais qualificados, como também disponibiliza mão de obra para o mercado, desenvolvendo a responsabilidade social com a comunidade do município e da região. “Na globalização, a mão-de-obra menos qualificada é descartada e não tem oportunidade” (LACOMBE, 2005, p. 347).

Por isso, mesmo com os valores em torno de R\$ 32.000,00 (trinta e dois mil reais), onerados à empresa para formar cada membro de uma nova equipe, com uma carga horária de aproximadamente 240 horas/aula, ainda assim se torna viável para a organização realizar esse trabalho, pois os ganhos após a formação são satisfatórios.

O treinamento é dividido da seguinte forma, a instituição contratada para realizar essa qualificação ou formação recebe o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para ministrar as primeiras 240 horas/aula entre capacitação teórica e práticas em campo, após esse período os profissionais são assumidos por uma equipe de desenvolvimento da empresa contratante.

Os outros R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais) estão divididos entre, o treinamento e acompanhamento com a equipe de desenvolvimento da empresa e o período que o profissional leva para alcançar as metas estabelecidas na curva de aprendizado.

Os valores investidos em treinamentos de formação e qualificação profissional, só deixam de ser considerados após o reconhecimento através dos monitoramentos que identificam o potencial do profissional, certificando que o mesmo está pronto para realizar suas atividades sem que sejam necessários outros investimentos nesta mesma formação.

Durante esse período de desenvolvimento o profissional é acompanhado e monitorado para que seja possível avaliar a curva de desenvolvimento durante esse treinamento.

As experiências adquiridas durante os treinamentos em operação e manutenção mecânica, seguindo todos os preceitos estabelecidos pela organização permitem o aperfeiçoamento nas tomadas de decisões, garantindo o sincronismo e qualidade nas execuções das atividades.

Segundo Chiavenato (2004, p. 402) “Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos”.

As experiências adquiridas durante os treinamentos em operação e manutenção mecânica, seguindo todos os preceitos estabelecidos pela organização permitem o aperfeiçoamento nas tomadas de decisões, garantindo o sincronismo e qualidade nas execuções das atividades.

Para um profissional sem experiência é almejado que esse leve em torno de 12 meses para atingir o desempenho desejado, no entanto enquanto esse período se completa o mesmo é acompanhado e monitorado para que seja possível avaliar a curva de desenvolvimento.

Benefícios com a formação e qualificação do profissional sem experiência:

- Melhor disseminação e aderência à cultura da empresa;
 - Impacto positivo no clima organizacional através da possibilidade de se fazer carreira na empresa;
 - Perfil de gestão e liderança demonstrada e experiência como operador líder;
 - Vencida a resistência inicial da nova equipe, os resultados são rápidos.
- Características a serem identificadas em operadores e mecânicos potenciais.

1. O conceito geral de competência é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho de atividades ou funções típicas segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho (SENAI, 2002).

2. O conhecimento está relacionado com: informação – saber o quê, saber o porquê; habilidade-saber como, capacidade, técnica; atitude – determinação, identidade, querer fazer (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001).

3. O operador competente é o que produz segundo os padrões de qualidade, produtividade e eficiência operacional e mecânica. Sendo possível relacionar a qualidade com o conhecimento, a produtividade com a habilidade e a eficiência operacional e mecânica com a atitude.

3. QUALIFICAÇÃO CONTINUADA

A qualificação continuada é utilizada por algumas empresas, para obter ganhos em produtividade e manter a qualidade do trabalho, contribuindo com a sustentabilidade das organizações através da produção e comercialização de um bom produto, garantindo também o bom desempenho e o reconhecimento da preparação para os planos de carreira do colaborador. “A educação contínua é uma necessidade nas empresas modernas. Aumenta a procura de generalistas e diminui a de especialistas” (LACOMBE, 2005, p. 338).

Esses modelos de qualificação permitem à empresa demonstrar o interesse em investir nos seus próprios colaboradores, minimizando com isso os riscos em segurança e a rotatividade desses profissionais causada pela concorrência e demanda do mercado.

Benefícios com a qualificação continuada:

- Reconhecimento do colaborador para com a empresa;
- Aumento no potencial na execução operacional;
- Oportunidade de crescimento na ocupação em outros cargos na empresa.

As formações e qualificações profissionais proporcionam melhores ganhos em produção, produtividade e horas trabalhadas, esses ganhos podem ser medidos através de gráficos que permitem avaliar e monitorar o desempenho do colaborador em relação ao grupo de profissionais que o mesmo trabalha.

O gráfico¹ indica o desempenho de um colaborador treinado, qualificado e acompanhado pela equipe de formação e desenvolvimento, sendo que o real é o desempenho em produção do avaliado, grupo refere-se ao desempenho dos demais profissionais que trabalham no mesmo equipamento e meta é o valor que precisa ser atingido por todos colaboradores dessas máquinas.

CONEXÃO

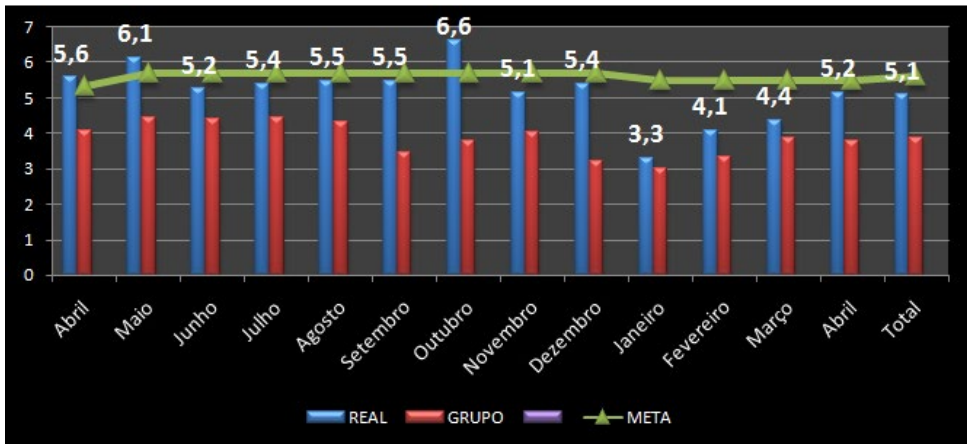


Gráfico 1

Fonte: Paz (2010)

O gráfico 2 refere-se ao colaborador experiente que ingressou na empresa e não recebeu qualificação nem acompanhamento, resultando no baixo desempenho do mesmo em relação ao grupo.

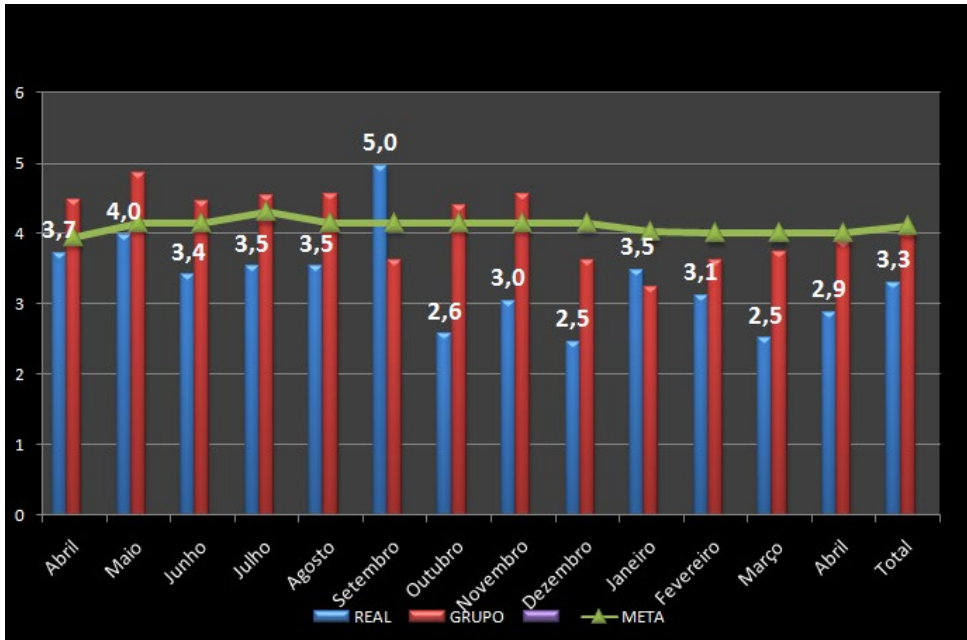


Gráfico 2

Fonte: Paz (2010)

CONSIDERAÇÕES

Entende-se que a formação e qualificação profissional contribuem com os bons resultados dentro de qualquer organização, pois quanto maior a capacidade dos colaboradores melhor será o desempenho na execução de suas atividades.

Os valores que as empresas investem em treinamentos são mensuráveis, devido o retorno para a companhia ser em qualidade do processo e maior satisfação de seus colaboradores, por se sentirem valorizados dentro da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LACOMBE, Francisco J. M. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

Sites Pesquisados:

http://www.colheitademadeira.com.br/imagens/fotos/281/img_1/img_3.jpg - Acessado em: 29/09/2010.

<http://www.tcaflorestal.com.br/mecmf.html> - Acessado em: 30/09/2010.

<http://www.deere.com> - Acessado em: 04/10/2010.