

## **Título da tecnologia**

Metodologia De Rede De Geração De Trabalho E Renda

## **Título resumo**

### **Resumo**

A Rede Cidadã é uma organização social sem fins lucrativos e desde sua fundação, em 2002, iniciou o seu projeto social estabelecendo um vínculo entre cidadania e trabalho, acreditando que a melhor forma de promover a cidadania é preparando as pessoas para terem autonomia econômica e assumirem a construção dos seus direitos de cidadania por conta própria. Para isso, a Rede Cidadã criou uma metodologia de Rede de Geração de Trabalho e Renda capaz de unir a demanda das empresas por novos profissionais e os jovens que representavam 2\3 da população economicamente ativa desempregada. Nesse sentido, era necessário oferecer para os jovens de comunidades de baixa renda a formação mínima necessária para serem inseridos no mercado de trabalho e era também fundamental que ocorresse o cruzamento entre as competências individuais dos jovens com as competências requeridas nas funções disponíveis neste mercado. O que chamamos de colocar o jovem certo na vaga certa. Essa foi a estratégia de dotar o projeto social das características de um serviço oferecido ao mundo corporativo no campo do recrutamento e seleção, podendo ao mesmo tempo integrar os conceitos da responsabilidade social empresarial com a sua necessidade de contratar profissionais para o desenvolvimento do seu negócio. Assim, ao mesmo tempo que a empresa realiza cidadania corporativa, ela faz recrutamento e seleção para suas necessidades, por meio de um projeto social capaz de gerar renda para jovens cidadãos das vilas e favelas e fortalecer as condições de acesso destes jovens ao mundo corporativo. Durante 14 anos, a Rede Cidadã estabeleceu aliança com 2,1 mil empresas, 689 organizações sociais, contando com o envolvimento de 2300 voluntários, em 47 cidades de 9 estados do Brasil. Hoje já são 57.901 jovens inseridos no mercado de trabalho. O relacionamento estreito com as empresas, especialmente com as áreas de recursos humanos, aos poucos foi ensinando a organização a criar melhorias contínuas para maior assertividade na formação dos jovens e sua alocação na vaga certa. Para isso, ao longo deste tempo, mais de 70 cursos diferentes foram realizados e foi adotada uma ferramenta de assessment para oferecer aos jovens a compreensão de competências comportamentais e habilidades inatas para o trabalho. A convivência com os gestores de pessoas evidenciou a máxima de que o que contrata são as competências técnicas, mas o que demite são as atitudes comportamentais. Essa percepção era vivida pela nossa equipe que realizava grande esforço por inserir jovens nas empresas e percebia a baixa sustentação da conquista do emprego, em poucos meses de trabalho, muitos eram demitidos. Na medida em que conversávamos com os jovens que voltavam a nos procurar após sua demissão, fortalecia-se a necessidade de incluir na sua formação, a crença em valores, o domínio do autoconhecimento e a percepção da importância de um trabalho com significado para a vida. Tudo isso, visando a capacidade de lidar com conflitos, construir relacionamentos duradouros, saber aproveitar seus talentos no trabalho e fazer do trabalho suporte à realização de seus sonhos. Para tanto, era necessário aumentar o seu tempo de permanência nas empresas o que somente seria possível, segundo nosso ponto de vista, através do uso do consciente do seu emocional. Então, surgiu uma pergunta: como preparar os jovens para o domínio do seu coeficiente emocional com o curto prazo que estes jovens passavam pelas nossas formações? A busca de escala do projeto social já tinha obtido sucesso, mas havia um contraponto, as formações eram rápidas, e a metodologia utilizava de 5 dias para preparar os jovens para vencerem o processo de recrutamento nas empresas. Como acrescentar maior formação em valores e desenvolver o autoconhecimento capaz de criar o controle emocional, sem aumentar demasiadamente o tempo de formação? As respostas a essas questões demonstrarão a construção de uma nova versão para a RGTR no seu eixo de empregabilidade. Após um ano de projeto piloto, os resultados da aprendizagem do autoconhecimento e da gestão emocional revelaram na comparação entre o grupo controle e o grupo de jovens que participaram deste trabalho, que dos jovens contratados que não tiveram a formação deste projeto, apenas 25% continuam contratados após um ano. E dos jovens contratados que tiveram a formação descrita neste projeto, 78% permaneceram após um ano. Assim a metodologia RGTR no eixo da empregabilidade ganha um novo foco e uma nova definição conceitual, teórica e prática, denominada Autoconhecimento e gestão emocional na formação de jovens para a vida e o trabalho.

### **Objetivo Geral**

### **Objetivo Específico**

### **Problema Solucionado**

A desvalorização do valor do trabalho se intensificou junto aos setores populares na última década. Vários

fatores contribuíram para isso. "De um lado, o crescimento econômico acelerado, e as taxas de quase pleno emprego nos grandes centros urbanos, de outro lado, os benefícios de políticas públicas como o Seguro Desemprego, que amparou uma grande massa social desempregada em ciclos curtos de 6 meses de trabalho como suficientes para merecem o benefício". As regras do Seguro Desemprego tornaram-se um grande incentivo para alimentar junto aos trabalhadores, a iniciativa de conflitos no ambiente de trabalho, bem como as práticas de desídia e negligência capazes de provocar a iniciativa demissionária por parte das empresas. Ambos aspectos criaram um ambiente de facilidade para a mudança de emprego. Criaram um ambiente de baixo compromisso com as regras do trabalho, traduzido pela também baixa adesão aos valores corporativos e em consequência aprofundou-se o descrédito recíproco entre as empresas e a emergente força de trabalho, especialmente na base da pirâmide operacional das empresas. Este cenário estabelece um ciclo vicioso negativo. Nem as empresas estão dispostas a investir num novo relacionamento com a base da pirâmide social, nem as pessoas individualmente sabem como mudar esse relacionamento para conquistar um ambiente promissor e de auto realização no mundo do trabalho. As empresas limitam-se a cobrar dos governos maiores investimentos na formação da mão de obra para o trabalho e também a identificar a perda de valores e a má formação. E os trabalhadores de modo geral, sentem-se impotentes e lutam com as armas que possuem, tendo como suporte a justiça trabalhista. Ninguém ganha nesta história. Nesta realidade, a Rede Cidadã se depara com empregadores insatisfeitos e jovens descrentes em relação ao mundo do trabalho. Com tudo isso, um novo desafio se apresentou para a organização, resgatar o valor do trabalho para a juventude e aproximar os jovens para as oportunidades de trabalho nas empresas, de modo que um novo diálogo se estabelece, recuperando a esperança dos jovens com o trabalho e a abertura das empresas para um relacionamento mais qualificado com esses novos cidadãos e futuros profissionais.

## **Descrição**

A formação acontece com base em 4 temas geradores: Eu, Eu e o Outro, Eu e o Mercado de Trabalho e Eu e a Sustentabilidade, conforme descrição dos temas abaixo. Por meio dos temas geradores as vivencias são realizadas. As mudanças foram feitas mesmo naquelas atividades que já existiam como a Sala de Valores e Sonhos - ambiente de entrada do jovem no projeto, no qual os valores organizacionais da Rede Cidadã são apresentados a eles, e seus sonhos são levantados para uma visão de perspectivas da relação entre o trabalho e a conquista de seus sonhos, fazendo com que valores e sonhos alimentem o desejo por um trabalho com significado. Também foi revisto o método da devolutiva do assessment aos jovens sobre suas competências, fortalecendo-o juntamente com o tempo de treinamento sobre como utilizar suas competências fortes no ambiente de trabalho. A metodologia já contava ainda com cursos técnicos rápidos, de 20 horas em média, incluía a formação sobre como fazer seu currículo e a simulação de uma seleção para uma vaga no mercado. A aprovação nesta simulação é condição necessária para o ingresso no Banco de Talentos, de onde os jovens são encaminhados para os processos seletivos nas empresas que contratam por meio da Rede Cidadã. Como se vê faltavam processos capazes de assegurar o desenvolvimento do autoconhecimento, que fossem além da compreensão das competências técnicas dos jovens, mas que também elevassem a autoestima, que permitissem o domínio da consciência emocional, que possibilitasse maior capacidade de resolução de conflitos, do jovem ser colaborativo e ser protagonista de sua própria empregabilidade. A tecnologia social utilizada pela Rede Cidadã, de 16 horas ganhou mais 32 horas. Acrescentou-se 6 dias vivenciais, onde todo o enfoque foi nas dinâmicas vivenciais, com uso de técnicas integradas de acesso à consciência corporal - trabalhando práticas de respiração circular, educação biocêntrica e dança circular, conduzida pelo CAV - Ciclo de Aprendizagem Vivencial. O CAV é o método de aprendizado que permite à pessoa vivenciar uma experiência concreta e lúdica, possibilitando o relato da experiência vivida chegando à ação concreta para aplicar nas situações reais do cotidiano, por meio da internalização de conceitos, métodos e significado. Com isso, foi criada a versão 9.0 da Metodologia RGTR, cujas inovações podem ser observadas no quadro abaixo e na sequência do texto que demonstra as principais etapas que inovam a metodologia. Para maior compreensão de como são organizados os temas e os encontros, segue o anexo 2, que se refere ao quadro consolidado dos temas geradores.

## **Recursos Necessários**

Recursos Materiais: Espaço físico adequado, computador, caixa de som, data show, microfone, cadeira de meditação e colchonetes. Recursos Humanos: O processo demanda de pelo menos dois facilitadores por turma, os quais a formação é realizada pela Rede Cidadã. Recurso Financeiro: custo médio de R\$ 900,00 por participante.

## **Resultados Alcançados**

Indicadores qualitativos observados nos participantes em contextos diversos: - Redução da ansiedade; - Maior capacidade reflexiva; - Redução de agressividade nas relações interpessoais; - Ampliação do repertório linguístico; - Os adolescentes se manifestavam com mais consciência de si mesmo durante os atendimentos; - Maior capacidade em nomear suas próprias emoções. - Maior clareza em relação aos conceitos do mercado de trabalho e aos projetos de vida para o futuro; - Observação por parte dos

familiares no momento da visita de mudanças positivas no comportamento dos adolescentes; - Reflexão na necessidade em mudar de vida e desejo em sair da criminalidade; - Conscientização da necessidade da adequação social em relação ao uso da linguagem formal nos discursos e diminuição de gírias; Para jovens em cumprimento de medida socioeducativa: - Os adolescentes estavam mais calmos e tranquilos nos atendimentos psicossociais; - Redução de medidas disciplinares e sanções; Para pessoas em situação de rua: - Melhoria da autoestima; - Redução do uso de álcool.



## Locais de Implantação

### Endereço:

---

CEP: 30180120  
Rua Alvarenga Peixoto, 295 - 5 andar, Lourdes, Belo Horizonte, MG

---

CEP: 30120010  
Avenida dos Andradas, 302 - 3 andar, Centro, Belo Horizonte, MG

---

CEP: 01302000  
Rua da Consolação, 574, Consolação, São Paulo, SP

---

CEP: 50050070  
Rua Gervásio Pires, 234, Sala 501, Boa Vista, Recife, PE

---