

PRÊMIO TOP CIDADANIA 2024

Categoria Organização

Modalidade Comunidade



Programa
Nova Geração

***O seu
talento
para um mundo melhor***

Responsável pelo Projeto:

Franciele de Fraga Martins Camargo



Índice

1. Introdução	1
2. Programa Nova Geração	3
2.1. Diagnóstico inicial	3
2.2. Referencial teórico	5
2.3. Objetivos	7
2.4. Local	8
2.5. Público Alvo	8
2.6. Forma de articulação	10
2.7. Metodologia utilizada e ações	12
2.8. Estratégias e futuras ações	13
2.9. Metodologia de avaliação e mensuração de resultados	13
3. Orçamento	15
3.1. Recursos financeiros aplicados	15
3.2. Recursos Humanos	15
3.3. Parcerias com outras organizações	15
4. Resultados e avaliação	16
5. Conclusão	18
6. Bibliografia	19
7. Informação dos autores	20



Sinopse

O Programa Nova Geração representa a trilha específica do Sicredi dentro do Programa Geração Caldeira, do Instituto Caldeira. Trata-se de uma resposta inovadora aos desafios da inclusão e capacitação de jovens e adultos, especialmente os com deficiência, no setor de tecnologia. Motivado pela crescente demanda por talentos qualificados e pela necessidade de promover a diversidade no ambiente de trabalho, o programa se desenvolve em Porto Alegre, RS, focando em talentos de diversos backgrounds, incluindo pessoas com deficiência, de grupos de minorias étnicas e raciais, e mulheres.

Com a criação de quatro trilhas de desenvolvimento em 2023, sendo uma específica do Sicredi, a trilha Sicredi beneficiou diretamente 33 indivíduos, dos quais dez foram contratados pela organização, com nove permanecendo até hoje.

Esses resultados, além de refletirem o sucesso na integração de pessoas no mercado de trabalho tecnológico, destacam o compromisso do Sicredi com a inclusão, diversidade e desenvolvimento profissional, consolidando seu papel como agente de mudança social positiva e inovação no setor financeiro.

email: franciele_fraga@sicredi.com.br



Introdução

Em um cenário de grande complexidade, competitividade, transformações e desenvolvimento de comunidades, o Sicredi emerge, cada vez mais, como protagonista em uma narrativa de inclusão — principalmente no que tange ao desenvolvimento e integração de talentos no mercado de trabalho, especialmente na área de tecnologia. Esta trajetória se entrelaça com a missão e os valores do Instituto Caldeira, criando um mosaico de oportunidades e aprendizado mutuamente enriquecedor.

O Sicredi, reconhecido por sua filosofia de cooperação e desenvolvimento coletivo, tem se destacado por seu papel ativo na inclusão de talentos, demonstrando que o diálogo e a ação em temas complexos e inovadores são essenciais para a construção de uma sociedade mais equitativa. Esta abordagem é evidenciada pelo Programa Nova Geração, desenvolvido pelo Sicredi dentro do Programa Geração Caldeira, que visa não apenas a formação técnica em tecnologia, mas também a inclusão produtiva neste programa de pessoas com deficiência, um segmento frequentemente marginalizado no mercado de trabalho.

Através desta iniciativa, o Sicredi e o Instituto Caldeira têm alcançado resultados expressivos, transformando a vida de dezenas de famílias ao capacitar e inserir pessoas no universo da tecnologia, um setor com demanda crescente por novos talentos. Este projeto não apenas aborda a necessidade urgente de inclusão, mas também responde à crescente demanda por profissionais qualificados em tecnologia, preparando o terreno para que Porto Alegre e o Rio Grande do Sul se estabeleçam como um hub de inovação e formação de talentos para a nova economia.

O apoio do Sicredi ao Instituto Caldeira reflete um compromisso com a educação, a inclusão e a inovação, elementos fundamentais para a transformação social e econômica. Ao investir na capacitação de pessoas, especialmente aqueles com deficiência, o Sicredi não apenas contribui para o fechamento do gap de talentos no estado, mas também promove uma cultura de diversidade e inclusão dentro e fora da organização.

Este case exemplifica como a parceria entre o Sicredi e o Instituto Caldeira tem sido um catalisador para o desenvolvimento de um ecossistema inclusivo e inovador, alinhado com os princípios da economia da nova era. Através desta iniciativa, ambos demonstram um compromisso com a criação de oportunidades equitativas e com a valorização da diversidade como pilar para o desenvolvimento sustentável.

Portanto, é uma demonstração de como a cooperação e a visão estratégica podem gerar impacto social positivo. O Sicredi, ao lado do Instituto Caldeira, está definindo um novo padrão para o que significa ser um agente de mudança na comunidade, mostrando que é possível construir um futuro mais inclusivo e próspero para todos.

Programa Nova Geração

2

O Programa Nova Geração, uma iniciativa do Instituto Caldeira — onde o Sicredi foi pioneiro na turma específica de TI para pessoas com deficiência —, representa um esforço para a inclusão de talentos no campo da tecnologia, especialmente aqueles com deficiências e/ou de grupos historicamente sub-representados. Desenvolvido para endereçar tanto a escassez de profissionais qualificados no setor tecnológico quanto a necessidade de promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, o programa oferece formação técnica avançada, mentorias e oportunidades reais de emprego. Por meio de uma abordagem integrada que combina educação de qualidade com apoio ao desenvolvimento profissional, o Programa Nova Geração visa não apenas capacitar as pessoas para carreiras promissoras em tecnologia, mas também fomentar um ecossistema de trabalho mais inclusivo, equitativo e diversificado, alinhado com os valores de cooperação e desenvolvimento coletivo que caracterizam o Sicredi.

2.1. Diagnóstico inicial:

Como primeiro elemento do diagnóstico inicial, destaca-se a importância crescente da diversidade como um pilar estratégico dentro do Sicredi. Reconhecendo a diversidade não apenas como uma métrica de progresso social, mas como uma força motriz para inovação e desenvolvimento, o Sicredi viu na inclusão de talentos, especialmente aqueles com deficiências ou de grupos diversificados, uma oportunidade de catalisar mudanças tanto internamente quanto na comunidade mais ampla.

Na transição para uma cultura organizacional mais inclusiva e diversificada, o Sicredi enfrentou desafios iniciais que destacaram justamente a necessidade de integrar talentos, especialmente aqueles com deficiências ou provenientes de grupos diversificados. Este diagnóstico inicial não só revelou a complexidade do desafio da inclusão, mas também sublinhou o papel estratégico da diversidade como vetor de inovação e crescimento dentro da instituição.

A evolução do Sicredi neste contexto começou de forma orgânica entre 2018 e 2019, com a formação de grupos de afinidade e uma transformação digital que apresentou novos perfis de colaboradores. A adoção subsequente de uma abordagem institucionalizada, marcada pela criação do Comitê de Inclusão, Diversidade e Equidade (ID&E), a instituição de vagas afirmativas, e a realização do primeiro Censo de ID&E, evidenciou um compromisso organizacional com a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

Em 2022, o Sicredi intensificou seus esforços para aprimorar os indicadores de diversidade, com iniciativas focadas na análise de práticas de sustentabilidade de empresas globais e na interseccionalidade de identidades. Essa fase resultou no desenvolvimento de um plano de ação, implementado com o auxílio de consultorias especializadas e marcado pela introdução de dashboards de diversidade para simplificar a análise de dados. Essas medidas estratégicas não apenas facilitaram o planejamento futuro baseado em objetivos claros, mas também solidificaram a posição do Sicredi como líder no fomento de um ecossistema mais inclusivo e equitativo. Ao navegar do início orgânico à institucionalização de práticas de ID&E, o Sicredi demonstrou compromisso com a valorização da diversidade e a inclusão de talentos, refletindo dedicação à transformação social positiva e ao desenvolvimento sustentável.

Por outro lado, a dificuldade desses talentos em acessar formação em tecnologia e em se inserir em oportunidades no mercado de trabalho trouxe não apenas um desafio, mas também uma chamada para a ação.

No contexto deste diagnóstico, a parceria com o Instituto Caldeira e a implementação do Programa Nova Geração surgiram como respostas estratégicas a essas necessidades identificadas. Através dessa iniciativa, o Sicredi buscou superar inclusive barreiras invisíveis, promovendo a capacitação e também a inclusão produtiva de talentos no setor tecnológico, um campo em rápida expansão e crucial para o futuro da economia.

2.2. Referencial teórico:

A incorporação de talentos em ambientes de trabalho, especialmente aqueles provenientes de camadas marginalizadas da sociedade, representa um pilar crucial na construção de comunidades corporativas mais inclusivas e equitativas.

Neste contexto, o Sicredi emerge como uma entidade cuja filosofia de cooperação e desenvolvimento coletivo transcende a retórica, manifestando-se em ações que endereçam as complexidades intrínsecas à inclusão de talentos, particularmente os com deficiências ou pertencentes a grupos diversificados. Esta abordagem não apenas alinha o Sicredi com os princípios de uma economia socialmente responsável, mas também ilustra a potencialidade de transformação social que organizações podem ter quando adotam práticas inclusivas.

A partir das reflexões de Santos (2021) sobre a importância de abraçar conversas difíceis, o Sicredi reconhece que a verdadeira mudança societal requer enfrentar temas desafiadores com coragem e determinação. Este compromisso com a inclusão e diversidade reflete uma compreensão profunda de que o diálogo é uma ferramenta poderosa para dismantelar preconceitos e construir pontes de entendimento mútuo, um pressuposto essencial para a integração efetiva de grupos diversificados no mercado de trabalho.

Ampliando esta visão, Ribeiro (2019) nos lembra da persistência do racismo e da necessidade de uma luta constante contra as diversas formas de discriminação que permeiam a sociedade. O Sicredi, inspirado por tais ideais, adota práticas que vão além da inclusão superficial, buscando ativamente dismantelar as barreiras invisíveis que impedem a plena participação de todas as pessoas, independentemente de sua raça, gênero, ou capacidade, no tecido econômico e social. A participação do Sicredi no Programa Nova Geração, em parceria com o Instituto Caldeira, em ações crescentes de protagonismo, é um testemunho vivo dessa filosofia, oferecendo formação técnica e também oportunidades concretas de emprego para pessoas com deficiências, abrindo

caminhos para sua autonomia financeira e inclusão produtiva.

Cortella (2020), por sua vez, explora a riqueza inerente à diversidade e como ela é fundamental para o desenvolvimento humano e institucional. Inspirado por este pensamento, o Sicredi promove uma cultura que valoriza as diferenças como fonte de aprendizado e crescimento, reforçando a ideia de que a diversidade não é um obstáculo, mas um ativo estratégico que impulsiona a inovação e a criatividade.

Na gestão estratégica dessa diversidade, Johnson (2021) e Chiavenato (2014) destacam o papel das lideranças em modelar um ambiente organizacional que promova a inclusão e o respeito pelas diferenças. O Sicredi exemplifica esta liderança inclusiva, não apenas através da definição de políticas e estratégias de ID&E, mas também pela criação de um ecossistema onde cada pessoa se sente valorizada, respeitada e integral à missão da cooperativa. Este enfoque holístico é complementado pela visão de Brown (2022), que enfatiza a responsabilidade dos líderes em cultivar culturas de pertencimento onde todos possam prosperar.

Akotirene (2019) e Devulsky (2021) aprofundam a discussão sobre interseccionalidade e colorismo, respectivamente, apontando para a necessidade de abordagens que reconheçam e enderecem as complexidades das experiências de indivíduos que cruzam múltiplas identidades marginalizadas. O Sicredi, atento a estas nuances, implementa práticas que consideram a interseccionalidade de gênero, raça, deficiência e outros aspectos da identidade, assegurando que nenhuma voz seja silenciada ou ignorada.

Ao final, a iniciativa, ao promover a inclusão de talentos com deficiências no setor tecnológico, não apenas desafia as normativas tradicionais de contratação, mas também sinaliza uma mudança paradigmática rumo a uma sociedade mais justa, igualitária e próspera. Este case destaca o Sicredi como uma instituição financeira inovadora e como um catalisador para a mudança social positiva, pavimentando o caminho para um futuro onde a diversidade e a inclusão são vistas como pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável.

2.3. Objetivos:

Dentro do Geração Caldeira, do Instituto Caldeira, que visa capacitar pessoas para o mercado de trabalho, o Programa Nova Geração é a trilha específica do Sicredi que visa capacitar e integrar pessoas, especialmente aquelas com deficiências ou de grupos diversificados, no mercado de trabalho tecnológico, promovendo a diversidade e a inclusão enquanto atende à crescente demanda por talentos qualificados nesta área. Até então, o Instituto Caldeira não tinha ainda este olhar.

Os objetivos específicos incluem:

a) Promover a capacitação técnica: oferecer treinamento e educação de qualidade em tecnologia e áreas correlatas para preparar as pessoas para as demandas do mercado de trabalho atual e futuro.

b) Fomentar a inclusão produtiva: garantir oportunidades reais de emprego e estágios para os participantes do programa, facilitando sua inserção em um ambiente profissional que valoriza a diversidade.

c) Desenvolver habilidades socioemocionais: além das competências técnicas, o programa busca desenvolver habilidades socioemocionais, como trabalho em equipe, comunicação e liderança, essenciais para o sucesso no ambiente de trabalho moderno.

d) Promover a diversidade no setor tecnológico: aumentar a representatividade de grupos sub-representados no setor de tecnologia, contribuindo para um mercado mais diversificado e inclusivo.

e) Estimular a cultura de inclusão nas empresas: inspirar empresas participantes e parceiras a adotarem práticas mais inclusivas, transformando o ecossistema empresarial por meio do exemplo e da liderança em diversidade e inclusão.

f) Construir Parcerias Estratégicas: colaborar com instituições de ensino, empresas e organizações não governamentais para ampliar o alcance e o impacto do programa, garantindo um apoio abrangente aos participantes.

Através destes objetivos específicos, o Programa Nova Geração busca estabelecer uma ponte eficaz entre talentos e o mercado de trabalho em tecnologia, contribuindo significativamente para a construção de um futuro mais inclusivo e diversificado.

2.4. Local:

O Programa Nova Geração é desenvolvido em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. A parceria estratégica entre Sicredi e Instituto Caldeira visa fornecer uma plataforma para o desenvolvimento de talentos no setor de tecnologia, aproveitando o ecossistema inovador e as instalações do Instituto Caldeira para oferecer formação técnica, mentorias e oportunidades de emprego. O local serve como um hub de inovação e também como um ponto de encontro para empresas, startups e talentos emergentes, facilitando a troca de conhecimento e a inclusão produtiva de pessoas, especialmente aqueles com deficiências ou de grupos diversificados, no mercado de trabalho tecnológico.

2.5. Público-alvo:

O Programa Nova Geração direciona suas ações para uma gama diversificada de públicos-alvo, com enfoque na inclusão de grupos tradicionalmente marginalizados no âmbito tecnológico. Os principais públicos-alvo incluem:

a) Pessoas com diversos tipos de deficiências: com um compromisso especial para com a inclusão produtiva de pessoas com variados tipos de deficiências — físicas, sensoriais, intelectuais e psicossociais — o programa almeja derrubar as barreiras ao emprego frequentemente encontradas por esses indivíduos. Através da oferta de formação técnica adaptada e oportunidades de carreira em um setor dinâmico como o

de tecnologia, busca-se promover a autonomia e o pleno desenvolvimento profissional destas pessoas. Trata-se de um grupo com altas barreiras sociais e que tem, em alguns casos, muita dificuldade de se adaptar em um emprego ou trabalho, dadas as suas limitações e inclusive dificuldades ligadas à autoestima.

b) Pessoas de grupos diversificados: o programa abrange também pessoas de minorias étnicas e raciais, mulheres, e membros da comunidade LGBTIA+, com o objetivo de enriquecer o setor tecnológico com diversidade de gênero, racial e de orientação sexual.

c) Pessoas de baixa renda: Destinado igualmente a pessoas provenientes de contextos socioeconômicos desfavorecidos, o Programa Nova Geração procura mitigar as desigualdades através do acesso à educação em tecnologia e a oportunidades de emprego qualificado, oferecendo-lhes ferramentas para uma ascensão econômica sustentável.

d) Pessoas com desejo de transição de carreira para tecnologia: focando em pessoas com deficiência de nascença ou adquirida ao longo da vida, o programa visa pavimentar seu caminho para o sucesso no setor de tecnologia..

Com estes públicos-alvo em mente, o Programa Nova Geração tem como objetivo não somente prover oportunidades educacionais e profissionais, mas também criar um ambiente tecnológico mais inclusivo e representativo. Ao concentrar esforços em pessoas com uma ampla gama de deficiências e de grupos diversificados, espera-se contribuir de forma significativa para o fechamento de lacunas de empregabilidade e fomentar uma maior equidade no acesso às oportunidades no crescente setor tecnológico.

2.6. Formas de articulação:

A articulação do Programa Nova Geração entre o Sicredi e o Instituto Caldeira, assim como sua interação com os participantes, é multifacetada, envolvendo várias camadas de cooperação, comunicação e suporte. Esta colaboração estratégica é fundamental para o sucesso do programa, desde a seleção dos participantes até sua adaptação e integração no ambiente de trabalho.

a) Articulação entre Sicredi e Caldeira: A colaboração entre o Sicredi e o Instituto Caldeira se baseia em uma visão compartilhada de promover a inclusão e a diversidade no setor tecnológico. Essa parceria é caracterizada por um compromisso mútuo com a formação de talentos e a criação de oportunidades para pessoas de grupos sub-representados. O Sicredi iniciou a participação no projeto Geração Caldeira como mantenedor, em 2022. Em 2023, ocorreu esta iniciativa específica Sicredi com olhar para inclusão da diversidade no contexto de tecnologia. A articulação hoje ocorre por meio de:

- **Planejamento conjunto:** definição de metas, objetivos e estratégias do programa em conjunto, assegurando que ambos estejam alinhados em relação às expectativas e aos resultados desejados.
- **Compartilhamento de recursos:** troca de recursos, como conhecimento técnico, espaços para treinamentos e redes de contatos, para maximizar as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional das pessoas.
- **Comunicação contínua:** mantêm uma linha de comunicação aberta para monitorar o progresso do programa, discutir ajustes necessários e compartilhar sucessos e desafios.

b) Articulação com as pessoas: A interação com as pessoas foca em garantir uma experiência enriquecedora e inclusiva, desde o processo de seleção até a inserção de alguns deles no próprio quadro do Sicredi:

- **Processo de seleção inclusivo:** o programa emprega critérios de seleção que priorizam a diversidade e a inclusão, garantindo um processo justo e acessível. Estratégias como divulgação ampla e acessível, utilização de linguagem inclusiva e processos de entrevista adaptáveis são empregados. A seleção foi realizada pela empresa Egalite, especialista em seleção de pessoas com deficiência.

- **Programa de mentoria e acompanhamento:** através da empresa Arqitetando Inclusão, o Sicredi oferece mentoria e acompanhamento contínuo, proporcionando um suporte personalizado para navegar pelos desafios do aprendizado e da integração profissional. Isso inclui orientação de carreira, apoio emocional e desenvolvimento de habilidades sociais e profissionais. E também mentoria para o professor da turma e lideranças que tiveram os contratados.

- **Adaptação de materiais e ambientes:** assegura que todos os materiais didáticos e ambientes de trabalho sejam acessíveis e adaptados às necessidades individuais, promovendo uma experiência de aprendizado inclusiva.

As formas de interação aqui apresentadas envolvem alguns desafios como:

- a) **Adequação às diversas necessidades:** personalizar o programa para atender às variadas necessidades dos participantes, considerando diferentes tipos de deficiências e backgrounds, exige esforços contínuos de adaptação e flexibilidade. Há preocupações com itens bem específicos, como orientação àqueles que receberam os contratados pelo Sicredi para como proceder em reuniões on-line com quem tem dificuldade auditiva (abrir a câmera).

- b) **Barreiras à inclusão:** superar as barreiras sistêmicas e atitudinais à inclusão de pessoas com deficiências ou de grupos sub-representados no mercado de trabalho tecnológico representa um desafio constante.

- c) **Integração no mercado de trabalho:** garantir que os participantes não apenas

adquiram as habilidades técnicas necessárias, mas também sejam efetivamente integrados em oportunidades de trabalho relevantes e inclusivas, exige uma forte rede de parcerias com empresas e organizações comprometidas com a diversidade e a inclusão.

Superar esses desafios requer um esforço conjunto e contínuo tanto do Sicredi quanto do Instituto Caldeira, bem como um compromisso com a melhoria constante do programa, para garantir que ele continue a ser uma força propulsora para a inclusão e a diversidade no setor tecnológico.

2.7. Metodologia utilizada e ações:

O Programa Nova Geração emprega uma metodologia inovadora com o objetivo de incluir pessoas com deficiência na área de tecnologia. Este programa não só oferece treinamento técnico, mas também proporciona suporte contínuo para o desenvolvimento de habilidades vitais, refletindo um compromisso profundo com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível. Através da promoção da conexão interdisciplinar e da inclusão, o Sicredi busca aprimorar a eficiência organizacional e a inovação, e também contribuir para uma sociedade mais equitativa.

As ações realizadas dentro do programa foram cuidadosamente planejadas para cobrir diversos aspectos da formação e inserção profissional dos participantes. Iniciando com um processo de seleção inclusivo, o programa segue com uma jornada de aprendizado composta por aulas ao vivo, acesso à plataforma Alura para conteúdos complementares, e mentoria quinzenal, totalizando 530 horas de formação. Além disso, os participantes tiveram a oportunidade de se conectar com seus colegas e instrutores através de uma comunidade no WhatsApp, promovendo um ambiente de suporte e colaboração.

Em 2023, o programa ofereceu uma trilha de formação tecnológica específica para pessoas com deficiência, apoiada pelo Instituto Caldeira e pelas consultorias especializadas, Egalite e Arqitetando Inclusão. Este acompanhamento inclui os aspectos

técnicos e comportamentais dos alunos, e também o suporte aos professores e gestores envolvidos, garantindo uma experiência de aprendizado completa e inclusiva.

O Programa Nova Geração enfrenta o desafio de adaptar suas atividades e conteúdos às diversas necessidades de seus participantes, um reflexo do compromisso do Sicredi com a inclusão e a diversidade. Este esforço conjunto entre Sicredi e Instituto Caldeira exemplifica uma abordagem holística à inclusão produtiva, visando não apenas equipar as pessoas com habilidades técnicas, mas também integrá-los em um mercado de trabalho que valoriza a diversidade de talentos e perspectivas.

2.8. Estratégias e futuras ações:

Dentro do Programa, o Sicredi possui uma mentoria de pessoas com deficiência prevista para 2024. A continuidade também se evidencia pelo fato de que, das 10 pessoas contratadas, 9 permanecem no Sicredi, sendo um promovido a Analista. O Sicredi segue com apoio da consultoria especializada para dar continuidade no processo de inclusão.

2.9. Metodologia de avaliação e mensuração dos resultados:

A metodologia de avaliação e mensuração dos resultados do Programa Nova Geração envolve uma abordagem abrangente e multifacetada, desenhada para capturar tanto os avanços quantitativos quanto as mudanças qualitativas entre os participantes e dentro do ambiente organizacional mais amplo. Esta metodologia está centrada em vários indicadores de sucesso e ferramentas de avaliação, garantindo uma compreensão do impacto do programa:

a) Avaliação de competências técnicas: observação antes e depois do programa, bem como avaliações contínuas durante o treinamento, são utilizados para medir o desenvolvimento das habilidades técnicas dos participantes. Essas avaliações ajudam a determinar o progresso individual em áreas específicas de aprendizado.

b) Feedback dos participantes: pesquisas de feedback direto das pessoas envolvidas oferecem insights sobre a eficácia do programa em atender às suas expectativas e necessidades. Este feedback é importante para ajustar e melhorar o programa continuamente.

c) Acompanhamento da inserção profissional: para o caso dos profissionais contratados pelo Sicredi, existe um acompanhamento dedicado em algumas das fases de permanência do profissional na instituição.

d) Desenvolvimento de habilidades socioemocionais: avaliações específicas são aplicadas para medir o desenvolvimento de competências socioemocionais, como trabalho em equipe, liderança, e resolução de conflitos. A melhoria nessas habilidades é essencial para o sucesso profissional e pessoal dos participantes.

e) Impacto organizacional e social: avalia-se o impacto mais amplo do programa sobre a cultura organizacional do Sicredi e do Instituto Caldeira, bem como sua contribuição para a promoção da diversidade e inclusão no setor tecnológico. Isso pode incluir estudos de caso, entrevistas com stakeholders e análise de mudanças nas políticas internas.

f) Análise de retorno sobre o investimento (ROI): embora mais desafiador de quantificar em iniciativas de ID&E, a análise de ROI pode ser adaptada para avaliar o retorno do investimento em relação aos benefícios sociais e empresariais gerados pelo programa, como aumento da inovação, melhoria da imagem corporativa e redução da rotatividade de funcionários.

Esta metodologia de avaliação e mensuração dos resultados não só permite uma avaliação robusta da eficácia do Programa Nova Geração, mas também fornece insights valiosos para a otimização contínua do programa, assegurando que ele permaneça alinhado com os objetivos de inclusão, diversidade e desenvolvimento de talentos do Sicredi e do Instituto Caldeira.

Foram aplicados os seguintes recursos financeiros, e pessoas das áreas a seguir fizeram parte do projeto.

3.1. Recursos financeiros aplicados:

Para o Programa Nova Geração, o Sicredi investiu R\$ 600.000,00.

3.2. Recursos Humanos:

A&C (2), Diversidade (2), Instituto Caldeira (2), Consultoria Arquitetando Inclusão (2), Consultoria Egalite (2).

3.3. Parcerias com outras organizações:

Destaca-se principalmente neste projeto a parceria entre o Sicredi e o Instituto Caldeira. Ela reflete um compromisso sólido com a inclusão, diversidade e inovação no ambiente corporativo. Este programa visa integrar pessoas, especialmente aqueles com deficiências, no setor de tecnologia, oferecendo formação técnica e oportunidades de emprego reais. Em 2023, o programa destacou-se pela criação de uma trilha específica do Sicredi focada na capacitação tecnológica, beneficiando diretamente 33 indivíduos, dos quais dez foram efetivados pelo Sicredi. Esta parceria entre Sicredi e Instituto Caldeira não só equipa as pessoas com habilidades relevantes, mas também promove uma cultura de trabalho inclusiva e diversificada, contribuindo significativamente para a inclusão social e econômica. Destaca-se também a parceria com a Egalite, para a seleção, e com a Arquitetando Inclusão, que conduziu o acompanhamento com as pessoas contratadas pelo Sicredi.

Resultados e avaliação

O Programa Nova Geração teve como foco a inclusão de pessoas com deficiência no dinâmico setor de tecnologia, abrindo novos caminhos para a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo.

Durante 2023, o programa se destacou pela criação e implementação de quatro trilhas de desenvolvimento distintas, com uma delas específica do Sicredi voltada para o desenvolvimento de habilidades em tecnologia, beneficiando diretamente 33 indivíduos.

Deste grupo, dez foram contratados pelo Sicredi, evidenciando o sucesso do programa não apenas em fornecer formação relevante, mas também em promover a integração efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho. Até o momento, nove desses talentosos indivíduos permanecem na organização, demonstrando o valor duradouro e o impacto positivo do programa tanto para os participantes quanto para o Sicredi.

Os depoimentos a seguir capturam a transformação vivenciada pelos participantes do programa, sublinhando a importância e o impacto do Nova Geração:

Meu nome é Matheus Ghilardi, sou deficiente físico desde 2015, aonde sofri um acidente de ônibus em Gravataí quando tinha 17 anos * ônibus de viagem , estava em alta velocidade e tombou numa curva, eu era passageiro* após esse acidente tive que me reabilitar para seguir em frente, a Deficiência nunca me atrasou em nada, mas para empregos a uma discriminação grande, pouca oportunidade de desenvolvimento e crescimento, salário baixo , sempre o mínimo Na Sicredi tive uma imensa oportunidade, junto com a vaga uma oportunidade de um curso para ajudar no meu crescimento, sou muito grato pela oportunidade e pelo interesse da cooperativa em dar essa chance aos PCDs , sei que muitos são dedicados mas tem pouca chance e pouca oportunidade de ter uma chance dessas, agradeço de coração por tudo 🙏❤️

No início eu estava ansiosa pela possibilidade de ser uma das escolhidas para fazer o curso de programação, mas quando eu soube que fui selecionada também para a oportunidade de trabalho... Meu coração parou por um momento e, quando voltou, transbordou de felicidade!

Essa oportunidade tem sido um divisor de águas na minha vida, afinal, eu literalmente mergulhei de cabeça atrás de um sonho que parecia tão distante a ponto de ser mantido em segredo, hoje eu sou uma vencedora, estou convencida de que sou plenamente capaz de correr atrás dos meus sonhos e que tudo depende do meu esforço, porque a maior oportunidade da minha vida o Sicredi já garantiu, agora só depende de mim!

Me senti abraçada e incluída em cada momento desde o primeiro contato, essa cooperativa é verdadeiramente humana e responsável, sou infinitamente grata pela oportunidade que está mudando a minha vida e promovendo o bem-estar da minha família. 💖

Para mim, a oportunidade do Caldeira e do Sicredi mudou a minha vida. Por eu ser uma pessoa com deficiência eu não conseguia me encaixar no mercado de trabalho. Essa oportunidade do programa Nova Geração do Sicredi em parceria com o Instituto Caldeira foi um divisor de águas. Estou aprendendo skills extremamente importantes para a vida bem como conhecendo pessoas incríveis. Sou extremamente grato por ter sido aceito no programa e eu quero dar o meu melhor!

10.10

Olá, me chamo João Ernani minha trajetória começou em 2019 quando tive que tomar a decisão mais difícil da minha vida que era fazer uma cirurgia de vida ou morte que foi a bariátrica pesava 170kg fiquei 45 dias em coma num total de quase 3 meses internado fiquei com algumas sequelas uma delas neurológica "neuropatia periférica". Voltando pra casa e me recuperando comecei a fazer faculdade de psicologia por motivos que me ajudaram muito durante esse período, mas acabei percebendo que não era o que eu queria então em 2022 decidi fazer algo que eu realmente amasse e gostasse de fazer comecei a estudar programação.

Dentre tantas entrevistas que fiz ao longo desse período a maioria das empresas que viam que eu tinha deficiência acabaram não aceitando, e isso é realmente muito frustrante você não ser aceito por uma deficiência até que vi essa oportunidade do Sicredi junto ao instituto caldeira que dava a oportunidade de inclusão para PCD foi aí que me candidatei e consegui está oportunidade.

Eu tive uma nova chance de viver e essa oportunidade significa isso pra mim é uma vida uma nova chance de me reconstruir e só tenho que agradecer ao Sicredi e ao instituto caldeira que está proporcionando isso em nossas vidas.

11.11

Tenho bastante conhecimento em áreas de comunicação mas nunca atuei nelas. Nas minhas experiências anteriores atuava com atendimento ao público (clientes, fornecedores e colaboradores).

Hoje esta oportunidade representa um novo ciclo de aprendizado profissional e pessoal, pelo fato de saber que é uma área que oportuniza pessoas com deficiência mas que muitas vezes o mercado é escasso.

12.12

Esses relatos refletem não somente o enriquecimento técnico proporcionado pelo programa, mas também o desenvolvimento pessoal e profissional fomentado pelo ambiente de apoio e inclusão. O Sicredi tem, no acompanhamento a esses profissionais, histórias realmente emocionantes, como a de um jovem que vive em respirador e mexe apenas os olhos — uma limitação tamanha que ele não encontra ocupação em empresa alguma — e que, com o Sicredi, está, segundo depoimento de sua mãe, encontrando um novo motivo para persistir.

A seleção cuidadosa dos participantes, juntamente com a adaptação do programa às suas necessidades individuais, destaca-se como um fator determinante para o sucesso do Nova Geração. Ao promover um ambiente de trabalho inclusivo e aberto para pessoas com deficiência, o Sicredi se estabelece como um empregador de escolha, e também como um líder na promoção da inclusão social e econômica, demonstrando como as parcerias estratégicas entre o setor financeiro e instituições inovadoras podem criar oportunidades significativas para a inclusão de talentos no mercado de trabalho.

Conclusão

O Programa Nova Geração é uma história de transformação e impacto, refletida nos resultados alcançados e nas vidas que foram mudadas.

A criação e implementação de quatro trilhas de desenvolvimento em 2023, especialmente a trilha de tecnologia que acolheu 33 indivíduos, não apenas evidenciam o compromisso do Sicredi com a inclusão, mas também seu papel como agente de mudança na integração de talentos, incluindo aqueles com deficiências, no mercado de trabalho. Deste grupo inovador, dez foram contratados pelo Sicredi, com nove continuando a contribuir para a instituição, sublinhando a eficácia do programa não só na capacitação técnica, mas também na promoção de uma cultura de trabalho diversificada e inclusiva.

A jornada do Nova Geração é pontuada por histórias de participantes que, através do programa, encontraram não apenas formação e oportunidades de emprego, mas também um caminho para o autoaperfeiçoamento e a realização profissional. Os depoimentos coletados refletem experiências de transformação pessoal e profissional, demonstrando o impacto significativo do programa. Essas narrativas destacam o enriquecimento técnico proporcionado pelo programa, e também o desenvolvimento de habilidades socioemocionais fundamentais no ambiente de trabalho moderno. Ao adotar uma abordagem holística para a inclusão e ao focar na capacitação de pessoas de diversos backgrounds, o Sicredi e o Instituto Caldeira reafirmam seu compromisso com a construção de um futuro mais inclusivo e próspero, onde a diversidade é vista como uma força vital para a inovação e o crescimento sustentável.

Esta conclusão reitera a importância da continuidade e do aprofundamento de iniciativas como o Programa Nova Geração. Ela também convoca outras organizações a reconhecerem o valor da inclusão e da diversidade como estratégias essenciais para o sucesso

em um mundo em constante mudança. Ao lado do Instituto Caldeira, o Sicredi estabelece um modelo de como a colaboração, a inovação e o compromisso com a inclusão podem gerar benefícios tangíveis tanto para indivíduos quanto para a sociedade como um todo.

Este case é, ao mesmo tempo, uma prova do impacto transformador que tais programas podem ter e um convite para que mais entidades se juntem na missão de criar oportunidades equitativas e valorizar a diversidade como o alicerce para o desenvolvimento sustentável.

Bibliografia

6

AKOTIRENE, **Interseccionalidade**. Pólen Livros, 2019.

AMATO, Luciano. **Diversidade e Inclusão e suas Dimensões**. Literate Books, 2022.

BROWN, Jennifer. **How to Be an Inclusive Leader, Second Edition: Your Role in Creating Cultures of Belonging Where Everyone Can Thrive**. Berrett-Koehler Publishers, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Editora Manole, 2014.

CORTELLA, Mario S. **A diversidade: aprendendo a ser humano**. Littera, 2020.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo, Feminismos Plurais**. Jandaíra, 2021.

JOHNSON, Stefanie K. **Inclusifique**. Benvirá, 2021.

KERR, Cris. **Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas**. Literate Books, 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala Feminismos Plurais**. Jandaíra, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Elisama. **Conversas Corajosas**. Paz e Terra, 2021.

SINEK, Simon. **Comece pelo porquê**. Sextante, 2009.

VÍDEOS:

Como abordar a diversidade e a inclusão no local de trabalho? | Janet Stovall | TED@UPS, 2018

Como os estereótipos de geração nos atrapalham no trabalho | Leah Georges | TEDxCreightonU, 2018

A urgência da interseccionalidade | Kimberlé Crenshaw | TED Talks, 2016

Informações dos autores

Franciele de Fraga Martins Camargo é graduada em Psicologia, possui MBA em Gestão de Negócios, MBA em Gestão de RH, MBA em Gestão Hospitalar e formação Profissional & Self Coaching.