

COLUMBIA GLOBAL CENTER RIO DE JANEIRO  
COLUMBIA WOMEN'S LEADERSHIP NETWORK  
GEYCE FERNANDA FERREIRA

PROGAMAZÔNIA  
Mobilidade Social Ascendente pelo Primeiro Emprego

Rio de Janeiro  
Outubro - 2024

## **OBJETIVO**

Munir jovens periféricos com formação de valor para seu futuro profissional, garantindo oportunidade de empregabilidade e criando recursos para mobilidade social de famílias periféricas em Manaus.

Diminuir o handover de profissionais de áreas de programação na Bemol e colaborar para manutenção de profissionais qualificados em tais áreas no mercado de trabalho Nortista Brasileiro.

Unindo necessidade social, demanda de formação técnica profissional e geração de empregos, ao poder de contratação, influência de mercado e confiabilidade de experiência garantida pela empresa Bemol S/A.

## **CONTEXTO**

Manaus conta atualmente com diversos programas de Jovem Aprendiz, que desempenham um papel relevante na inserção de jovens no mercado de trabalho. No entanto, muitos desses programas não oferecem uma grade de ensino que desenvolva habilidades técnicas e estratégicas de alta demanda, como a programação. O conteúdo pedagógico das formações são as mesmas de 15 anos atrás e não acompanham a evolução do mercado ou afunilando para o território tratado nesta proposta, não acompanham as novas demandas das empresas instaladas no Polo Industrial de Manaus.

Isso limita o potencial de crescimento profissional e econômico dos jovens, que acabam adquirindo mais experiência prática do que conhecimento técnico. Essa lacuna formativa impede que esses jovens acessem oportunidades de mobilidade social real, mantendo-os em funções operacionais de baixo impacto para o futuro de suas carreiras.

Ao mesmo tempo, a capital enfrenta um desafio na retenção de profissionais qualificados nas áreas de tecnologia e programação. Empresas internacionais frequentemente atraem esses profissionais com propostas salariais em moedas mais valorizadas, criando uma competição desleal com o mercado local. A falta de formação adequada e de uma estrutura de retenção de talentos tecnológicos em Manaus agrava esse problema. Portanto, é fundamental criar iniciativas que formem e retenham esses jovens, gerando oportunidades de ascensão social e fortalecendo o mercado de trabalho local.

Em workshop promovido pela Coordenadoria de Relações de Trabalho e Emprego da Federação das Indústrias (FIEAM), foram divulgados resultados de pesquisa feita no PIM que mostram a demanda de 2.168 a 3.321 contratações de profissionais com ensino médio e/ou técnico nas áreas de Mecânica, Eletrônica, Elétrica, Automação, Química e Informática para os próximos 3 anos no Polo Industrial de Manaus. De acordo com a projeção, haverá no mínimo 553 vagas em Informática e 515 em Automação, áreas diretamente ligadas a programação, o que mostra que não somente a empresa usada neste protótipo, mas também várias outras localmente também tem a necessidade de profissionais com formação e experiência na área.

## **ATIVIDADES**

O programa é desenhado para que a turma passe pela formação técnica de 6 meses, após formados tenham contrato de trabalho de 1 ano com a Bemol como Jovem Aprendiz Digital, para que possam aplicar o conhecimento em campo e também criar experiência corporativa de valor. Após este 1 ano de trabalho, entendendo o desempenho deste jovem a contratante toma a decisão de efetivação ou não deste profissional, em caso negativo, este jovem sai desta experiência com formação técnica e familiarizado com ambiente corporativo, pronto para participar de outros processos de seletivos.

Sendo assim precisaremos buscar organizações parceiras para realizar a formação e triagem dos alunos, fechar parceria de forma triangular para elaboração do conteúdo. Já existem algumas organizações especializadas neste tipo de formação e parceria.

Precisaremos também firmar um bom alinhamento de expectativas com colaboradores que irão receber estes jovens dentro da Bemol, para que entendam que o um ano de trabalho também faz parte do processo de formação e que as equipes e gestores responsáveis por estes jovens tem grande influência no desenvolvimento profissional deste jovem.

Importante haver uma turma piloto para prototipagem e ajustes de práticas.

## **ATORES ENVOLVIDOS**

Três organizações estarão envolvidas:

1. Contratante/financiadora - Bemol SA, que tem a demanda de profissionais e o interesse social no programa;
2. Organização de formação que trará o conhecimento técnico para os alunos;
3. Organização social que será a ponte entre contratante e jovens contratados.
  - a. Estas duas últimas cobrarão valores pelos serviços prestados, dessa forma precisaremos analisar propostas e valores éticos para entender quais estão mais alinhadas com os valores Bemol para que façamos a parceria piloto.

O programa deve ser liderado pelo time de RH Bemol.

Importante entender o programa como algo altamente replicável, desta forma encontrar formas de divulgar amplamente, ser um ator de divulgação e compartilhamento de práticas. Fazendo com que mais empresas se engajem e criem suas próprias turmas de formação com foco em suas necessidades técnicas. Para o futuro, analisar a possibilidade de criação de grupo de trabalho entre companhias que possa gerar um grande banco de dados de profissionais.

## **RISCOS**

O principal risco é o custo da operação, ainda não temos os valores que seriam cobrados pelas organizações parceiras. Porém é preciso dizer que este programa pode ser feito de forma independente pela própria Bemol, onde os times internos podem efetivar as formações (internamente a Bemol já tem experiência na prática de formações técnicas), as inscrições para as vagas podem ser feitas através de indicações dos colaboradores. Este seria um plano B, em pesquisas conseguimos identificar média de valores e entendendo o impacto social que tal ação teria, o valor possivelmente fica dentro do aceitável. Além disso a Bemol preza e entende seu valor como parceira que pode impulsionar a atuação de organizações que fazem trabalhos sociais de impacto relevante e isto também entra nos seus valores de mobilizadora social.

Outro risco é o não pertencimento dos alunos ao conhecimento que será recebido, o que deve ser contornado com um bom processo de seleção que identifique e fortaleça os participantes durante o processo, considerando que grupos minorizados tendem a se sabotar diante de oportunidades de ascensão. Além do conhecimento técnico é importante termos olhares para as soft skills dos alunos, profundo entendimento de quem é este público alvo, criando estratégias de empoderamento durante a formação.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Além dos objetivos já destacados de criar um time com firme relação com a Bemol, com carreiras longas em constante crescimento, é importante considerar que teremos aqui pessoas aptas para um possível plano de sucessão, garantindo que a cultura da empresa se manterá independente das transições que passar.

Para fora das paredes internas, há a expectativa de que considerando o nível de influência regional da Bemol, consigamos iniciar um movimento de valorização de profissionais locais nas áreas de desenvolvimento tecnológico, compartilhando tal prática ao ponto de mais empresas criarem movimentos parecidos internamente. Com isso também há a certeza de que as organizações parceiras também receberão devido destaque pelo projeto implementado e resultados alcançados.

O objetivo é interno, mas acreditamos no resultado regional da prática.

## **REFERÊNCIAS**

- <https://programadoresdoamanha.org/>
- <https://www.programaria.org/>
- <https://fieam.org.br/fieam/pesquisa-aponta-demanda-de-profissionais-para-o-pim/#:~:text=A%20Pesquisa%20Demandas%20de%20Profissionais,%2C%20Inform%C3%A1tica%2C%20Qu%C3%ADmica%20e%20Eletr%C3%B4nica.>

- <https://www.grupomateus.com.br/jovem-tech-parceria-entre-grupo-mateus-e-governo-do-maranhao-vai-promover-capacitacao-em-ti-para-egressos-de-escolas-publicas/#:~:text=O%20Programa%20Jovem%20Tech%20ser%C3%A1,nos%20oper%C3%ADodos%20matutino%20e%20vespertino.>