

MUSEU DA PESSOA

História

Uma grande corrente de solidariedade

História de: [Mário](#)

Autor: **Museu da Pessoa**

Publicado em: 26/09/2019

Sinopse

Mário teve de trabalhar cedo para ajudar sua família, mas não desistiu de estudar, o que lhe permitiu progredir na carreira. Como gerente de Recursos Humanos, ele retribuiu as possibilidades que teve através da parceria da empresa que trabalha com o projeto ViraVida.

Tags

- [recursos humanos](#)
- [Jovem Aprendiz](#)
- [faculdade de administração](#)
- [vulnerabilidade social](#)
- [Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial \(SENAI\)](#)
- [Projeto ViraVida](#)
- [SESI - Serviço Social da Indústria](#)
- [gerente de RH](#)
- [técnico em Edificações](#)

História completa

Meu nome é Mário.

Meu pai sempre atuou como comerciante. E minha mãe [era] doméstica, do lar.

Tenho três irmãs, eu sou o primeiro da fila.

Eu comecei minha carreira profissional mais em função de uma necessidade. Meu pai não tinha uma condição financeira muito boa; eu tive que começar a trabalhar muito cedo, aos quinze anos de idade, foi meu primeiro emprego. Eu comecei a trabalhar e depois fiz a opção; a opção foi feita um pouco mais na frente, mas o primeiro contato com o trabalho foi mais por uma necessidade, realmente, de sustento da família.

Eu comecei como ajudante em uma obra de construção civil, fazia a parte de limpeza. Na época, fazia o curso de Técnico em Edificações, mas comecei como auxiliar, auxiliando em uma obra de construção civil. Sempre continuei estudando.

No início era muito difícil, eram quase oito horas de trabalho, mas eu sempre fui muito perseverante e determinado nas coisas que eu queria conquistar, e só ia conseguir chegar a essa independência através dos estudos. Eu me motivei pelo lado do conhecimento e isso que me ajudou nessa trajetória.

Em poucos meses eu fui promovido, saí da posição de auxiliar e fui contratado como auxiliar de almoxarife, era um cargo que existia dentro da área de Construção Civil. Quando concluí o curso, fui promovido para Técnico em Edificações.

Foi uma trajetória, já, na carreira [em relação a] quando eu tinha começado, e comecei a pensar no curso de nível superior. Em um determinado momento eu prestei vestibular para fazer Administração e passei na Universidade Federal. Já tinha conseguido algum reconhecimento na carreira profissional, mas faltava alguma coisa da formação intelectual. Eu não estava satisfeito só com a formação técnica. Comecei a fazer cursinho, estudar um pouco mais. Concluí o nível médio na época, o segundo grau, prestei vestibular para Universidade Federal e fui escolhido.

Foi uma fase muito difícil, porque ainda nesse período que eu estava fazendo faculdade eu casei. Isso aconteceu aos vinte e quatro anos, então eu tive que conciliar uma demanda da casa, do casamento. Minha esposa estava concluindo o curso dela; foi um desafio, foi muito cansativo, mas eu consegui me formar. E a formação me ajudou a ascender profissionalmente.

Entrei numa empresa multinacional na área de Administração, trabalhando em uma determinada área como analista de materiais. Dentro de um ano a minha intenção era me especializar na área de Recursos Humanos, isso aconteceu em um ano eu fui promovido para área de Recursos Humanos e começou a minha trajetória na área que eu atuo atualmente. Já tenho mais de vinte anos na área de Recursos Humanos. Passei nos cargos de analista júnior, pleno e sênior, depois promovido para uma coordenação de RH, e atualmente estou exercendo a função de Gerente de Recursos Humanos.

Foi uma grande possibilidade de ajudar outras pessoas. A minha história de vida contribuiu principalmente [para] ter um olhar diferenciado para as pessoas, ou seja, pessoas que tenham uma condição, principalmente financeira e social, às vezes com limitações de acesso à escola, a livros, à própria ascensão profissional. Isso passou a ser uma bandeira na minha área e na minha forma de gestão: investir principalmente no aprendizado das pessoas, desenvolver pessoas, isso para mim é extremamente realizador. Várias pessoas já traçaram, dentro da minha área... Ascenderam para posições, estratégias dentro da organização. Eu acho que contribuí e isso me deixa muito feliz.

Eu comecei no ano de 2007, vim com o objetivo de implantar Recursos Humanos aqui na empresa. A empresa tinha apenas um Departamento de Pessoal, eu já tinha passado por outras organizações multinacionais; já tinha uma experiência com uma empresa de consultoria que eu montei para mim; trabalhei uma época um pouco com essa consultoria, mas foi um desafio. É um grupo familiar aqui no Nordeste, mas que estava crescendo e precisava montar a estrutura. Então aliei o meu conhecimento, a experiência que eu adquiri ao longo dos anos, mais algumas formações - depois do curso de formação fiz mais duas pós-graduações, uma em Psicologia Organizacional do Trabalho e outra em Gestão de Equipes.

Foi muito interessante porque eu comecei desde o projeto do próprio RH. Não existia RH do ponto de vista físico, então eu utilizei um pouco dos meus conhecimentos de Edificações, ou seja, buscar com arquiteto, montar a sala, montar o layout. Na verdade, foi uma soma de conhecimentos que foram adquiridos ao longo da minha vida, que me ajudaram até a vender essa proposta para a direção da empresa, que acatou.

Estamos há cinco anos desenvolvendo vários projetos e com objetivo de desenvolver pessoas. O nosso foco tem sido muito de preparar as pessoas para atingir objetivos organizacionais da empresa; a empresa quer crescer, ou seja, preparar esse recurso e essas pessoas pra que elas possam ascender dentro da organização.

Nós, hoje, fazemos muito trabalho de consultoria, facilitando os processos organizacionais, mudanças nos processos, fazendo o desenvolvimento das pessoas, mostrando ao gestor como cuidar das suas equipes, como conseguir motivação do grupo, como atingir os resultados que a empresa está querendo alcançar anualmente, criando benefícios, criando os programas de desenvolvimento. Por exemplo, nós criamos aqui na fábrica um programa de inclusão digital. Nós temos uma meta: em 2009 nós implantamos uma unidade aqui em parceria com o SESI [Serviço Social da Indústria] e estamos com um projeto. Já formamos 684 pessoas e a meta é que até 2014 todos os funcionários da fábrica saibam usar um computador.

Nós temos outras parcerias com o SESI. Por exemplo, essa foi uma parceria que nós fizemos em 2009 e começaram a surgir algumas demandas. A demanda inicial, inclusive, era beneficiar funcionários da empresa, dependentes dos funcionários, ou seja, filhos de funcionários, e também comunidades de áreas mais carentes aqui próximo a nossa fábrica. Nesse período, o SESI também estava com o programa ViraVida e nós fomos convidados, em função dessa parceria e dessa atividade da nossa empresa de absorver essa mão de obra. Nós enxergamos que era uma possibilidade de ajudar esses jovens.

Mantivemos contato com os jovens, fizemos entrevistas com alguns, eles foram selecionados e tem sido muito proveitoso perceber o desenvolvimento deles dentro da organização, inclusive com possibilidade de contratação como funcionários. Eles ficam surpresos, porque começam a sair um pouquinho do lado teórico, da sala de aula; na verdade, eles estão fazendo uma formação. E como é essa pessoa dentro da organização? Nós apresentamos alguns profissionais, por exemplo: os que estavam fazendo formação em laboratórios visitavam os nossos laboratórios, conhecendo como funcionava a estrutura organizacional, a parte de segurança da empresa, a parte de meio ambiente.

Uma coisa que nós percebemos bastante era o nível de questionamento. Temos um público, uma geração que tem uma inquietação maior no sentido de produzir; um aspecto que também nos chamou a atenção era a questão da própria disciplina, do trabalho de formação que eles tiveram. Percebemos a necessidade e a vontade de aprender. Era uma coisa que foi muito forte: "Eu quero aprender, quero ser um profissional", um desejo muito forte de querer mudar de vida, sabe? Isso é uma coisa que nos sensibilizou bastante.

Nós temos hoje um acompanhamento periódico desses jovens. Fazemos reunião com gestores [para saber] como eles estão se portando, se existe alguma demanda de aperfeiçoamento no sentido da formação teórica, da parte comportamental, das normas disciplinares da empresa, de como conduzir, de postura. Temos dado essa atenção e estamos recebendo também feedback deles de como estão se sentindo na organização, se estão sendo bem recebidos, se aquele gestor está acompanhando, se ele está sendo só um número, ou seja, se ele está aprendendo. Temos provocado muito esse acompanhamento e esse feedback deles para nossa equipe de RH, para que possamos melhorar o programa, aquilo que estamos identificando como uma necessidade de melhoria ou uma oportunidade para [que] cada vez mais possamos recebê-los e eles se desenvolverem. Temos uma necessidade hoje, na região, de mão de obra qualificada; quando existe essa disponibilidade de querer, principalmente, aprender, isso é um bom sinalizador para nós.

A equipe que nós temos aqui foi uma equipe que recebeu a formação do SENAI [Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial], então estou com três jovens nesse momento, que estão conosco há praticamente seis meses. Eu tenho acompanhado de perto, inclusive, o desempenho deles, mas o retorno que eu tenho recebido e o feedback dos gestores é que são muito atenciosos, têm buscado muita informação, gostam de contribuir com a atividade, estão sempre dispostos.

Os três que estamos acompanhando nesse momento, na nossa organização - e é uma área que nós temos, na verdade, uma deficiência de formação técnica -, a gente percebe que estão muito imbuídos no sentido de querer aprender e, inclusive, pensando no futuro: “Eu quero terminar o curso do SENAI, mas eu quero me tornar um engenheiro, não quero ficar só como técnico.” E também ouvindo as experiências de pessoas da área onde eles estão atuando e que ascenderam. Por exemplo, eu tenho um supervisor da manutenção elétrica - eles são dessa área - e que foi um jovem aprendiz, então: “Poxa, você foi Jovem Aprendiz?” “Fui, me formei pelo SENAI.” Então, nessa troca, ele pensa: “Poxa, eu também posso.”

O que percebemos no ViraVida é que existe interiormente essa condição social, [isso] provoca internamente nesse jovem uma garra maior, que a gente percebe. Eu tive um depoimento recentemente aqui na minha sala [em] que ele me dizia o seguinte: “Inclusive na minha comunidade eu não era visto como uma boa pessoa. Quando eu comecei a sair de casa e a vestir a farda da empresa a comunidade já começa a me olhar, porque estava achando que era só aquele menino que estava fazendo arruaça no bairro, e agora tem uma farda da empresa. As pessoas me veem de uma outra forma e eu estou gostando disso. Já me chamam pelo nome - antigamente não me chamavam pelo nome - estou criando uma identidade.”

Uma coisa que eu percebo é [que a contribuição do projeto é] principalmente [em] ajudá-los a criar essa identidade. Quando eles entram no programa... Eu participei de um seminário daqui, a impressão e o depoimento deles é que antes do programa eram pessoas tidas como pessoa problemáticas, então eram vistas pela sociedade de uma forma excluída. A oportunidade do programa é reverter isso e criar uma oportunidade de identidade pessoal. “Eu sou uma pessoa, eu quero ocupar o meu lugar. Eu quero ganhar o meu dinheiro, eu quero me sustentar, eu quero ajudar minha família.” A gente vê muito esse lado. E uma busca muito [grande] de superar essa imagem negativa. Como ele é visto naquela comunidade como uma pessoa problema e agora ele passa a ter uma contribuição, inclusive na própria família. Às vezes é ele mesmo que ajuda com essa contribuição da aprendizagem, do sustento da família, e supera essas dificuldades.

Hoje temos uma boa integração. Eles se relacionam bem, são jovens que têm se adaptado muito bem. Por exemplo, esses que trabalham na área de engenharia, eles têm contato com várias outras áreas da empresa. Nós temos oito unidades aqui: nós fabricamos água sanitária, fabricamos detergente, eles fazem manutenção desse equipamento e a gente percebe que eles conseguem interagir fácil. Pegam as coisas com facilidade também, têm uma facilidade de aprendizado muito boa, pegam as coisas rápido e têm interagido bem com o grupo. Eu até agora não tive nenhuma queixa no sentido de comportamento, pelo contrário, tenho recebido muitos elogios com relação ao comprometimento deles; às vezes [têm] mais comprometimento do que algumas pessoas mais antigas que se acomodaram, estão buscando mais essa melhoria.

Cobramos essa jornada escolar também, porque se ele não tiver uma assiduidade lá mantemos contato com a instituição onde eles estão fazendo aprendizado. E eles demonstram que querem mudar, sabe? Eu acho que isso é o principal, é uma oportunidade de mudar de vida.

Quando eu consegui me realizar e olhei para trajetória de vida que eu fiz ao longo da minha vida, as coisas que eu conquistei, eu coloco muito para eles e vejo que essa contribuição é como se fosse uma grande corrente - se cada um faz um pouquinho de bem passamos a ter uma sociedade, passa a ter muito bem para muita gente. Às vezes, nos preocupamos muito só com o umbigo da gente, então precisamos desenvolver principalmente a questão dos valores humanos; a nossa sociedade está perdendo essa identidade, passamos a nos preocuparmos mais só com a nossa vida pessoal.

O meu trabalho enquanto Gestor de RH e o lema de trabalho nosso é fazer com que as pessoas se desenvolvam, criar oportunidade. Não só a empresa cresce, mas o nosso bairro cresce, a nossa cidade cresce, o nosso país começa a ser respeitado pelo nível intelectual das pessoas, pelo nível de conhecimento, pela solidariedade. Então essas oportunidades, eu diria assim, pelo menos na minha ótica, elas são de grande importância, e eu fico feliz com isso. Não é só a questão financeira, mas perceber que aquela pessoa saiu de uma situação, às vezes até de miséria, e agora consegue ter uma vida decente, consegue se sustentar, construir uma família. Muitos daqui saem pensando nesse desenvolvimento e ajudando outras pessoas.

Acho que o programa, de uma forma geral... Essa virada é marcante, principalmente para esse jovem de uma condição de exclusão nas comunidades em que ele vive. Ter uma oportunidade de participar ativamente, de poder exercer a cidadania dele com plenitude, poder fazer a conta, poder ser respeitado, ter a sua conta corrente, sua contribuição com a sua família, ajudar no sustento da família. Eu acho que principalmente a criação da identidade desse jovem, acho que talvez seja a contribuição maior: dar uma identidade e uma possibilidade de êxito, criar uma esperança no coração desse jovem; lançar, ganhar uma semente que, dependendo da forma que cada um cuida, essa planta pode crescer, dar bons frutos.

Eu acho que a vida foi muito... Eu recebi muito nessa vida, então eu tenho muita coisa para contribuir. Apesar de todas as dificuldades da minha história de vida, Deus me deu uma possibilidade imensa de mudança, então eu posso ajudar outras pessoas. Eu estou na condição agora de poder ajudá-las. Eu digo agora que é uma fase na minha vida, beirando os cinquenta anos, que é uma nova visão - pegar o meu aprendizado e colocar para que outras pessoas também possam, ajudá-las nesse crescimento.

[PDF do Depoimento Completo](#)