

TOP CIDADANIA

- ABRH 2018 -

NOME DA ORGANIZAÇÃO:

Midea Carrier

NOME DO CASE:

Unidade Pescar Midea Carrier – Há 20 anos transformando vidas



PROJETO
PESCAR

Oportunidades que transformam vidas.

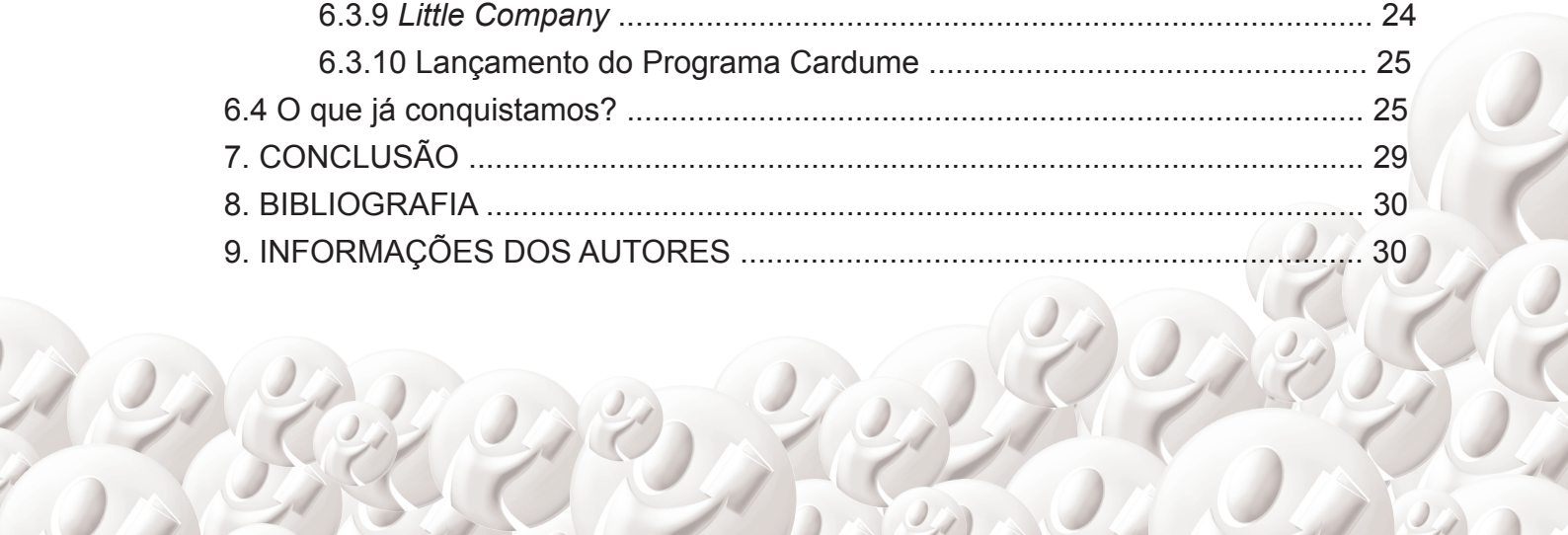


NOME DO RESPONSÁVEL PELO CASE:

Adriana Assis – Diretora de Recursos Humanos da Midea Carrier

ÍNDICE

1. SINOPSE	1
2. OBJETIVO DO CASE	1
3. INTRODUÇÃO	2
4. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	3
4.1. A Responsabilidade Social na Midea Carrier	5
4.1.1 Esfera Econômica	5
4.1.2 Esfera Social	6
4.1.3 Esfera Ambiental	6
5. O PROJETO PESCAR	7
5.1 Constituição da Turma	9
5.2 Planejamento Pedagógico e Planejamento Geral	9
5.3 Sistema de Avaliação Pescar (SAP)	9
5.4 Certificação	10
6. O PROJETO PESCAR NA MIDEA CARRIER	10
6.1 Objetivo Geral	13
6.2 Objetivos Específicos	13
6.2.1 Objetivo Específico 1	13
6.2.2 Objetivo Específico 2	13
6.2.3 Objetivo Específico 3	13
6.2.4 Objetivo Específico 4	13
6.3 Como Fazemos?	14
6.3.1 Estrutura Organizacional e Recursos Humanos	14
6.3.2 Programa de Voluntariado	16
6.3.3 Formação por Competências	18
6.3.4 Sistematização de atividades de aprendizagem - <i>Work Experience</i>	19
6.3.5 Língua Inglesa	22
6.3.6 Grupo de Desenvolvimento	22
6.3.7 Acompanhamento dos Egressos	23
6.3.8 Programa de Apadrinhamento	23
6.3.9 <i>Little Company</i>	24
6.3.10 Lançamento do Programa Cardume	25
6.4 O que já conquistamos?	25
7. CONCLUSÃO	29
8. BIBLIOGRAFIA	30
9. INFORMAÇÕES DOS AUTORES	30



1. SINOPSE:

O case “Unidade Pescar Midea Carrier – Há 20 anos transformando vidas” mostrará como a empresa Midea Carrier, fabricante e distribuidora de condicionadores de ar e de eletrodomésticos, desenvolve, há duas décadas, o Programa Socioprofissionalizante Pescar. Desde a sua concepção, o Projeto foi incorporado de maneira consistente pela organização. Com o passar dos anos, a estrutura do curso passou por adaptações que lhe possibilitaram manter-se atual, atrativo aos jovens e efetivo no cumprimento do seu objetivo. A partir de um embasamento acerca da Responsabilidade Social Empresarial e da sistemática de funcionamento da Fundação Projeto Pescar, serão abordadas todas as etapas do Programa Pescar – inscrições, entrevistas, seleção dos jovens, o curso e outras atividades, avaliação, formatura e o acompanhamento dos egressos. E, mais do que isso, serão destacadas as iniciativas diferenciadas da Unidade Pescar Midea Carrier e que também servem como modelo para outras unidades da Rede Social Pescar. Ao final da elaboração deste trabalho, concluiu-se que o Projeto Pescar na Midea Carrier não só atingiu seu objetivo principal, que era o de contribuir com a formação pessoal e profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social, como gerou o estabelecimento de uma grande rede de colaboração interna e externa em prol desses jovens.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial. Projeto Pescar. Formação Socioprofissionalizante.

2. OBJETIVO DO CASE:

Apresentar a realização do Programa Socioprofissionalizante Pescar, existente há 20 anos na Midea Carrier, e seus diferenciais na formação pessoal e profissional de jovens, entre 16 e 18 anos, em situação de vulnerabilidade social, contribuindo com a transformação em suas vidas.

3. INTRODUÇÃO:

As significativas mudanças ocorridas na sociedade nas últimas décadas acarretaram transformações também na vida das organizações. Mais conscientes, consumidores e clientes passaram a exigir um novo posicionamento das empresas antes mesmo de experimentarem seus produtos e/ou serviços. As companhias, por sua vez, descobriram um modo de obter vantagem competitiva perante a concorrência. Outras, mais maduras e visionárias, descobriram que, além disso, podem e devem desempenhar um papel verdadeiramente efetivo e transformador de realidades. Nesse contexto, a Midea Carrier identificou uma oportunidade real de aplicar seus princípios e valores além dos muros da empresa.

Em 1998, buscando enfatizar junto aos colaboradores o seu compromisso com clientes, acionistas, colaboradores e comunidade, a empresa tinha como valor fundamental: “Proporcionar às pessoas o pleno uso de seu potencial através do compromisso para resultados, enfatizando educação e reconhecimento”. Sendo assim, como organização, entendia que podia oferecer condições e capacitar seus colaboradores para a empregabilidade, enquanto forma efetiva de promoção da cidadania, propiciando oportunidades para o desenvolvimento da educação e qualificação de seu público interno.

O avanço acerca do compromisso com a Responsabilidade Social na empresa, presente em todos os níveis da organização, mobilizou a mesma a realizar outras ações sociais. A Midea é uma das fundadoras e mantenedoras da Parceiros Voluntários no município de Canoas/RS, mantendo o seu envolvimento com as iniciativas de voluntariado organizado e qualificação de instituições locais, visando a atender as necessidades sociais de desenvolvimento da comunidade (*Anexo 1: Carta Parceiros Voluntários*).

Em vista disso, a criação do Projeto Pescar na empresa teve como objetivo aproximá-la da comunidade em que está inserida, consolidando seus “Propósitos e Valores”. A missão proposta era a de ampliar as possibilidades de exercício de cidadania através de uma formação profissional e humana para adolescentes entre 15 e 18

anos em situação de vulnerabilidade social. As bases desse movimento eram a ética e a transparência, práticas existentes na Midea Carrier, inclusive com a existência de um rigoroso Código de Ética. Portanto, terreno fértil em todas as suas instâncias.

A seguir, este trabalho apresentará o Referencial Teórico que embasou a implantação e manutenção, há 20 anos, da Unidade Pescar Midea Carrier, abordando a Responsabilidade Social Empresarial e as diretrizes da Fundação Pescar. Na sequência, será apresentado o processo de execução do Projeto na empresa, histórico, parcerias, execução e resultados.

4. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:

A globalização, a velocidade da informação, as novas tecnologias e, principalmente, a participação cada vez mais efetiva do indivíduo no todo da sociedade provocaram significativas mudanças no modo de viver das pessoas e, por conseguinte, na maneira como as empresas se relacionam com seus *stakeholders* (públicos de interesse). E é a partir desse contexto que o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social afirma que a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) “é definida pela relação que a empresa estabelece com todos os seus públicos no curto e no longo prazo”, (Instituto Ethos, 2007). Em outra publicação, o Ethos atesta que o termo Responsabilidade Social implica num modo das empresas conduzirem seus negócios “de tal maneira que as tornem parceiras e corresponsáveis pelo desenvolvimento social” (Instituto Ethos, 2000).

A empresa socialmente responsável é aquela que possui capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e consegue incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, e não apenas dos acionistas ou proprietários. De acordo com Melo Neto e Froes (2001, p.78), a Responsabilidade Social das empresas consiste na sua “decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está presente e minorar possíveis danos ambientais decorrente do tipo de atividade que exerce”.

De acordo com Votaw, citado por Duarte e Dias (1986, p. 55), o termo Responsabilidade Social não significa a mesma coisa para todos.

O termo é um termo brilhante. Ele significa algo, mas nem sempre a mesma coisa, para todos. Para alguns, ele representa a ideia de responsabilidade ou obrigação legal; para outros significa comportamento responsável no sentido ético, para outros, ainda, o significado transmitido é o de “responsável por”, sendo motivo causal. Muitos simplesmente o equiparam a uma contribuição caridosa; outros o tomam pelo sentido de socialmente consciente. Muitos daqueles que o defendem fervorosamente o veem como um sinônimo de “legitimidade”, por “pertencimento” ou sendo válido e adequado ao contexto. Uns poucos o veem como uma espécie de dever fiduciário, impondo aos administradores das empresas padrões mais elevados de comportamento que aqueles impostos aos cidadãos em geral.

Houve uma evolução no posicionamento das empresas diante da questão social, provocada por uma série de acontecimentos sociopolíticos determinantes e, também, por aqueles que foram consequência da inovação tecnológica. Esta mudança teve participação com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas – ADCE.

Conforme Guimarães, a consciência de responsabilidade social do empresariado brasileiro teve certas instituições como protagonistas desta história e como catalisadoras importantes e diretamente responsáveis pelo despertar desta consciência. A pioneira foi o Grupo de Instituições, Fundações e Empresas (GIFE), surgido em 1989. Outra entidade de fundamental relevância para a divulgação do conceito de Responsabilidade Social é o Instituto Ethos, fundado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada e que hoje possui mais de 500 empresas associadas em todo o Brasil.

Importante destacar que o conceito de RSE vai muito além de filantropia ou da doação de caráter meramente material. Segundo o Instituto Ethos, a RSE abrange temas que vão desde códigos de ética, práticas de boa governança corporativa, compromissos públicos assumidos pela empresa, gestão e prevenção de riscos, até mecanismos anticorrupção, diversidade, apoio às mulheres e aos não-brancos, bem como a extensão desses compromissos por toda a cadeia produtiva envolvida na relação com os fornecedores (Instituto Ethos, 2007).

A partir desse referencial teórico, apresentaremos a seguir as iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial na Midea Carrier, contemplando as bases social, ambiental e econômica. A abordagem será feita sob um aspecto generalista, para que possamos nos ater com maior nível de detalhamento ao objeto deste trabalho, que é a implantação e manutenção, por 20 anos, da Unidade Pescar Midea Carrier.

4.1. A Responsabilidade Social na Midea Carrier:

Diante do que foi exposto no item anterior, percebe-se que, na medida em que o conceito de RSE atravessou as fronteiras da atuação de caráter meramente assistencialista, o mesmo acaba se confundindo com a própria Sustentabilidade. Mas é importante destacar que ambos são complementares.

Conforme Borger, a ideia de Sustentabilidade teve início com a preocupação ambiental; posteriormente, envolveu as dimensões econômica e social; e, em 1990, passou a incluir a Responsabilidade Social Empresarial. Atualmente, ambos os conceitos estão totalmente integrados. Ou seja: não há como existir crescimento econômico, em longo prazo, sem progresso social e também sem cuidado ambiental. Da mesma forma, programas sociais ou ambientais corporativos não se sustentarão se não houver o equilíbrio econômico da empresa.

A Midea Carrier corrobora com a ideia de complementaridade entre os termos, por isso, trata todos os seus programas e iniciativas de cunho econômico, social e ambiental sob um único guarda-chuva: ser uma empresa economicamente viável, socialmente responsável e ecologicamente correta. Sendo assim, dentro do viés da responsabilidade social com seus colaboradores, a empresa oferece os seguintes benefícios:

4.1.1 Esfera Econômica:

- *Código de Ética e Conduta*: documento que determina o comportamento esperado dos funcionários, seja no relacionamento interno ou com demais públicos.
- *Comunicação transparente*: a empresa mantém ativos seus canais de comunicação interna, utilizando-se de veículos impressos e eletrônicos, a fim de manter seus

colaboradores bem informados acerca de suas políticas, diretrizes e atividades.

- *Outros benefícios*: Participação nos Lucros (PAR), Bônus Gerencial, Previdência Privada, Seguro de Vida, Empréstimo Consignado, Adiantamento integral de 13º salário, Férias antecipadas, Extensão da assistência médica em caso de morte do colaborador, Cartão Benefício, entre outros.

4.1.2 Esfera Social:

- *Programa Educação*: todos os colaboradores têm acesso e, atualmente, cerca de 160 colaboradores beneficiam-se de subsídio de 100% para cursos de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado oferecido pela empresa.

- *Grupo Solidariedade*: grupo de colaboradores que planeja e executa ações sociais, sejam internas, destinadas aos colegas em caso de necessidade; ou em entidades da região, como creches, asilos e campanhas em datas especiais.

- *Programa de Qualidade de Vida*: ações de divulgação acerca dos benefícios aos colaboradores, além de campanhas de saúde e dicas para viver melhor.

- *Projeto Pescar*: Programa Socioprofissionalizante, objeto deste trabalho.

4.1.3 Esfera Ambiental:

- *Coleta Seletiva (Resíduos Comuns)*: treinamentos anuais garantem a manutenção do programa e a conscientização de todos os funcionários.

- *Coleta Seletiva de Resíduos Perigosos (Classe I)*: os resíduos gerados nos processos industriais são controlados na fonte promovendo a redução imediata.

- *Estação de Tratamento de Efluentes (ETE)*: todo efluente gerado na planta é tratado na ETE.

- *Consumo de gás refrigerante (R22, R134, R407 e R410)*: os produtos da empresa substituíram o R22 – gás que contém cloro e é prejudicial à camada de ozônio – pelos R407 e R410, sem cloro, e ambientalmente menos agressivos.

- *Redução do consumo de energia elétrica*: utilização de lâmpadas de led na planta e máquinas mais econômicas.

- *Emissões atmosféricas*: a empresa monitora todos os tipos de emissões de gás na atmosfera dentro da planta, evitando ao máximo a poluição do ar e atendendo

a todos os requisitos legais.

- *Redução do consumo de água*: o volume de água consumida nos processos industriais é controlado diariamente, evitando desperdícios e identificando vazamentos de maneira imediata.

- *Logística Reversa*: a empresa é sócia-fundadora da ABREE (Associação Brasileira de Reciclagem de Eletro Eletrônicos), que estuda alternativas para implementação de lei pelo Ministério do Meio Ambiente. A Midea proativamente já atende às demandas externas de logística reversa através de suas lojas comerciais.

- *Controle de produtos químicos*: todo produto químico usado no processo produtivo e nas áreas auxiliares deve estar na lista dos liberados para o uso, ou seja, que não acarrete prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador e do meio ambiente.

- *Fábrica Climatizada*: a área fabril tem conforto térmico graças à climatização do ambiente, que utiliza os próprios Chillers fabricados internamente, com redução do consumo de energia elétrica e gás refrigerante sem cloro.

5. O PROJETO PESCAR:

O Projeto Pescar surgiu em 1976, quando o empresário Geraldo Tollens Linck, diretor da Linck S.A., presenciou uma cena de rua em que um adolescente assaltava um idoso. Chocado com o que viu, decidiu agir para transformar aquela violência em aprendizado profissional.

Inspirado pelo provérbio chinês “Se quiseres matar a fome de alguém dá-lhe um peixe. Mas, se quiseres que ele nunca mais passe fome, ensine-o a pescar”, Linck idealizou e criou em sua empresa a primeira unidade do Projeto Pescar (naquela época, chamada de Escola). O curso de Mecânica Automotiva foi destinado a jovens das comunidades do entorno da Linck S.A. Os resultados alcançados chamaram a atenção de organizações socialmente responsáveis e, a partir de 1988, foi implantado o Projeto Pescar em outras empresas. Em 1995, foi criada a Fundação Projeto Pescar, funcionando como uma espécie de franquia social para as empresas implantarem suas unidades.

Hoje, empresas parceiras de diversos segmentos e espalhadas em todo o Brasil e fora dele emprestam suas áreas à Fundação Projeto Pescar, onde é montado um espaço adaptado às demandas de cada curso. A Iniciação Profissional corresponde a 40% da carga horária total. São 20 áreas dispostas em seis eixos tecnológicos: Gestão e Negócios, Manutenção, Produção e Processos, Ambiente e Saúde, Informação e Comunicação e Petróleo e Gás. Já os outros 60% da carga horária do Programa são dedicados à formação do jovem nos aspectos de desenvolvimento pessoal e cidadania (*Anexo 2: Eixos Tecnológicos do Projeto Pescar*).

Nesse processo do curso, que dura aproximadamente um ano, o educador social acompanha a evolução dos jovens e todos os fatores da aprendizagem, que vão desde uma conversa inicial com a família no momento da inserção do jovem no Projeto Pescar, passando pela frequência escolar, até a constituição da turma e a evolução do Programa.

A Concepção Educativa Pescar está fundamentada em três pilares: SABER CONVIVER (conteúdos socioafetivos e comunicação intra e interpessoal); CIDADÃO (sociedade e cidadania); e PROFISSIONAL (questões técnicas e profissionais). Esse tripé é desenvolvido de forma integral, interdisciplinar e transversal, desenvolvendo as competências pessoais e profissionais de jovens de baixa renda, com vistas à sua inserção, manutenção e ascensão no mundo do trabalho (*Anexo 3: Concepção Educativa Pescar*).

As principais etapas do Programa são: Constituição da Turma; Planejamento Pedagógico, Administrativo e Financeiro da Unidade; Planejamento Geral; Execução das Atividades; Avaliação da Execução do Programa (SAP); e Certificação. A seguir, apresentaremos de maneira resumida como ocorre a Constituição da Turma, o Planejamento Pedagógico e o Geral, a Avaliação do Programa e a Certificação, conforme orientações da Fundação Pescar. (*Anexo 4: Fluxograma dos Processos da Fundação Projeto Pescar*).

5.1 Constituição da Turma:

O processo de constituição de turma é realizado pelas unidades, com supervi-

são da Fundação Projeto Pescar, e é constituído por: inscrições, entrevistas individuais e visita domiciliar. As inscrições são realizadas pela internet e, através dos dados sociais, educacionais e econômicos, são definidos os candidatos que continuam na segunda fase do processo.

A entrevista individual e a visita domiciliar são realizadas a fim de entender a realidade apresentada, o interesse de participação e as condições mínimas para inserção no curso. O foco é priorizar os jovens em situação de vulnerabilidade social, com referências familiares ou institucionais, e renda familiar de até ½ salário mínimo per capita. Os resultados do processo seletivo são informados a todos os candidatos aprovados ou não.

5.2 Planejamento Pedagógico e Planejamento Geral:

A partir do diagnóstico de perfil da turma constituída e da análise dos elementos levantados durante todo o processo, têm início as fases do Planejamento Pedagógico (*Anexo 5: Planejamento Pedagógico*) e do Planejamento Geral (*Anexo 6: Planejamento Geral*).

Anualmente, partindo das diretrizes da Fundação Projeto Pescar e conforme os resultados obtidos em anos anteriores, as demandas das partes envolvidas e os recursos disponíveis, são feitas melhorias na execução do curso. A partir desse levantamento, são definidas as ações de planejamento, a fim de conciliar necessidades e demandas de todas as partes. Embora cada unidade deva cumprir a grade curricular do seu curso, a definição da prioridade dos assuntos, objetivos e metodologia é feita de acordo com o perfil da turma, principalmente no que diz respeito ao Desenvolvimento Pessoal e Cidadania.

5.3 Sistema de Avaliação Pescar (SAP):

Trata-se de um instrumento onde são referenciadas as sete competências do Programa Pescar. ser protagonista; aprender a aprender; compreender contextos e comunicar-se; resolver situações-problema; ser democrático, ético e cidadão; traba-

lhar e produzir em equipe; e ser responsável e comprometido (*Anexo 7: 7 Competências Comportamentais*). A partir de uma autoavaliação e avaliação do educador, e construído um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) em favor do desenvolvimento integral do jovem.

5.4 Certificação:

Esta é a última etapa do processo de formação. Um momento da celebração junto com o jovem e seus familiares, voluntários, gestores, colaboradores e parceiros. Através desta solenidade, com cerimonial definido, cada unidade imprime o seu estilo de comemoração. A partir deste momento, o jovem aprendiz, agora um pescador, torna-se um egresso Pescar, mantendo o vínculo com a unidade por, no mínimo, dois anos (*Anexo 8: Resultados Rede Pescar*).

6. O PROJETO PESCAR NA MIDEA CARRIER:

A implantação iniciou em 1998, mas a “Escola Técnica Springer Carrier”, como era então chamada a unidade do Projeto Pescar na empresa, foi inaugurada em abril de 1999. Foi destinado um espaço físico de 92 m² para sala de aula, administração e oficina, equipado com todas as condições físicas e materiais necessários para garantir um ambiente propício ao desenvolvimento e à aprendizagem. Os benefícios concedidos aos jovens eram: vale-transporte, uniforme, material didático, seguro de vida e bolsa-auxílio.

Além da equipe de Recursos Humanos envolvida com a implantação, a empresa contou com a contratação de uma equipe especializada e formou um Comitê Executivo do Projeto Pescar, a fim de garantir a execução das atividades com qualidade. O Projeto Pescar foi lançado em um grande evento da empresa e, a partir daí, passou a contar com 15 voluntários em sala de aula, 15 Padrinhos e Madrinhas e 15 áreas de apoio para vivências práticas.

Em 2006, com a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Fundação Projeto Pescar tornou-se uma Organização Formadora de Programa de Apre-

dizagem, e a Midea Carrier, que até então cumpria suas cotas de aprendizagem¹ através do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), optou por cumpri-las em benefício dos jovens do Projeto Pescar, contratando-os como Aprendizes.

De 1999 a 2010, o curso oferecido pela Midea Carrier foi de Iniciação Profissional em Climatização (1.080 horas); enquanto que, de 2011 a 2017, foi o de Operações para a Indústria (1.100 horas), atualmente denominado de Produção Industrial. Ambos foram desenvolvidos pela própria unidade e, posteriormente, passaram a compor a grade de cursos oferecidos à Rede Pescar.

Em 2017, a Fundação Pescar iniciou um processo de reestruturação das grades curriculares, ocasionando a redução da carga horária do curso até então oferecido em 300 horas. A fim de não comprometer a qualidade da formação oferecida pela unidade, a Midea Carrier optou por adotar um novo curso, com carga horária mais próxima da que era praticada. Sendo assim, em 2018, passou a ser oferecido o curso de Iniciação Profissional em Processos de Eletromecânica (960 horas) (*Anexo 9: Grade Curricular – Processos de Eletromecânica*).

Além de obterem a formação em um curso de iniciação profissional qualificado, com acesso à infraestrutura e à integração ativa dentro de uma empresa multinacional, com suas tecnologias, processos e recursos humanos, os 16 jovens que atualmente integram o Projeto Pescar na Midea Carrier recebem salário, conforme previsão do acordo coletivo da categoria dos metalúrgicos; vale-transporte; seguro de vida; alimentação; material didático; e uniforme – itens obrigatórios conforme diretrizes da Fundação Projeto Pescar. Além de convênios médico e odontológico – por iniciativa da empresa.

Ao longo dos anos, o Projeto Pescar Midea Carrier firmou parcerias importantes que auxiliaram, desde a divulgação das inscrições, passando pelo atendimento aos jovens até a formatura. Atualmente, os parceiros da unidade são:

a) Primeiro Setor: CRAS (Centros de Referência de Assistência Social) e CRE-

¹A Lei do Aprendiz (Lei nº 10.097/2000) determina que as empresas de médio a grande portes devem possuir uma porcentagem equivalente a 5% e 15% de jovens aprendizes em trabalho e/ou estágio.

AS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social) – parcerias importantes, tanto na divulgação das inscrições, quanto nos encaminhamentos necessários de jovens e suas famílias.

b) Segundo Setor: Challenge - Centro de Idiomas; SodexHo - Refeições Coletivas; Recom - Recuperação de Compressores; SALUTE Assessoria Esportiva; e o Espaço Criar - Clínica de Atendimento Psicológico; Unisinos - Interesses Profissionais.

c) Terceiro Setor: Parceiros Voluntários, que coopera para a divulgação das inscrições em todas as ONG's de Canoas, Esteio e Sapucaia do Sul; e Rede Pescar, para troca de experiências e multiplicação de práticas.

Nestes 20 anos, o Projeto Pescar na Midea Carrier buscou aprimorar constantemente os seus processos para o melhor aproveitamento da formação, adequando-se às transformações no ambiente da organização, no mercado de trabalho, na sociedade como um todo. Esse aprimoramento foi comprovado pelo Programa de Acompanhamento Pescar – PAC, feito pela Fundação Pescar em 2013. Atendendo a nove pilares de sustentabilidade do Programa, a Midea atingiu um índice de 87,25%, atestando a expertise acumulada nestas duas décadas de atuação (*Anexo 10: Programa de Acompanhamento Pescar - PAC*). O depoimento da gerente do Programa Social Pescar, Sílvia Regina Ramirez, também corrobora com essa constatação (*Anexo 11: Depoimento da gerente do Programa Social Pescar*).

No final de 2017, a Midea Carrier chegou ao número de 299 jovens formados e, neste ano em que se comemora os 20 anos da Unidade Pescar Midea Carrier, serão 315. Importante destacar que essa marca foi alcançada por meio de um trabalho ininterrupto, embora o cenário econômico ao longo destes anos tenha surpreendido negativamente inúmeras vezes. A companhia também mudou nestas duas décadas, entretanto, o investimento social no Projeto Pescar permaneceu. Os dados da Unidade Midea Carrier foram apresentados no Relatório de Atividades da Fundação Projeto Pescar (*Anexo 12: Relatório de Atividades da Fundação Projeto Pescar*), e o egresso Cleiber Soares, da turma de 2010, foi convidado a depor no caderno oferecido aos jovens da Rede Pescar em 2018 (*Anexo 13: Palavra do Egresso*).

Na Midea, o Pescar faz parte do cotidiano da empresa, de forma sólida e integrada, atraindo cada vez mais apoiadores e voluntários. Percebe-se uma apropriação, por parte do público interno, para a execução do Programa e para a integração com os jovens, um verdadeiro compromisso com a sua formação (*Anexo 14: Depoimento do funcionário Vilson Pazze*). No dia 27 de abril de 2018, a empresa recebeu o reconhecimento pelos 20 anos de atuação no Encontro de Dirigentes da Fundação Projeto Pescar (*Anexo 15: Reconhecimento pelos 20 anos*).

O objetivo deste trabalho, portanto, é apresentar como a Midea Carrier executa as atividades para o desenvolvimento dos jovens, sistematizando seus processos, valorizando os recursos humanos e integrando o projeto no cotidiano da organização.

6.1 Objetivo Geral:

Contribuir com a formação pessoal, profissional e cidadã de jovens em situação de vulnerabilidade social, entre 16 e 18 anos, residentes em Canoas/RS e Região Metropolitana, através de um Curso de Iniciação Profissional pelo Projeto Pescar.

6.2 Objetivos Específicos:

6.2.1 Oferecer iniciação profissional diferenciada, fazendo uso da infraestrutura física e do *know-how* existente na empresa, aliando teoria e prática e oportunizando a realidade do mundo do trabalho;

6.2.2 Proporcionar ao jovem o desenvolvimento de competências socioemocionais, técnicas e comportamentais, numa perspectiva de construção da autonomia e de autodescoberta de talentos e potencialidades;

6.2.3 Propiciar aos jovens a ampliação de suas possibilidades na realização de projetos futuros, despertando o interesse de aprender a aprender e de aprender a fazer, a partir de novas experiências compartilhadas e realizadas;

6.2.4 Oportunizar aos jovens uma rede colaborativa de conhecimentos, relações e experiências de vida diversas, que agreguem à sua formação pessoal e profissional.

6.3 Como Fazemos?

Neste tópico, detalharemos de que forma é estruturado o Programa Socioprofissionalizante Pescar na Midea Carrier. Após termos mencionados no capítulo 5 quais são os principais processos estabelecidos pela Fundação Projeto Pescar, procuraremos aqui abordar as práticas diferenciadas adotadas pela empresa em seu Programa, visto que as mesmas são fruto da experiência adquirida nestes 20 anos de realização do Pescar e podem servir como inspiração para outras organizações.

O curso atual oferecido pela Unidade Pescar Midea Carrier é o de Iniciação Profissional em Processos de Eletromecânica, ministrado a 16 jovens, e com carga horária total de 960 horas, a serem cumpridas entre os meses de fevereiro a dezembro de 2018. Diariamente, eles desempenham suas atividades das 9h às 12h e das 13h às 15h.

6.3.1 Estrutura Organizacional e Recursos Humanos:

Desde sua implantação, o Projeto Pescar na Midea Carrier ficou sob a gestão da área de Recursos Humanos, com a constituição de um Comitê Gestor e a contratação de uma empresa especializada. Abaixo, relacionamos a descrição dos papéis exercidos por cada um dos atores envolvidos no Projeto na empresa, área de atuação e frequência de participação:

- *Dirigente*: Membro da diretoria que responde pelo projeto junto à empresa e à Fundação Projeto Pescar. Participa das diretrizes de gestão e pedagógicas, monitora os resultados e as ações estratégicas e faz o acompanhamento bimensal com a Articuladora e a Coordenadora.
- *Articulador*: Colaborador de RH que representa o Projeto Pescar junto à empresa e à Fundação Pescar, respondendo diretamente à diretoria de RH. É o apoiador da unidade, atuando diretamente com a equipe técnica e na articulação interna na empresa. Realiza acompanhamentos semanais.
- *Comitê Gestor*: Composto por três importantes gestores da empresa. Tem o papel de dar sustentação e garantir a multiplicação do Projeto dentro da empresa.

Auxilia nas necessidades para a execução, com recursos físicos ou humanos. Realiza acompanhamentos mensais. É possível verificar o depoimento de um dos membros do Comitê Gestor no (*Anexo 16: Depoimento do funcionário Ranieri Calza*).

Equipe Executiva:

- *Coordenador:* A coordenação responde por toda a gestão e a execução do Programa, de forma a mantê-lo alinhado com a cultura, cenário, recursos da empresa e as diretrizes do Programa Socioprofissionalizante. Ocupa-se do Planejamento Geral da Unidade, Planejamento Pedagógico, Gestão de Voluntários, Desenvolvimento de Processos e Metodologias, bem como, da coordenação da equipe contratada e do desenvolvimento dos jovens. Possui atuação diária.

- *Educador Social:* Profissional habilitado a atuar diretamente com o jovem no seu cotidiano. Ocupa-se, especialmente, do treinamento e desenvolvimento, acompanhamento com as famílias, acompanhamento das aulas com os voluntários e na execução de alguns assuntos específicos. Tem o papel de promover o desenvolvimento integral no dia a dia. É a ponte entre os voluntários e os jovens. Possui atuação diária.

- *Estagiária:* Apoio administrativo da unidade, auxiliando equipe e voluntários nas atividades administrativas, pedagógicas e de comunicação interna, bem como, fazendo o acompanhamento com a escola regular. Possui atuação diária.

- *Comitê Técnico:* Grupo, formado em 2018, composto por quatro coordenadores da empresa. São voluntários que têm o objetivo de acompanhar tecnicamente a implantação do novo curso e de apoiar os voluntários da formação profissional no alinhamento das suas atividades pedagógicas com a proposta de iniciação profissional.

- *Voluntários:* Colaboradores da empresa que atuam de diferentes formas dentro da proposta de execução do Programa: em sala de aula, como educadores voluntários; como Padrinhos e Madrinhas, direcionando, aconselhando e inspirando cada um dos jovens; como Orientadores do Programa *Work Experience*, facilitando as atividades vivenciais nas áreas da organização, conciliando teoria e prática. Os voluntários atuam diariamente com os jovens, em fases diferentes do Programa, e são qualificados de acordo com seus papéis e acompanhados diariamente.

No (*Anexo 17: Tabela Comparativa de Estrutura*) é possível visualizar um quadro comparativo que demonstra a estrutura exigida pela Fundação Projeto Pescar e a utilizada na Midea Carrier.

6.3.2 Programa de Voluntariado:

A criação de um Programa de Voluntariado organizado na Midea Carrier surgiu com a implantação do Projeto Pescar na empresa e com o consequente incremento no número de colaboradores atuantes na unidade ao longo dos anos. A consolidação do Projeto e a atuação ética e responsável da organização despertaram a sensibilidade para a causa, possibilitando a atuação dos colaboradores de forma sistemática e contribuindo de forma impactante na formação dos jovens pescadores.

Nos primeiros anos, a média de voluntários em sala de aula era de 15 pessoas; somando-se Padrinhos e Madrinhas, chegavam a 35. A partir do mapeamento das atividades realizadas pelos colaboradores voluntários, a empresa passou a desenvolver ações de sensibilização, qualificação e acompanhamento. Assim, foram definidos os seguintes papéis a esses importantes atores:

- *Educador Voluntário*: Ministra aulas de formação pessoal e profissional dentro da grade curricular, em sala de aula e laboratórios. Neste ano, 53 colegas participam como Educadores Voluntários.

- *Padrinhos e Madrinhas*: Colaboradores que atuam com um jovem específico, contribuindo para o seu desenvolvimento ao longo do curso. Em 2018, são 16 Padrinhos e Madrinhas.

- *Orientadores*: São 22 colegas que orientam os jovens durante as atividades vivenciais nas áreas da empresa, o chamado Programa *Work Experience*, auxiliando-os no desenvolvimento das competências importantes para a o mundo do trabalho.

- *Indiretos*: Além dos papéis citados acima, há colegas que contribuem para o projeto de forma indireta e de diversas formas, inclusive ao criarem um vínculo com o jovem e doando a sua experiência de vida a favor de seu crescimento. Um grande número de colaboradores se envolve com os jovens nos diversos espaços da empresa,

principalmente durante o *Work Experience*. Nesta categoria estima-se um número de 300 pessoas envolvidas.

Todo esse trabalho foi reconhecido pela Fundação Projeto Pescar, e a unidade Pescar Midea Carrier, através da coordenadora do Projeto Pescar, foi convidada a escrever o Caderno do Voluntário para a Rede Pescar, em 2006. Com a existência do Caderno e a sua prática no cotidiano da unidade, foi possível descrever e organizar a forma de atuação daqueles atores de tamanha relevância no trabalho da unidade. Estas são algumas iniciativas:

- *Sensibilização*: Realizada a fim de possibilitar aos colaboradores a oportunidade de atuação voluntária no Projeto (*Anexo 18: Sensibilização para Colaboradores*). Pode ser feita de forma específica, como por exemplo, para o Programa de Apadrinhamento, ou de forma generalista, a fim de despertar para os diferentes papéis de atuação. Já no processo de integração de novos colaboradores é feita a apresentação do Projeto Pescar, estimulando-os para a participação. Os voluntários também sensibilizam seus colegas para o voluntariado.

- *Integração*: A partir do interesse pela participação, realiza-se uma entrevista com o colaborador, a fim de conhecer um pouco do seu perfil pessoal e profissional e para apresentá-lo as opções de atuação, buscando o melhor aproveitamento das suas capacidades, alinhando expectativas e necessidades.

- *Capacitação e Planejamento*: Para cada forma de atuação, há capacitações específicas, a fim de direcionar os recursos humanos no desempenho de seus papéis. Elas podem ocorrer em um grande grupo ou de forma individual (*Anexo 19: Capacitação*).

- *Acompanhamento*: Todas as formas de atuação exigem acompanhamento, e esse *feed-back* é fundamental. O alinhamento ao longo do processo potencializa as oportunidades na rede de voluntários internos.

- *Avaliação*: Todos os voluntários são avaliados de forma formal ou informal. As áreas do *Work Experience* também recebem uma avaliação formal no final da atuação.

- *Reconhecimento*: Os reconhecimentos pelo trabalho realizado são feitos atra-

vés de eventos, como na Semana do Pescar na empresa, no final das etapas de participação e na formatura. As formas de reconhecimento variam entre certificados, presentes feitos pelos jovens ou confeccionados especialmente para a ocasião (*Anexo 20: Reconhecimento aos colaboradores*).

- *Fidelização*: A fidelização do trabalho voluntário é feita através da comunicação dos resultados para os quais aquele voluntário contribuiu. É um trabalho de construção de vínculos, em que se trabalha a conscientização do jovem frente à atenção recebida e, por conta disso, há a retribuição.

Evidencia-se a importância do Programa de Voluntariado dentro do Projeto Pescar quando se percebe o jovem incorporando práticas na sua vida aprendidas com os voluntários. A evolução se dá a partir das experiências trocadas e aprendidas entre o voluntário e o jovem, que utiliza essa rede de relacionamento a favor do seu crescimento pessoal e profissional.

Muitos jovens colocaram-se no mercado a partir dessas referências. De outro lado, muitos voluntários cresceram pessoal e profissionalmente graças ao convívio com esses jovens e suas histórias de superação e também por desafiarem-se para a realização de atividades incomuns na vida profissional. Jovens tornaram-se amigos pessoais dos voluntários, participando da sua vida e da vida de sua família (*Anexo 21: Depoimento do funcionário Jairo Wasterlund*).

6.3.3 Formação por Competências:

Tendo em vista o objetivo de desenvolver a formação profissional de forma diferenciada, a Unidade Pescar Midea utiliza três estratégias: Comitê Técnico Voluntário, Formação por Competências e o Curso desenvolvido em módulos: básico, intermediário e avançado.

O atual Comitê Técnico Voluntário é composto por quatro colaboradores com expertises diferentes, conforme explicamos no item 6.3.1 Estrutura Organizacional e Recursos Humanos. A Formação por Competências baseia-se nos seguintes processos: Planejamento dos Temas da Formação Pessoal e Profissional (*Anexo 22: Plane-*

jamento dos temas); Planejamento de Atividades em sala de aula (*Anexo 23: Plano de atividades*); Planejamento de Aprendizagem nas áreas da empresa; Instrumentos de Avaliação (*Anexo 24: Avaliação por Competência Técnica*); e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) (*Anexo 25: Formulário PDI*).

Com os resultados de todas as suas avaliações, os jovens são convidados a compartilharem seu PDI com seus Padrinhos e Madrinhas, familiares, colegas e Orientadores nas áreas do *Work Experience*. O resultado desse processo é o empoderamento do jovem, motivação no seu fazer e na busca de mais oportunidades. Ele passa a se sentir capaz e a ter um novo lugar na família, na escola e na sociedade.

O objetivo deste trabalho na unidade é explorar as capacidades já identificadas no jovem e mapear pontos importantes que poderão ser barreiras para o seu desenvolvimento e que, portanto, deverão ser trabalhados e aprimorados.

A execução do curso nos módulos básico, intermediário e avançado favorece a distribuição dos conteúdos de acordo com o perfil de entrada dos jovens. Também promove o desenvolvimento das competências em todos os níveis, possibilitando profundidade e complexidade, de acordo com a caminhada individual e em grupo, e alinhado com a grade curricular e com o tripé da concepção educativa.

6.3.4 Sistematização de atividades de aprendizagem – *Work Experience*:

O módulo intermediário do Curso é marcado pelo início do Programa *Work Experience*. Os jovens permanecem em sala de aula pela manhã, das 9h às 12h, e à tarde, de terça a sexta-feira, das 13h às 14h50min, vivenciam a realidade do mundo do trabalho nas áreas da empresa (*Anexo 26: Fluxograma do Programa Work Experience*).

Esse Programa tem o objetivo de contribuir com a formação profissional e pessoal dos jovens, proporcionando espaços e situações de aprendizado nos setores, aliando teoria e prática e, principalmente, oportunizando a integração ao mundo do trabalho e o despertar para a construção da carreira. Há um plano de ações para essa importante etapa, preparando jovens, áreas e voluntários.

No que diz respeito à preparação dos jovens, as principais ações são: Teste de Interesses Profissionais, em parceria com a Unisinos; aula preparatória com ex-alunos (egressos); mapeamento dos PDI's; histórico de vida pessoal; e a entrega de um Guia de Orientações. Em 2013, quando foi implantado na unidade o Teste de Interesses Profissionais, o indicador de continuidade dos estudos recebeu um incremento de 60%. Atualmente, 66% dos jovens formados entre 2013 e 2017 concluíram o ensino técnico ou estão realizando algum curso técnico ou de nível superior.

Para as áreas, as ações preparatórias são: atividades de sensibilização; reuniões de alinhamento e planejamento; revisão dos planos de aprendizado; qualificação de voluntários; e preparação de materiais que servem como guia de orientação (*Anexo 27: Plano de Acompanhamento das Vivências*).

O planejamento das ações leva em consideração os setores autorizados pela área de MASS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança) da empresa e o estágio de aprendizado e desenvolvimento de cada jovem. Atualmente, 22 áreas participam do *Work Experience*.

O aprendizado se dá em forma de ciclos, com tempo pré-determinado, ocorrendo de forma contextualizada e possibilitando ao jovem um entendimento da importância de cada atividade, o conhecimento do assunto, o seu processo e suas interligações com os conteúdos desenvolvidos. A participação do jovem na escolha das áreas impulsiona o desenvolvimento de suas habilidades para fazer a escolha assertiva de seus caminhos profissionais, incentivando-os na continuidade da carreira estudantil, como poderá ser conferido em quadro na página seguinte.

Para marcar o início do *Work Experience* é realizado um encontro entre gestores, voluntários e familiares (*Anexo 28: Evento de abertura no início do ano*). Os familiares acompanham seus filhos até a primeira área de vivência, conduzido pelo Orientador Voluntário. Muitos colegas se aproximam de forma voluntária para contribuir, pois desejam participar dessa transformação, passando suas experiências de vida e profissionais. As evidências de aderência ao Projeto Pescar são confirmadas nesta etapa: são 128 horas de trabalho voluntário por área, totalizando 2.048 horas

Vivências e Carreiras	Área em que fez vivência	O que estuda / Formação	Quantos jovens
	Manufatura / Engenharia Industrial / Qualidade	Engenharia	9
	Garantia / Pós-Venda / RH / Suprimentos / Administração / Supply / Exportação	Administração	5
	RH	Psicologia	2
	Engenharia Industrial / Qualidade / Garantia / Pós-Vendas / Laboratório de Engenharia	Processos Gerenciais	4
	Logística Inbound	Logística	1
	RH / Comunicação	Jornalismo / RP	3
	Departamento Jurídico	Direito	2
	Exportação	Comércio Exterior	1
	MASS / Segurança do Trabalho	Técnico em Segurança do Trabalho	3
	RH / Ambulatório	Enfermagem	1
	Manufatura	Técnico em Climatização / Mecânica	2

Tabela 1: A influência da área de vivência na formação dos jovens

somente nesta modalidade de atuação voluntária.

De 2012 a 2017, o jovem apresentava um relatório do seu aprendizado, utilizando-se de ferramentas de multimídia, para a área em que atuou, com a participação da equipe Pescar. Em 2018, as apresentações por ciclo serão substituídas por uma única apresentação: o aluno deverá escolher um conteúdo / tema a se aprofundar e fará sua exposição por meio de um TCC no final do curso (*Anexo 29: Apresentação para a área ao final do ciclo*).

No final de cada rodízio, o jovem é avaliado pelo Orientador Voluntário da área, através de instrumento específico, que contempla competências comportamentais e funcionais (*Anexo 30: Modelo de Avaliação do Orientador*). O retorno da avaliação gera um novo acompanhamento do jovem com a equipe técnica, reforçando seus pontos fortes e colaborando para um novo PDI, a ser construído posteriormente. No final do Programa, os jovens avaliam suas áreas de atuação também, dando esse retorno aos participantes (*Anexo 31: Avaliação da área pelo jovem*). Essa prática da Unidade Pescar Midea Carrier foi reconhecida pela Fundação Projeto Pescar e com-

partilhada para a Rede no Seminário Nacional de Educadores, em 2010, através de uma oficina.

6.3.5 Língua Inglesa:

O Centro de Idiomas Challenge aderiu ao Projeto Pescar Midea Carrier desde a sua criação, há 20 anos, e realiza aulas semanais na unidade, ministrando o primeiro Módulo do Curso de Língua Inglesa (*Anexo 32: Depoimento da diretora do Challenge Idiomas, Maria da Graça Galinatti Flach*). No final de cada ano, o Challenge oferece de uma a duas bolsas integrais do idioma na sua escola aos jovens formados. Os critérios para a escolha são o de aproveitamento nas aulas de inglês e no Projeto Pescar e são definidos em conjunto com a equipe técnica. Ao longo destes 20 anos, 34 bolsas foram concedidas, e 21 jovens possuem certificação no idioma, sendo nove certificados internacionalmente por Cambridge (*Anexo 33: Depoimento da egressa Janine Lisch*).

6.3.6 Grupo de Desenvolvimento:

A fase da adolescência é caracterizada por diversas alterações nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e culturais. Não é possível falar de adolescência sem falar de perdas e transições, portanto é marcada por uma crise de identidade. O grupo torna-se um fator importante na vida do adolescente, muito embora, ele se encontre inseguro para firmar seus posicionamentos.

Com o objetivo de auxiliar o jovem na construção desta nova identidade, a Unidade Pescar Midea Carrier promove o Grupo de Desenvolvimento há 20 anos. Através de um encontro mensal, com duração de 4 a 5 horas, são planejadas atividades, intra e interpessoais, para atender às dificuldades enfrentadas pelo grupo (*Anexo 34: Grupo de Desenvolvimento*). Conduzido pela equipe técnica, com especialização em grupos, esse trabalho representa o espaço para compreender as situações que facilitam ou dificultam a convivência, além de abordar como as relações interpessoais acontecem no grupo e fora dele.

Com o enfrentamento, os jovens desenvolvem a comunicação; o reforço dos sentimentos de segurança psicológica; a autoconfiança; a autodescoberta; aprendem a dar e a receber *feed-back*. E esse crescimento vai além do grupo. Muito jovens, a partir do Grupo de Desenvolvimento, conseguem tomar novas posições na família e em grupo de amigos e colegas de curso, assim, encontram-se na vida de uma forma mais fortalecida.

6.3.7 Acompanhamento dos Egressos:

O objetivo deste processo é proporcionar um suporte na transformação iniciada. Através de atendimentos individuais e em grupo, propõem-se um resgate dos resultados para esta nova identidade assumida pelo jovem, além de ações de apoio para mudanças pessoais e inserção na carreira a ser trilhada. Com isso, o jovem se torna fortalecido, e o período de acompanhamento vai se espaçando. Anualmente, é realizado um encontro de egressos com as últimas três turmas formadas, afim de estreitar relações para a formação de uma rede de apoio. Há uma sistematização do acompanhamento dos egressos, que pode ser verificada no (*Anexo 35: Acompanhamento dos egressos*).

6.3.8 Programa de Apadrinhamento:

A Midea Carrier é pioneira na realização deste Programa, que foi destaque no Guia de Ações da Fundação Projeto Pescar de 2000. Este programa surgiu para oportunizar ao jovem um acompanhamento individual, uma referência pessoal e profissional que o auxilie no seu processo de desenvolvimento. A partir de inscrições voluntárias, o perfil dos inscritos e da turma são avaliados, com o objetivo de buscar afinidades e facilitar o vínculo. Com momentos de qualificação para padrinhos, madrinhas e afilhados, alinhamos as expectativas de todos.

Padrinhos e Madrinhas passam a conhecer a história do jovem e a dividir ansiedades e expectativas, motivando-os na construção de ações que favoreçam o seu projeto de vida. O jovem divide o seu PDI com seu Padrinho, que acompanha a evolu-

ção do seu afilhado até o final do Projeto. Essa atuação como colaborador voluntário significa uma ponte para a ampliação de visão de mundo, mostrando o caminho para novas oportunidades e possibilidades.

6.3.9 *Little Company*:

No terceiro módulo, o jovem lança mão de todos os conteúdos aprendidos até o momento para trabalhar o tema Empreendedorismo, de terça a sexta-feira, no período da tarde. O Programa chamado *Little Company*, foi inspirado no Programa Miniempresa da Junior Achievement, adotado pela Midea de 2007 a 2015.

No *Little Company*, primeiramente são abordados referenciais teóricos e, posteriormente, são estruturadas as fases para a abertura de um negócio. Voluntários transformam-se em consultores, e jovens em empreendedores – dentro das cinco áreas (RH, Produto, Industrial, Vendas/Marketing e Financeiro), coordenadas pela diretoria selecionada. Eles simulam a abertura de um empreendimento, utilizando-se de processos e ferramentas do mundo real e executando as seguintes fases: seleção para constituir a equipe de gestão; pesquisa de mercado para a definição do produto; captação de recursos (venda de ações); planejamento de Marketing; produção; e vendas (*Anexo 36: Depoimento da egressa Paola Dorneles*).

Neste módulo, são utilizadas as ferramentas do sistema de gestão da empresa, interligando-as com as competências do Pescar e favorecendo o perfil da nova identidade do Jovem Pescador. Assim, os jovens apresentam-se autônomos e responsabilizam-se por suas atitudes e escolhas. Ao final do Programa, o lucro é distribuído entre os acionistas, e os valores dos impostos destinados à Unidade Pescar Midea Carrier (*Anexo 37: Resultados das miniempresas*).

6.3.10 Lançamento do Programa Cardume:

Neste ano em que completa 20 anos, a Unidade Pescar Midea Carrier está lançando o Programa Cardume. O principal objetivo é aproveitar a qualificação dos

egressos como voluntários na unidade, aliando desejos e necessidades. Afinal, os egressos têm o desejo de compartilharem suas experiências pessoais e profissionais, e a unidade a necessidade dessa partilha. Já são atuantes egressos voluntários, internos e externos à organização, com formação em Jornalismo (responsável pela criação da identidade deste Programa), Processos Gerenciais, Arquitetura, Engenharia, entre outras áreas.

6.4 O que já conquistamos?

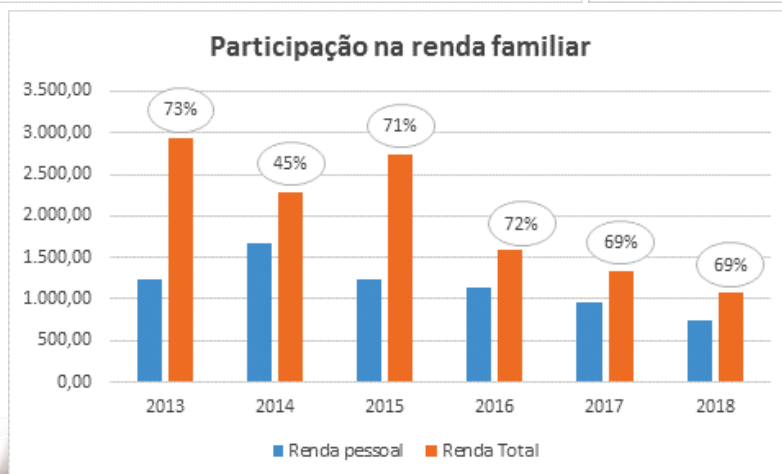
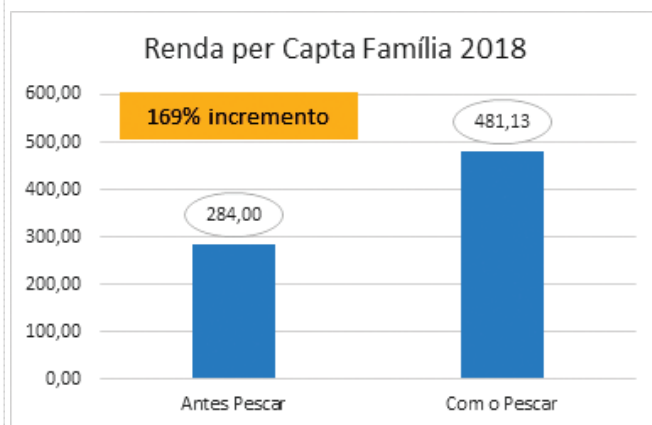
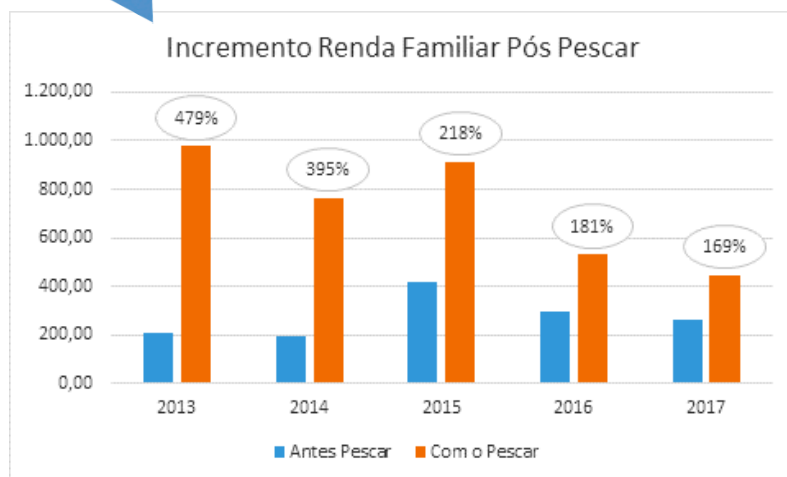
Nestes 20 anos de existência, a Unidade Pescar Midea Carrier estabeleceu e alcançou metas de profunda relevância, tanto para os jovens beneficiados, como para os voluntários envolvidos e, por que não dizer, para a empresa como um todo. É gratificante ver a transformação ocorrida na vida de todos os envolvidos; e é motivo de orgulho para todos os colaboradores trabalhar numa companhia que investe e incentiva o voluntariado de maneira tão consistente (*Anexo 38: Custos da Unidade Pescar Midea Carrier*).

Para verificar os principais resultados, retomaremos nossos Objetivos Geral e Específicos (apontados nos itens 6.1 e 6.2 deste trabalho), a fim de demonstrarmos as ações desenvolvidas, os meios de verificação e os principais indicadores do Pescar na Midea Carrier. Decidimos apresentar os resultados de forma esquematizada, a fim de facilitar a visualização e o entendimento:

Objetivo	Ações	Meios de verificação	Indicadores
Objetivo geral: Contribuir com a formação pessoal, profissional e cidadã de jovens em situação de vulnerabilidade social, entre 16 e 19 anos, residentes em Canoas/RS e Região Metropolitana, através de um Curso de Iniciação Profissional pelo Projeto Pescar.	- Estrutura organizacional - Equipe técnica - Instalações físicas adequadas - Voluntários à disposição	- Organograma - Contrato - Sala de aula + Laboratório + Lab de Informática + Lab de Solda - Termo de Adesão de Voluntários	Em 20 anos: - 299 jovens formados - Apenas 15 evadidos (5%) - Dos formados, 103 trabalham/trabalharam na Midea (34,5%) - 1.260 pessoas (jovens e suas famílias) beneficiadas

		2013	2014	2015	2016	2017
Renda	Renda pessoal	1.233,00	1.675,00	1.233,00	1.132,67	957,14
	Renda total	2.935,38	2.288,75	2.742,75	1.590,00	1.335,60
	Renda per capita atual	978,46	762,92	914,25	530,00	445,20
	Renda per capita antes do projeto	204,42	193,13	419,65	293,56	
	% Contratação de jovens	42	73	45	71	72

Outros indicadores (2013 a 2017): Pesquisa realizada com 73 egressos formados entre 2013 e 2017, representando 85% dos jovens formados no período.



Participação do jovem na renda da família

Objetivo	Ações	Meios de verificação	Indicadores
Objetivo específico 1: Oferecer iniciação profissional diferenciada, fazendo uso da infraestrutura física e do <i>know-how</i> existente na empresa, aliando teoria e prática e oportunizando a realidade do mundo do trabalho.	1.1 Oferecer curso alinhado com o negócio da empresa; 1.2 Estrutura física adequada; 1.3 Comitê Técnico Voluntário; 1.4 Voluntários qualificados em todos eixos de formação; 1.5 Atividades teórico-práticas.	- Grade curricular; - Sala de aula e laboratórios multidisciplinar, informática e solda; - Registros de constituição do novo curso; - Termos de adesões de Trabalho Voluntário; - Qualificações de Voluntários; - Planos de atividades de aula / Programas: <i>Little Company</i> e <i>Work Experience (W.E.)</i> .	- Equipe técnica especializada e com dedicação exclusiva; - 1 sala de aula, 3 laboratórios, sala de atendimento, sala administrativa, biblioteca, refeitório, vestiários, ambulatório, academia, áreas administrativas e fábrica a disposição; - 4 colaboradores voluntários do Comitê Técnico com formação em Engenharias e Administração; - 100% dos educadores voluntários com formação superior ou em andamento; - 3.906 horas de trabalho voluntário direto com jovens; - 153 horas de planejamento e qualificação individual de voluntários; - 35 horas de qualificação em grupos; - 22 áreas atuantes no Programa <i>Work Experience</i> ; - 61 voluntários diretos e 300 indiretos; - 160 horas de atividades nas áreas da empresa
Objetivo	Ações	Meios de verificação	Indicadores
Objetivo específico 2: Proporcionar ao jovem o desenvolvimento de competências socioemocionais, técnicas e comportamentais, numa perspectiva de construção da autonomia e de autodescoberta de talentos e potencialidades.	2.1 Formação por competências 2.2 Sistema de avaliação por competências técnicas e comportamentais; 2.3 Plano de Desenvolvimento Individual (PDI); 2.4 Avaliações de Interesse profissional; 2.5 Direcionamento de atividades de acordo com o PDI; 2.6 Alinhamento de capacidades e interesses para direcionamento das áreas no <i>Work Experience</i> .	- Planos dos temas, planos de atividades e plano de aprendizagem W.E.; - SAP Pescar, avaliação da formação profissional e avaliações do W.E.; - PDI's dos jovens e acompanhamentos quinzenais; - Resultados dos testes de interesses profissionais; - Atividades individuais no cotidiano do Pescar; - Indicação planejada às áreas vivenciadas e alinhamento do desenvolvimento do jovem com Orientador.	- 70% dos jovens estão em nível técnico ou superior; - 95% dos jovens fazem formação em áreas afins vivenciadas; - Evolução do desenvolvimento das competências no SAP Pescar Etapa 1 – início: 58% Etapa 2 – metade: 77% Etapa 3 – conclusão 89%

Objetivo	Ações	Meios de verificação	Indicadores
Objetivo específico 3: Propiciar aos jovens a ampliação de suas possibilidades na realização de projetos futuros, despertando o interesse de aprender a aprender e de aprender a fazer, a partir de novas experiências compartilhadas e realizadas.	3.1 Teste de interesse profissional; 3.2 <i>Work Experience</i> ; 3.3 <i>Little Company</i> ; 3.4 Projetos de autogestão; 3.5 Apadrinhamento; 3.6 Acompanhamento de Egressos; 3.7 Língua Inglesa.	- Resultados dos testes de interesses profissionais; - Encaminhamentos às áreas do W.E. levando em consideração os interesses profissionais e a necessidade de desenvolvimento do jovem; - Cargos e responsabilidades ocupadas no Programa Little Company; - Organização de eventos e autogestão do grupo; - Atuação do padrinho como “coach” e “mentor” / PDI dos afilhados; - Acompanhamentos individuais e de grupo de egressos; - Aulas semanais de inglês com Challenge Centro de Idiomas.	- 85% dos jovens em cargos da miniempresa ou <i>Little Company</i> estão direcionados na carreira; - 13 Premiações na Miniempresa; - De 9 miniempresas e 2 <i>Little Company</i> , 10 atingiram rentabilidade maior que 100%; - 70% dos jovens estão em nível técnico ou superior; - 95% dos jovens fazem formação em áreas afins vivenciadas; - 15 % dos voluntários são Egressos do Pescar MC; - 45 horas de inglês durante o curso; - 21 dos jovens egressos bolsistas do Challenge são bilíngues, sendo 9 aprovados em Cambridge; - 4 Acompanhamentos de egressos ao longo de três anos e acompanhamento individuais livres.
Objetivo	Ações	Meios de verificação	Indicadores
Objetivo específico 4: Oportunizar aos jovens uma rede colaborativa de conhecimentos, relações e experiências de vida diversas, que agreguem à sua formação pessoal e profissional.	4.1 Língua Inglesa; 4.2 Apadrinhamento; 4.3 Programa de Voluntariado; 4.4 Acompanhamento de egressos.	- Aulas de inglês com a Escola Challenge Centro de Idiomas; - Bolsas concedidas pela escola ao final do curso; - Encontros semanais ou quinzenais com padrinhos; - Participação dos padrinhos no W.E.; - Diferentes papéis atuando em todas as frentes do Pescar; - 2 encontros em grupo da turma formada e 1 encontro das turmas dos dois anos anteriores.	- Jovens bolsistas frequentam aulas na escola Challenge Centro de Idiomas; - Jovens em formação participam de programas, palestras, eventos internos e externos, convivendo com outras realidades e culturas; - 61 Voluntários diretos e 300 indiretos em 2018; - Mais de 300 horas de dedicação voluntária através do programa de apadrinhamento; - Relações mantidas pós Pescar (colegas e entre jovens e voluntários).

7. CONCLUSÃO:

Ao compilar dados, informações, fotos, documentos e tudo o mais que pudesse contribuir para a redação deste case, a equipe responsável pelo Projeto Pescar na Midea Carrier pôde chegar à conclusão mais significativa de todas: seriam contadas histórias de vida. E não apenas sobre a vida de jovens que foram beneficiados pelo Projeto, mas sobre a vida de colaboradores, equipes, parceiros, voluntários, orientadores e todos aqueles que, de alguma forma, dedicaram seu tempo, suas vivências e experiências e que também tiveram suas vidas transformadas. É fato que esse não é exatamente o foco deste trabalho, mas tal constatação foi evidente e emocionante.

Houve até certa dificuldade em incluir todo o material nestas 30 páginas. Afinal, são 20 anos de atividades e centenas de pessoas envolvidas neste Projeto, que se tornou parte do DNA da empresa. Ao analisarmos o trabalho realizado nestas duas décadas, pode-se afirmar que o objetivo principal, que era o de contribuir com a formação pessoal, profissional e cidadã de jovens em situação de vulnerabilidade social, foi plenamente atingido. O que se percebe é que há uma inquietação por parte da equipe envolvida, algo que vai além do que é proposto pela Fundação Pescar. Há um envolvimento pessoal, um olhar diferenciado, um desejo de realmente fazer a diferença – e não apenas de cumprir protocolos. Se vivemos num mundo em contínua mutação, assim também deve ser todo o processo de formação pessoal e profissional de jovens que serão o futuro do país.

A Midea Carrier tem práticas consolidadas no âmbito da Responsabilidade Social Empresarial. Não é exagero dizer que o Projeto Pescar transformou-se na própria política social da empresa, na medida em que gerou um importante movimento rumo ao exercício do voluntariado por parte de seu público interno. E, sendo assim, o termo “Rede Pescar” assume seu verdadeiro significado, literalmente falando.

Acompanhar o jovem desde sua chegada à empresa, passando por seus desafios diários, seus conflitos pessoais, familiares ou, até mesmo, próprios da idade e testemunhar sua evolução e amadurecimento com o passar dos meses é recompensador. Da mesma forma, para os colaboradores voluntários significa uma mudança de olhar, um querer ajudar, uma torcida por alguém que, até pouco tempo atrás, sequer

se conhecia. E é o estabelecimento desses vínculos verdadeiros que fortalecem a Unidade Pescar Midea, seja pelo aumento no número de voluntários – internos, parceiros e egressos – como pela replicação de suas práticas em outras unidades do Projeto Pescar.

Todas essas conquistas proporcionam mais disposição para a equipe seguir em frente, buscando parcerias, ampliando a atuação dos voluntários e promovendo ações efetivas para a formação desses jovens. O trabalho é cíclico e deve crescer a cada dia. Neste momento, inclusive, a Midea Carrier estuda expandir o projeto para sua unidade de Manaus/AM. Quando pessoas se unem em busca de um objetivo nobre e edificante como esse, tendo como respaldo o investimento de empresas socialmente justas, todos só tendem a ganhar.

8. BIBLIOGRAFIA:

DUARTE, Gleuso D.; DIAS, José M. Responsabilidade social: a empresa hoje. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1986.

GUIMARÃES, Delfino Ricardo. Responsabilidade Social Empresarial. Disponível em: < <https://www.cesvale.edu.br/responsabilidade-social-empresarial-rse/> > Acesso em: 12/05/2018.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Conceitos Básicos e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial. 2007. Versão online. Disponível em: < https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2014/05/Conc_Bas_e_Indic_de_Respon_Soc_Empres_5edi.pdf > Acesso em: 15/05/2018.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Indicadores Ethos de Responsabilidade Social. 2000. Disponível: em < <http://www.ethos.org.br.htm> > Acesso em: 15/05/2018.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

9. INFORMAÇÕES DOS AUTORES:

Adriana Assis, Psicóloga e Mestre em Administração, Diretora de RH; Rita Gonçalves, Assistente Social, Especialista de RH; Vanessa Dadalt, Especialista em Gestão do Terceiro Setor e Grupos, Coordenadora da UPPMC.



PROJETO
PESCAR

Oportunidades que transformam vidas.

