



SESSÃO TEMÁTICA Nº 16 - As Desigualdades e a Capacidade de Atenção à Educação em Tempos de Crise

Responsabilidade social empresarial: educação profissional como instrumento de ação

**Isabela Costa de Souza/Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Sergio Azevedo Fonseca/Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”**

Resumo:

Este artigo visa a relatar os benefícios sociais que o Programa Formare, instrumento de responsabilidade social implantado por uma empresa multinacional localizada no interior do Estado de São Paulo, gerou de impacto para a sociedade. Para o alcance desse objetivo, a pesquisa percorreu três caminhos que se caracterizam como objetivos específicos, por meio dos quais, buscou-se (i) realizar levantamento de quantos jovens foram beneficiados pelo programa; (ii) relatar uma experiência em gestão desse projeto social; (iii) identificar, junto aos jovens que participaram do programa, quais os benefícios que o programa trouxe para eles. A presente pesquisa, é classificada como qualitativa, exploratória e descritiva, teve os dados coletados por meio da observação participante e de entrevistas com uma amostra selecionada de jovens participantes do programa que apresentavam diferentes realidades sociais comparado aos demais beneficiários. O relato buscou responder à seguinte questão: Como foi desenvolvido o Programa Formare e quais os benefícios sociais que esse programa gerou para a sociedade?. Entre os principais resultados alcançados pelas ações educacionais do programa devem ser destacados os seguintes: desenvolvimento de habilidades comportamentais em ambientes corporativos, conhecimentos a respeito de valores exigidos pelo mercado de trabalho, benefícios gerados pela renda advinda do Programa e possibilidades de diferentes perspectivas de futuro por meio da educação.

Palavras-chave: Responsabilidade Social. Setor privado. Multinacional. Educação Profissional.

INTRODUÇÃO

A partir dos anos 90 do século passado, as empresas passaram a investir em Responsabilidade Social Empresarial – RSE, ao adotarem posturas mais positivas em relação à sociedade, contribuindo para o bem-estar do público relacionado a elas, seja interno ou externo. Tal enfoque pode ser traduzido como um reflexo das leis que obrigam as empresas a serem mais responsivas com relação ao meio ambiente e também como um reflexo da mudança do pensamento social, que muitas vezes procura consumir produtos de empresas mais preocupadas com as causas sociais. Nesse sentido, pode-se afirmar que a RSE deixou de ser uma opção para tornar-se fator estratégico na política das empresas.

Todavia, é possível perceber historicamente que o Estado não tem sido capaz de resolver tais questões, criando uma enorme dívida social. Nesse contexto de incapacidade do Estado para encontrar soluções e investir em questões sociais, surge o setor empresarial a fim de apoiar o Estado nessas questões e assumir sua parcela de responsabilidade social (BENEDICTO; RODRIGUES; PENIDO, 2008).

Essa mudança de postura permitiu que surgissem administrações empresariais com uma visão mais futurista, pautadas na prática de ações sociais como patrocínio de atletas de várias modalidades esportivas, combate à fome e exclusão social, defesa do meio ambiente, concessão de bolsas de estudos, dentre outros. Segundo Benedicto, Rodrigues e Penido (2008) esse envolvimento das empresas com as ações supracitadas pode ser denominado Responsabilidade Social ou Cidadania Empresarial.

Outros autores, como Oliveira, Santos e Magalhães (2019) afirmam que, para sustentar o desenvolvimento socioeconômico no mundo contemporâneo de consumidores ativos e conscientes, é preciso que as empresas desenvolvam ações sistemáticas de proteção ao meio ambiente e benfeitorias às comunidades circunvizinhas.

Esse é o contexto no qual se situa esta pesquisa, que busca responder à seguinte questão: Como o Programa Formare, caracterizado como uma benfeitoria às comunidades circunvizinhas, se desenvolveu e quais os benefícios sociais que esse projeto gerou para a sociedade?

O trabalho está estruturado em analisar em primeiro plano o contexto do surgimento da Responsabilidade Social Empresarial e sua definição conceitual com base em alguns autores. Em um segundo momento, o trabalho apresentará o que é o Programa Formare, o seu desenvolvimento bem como a experiência em gestão desse programa e, posteriormente, apresentará quais os benefícios que este programa gerou para a sociedade, por meio de entrevistas que foram realizadas com jovens beneficiários do programa.

Tendo em vista a lacuna existente no que se refere a literatura sobre o tema de Responsabilidade Social Empresarial, é possível afirmar que este trabalho é válido e proveitoso uma vez que contribuirá

com o desenvolvimento do tema e principalmente, com a possibilidade de permitir que seja evidenciado como as empresas desenvolvem os programas sociais assim como seus benefícios.

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Propõe-se um retorno histórico até a Revolução Industrial para pensar a partir de contrastes. Sabe-se que esse período foi um divisor histórico em todos os âmbitos da sociedade, inclusive no que tange aos processos de produção de bens. Ou seja, as indústrias tiveram um enorme impacto durante as mudanças que aconteceram. Os modelos de operações fabris mudaram radicalmente e a produtividade aumentou exponencialmente.

Com esse aumento de produtividade, algumas mudanças passaram a acontecer no cenário social. Huberman (2010) aponta que, dentre elas, pode-se destacar a massiva migração do rural para o urbano, as condições insalubres dos contextos das cidades e a falta de direitos trabalhistas. O autor mostra, ainda, que as preocupações gerenciais não estavam voltadas a pensar tais problemas, sejam eles de saúde dos trabalhadores (homens, mulheres e crianças), ou de impactos ambientais que as indústrias estavam causando.

Um dos fatores agravantes que diminuíram a qualidade de trabalho era a visão empresarial focada na produção acelerada a baixo custo, visando sempre à obtenção do lucro de maneira ostensiva. Com isso se negligenciava as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores, como fatores de segurança, bem-estar físico e mental. Assim como também não se tinha a preocupação de articular propostas de intervenção positiva para alteração desse cenário insalubre. Idalberto Chiavenato (2004) argumenta que tais preocupações passaram a compor a agenda das empresas mais recentemente. Assim afirma o autor:

Até pouco tempo, o relacionamento entre pessoas e organizações era considerado antagônico e conflitivo. Acreditava-se que os objetivos das organizações como lucro, produtividade, eficácia, maximização da aplicação de recursos físicos e financeiros, redução dos custos – eram incompatíveis com os objetivos individuais das pessoas – como melhores salários e benefícios, conforto no trabalho, lazer, segurança no trabalho e no emprego, desenvolvimento e progresso pessoal (CHIAVENATO, 2004, p. 5).

A afirmação acima expõe como há um movimento que se pode dizer recente, no que tange a certos tipos de preocupação, principalmente no que diz respeito à relação entre organização e pessoas. Quando se traz à luz a relação pessoas e organizações, contempla-se as relações que se estabelecem para além dos muros das empresas, ou seja, pessoas que são impactadas diretamente ou indiretamente pelas atividades desenvolvidas pelas organizações.

As organizações são parte constitutiva da sociedade e também ajudam a construir a dinâmica das relações sociais. Sobre isso, pode-se afirmar que elas possuem a capacidade de impactar diretamente positiva ou negativamente na vida das pessoas. A partir do século XX, podemos pontuar que outras questões, para além da típica preocupação fordista, passaram a compor o bojo das discussões de gerenciamento das organizações. Todas essas questões aparecem no cenário empresarial muito por conta também do declínio do Estado de Bem-Estar Social a partir da década de 1950.

Como exposto, a princípio as empresas tinham como única meta o crescimento do capital privado investido. Esse era um dos principais objetivos que moviam os interesses dos investidores, diminuir os custos e aumentar os lucros. No entanto, ao longo dos anos algumas mudanças foram penetradas nos modelos de gestão e outras preocupações passaram a compor as pautas dos gestores, principalmente com questões que orbitam sobre meio ambiente e ética.

Carlos Paixão et al. (2011) corroboram com a discussão, ao apontarem que as empresas precisam pautar também uma postura de corresponsabilidade e não se isentar dos seus impactos no tecido social. Veja-se nas palavras dos autores:

É bastante perceptível neste contexto que não basta apenas que as empresas sejam de grande porte, busquem projeções em seu setor e sejam reconhecidas pela sociedade e mercado. A empresa deve primeiramente ser considerada por todos como uma organização cidadã corporativa. Isto significa que a mesma deve se tornar parceira e também co-responsável pelo desenvolvimento social, assumindo fundamentalmente princípios e valores que façam parte da responsabilidade social. (PAIXÃO, et al., 2011, p. 2).

Ainda se respaldando no percurso histórico feito por Paixão et al. (2011), os autores também apontam sobre a importância da intervenção estatal para garantir a manutenção dos direitos dos trabalhadores e o cumprimento de obrigações legais das empresas. Além disso, os autores pontuam como as crises da segunda metade do século XX, como um crescimento econômico exponencial sem um planejamento, a crise do petróleo e o neoliberalismo da década de 1990, contribuíram para reavaliar os modelos de gestão.

Ao que tudo indica, esse período histórico impacta diretamente com algumas importantes mudanças para se pensar a relação entre as empresas, o Estado e os diferentes atores que compõem toda a cadeia produtiva. As empresas passam a perceber a importância de pensar estrategicamente também os problemas sociais. Diante disso, abarca-se novas filosofias empresariais para os gestores com temas que, muitas vezes, não eram vistos em modelos anteriores. Assim, como afirmam Caravantes, Caravantes e Kloeckner (2010):

Tópicos como efetividade, ética, responsabilidade social, felicidade, entre outros, podiam ser assuntos a serem tratados nos departamentos de Filosofia das Universidades, mas nunca nos de Administração. Hoje a situação mudou

e a teoria moderna não pode deixar de discutir tais temas (CARAVANTES; CARAVANTES; KLOECKNER, 2010, p. 172).

É sobre essas questões éticas que passaram a se voltar também as filosofias das empresas nos últimos anos. Não somente como uma maneira de lidar com os conflitos, mas também como uma possibilidade de angariar uma imagem positiva perante à sociedade, como mostra Kanter (2011):

Uma empresa dessa acredita que a atividade empresarial é parte intrínseca da sociedade e sabe que – assim como a família, o governo e a religião – vem sendo um dos pilares da sociedade desde o despontar da era industrial. Uma grande empresa trabalha pra ganhar dinheiro, é óbvio – mas, o decidir como fazê-lo, pensa em erguer as instituições duradouras. Investe no futuro ciente da necessidade de fortalecer também o indivíduo e a sociedade. (KANTER, 2011, p. 32)

Não se pode furtar de indicar como a globalização atuou diretamente para uma nova reelaboração da forma como as organizações enxergam questões sociais. Assim, Stuart Hall (2005) argumenta que a globalização trouxe como impacto para as sociedades modernas a aceleração dos processos globais, de forma que se sente que o mundo é menor e as distâncias mais curtas, que os eventos em determinados lugares têm um impacto imediato sobre as pessoas e lugares situados a grandes distâncias.

A partir da década de 1990 houve vários acontecimentos que influenciaram para o surgimento da globalização, tais como a queda do muro de Berlim, o desenvolvimento de computadores, o baixo custo para comunicações internacionais e o surgimento da internet (FRIEDMAN, 2009). Desde então as organizações vêm enfrentando o assédio de concorrentes multinacionais e tendo que operar em um contexto econômico que sofre influências mundiais, tendo em vista que o mundo tornou-se interdependente.

Desde o progresso da globalização, pode-se avaliar influências em todos os âmbitos da vida social, até mesmo nas organizações e assim entende-se que “(...) as empresas não são entidades isoladas mas, ao contrário, estão em interação dinâmica com o ambiente em que encontram” (VERGARA; 2009, p. 28). Pacheco et al. (2009) discorrem sobre o cenário em que as empresas estão atuando para que se possa entender as dificuldades geradas pela altíssima concorrência, as influências de modelos mais eficazes e a elaboração de estratégias para a conquista do sucesso organizacional, apontando que:

Em um cenário de altíssima competitividade, em que as organizações estão perseguindo a melhoria contínua de seus resultados, torna-se indispensável a conformidade metodológica da aprendizagem às peculiaridades individuais e grupais. O aproveitamento do conhecimento e do aprendizado permanente garante ganhos competitivos, crescimento e redução de custos. (PACHECO; SCOFANO; BECKERT; SOUZA; 2009; p. 24)

A globalização trouxe consigo um cenário de grandes perigos, mas também oferece novas oportunidades em novos mercados a uma maior velocidade. O processo de mudança e adaptação organizacional abrange: redução em número e importância da classe trabalhadora; aumento da participação feminina na força de trabalho; declínio da manufatura e aumento dos serviços; aumento em número e importância dos trabalhadores do conhecimento; aumento da tecnologia da informação sofisticada; aumento da demanda de habilidades cognitivas; novas estruturas, organizações virtuais, networks e alianças; fusões, aquisições e consolidações; mudança na cultura das organizações e concepções de estruturas organizacionais, “rápidas”, achadas e flexíveis.

Com a evolução da tecnologia, o aumento da população e o crescimento da demanda a nível industrial houve um crescimento nas estruturas organizacionais, tornando mais complexo o quadro de funcionários das empresas e dificultando o gerenciamento apenas com códigos disciplinares. Segundo Idalberto Chiavenato, “O crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital, incremento de tecnologia, atividades de apoio etc.” (CHIAVENATO; 2004; p. 4).

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O presente trabalho visa a estudar a Responsabilidade Social Empresarial (RSE), por meio de uma análise da literatura existente sobre o tema, bem como suas ferramentas e aplicações nas organizações. Além disso, busca-se descrever como a Responsabilidade Social Empresarial foi aplicada em uma empresa multinacional, localizada no interior do Estado de São Paulo, através de um programa social denominado Formare.

De acordo com o Instituto Ethos (apud RICO, 2004),

responsabilidade social empresarial pode ser conceituada como a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais (RICO, 2004)

A partir dessa definição, pode-se afirmar que a empresa alvo de análise deste trabalho implanta um projeto em consonância com a redução das desigualdades sociais.

Segundo Ribeiro (2002), a expressão “responsabilidade social” deve englobar várias questões como as ecológicas, tratamento dos recursos humanos a serviço da empresa, relações com a comunidade, valor adicionado para a economia local e relações com o mercado, uma vez que a geração de lucro é

condição para alimentação da cadeia econômica e, conseqüentemente, um meio de subsistência para a população.

Oliveira e Giroletti (2016) corroboram, ao apontarem que a RSE é um pilar importante diante de uma realidade de desigualdades, pois tem a capacidade de articular programas e políticas que possibilitem mudanças onde o poder público não está conseguindo atuar. Os autores afirmam que a “RSE é fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade democrática e um mundo melhor” (OLIVEIRA; GIROLETTI; 2016, p. 146).

Este trabalho buscará analisar a relação do desempenho da Responsabilidade Social Empresarial com a comunidade e o valor adicionado para essa comunidade por meio dos programas de redução das desigualdades sociais. Para a realização dessa análise, buscará estudar como o Programa Formare, implantado em uma empresa multinacional, contribui para a agregação de valor na comunidade em que a empresa se encontra localizada.

É importante salientar que, segundo Dias (2012), várias são as terminologias utilizadas para identificação da Responsabilidade Social, dentre elas Responsabilidade Social Empresarial, Responsabilidade Social Corporativa, Cidadania Corporativa, Responsabilidade Corporativa e a própria Responsabilidade Social, sendo que a mais adotada é Responsabilidade Social Empresarial.

Além disso, essa definição incumbe às empresas o desenvolvimento de ações para contribuir com a redução das desigualdades sociais, permitindo que as empresas possam influenciar nas comunidades em que estão inseridas. O programa objeto de estudo neste trabalho é exemplo de uma ação empresarial que busca refletir na comunidade em que a empresa está inserida.

METODOLOGIA

Esta pesquisa é caracterizada por seu caráter de âmbito descritivo que, segundo Gil (1999), tem como objetivo a descrição de algumas características de um fenômeno ou população, ou até mesmo, a determinação de possíveis relações entre as variáveis.

Este tipo de pesquisa, segundo Sellitz et al. (1965), procura descrever uma situação ou fenômeno minuciosamente, de acordo com o que está acontecendo, possibilitando que sejam descritas as características do fenômeno, situação, indivíduo ou população com um certo grau de precisão.

Quanto à abordagem desta pesquisa, é classificada como qualitativa, pelo fato de buscar responder à seguinte questão da pesquisa: como foi desenvolvido o programa Formare e quais os benefícios sociais que este programa gerou para a sociedade? Para isso, foi descrito como esse projeto foi desenvolvido, bem como seus benefícios, por meio de pesquisa descritiva, exploratória e com observação participante.

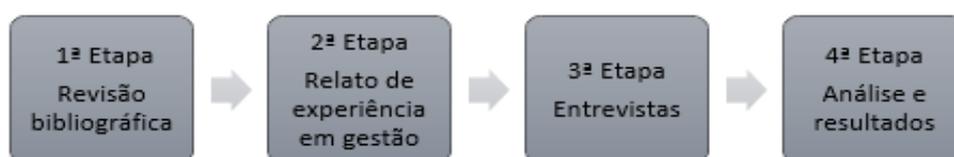
Para o levantamento dos benefícios que o Programa proporcionou aos jovens, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quatro participantes do programa que apresentavam diferentes realidades sociais em relação aos demais participantes.

Para chegar aos beneficiários não teve muitas dificuldades, pois havia um contato diário com eles pelo fato de ser instrutora do programa. A oportunidade de participar do programa surgiu pelo fato de trabalhar na área de logística, onde o programa foi desenvolvido e oferecido aos funcionários da área a prática do voluntariado enquanto instrutores do programa.

As entrevistas com os beneficiários do programa foram realizadas de forma semiestruturada com base em algumas perguntas formuladas que estão anexas ao final deste trabalho. O estilo escolhido foi a entrevista, pois através deste método é possível entender melhor a realidade social do participante assim como analisar vários outros aspectos sociais que este tipo de interação proporciona. Foram gravadas e realizadas com quatro beneficiários do programa, sendo que a seleção se deu com base na realidade social de cada jovem, ou seja, foram realizadas com quatro jovens que apresentaram realidades sociais distintas em comparação com os demais jovens que também participaram do programa.

O percurso metodológico seguiu as etapas ilustradas na figura 1.

Figura 1 – Etapas da metodologia



Fonte: Autores (2021)

Como se visualiza, na primeira etapa foi realizada a revisão bibliográfica. Na 2ª etapa foi abordada a sistemática de gestão do programa. Na 3ª etapa foram realizadas as entrevistas com os participantes do programa visando a levantar os benefícios gerados por ele. Por fim, na 4ª etapa foi elaborada uma análise dos benefícios e exposição dos resultados.

PROGRAMA FORMARE

O programa Formare é um programa social de educação profissional criado e coordenado pela Fundação Iochpe, com o objetivo de formar jovens para o mundo do trabalho. É desenvolvido por meio

da parceria entre a Fundação Iochpe e empresas de médio e grande porte como a Siemens, a 3M e a Volkswagen.

A Fundação Iochpe é uma organização sem fins lucrativos que desenvolve programas voltados para o desenvolvimento integral de crianças e jovens por meio da arte-educação e do ensino profissionalizante. Para cumprir seu objetivo, são desenvolvidos dois principais programas, o Formare, que será desenvolvido neste tópico e o programa arte na escola que incentiva e qualifica o ensino da arte (FUNDAÇÃO, 2015).

O Formare tem como propósito principal a qualificação profissional de jovens, a fim de gerar transformação social, uma vez que o programa oferece educação profissional de qualidade para jovens que se encontram em desvantagem econômica e social. Além disso, o programa promove o desenvolvimento de competências básicas para o mundo do trabalho, assim como competências específicas que são necessárias para o exercício de uma profissão ou, até mesmo, para o desempenho de atividades específicas em determinados setores de uma empresa.

O programa oferece cursos de educação profissional para jovens de baixa renda regularmente matriculados no ensino médio de escolas públicas ou com formação em nível médio também no ensino público. O local onde geralmente o programa acontece é dentro das unidades de negócios. Quanto aos instrutores, são compostos pelos próprios funcionários das organizações que apoiam esse programa e que se candidatam voluntariamente para ministrar disciplinas ou aulas e compartilhar com os jovens os conhecimentos que possuem, sejam eles técnicos ou conhecimentos que possuem enquanto funcionários de determinada empresa (FORMARE, 2021).

No que diz respeito à parte pedagógica do programa, a Fundação Iochpe, enquanto entidade qualificada pelo Ministério do Trabalho, é responsável por todo o desenho pedagógico de acordo com a necessidade de cada empresa, desenvolvendo planos de aprendizagem que atendam cada organização. Além disso, a Fundação qualifica os funcionários das empresas apoiadoras que se candidatam como instrutores ou coordenadores do programa e fornece materiais pedagógicos.

De acordo com o site do Programa, os cursos realizados no Formare têm foco destinado ao desenvolvimento de competências dos jovens para a vida e para o mundo do trabalho com certificação por meio da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Como consequência dessa abordagem, existe um índice de empregabilidade de 80% dos jovens beneficiários do programa, tendo aproximadamente 23 mil jovens certificados por meio desse programa desde 1989.

De acordo com Martins (2012), a formatura da primeira turma do programa aconteceu em 1988 quando a escola era denominada como ETIM – Escola Técnica Iochpe Maxion, e a partir de então o programa só tem progredido, desenvolvendo um ambiente com recursos tecnológicos que são exigidos pelo mercado, além de contar com voluntários qualificados e atualizados sobre os temas das aulas. Para

além desse viés, o autor pontua que as empresas que apoiam essa causa, melhoram seu clima organizacional ao capacitar seus funcionários e incentivá-los a desenvolver o trabalho voluntário.

De acordo com o programa, os resultados advindos de seu desenvolvimento extrapolam o campo social, por estarem cada vez mais alinhados com os negócios das empresas parceiras, inclusive com a possibilidade de aumentar as receitas e reduzir despesas.

Por meio de uma ferramenta que analisa o retorno sobre o investimento do Programa Formare, uma das empresas parceiras, em Jundiaí, registrou aumento de receitas ao levar em consideração a economia com seleção e treinamento, uma vez que os beneficiários do programa foram contratados e já estavam adaptados à cultura da empresa. Nesse sentido, pode-se afirmar que este programa corrobora com a questão de aumento de lucro tão almejado pelas empresas além de colaborar com o desenvolvimento de todas as partes envolvidas com a organização, dentre elas a comunidade em que a empresa se encontra inserida.

O programa contou com a participação de 15 jovens, residentes em um município de aproximadamente 15 mil habitantes, localizado na região central do interior do Estado de São Paulo. Pelo perfil populacional do município, pode-se inferir que o programa representa uma grande oportunidade para o desenvolvimento profissional e pessoal desses jovens.

O Programa inicialmente teve sua duração pré-estabelecida para 10 meses, abrangendo tanto a parte teórica quanto a prática. Devido à pandemia, os beneficiários do programa foram afastados da empresa e tiveram seu contrato prorrogado por mais sete meses.

O processo seletivo para ingresso no programa foi composto por 3 fases. A primeira, correspondente à prova, que continha 15 questões de múltipla escolha, com questões de matemática, português, conhecimentos gerais e redação, já a segunda fase foi composta por uma dinâmica em grupo na qual os participantes deveriam mostrar como se comportavam em grupo na resolução de problemas. Por último, foi realizada uma entrevista individual com o gestor da área de logística onde foi desenvolvido o programa para conhecer melhor os participantes e suas características.

RESULTADOS

EXPERIÊNCIA COMO INSTRUTORA

Nesta seção do artigo explora-se a respeito da experiência vivenciada no programa Formare, enquanto instrutora do programa, sendo abordados vários aspectos inerentes a essa experiência, percorrendo desde aspectos teóricos ministrados nas aulas até impactos pessoais ocasionados pelo programa.

A experiência de ministrar aulas para um programa social de educação profissional é uma das atividades mais gratificantes que um profissional poderia ter, pois por meio dessa atividade é possível passar adiante experiências já vivenciadas no âmbito profissional, conhecimentos adquiridos durante a formação acadêmica, além de poder inspirar os alunos a se tornarem profissionais mais qualificados e mais éticos, a fim de que possam entrar no mercado de trabalho com uma bagagem maior de conhecimento a respeito do funcionamento de uma empresa e de um ambiente corporativo.

A respeito da transmissão de conhecimentos adquiridos durante a formação acadêmica, que puderam ser compartilhados com os alunos, é fundamental citar que foi possível fazer um paralelo bem interessante sobre compras dentro do tema da cadeia de suprimentos. Por meio desse tópico, foi possível mostrar aos alunos como de fato devem ocorrer as compras públicas e todas as regras que regem esse sistema, fazendo um contraponto com as compras convencionais e mostrando para eles a seriedade de se realizar compras públicas e administrar recursos públicos.

Com essa experiência sobre compras públicas foi possível perceber que os alunos não tinham ideia de como funcionava o procedimento e nem sabiam a respeito de sua complexidade, não sabendo como ocorria esse processo dentro do município onde moram, sendo que a partir desse compartilhamento de conhecimento, foi possível que entendessem de forma mais clara como isso ocorre na comunidade em que vivem.

No que diz respeito ao desenvolvimento de competências básicas dos jovens para o mercado de trabalho, pode se afirmar que foram instruídos a como se portar em um ambiente corporativo, bem como a importância da colaboração que deve existir entre as pessoas da área, para que as atividades e projetos sejam desenvolvidos, ou seja, foram fortemente instruídos de que o espírito de equipe e de um só time é de extrema importância dentro de um ambiente corporativo.

Ainda no que se refere às competências básicas, é possível afirmar que os jovens beneficiários do programa aprenderam que no mercado de trabalho devem existir valores como a ética, o respeito, a transparência, a responsabilidade, a integridade, entre outros. Para além do aspecto de aprendizado desses valores, é importante salientar que os jovens tiveram a oportunidade de ter contato com os trabalhadores da empresa ao desenvolverem as atividades práticas que faziam parte do plano de ensino e puderam, por diversas vezes, colocar em prática muitos desses valores aprendidos.

As competências específicas que foram aprendidas pelos jovens dizem respeito à área de logística, pois foi a área que abrigou os alunos no desempenho das atividades práticas, devido ser uma das áreas da multinacional em que foi desenvolvido o programa e que se encontra menos rigor técnico. Isso significa dizer que as outras áreas da empresa necessitam de maior especialização técnica para desempenho das atividades, devido ao grau de complexidade das atividades desenvolvidas pela empresa.

Sendo assim, pode-se afirmar que os alunos aprenderam conteúdos específicos de logística, como recebimento de materiais de acordo com as regras de conferência e destinação para um local do

estoque adequado para cada material de acordo com suas características, armazenagem de materiais e suas regras para acondicionamento correto e adequado dos materiais, em consonância com as condições de armazenamento de cada material, pagamento de materiais de acordo com preceitos da qualidade para que os materiais não venham a sofrer danos na rota até chegar à linha de produção, formação de kits de materiais de acordo com a solicitação e necessidade da linha de produção entre outras atividades que são desempenhadas na área de logística da empresa.

Além disso, os alunos tiveram a oportunidade de aprender conteúdos relacionados à logística de forma mais global, assim como à cadeia de suprimentos, envolvendo as etapas que compõem essa cadeia, inovações tecnológicas na área de logística, que vêm sendo desenvolvidas no mundo, logística reversa e sua aplicação em empresas que são referência mundial, entre outros temas pertencentes ao universo logístico.

Além dos conteúdos teóricos ministrados aos alunos do programa Formare, havia também a parte de realização dos exercícios elaborados pelos próprios instrutores, além das dinâmicas que eram realizadas entre os próprios alunos, seja sobre o conteúdo teórico ou até mesmo sobre a vivência dentro de um ambiente corporativo e colaborativo. Com a prática das dinâmicas foi possível perceber que os alunos absorveram bem mais os conteúdos, além de permitir a interação entre eles e o desenvolvimento do senso de equipe, o que é muito significativo para o mercado de trabalho em um ambiente corporativo.

Outro ponto a ser destacado no que concerne à experiência de gestão do programa é o fato de que, devido ao momento de pandemia que o mundo todo tem vivenciado desde o final de 2019, as aulas precisaram ser ministradas de maneira remota a partir de março de 2020 até dezembro desse mesmo ano. As aulas ocorriam em plataforma própria para a realização de eventos online como reuniões, aulas e conferências, sendo que os alunos precisavam ter acesso à internet para poder acessar à plataforma.

Essa experiência de aulas remotas foi um desafio enfrentado tanto pelos instrutores quanto pelos alunos, pois era uma prática nova e em um novo cenário que o programa estava enfrentando, uma vez que anteriormente as aulas sempre ocorreram de forma presencial. Sobre a aprendizagem nesse novo cenário, pode-se afirmar que era muito mais fácil os alunos desviarem a atenção do conteúdo que estava sendo ministrado, sem contar que achavam a experiência enfadante.

Enquanto instrutora, é possível afirmar que no modelo de aulas remotas a interação entre alunos e entre aluno-instrutor é bem menor comparado às aulas presenciais, sendo necessário a todo momento ficar tentando chamar a atenção para o conteúdo que está sendo transmitido. Um instrumento bastante utilizado nesse cenário é de importância significativa foram as dinâmicas, pois através delas os alunos conseguiam focar no conteúdo e interagir tanto com os outros alunos quanto com os instrutores.

Sob o ponto de vista dos instrutores, enquanto profissionais da organização, pode se afirmar que o objetivo do programa de formar pessoas ajuda a estruturar ideias e a se sentir mais motivado por poder ajudar a sociedade. Além disso, a participação no programa muda o comportamento do trabalhador, por

permitir que este crie um vínculo maior com a empresa, melhorando a reputação da organização e fortalecendo a imagem da empresa diante do mercado e da sociedade, por investir em responsabilidade social.

Por outro lado, o Formare é um transformador social, por estimular e integrar os funcionários da organização à prática do voluntariado e capacitar jovens das comunidades em que as organizações estão inseridas a encontrarem novos caminhos e auxiliar na geração de trabalho e renda para a comunidade. Esse programa também é responsável por propiciar o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados das organizações que o implementam.

Em geral foi uma das melhores experiências ter tido a oportunidade de ministrar aulas para o programa Formare, além de ter passado meu conhecimento de empresa e do conteúdo do plano de ensino, tive a reciprocidade de ensinamentos também, pois os alunos com suas próprias experiências me ensinaram muitas coisas e essa troca de conhecimentos e experiência é de extrema importância.

BENEFÍCIOS DO FORMARE

O Formare é um exemplo das ações que diversas empresas têm formulado e colocado em prática. Portanto, para avaliar esta ação foram realizadas entrevistas para entender os benefícios do programa para a comunidade participante, podendo concluir que alguns benefícios impactaram de modo geral o desenvolvimentos dos participantes enquanto profissionais.

Dentre esses benefícios, pode-se destacar o fato de que a maioria dos participantes declararam que não sabiam como se comportar em um ambiente corporativo, tendo em vista que anteriormente nunca trabalharam formalmente e ,por meio do programa, foi possível que aprendessem a se portar em um ambiente corporativo e como se relacionar com as outras pessoas que estão inseridas nesse ambiente. Além disso, pontuaram que tinham receio de falar em público e eram muito tímidos, porém com o desenvolvimento de dinâmicas e da disciplina de relacionamento e cidadania, deixaram a timidez de lado e aprenderam a dialogar e expor opiniões no ambiente de trabalho, assim como aprenderam a trabalhar em grupo.

Quanto aos benefícios relacionados à renda, ficou claro que na maioria dos casos, a renda proveniente do programa foi uma ferramenta para auxiliar nas despesas das famílias dos aprendizes, tendo em vista que em alguns casos somente trabalhava o aprendiz e mais um membro da família para arcar com o sustento de todas as despesas familiares.

Os aprendizes, de forma genérica, declararam que a experiência com as aulas remotas foi bastante desafiadora, pois havia dificuldade de recursos para assistir às aulas, como internet e computador, além de terem a atenção constantemente desviada da aula pelo cenário em que se

encontravam. Porém, mesmo com todos esses desafios, afirmaram que conseguiram absorver o conteúdo.

Sob outro ponto de vista, algumas competências básicas para o mercado de trabalho foram ensinadas para os aprendizes e dentre as que mais se destacaram estão o comprometimento, a responsabilidade e a determinação.

CONCLUSÕES

Desde a Revolução Industrial até os dias de hoje é possível afirmar que a sociedade se desenvolveu em vários aspectos, dentre eles, o social. Não somente a sociedade se desenvolveu, mas também as empresas se desenvolveram e se transformaram. Isso significa dizer que houve uma maior conscientização da sociedade e que as empresas em resposta a essa conscientização, se tornaram mais responsáveis socialmente.

Segundo Benedito, Rodrigues e Penido(2008), anteriormente o papel das empresas se resumia basicamente em gerar lucro, pagar impostos, gerar emprego e munir a sociedade com tecnologia e produtos. Porém com o desenvolvimento do termo responsabilidade social enquanto uma continuação do papel da empresa fez com que ela se tornasse co-responsável pelo bem estar e desenvolvimento da sociedade na qual está inserida. Com base na afirmação desses autores pode-se afirmar que o Programa Formare, objeto de análise deste trabalho, é um exemplo de co-responsabilidade empresarial para o desenvolvimento da comunidade em que está imersa.

De acordo com o cenário de desenvolvimento do conceito de Responsabilidade Social, muitas empresas têm realizado diversas ações para se tornarem empresas socialmente responsáveis. Sendo assim, conclui-se que a responsabilidade social é de extrema importância para a sociedade e também para a empresa socialmente responsável como um todo, desde os funcionários até o consumidor final. Enquanto o Formare, é visível e claro os benefícios que proporcionou na vida dos jovens que tiveram a oportunidade de participar, seja pelos conhecimentos e experiências que desfrutaram ou pela mudança de perspectiva de futuro dos beneficiários.

REFERÊNCIAS

BENEDICTO, S.C.; RODRIGUES, A.C.; PENIDO, A.M.S. Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial: uma reflexão teórico-analítica. IN: XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção: a integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável, **Anais...**, v. 28, 2008. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2008.

- CARAVANTES, G. R.; CARAVANTES, C. B.; KLOECKNER, M. C. **Comunicação e comportamento organizacional**. Porto Alegre: ICDEP, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DIAS, R. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. São Paulo: Atlas, 2012
- FRIEDMAN, T. L. **O mundo é plano: o mundo globalizado no século XXI**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.
- HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: LTC, 2010.
- KANTER, R. M. **Grandes empresas pensam diferente**, Harvard Business Review, 2011.
- OLIVEIRA, O. M.; GIROLETTI, D. A. Avaliação de programa de Responsabilidade Social Empresarial com aplicação do Balanced Scorecard: um estudo de caso da Cooperárvore da Fiat Automóveis. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade – GeAS**. v. 5, n. 1, 2016.
- OLIVEIRA, M. T. C. de; SANTOS, E. J. dos; MAGALHÃES, A. L. Responsabilidade social empresarial: estudos e proposições para festivais de inverno do vale Paraíba Paulista. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 10, p. 20237-20260, 2019.
- PACHECO, L.; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. de. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.
- PAIXÃO, C. H. O. S.; QUITELLA, L. M. M.; NOGUEIRA, J. G. A importância da responsabilidade social como comportamento empresarial moderno, na relação com stakeholder comunidade. In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, **Anais...**, 2011.
- QUEM Somos. Fundação Iochpe, 2015. Disponível em: <http://fiochpe.org.br/#quemsomos>. Acesso em: 23 abril 2021.
- RICO, E. de M. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 4, p. 73-82, 2004. RIBEIRO, M.D.S. A Evolução dos Conceitos de Responsabilidade Social. IN: IX Congresso Brasileiro de Custos, **Anais...**, São Paulo, 13 a 15 de outubro de 2002.
- SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.
- VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**, São Paulo: Atlas, 2009.

