

STIHL Brasil cresce 24% no faturamento e registra R\$ 2,9 bilhões em 2021

A produção também apresentou expressivo crescimento de 32%. E os investimentos seguem com força em 2022 mediante a inauguração de um novo Centro de Distribuição (CD) no Pará e aquisição de novas máquinas para ampliar em até 30% a capacidade produtiva da fábrica são dois importantes destaques.

A STIHL Brasil registrou R\$ 2,9 bilhões de faturamento em 2021, o que representa 24% de crescimento em relação ao ano anterior, mesmo com desafios do mercado, tais como a falta de componentes e desabastecimento enfrentado por muitos setores, o que foi determinante para os resultados não terem sido ainda maiores. A exportação representa grande parte desse crescimento, reforçando a importância expressiva do comércio internacional com mais de 70 países nos negócios da STIHL Brasil. A produção da empresa aumentou, como um todo, em 32%. Atualmente, a empresa possui um quadro de 3,5 mil profissionais, número alcançado graças ao aumento de 22,5% nas contratações em 2021, em comparação a 2020. Neste ano, a previsão é de lançamento de mais 10 novos produtos ao mercado nacional, sendo quatro destes já no mês de fevereiro.

“Atingimos resultados de excelência em meio a um cenário complexo, com relevantes desafios para a cadeia produtiva. Em 2021, conseguimos bater a marca histórica de 1 milhão de máquinas e 10 milhões de cilindros produzidos em um ano na fábrica brasileira. Todos os números só tornaram-se realidade pela dedicação e capacitação dos nossos colaboradores e também pelo incessante investimento para modernização, ampliação e desenvolvimento da nossa estrutura”, relatou o presidente da STIHL Brasil, Cláudio Guenther.

Para 2022, a empresa seguirá com a aplicação de recursos com foco na otimização dos processos, gerando condições para atingir conquistas ainda mais positivas. Para isso, Guenther ressalta a confiança da matriz alemã na gestão realizada na unidade brasileira e destaca os principais movimentos previstos: “Iremos inaugurar o terceiro Centro de Distribuição (CD), localizado na cidade de Benevides (PA), em setembro, que irá atender estrategicamente as regiões Norte e Nordeste, com o objetivo de reduzir o tempo de entrega de produtos e superar desafios logísticos, consequentemente, aumentando a qualidade do atendimento aos nossos clientes. Ainda com foco na melhoria das operações logísticas, o primeiro CD da empresa, localizado dentro da fábrica de São Leopoldo (RS), também será ampliado. Além disso, também investiremos em tecnologia e novas máquinas para aumentarmos em cerca de 30% a capacidade produtiva da STIHL”, ressaltou. Esses esforços visam minimizar também os impactos como eventuais novas paradas nas indústrias chinesas de componentes, o considerável aumento de preços nos fretes aéreos e até mesmo a falta de contêineres. A STIHL também irá finalizar no segundo trimestre de 2022, as obras dos novos prédios da ferramentaria - que consolida a área como um centro de competência internacional em moldes para o Grupo STIHL e elevará, novamente, o trabalho realizado no Brasil ao patamar de referência para exportar tecnologia - e do vestiário - que oferecerá serviços de saúde e bem-estar aos funcionários, tais como consultórios clínicos, odontológicos, de fisioterapia, espaço para amamentação e sala multidisciplinar para terapia familiar.

O maior ativo organizacional da STIHL é humano

Da mesma forma como o negócio se desenvolve, a STIHL cria novas perspectivas para crescimento interno de colaboradores, além de oferecer diversos benefícios – nas áreas de saúde, educação, financeira, lazer, bem-estar, entre outros – com foco na valorização e na capacitação do maior ativo da empresa: as pessoas. Estas diversas iniciativas da empresa também tiveram grandes destaques no ano de 2021 e foram reconhecidas com as

destacadas posições no ranking nacional, estadual e segmentado da Indústria na pesquisa do Instituto Great Place do Work (GPTW), o que chancela ainda mais a excelência na gestão de pessoas.

De acordo com o presidente da STIHL, Cláudio Guenther, estes investimentos e ampliações geram oportunidades e, para ocupá-las da melhor forma, é indispensável o olhar da área de gestão de pessoas para os talentos internos. “Queremos crescer enquanto organização e estruturamos uma atuação para que as pessoas se desenvolvam da mesma maneira”, relata Guenther. A empresa tem como meta ocupar 75% dos seus cargos por meio de aproveitamentos internos. Em 2021, aproximadamente, 400 movimentações internas foram realizadas, entre efetivações temporários e estagiários, promoções, e troca de profissionais entre áreas.

Com foco na capacitação, um importante programa que a STIHL oferece é o Job Rotation, que oferece troca de experiências aos colaboradores por meio de intercâmbio entre as unidades da STIHL no mundo – que pode durar entre três meses e três anos. O diretor de Qualidade, Fernando Paz, atuou de 2009 a 2012 na unidade chinesa da empresa, por exemplo. “Oferecemos todo o suporte no processo de mudança e instalação na nova cidade, como auxílio para as questões legais e treinamento intercultural para adaptação. No caso do colaborador ficar por um maior período, é possível levar a família. Ou, se for de menor tempo, voltar para visitá-la a cada três meses. Ambos com auxílio da STIHL”, explicou Guenther. O único requisito para adentrar o programa é atender à demanda técnica exigida para a vaga – e o desenvolvimento das habilidades dos colaboradores é um trabalho constante dentro da STIHL. Por isso, também se destacam na empresa os programas de educação formal e de idiomas, em que até 50% dos custos com cursos do ensino superior, técnico e idiomas são subsidiados pela STIHL. Em 2021, a STIHL pôde oportunizar a expatriação de dois colaboradores para outras unidades do grupo no mundo na Alemanha e Filipinas.

A construção de carreira é fundamental para a obtenção de um modelo de negócio sólido e para a conquista de resultados. Por isso, a empresa também possui o programa global de talentos e sucessão Journey, que visa mapear talentos e sucessores para diferentes níveis, garantir a gestão do conhecimento, estimular o desenvolvimento do potencial máximo dos funcionários e fomentar o autodesenvolvimento. Por meio de um processo que envolve a criação de um perfil do funcionário, avaliação da liderança, indicação de sucessores, reuniões sobre talentos mapeados, feedbacks aos colaboradores e a criação de planos de desenvolvimento individuais, o programa também permite a ampliação das possibilidades de carreira – seja internamente ou em outras empresas do Grupo STIHL. Além disso, há sempre uma análise específica dos estudantes que participam do Desenvolver, programa de estágios da STIHL, que já recebeu mais de 470 jovens, dos quais mais de 130 foram contratados. O objetivo é apoiar a carreira dos jovens estagiários em formação, com orientação e exposição a projetos e avaliação constante, seja para absorção dentro da STIHL ou mesmo para encaminhá-los ao mercado com alta qualificação.

Segundo Guenther, outro fator é o olhar atento para a criação de um ambiente inclusivo e diverso. A participação de Pessoas com Deficiência (PcD), nessa linha, é uma prática que a STIHL adota há muitos anos, contando, atualmente, com mais de 160 profissionais – número acima do que está previsto na legislação. A Cultura Corporativa do grupo STIHL tem papel fundamental nisso, respeitando e inserindo pessoas diversas na empresa. Aos colaboradores surdos, por exemplo, a empresa criou o Mural Inclusivo, que oferece acessibilidade ao canal de comunicação interno por meio da gravação de vídeos em LIBRAS – prática que foi reconhecida pelo Top Ser Humano já em 2017. Mas para viabilizar e manter um ambiente de respeito para com todas as pessoas, a organização também entende a importância de se combater qualquer tipo de preconceito. Assim, a STIHL criou um Programa de Diversidade interno, com voluntários que se dividem entre os pilares de Gênero, Raça e Etnia, PcD e LGBTQ+ para promover ações de conscientização sobre essas temáticas.

“Estruturamos nossas ações e programas internos para que as pessoas sintam-se valorizadas e que tenham qualidade de vida e bem-estar atuando na STIHL. São elas que conduzem todo o trabalho realizado aqui e, por isso, precisamos sempre trabalhar para elas da mesma forma. Colher esses resultados é imensamente satisfatório e motivo de orgulho a mim e a toda a empresa”, concluiu Guenther.

Sobre a STIHL

A STIHL lidera o mercado brasileiro de ferramentas motorizadas portáteis, com um mix completo de produtos de alta qualidade e durabilidade. Com produtos destinados ao mercado florestal, agropecuário, construção civil, conservação e jardinagem profissional, e doméstico, a empresa oferece uma ampla linha de ferramentas motorizadas portáteis que podem ser encontradas em mais de 4 mil pontos de venda distribuídos pelo Brasil. No país, a STIHL está localizada em São Leopoldo (RS), onde trabalham aproximadamente 3,5 mil colaboradores. Em 11 de janeiro de 2022, a unidade brasileira completou 49 anos de atuação. A matriz do grupo fica na cidade de Waiblingen, na Alemanha. Reconhecida pela sua liderança tecnológica, inovação e qualidade de seus produtos, é uma empresa familiar, que está quase completando 100 anos de atuação, presente em mais de 160 países por meio de canais de distribuição formados por mais de 40 mil pontos de vendas no mundo. Para atender ao mercado global, a STIHL conta com unidades produtivas na Alemanha, Brasil, EUA, Áustria, Suíça, China e Filipinas. Desde 2008, a STIHL Brasil é certificada com a ISO 14001 e a OSHAS 18001, ambas recertificadas em 2017. O Grupo STIHL é certificado com a ISO 9001.

Porto Alegre, 1º de fevereiro de 2022.

Informações para imprensa:

Gabriel Campos – gabriel@enfato.com.br – (51) 99592.7202 – Coordenação
Mariana Turkenicz – mariana@enfato.com.br – (51) 98121.7062 – Direção

Enfato Multicomunicação

55 (51) 30.261.261

www.enfato.com.br

@enfatomulticomunicacao

Empresa filiada à Abracom