

Programa

Futurar,

uma ação no presente
para fortalecer o futuro.



Top Ser Humano
ABRH-RS 2025

Categoria Organização
Modalidade Desenvolvimento
INBETTA S/A
Cristine Lionello De Santis
Rita Mariel Pietrovski
Thais Carneiro Monteiro

InBetta 

ÍNDICE

SINOPSE

INTRODUÇÃO **1**

JUSTIFICATIVA E CONTEXTO **2**

DESENVOLVIMENTO DE JOVENS **4**

PROGRAMA FUTURAR, UM PILAR DO DESENVOLV. ORGANIZACIONAL **5**

PROGRAMA FUTURAR APRENDIZES **5**

DESAFIOS **9**

INVESTIMENTO **10**

CONTINUIDADE E SUSTENTABILIDADE **11**

RESULTADOS ESTRATÉGICOS **13**

DEPOIMENTOS **15**

CONCLUSÃO **16**

BIBLIOGRAFIA **17**

INFORMAÇÕES DOS AUTORES **18**

SINOPSE

Na InBeta, os valores Disposição para Aprender e Foco em Resultado, foram fundamentais para impulsionar nossa busca constante por novas alternativas na formação e desenvolvimento de jovens profissionais. Nosso propósito é prepará-los para contribuir de forma significativa, oferecendo oportunidades de crescimento, especialmente neste cenário dinâmico e desafiador que estamos, onde a demanda por profissionais especializados é cada vez maior.

Por meio do Programa Futurar, criamos um ambiente de aprendizado contínuo, com ações de desenvolvimento que reforçam nosso compromisso de formar jovens aptos para efetivação em cargos oferecidos na InBeta.

Investimos em capacitação, mentoria, feedback construtivo, promovendo atividades práticas que estimulam o protagonismo, a criatividade e a inovação desses jovens. Nosso foco é oferecer novos aprendizados e incentivo ao engajamento relacionados a oportunidades na indústria.

A partir das ações criadas pelo Programa Futurar, obtivemos como resultado o aumento do índice de efetivação de aprendizes em 12,47%. Esse resultado reflete não apenas a eficiência da proposta pedagógica, mas também a aderência dos jovens à cultura organizacional e a capacidade da empresa em desenvolver profissionais desde a base.

Este case, vem para reafirmar o compromisso da InBeta em investir no potencial humano e oferecer oportunidades estruturadas de carreira, aprendizagem e transformação.

Para saber mais sobre o programa, entre em contato pelo e-mail: cristine.santis@inbeta.com

INTRODUÇÃO

A InBetta é uma holding de origem familiar, fundada em 1947, que ao longo de mais de sete décadas consolidou-se como referência nos segmentos de higiene, limpeza, organização, conservação e linha profissional. Composto pelas marcas Bettan1in, Atlas, Sanremo, Ordene, Superpro, Lanossi e Bettech, o grupo conta ainda com unidade fabril no Nordeste, a Sandene, a Lots Home Shop, nossa loja de fábrica e centros de distribuição estrategicamente localizados, além de um portfólio que ultrapassa 5.000 produtos, distribuídos para mais de 50 países.

Por trás desse ecossistema empresarial robusto, está a convicção de que o desenvolvimento sustentável da empresa está diretamente associado ao desenvolvimento de pessoas. Para a InBetta investir em formação, capacitação e construção de trajetórias profissionais é uma estratégia de crescimento, inovação e continuidade. A valorização de talentos, especialmente desde suas etapas iniciais, fortalece a cultura organizacional, renova competências e impulsiona a competitividade.

Foi com base nesse entendimento que a InBetta criou o Programa Futurar, uma plataforma estruturada de desenvolvimento de jovens talentos. A iniciativa responde a duas necessidades complementares: por um lado, a urgência de contribuir com a preparação de jovens para o mercado de trabalho contemporâneo; por outro, a demanda interna da empresa por profissionais alinhados à sua cultura, aos seus valores e à sua visão de futuro.

Sob esse guarda-chuva institucional, três frentes foram desenvolvidas: Programa Futurar Aprendizes, Futurar Estágios e Futurar Trainees. Todas orientadas pela crença no poder transformador da educação e na capacidade das empresas de serem agentes de mudança.

O foco deste case é o Futurar Aprendizizes, uma vertente que oferece a jovens a oportunidade de vivenciar uma formação técnica sólida, combinada a experiências práticas em ambiente corporativo, ao mesmo tempo em que a empresa desenvolve uma base consistente de profissionais.

O programa adota uma abordagem pedagógica integrada, que combina capacitação técnica, desenvolvimento comportamental e acompanhamento próximo, preparando os jovens não apenas para o desempenho de funções operacionais, mas para a construção de trajetórias profissionais promissoras. A iniciativa nasce de um diagnóstico interno que identificou a importância de investir em talentos desde a base como uma forma de fortalecer a cultura organizacional, antecipar competências estratégicas e criar uma ponte real entre educação e trabalho.

Ao integrar jovens ao ambiente produtivo de forma planejada e orientada, o Programa Futurar Aprendizizes reforça o compromisso da InBetta com a formação de profissionais preparados para os desafios do presente e do futuro, conectando propósito, estratégia e desenvolvimento.

JUSTIFICATIVA E CONTEXTO

O Brasil atravessa um período desafiador no que diz respeito à inserção de jovens no mercado de trabalho. Em 2023, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos alcançou 19,4% (IBGE), evidenciando a necessidade urgente de soluções que unam educação e empregabilidade. Essa realidade reforça a importância de iniciativas que não apenas ampliem o acesso ao primeiro emprego, mas que também promovam o desenvolvimento de competências alinhadas às exigências do mundo corporativo contemporâneo.

A InBeta, atenta a esse cenário e comprometida com o aprimoramento contínuo de seu capital humano, identificou a necessidade estratégica de formar talentos desde a base, antecipando competências e integrando jovens à cultura organizacional de maneira estruturada. Assim nasceu o Programa Futurar, uma iniciativa concebida não apenas como uma ação de responsabilidade social, mas como uma alavanca de desenvolvimento de pessoas e fortalecimento organizacional.

O programa responde à demanda da empresa por profissionais preparados e engajados, ao mesmo tempo em que oferece aos jovens oportunidades reais de crescimento pessoal e profissional. Trata-se de um investimento que gera retorno tangível em termos de inovação, engajamento e retenção de talentos, e que contribui diretamente para o fortalecimento da cultura da InBeta.

Mais do que cumprir a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), o Futurar foi desenhado para qualificar, desenvolver e integrar jovens ao contexto produtivo da empresa. A estruturação de turmas exclusivas, o alinhamento pedagógico com instituições formadoras e o acompanhamento personalizado de cada aprendiz são evidências do compromisso da InBeta com uma estratégia de desenvolvimento que começa na base e se estende ao longo de toda a jornada profissional.

O programa alia formação técnica com o desenvolvimento comportamental, valorizando o protagonismo juvenil, o fortalecimento da autoestima e a aquisição de habilidades socioemocionais essenciais para o futuro do trabalho. Ao fazê-lo, atende tanto às necessidades organizacionais quanto às demandas de um mercado que exige profissionais preparados, flexíveis e alinhados a propósitos maiores.

DESENVOLVIMENTO DE JOVENS

A construção de programas corporativos voltados ao desenvolvimento de jovens deve ser orientada por práticas pedagógicas atualizadas e evidências que demonstrem sua eficácia. De acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano do PNUD (2022), o investimento na juventude é um dos principais motores de desenvolvimento econômico e social. Em países como o Brasil, com altos índices de informalidade e evasão escolar, a formação técnico-profissional e o estímulo às competências comportamentais são estratégias fundamentais de transformação.

Estudos recentes, como os de Souza e Torres (2020), apontam que os programas mais eficazes são aqueles que combinam formação prática, acompanhamento próximo, mentorias e atividades que favorecem o desenvolvimento integral. O modelo de aprendizagem dual, amplamente utilizado na Europa e já replicado no Brasil, propõe exatamente essa integração, como reforçam Farias e Lima (2021): educação formal aliada à vivência empresarial, gerando benefícios para empresas e jovens.

Além da técnica, o mundo corporativo demanda profissionais com habilidades socioemocionais como empatia, adaptabilidade e colaboração. Segundo o relatório “Futuro do Trabalho” do Fórum Econômico Mundial (2023), essas competências serão diferenciais até 2030. Iniciativas como o Futurar, que promovem rodas de conversa, oficinas de carreira e vivências com lideranças, antecipam essas demandas e se posicionam como diferenciais estratégicos na formação de novos talentos.

Para Costa e Mendonça (2022), empresas que estruturam programas de aprendizagem integrados à sua estratégia de desenvolvimento tornam-se espaços educativos que formam pessoas e, simultaneamente, fortalecem sua cultura e capacidade de inovação.

Nesse sentido, ao estruturar seus programas de desenvolvimento de jovens, a InBeta reafirma seu compromisso com a formação destes profissionais e com a geração de impacto social positivo, além da construção de legados.

PROGRAMA FUTURAR, UM PILAR DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

O Programa Futurar não é apenas um projeto de formação. É uma iniciativa integrada de desenvolvimento de talentos, construída para formar profissionais alinhados aos valores e objetivos estratégicos da InBeta. Desde sua criação em 2019, com turmas exclusivas para aprendizes em parceria com o SENAI Nilo Bettanin, o programa de Aprendizes evoluiu de forma significativa. Em 2024, ganhou identidade própria como "Programa Futurar Aprendizes", e passou a fazer parte de um ecossistema mais amplo que inclui também os programas de Estágio e Trainees. (Anexo 1)

PROGRAMA FUTURAR APRENDIZES

Este programa é direcionado a jovens de 17 a 19 anos, estudantes ou egressos do Ensino Médio, residentes nas cidades de Canoas, Esteio, Sapucaia do Sul e São Leopoldo. A proposta contempla ainda a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PCDs), com atenção especial às deficiências intelectuais e auditivas, garantindo turmas reduzidas e recursos adaptados, respeitando as necessidades e potencialidades de cada jovem.

O Futurar propõe uma formação diferenciada e humanizada, que vai além da capacitação técnica, atuando no desenvolvimento pessoal, na valorização das singularidades e no fortalecimento da autoestima e autonomia dos jovens. Entre os principais diferenciais estão:

- Acompanhamento individualizado e humanizado, detectando dificuldades e promovendo intervenções personalizadas.
- Inclusão efetiva de PCDs: turmas específicas, conteúdos adaptados, intérpretes de Libras e acompanhamento pedagógico especializado garantem acessibilidade e respeito às diferenças.
- Turmas exclusivas (Anexo 2): em parceria com o SENAI Nilo Bettanin de Esteio, asseguramos que tanto os cursos quanto os conteúdos teóricos estejam alinhados às necessidades reais da InBetta, possibilitando um acompanhamento de qualidade, a construção de uma cultura formativa integrada entre empresa e entidade parceira e o aproveitamento dos jovens após a efetivação. Os cursos são iniciados e definidos conforme a necessidade da empresa. Das turmas concluídas, conforme quadro abaixo, já foram realizados cursos de Operador de Processos Industriais, Operador de Processos Logísticos, Auxiliar de Produção (PCDs), Assistente Administrativo (PCDs), sendo que cada curso possui uma carga horária específica e inclui ou não a etapa prática na empresa.

Nº DA TURMA	CONCLUÍDA								EM ANDAMENTO			PREVISTA
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
INÍCIO DA TURMA	2019	2019	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2025
CURSO SENAI	OP. PROC. INDUSTRIAL	OP. PROC. LOGÍSTICOS	OP. PROC. INDUSTRIAL	OP. PROC. INDUSTRIAL	AUX. PRODUÇÃO (PCDs)	OP. PROC. LOGÍSTICOS	AUX. PRODUÇÃO (PCDs)	OP. PROC. INDUSTRIAL	ASSIST. ADMINIST. (PCDs)	OP. PROC. LOGÍSTICOS	OP. PROC. INDUSTRIAL	OP. PROC. LOGÍSTICOS
PRÁTICA NA INBETTA	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO

Após a definição do curso, o programa propõe uma jornada de aprendizagem que vai além da capacitação técnica, promovendo o fortalecimento da autonomia, da autoestima e do protagonismo juvenil. Entre as etapas desta jornada, podemos citar as principais:

1. Processo Seletivo e Integração

O ingresso no programa ocorre por meio de um processo seletivo criterioso, realizado em parceria com o SENAI Nilo Bettanin, entidade formadora parceira. Para

as turmas regulares, as etapas incluem provas de português, matemática, redação e entrevistas individuais.

No caso das turmas inclusivas, a seleção é adaptada e conduzida diretamente pela InBeta, com o apoio de instituições parceiras como APAEs, ONGs, CAPS e escolas inclusivas. Nesses casos, são realizadas entrevistas e, quando necessário, a participação de familiares e responsáveis, assegurando um processo acolhedor e respeitoso.

A integração dos jovens selecionados é um momento estratégico. Além de apresentar a história da InBeta, sua missão, visão e valores, são abordados temas como cultura organizacional, benefícios, programas institucionais e práticas de convivência. Essa etapa é cuidadosamente planejada para garantir o acolhimento e o fortalecimento do vínculo entre os jovens e a empresa.

2. Formação Teórica e Prática

A jornada de aulas teóricas, ministradas pelo SENAI, ocorre com participação periódica de profissionais da empresa para acompanhamento e aproximação dos jovens com o ambiente corporativo. Durante esta etapa, outros momentos importantes de aproximação com os jovens acontecem nas dependências da empresa, como encontros com profissionais que iniciaram suas trajetórias como aprendizes e hoje ocupam cargos de liderança na InBeta compartilhando suas carreiras, conhecimentos e reforçando a importância do aprendizado. Também está previsto no cronograma um bate papo sobre carreiras e uma visita nas fábricas da InBeta.

Concluindo estas etapas, os jovens iniciam a prática, onde são integrados às áreas produtivas, logística ou administrativas da InBeta, seguindo cronogramas de atividades progressivas e planejadas (Anexo 3). Neste momento, participam de uma nova integração, são orientados sobre segurança, meio ambiente,

qualidade e cultura organizacional. Os mesmos recebem um colete de identificação de uso obrigatório nas dependências da InBeta. (Anexo 4)

Nesta fase, cada jovem é responsável pelo preenchimento de relatório diário de atividades e aprendizados, o que contribui para o desenvolvimento de competências de registro, planejamento e reflexão sobre sua própria evolução.

3. Avaliações e Acompanhamento

O acompanhamento contínuo é um dos pilares do Futurar. Instrutores de Treinamento Operacionais e profissionais de Recursos Humanos realizam avaliações periódicas (Anexo 5) para monitorar o progresso dos jovens e identificar oportunidades de desenvolvimento. Feedbacks construtivos são oferecidos em momentos estruturados, garantindo orientação e suporte efetivos.

O Programa Futurar foi concebido não apenas como uma iniciativa de formação técnico-profissional, mas como uma proposta transformadora, que reconhece o potencial de cada jovem e o valor da diversidade para o fortalecimento das organizações e da sociedade.

O acompanhamento próximo e personalizado de instrutores, gestores e profissionais de Recursos Humanos, garante que cada jovem receba o suporte necessário para seu desenvolvimento integral. Essa proximidade permite a identificação de dificuldades e a oferta de intervenções adequadas, sejam de ordem pedagógica, emocional ou de adaptação à rotina corporativa.

A metodologia adota as recomendações de Matsuzaki (2011), que defende a mentoria e o acolhimento como elementos fundamentais para a permanência e o bom desempenho dos jovens em programas de aprendizagem.

4. Avaliação para efetivação

Aproximadamente um mês antes do término do contrato, os jovens são convidados a participar de processos seletivos para vagas abertas, tanto na área a qual concluíram a prática, quanto em outras áreas, ou até mesmo em outras empresas InBeta.

O programa prioriza a efetivação de jovens que se destacam fortalecendo o vínculo com a empresa e promovendo a cultura de aproveitamento interno. Essa prática se traduz em maior engajamento, redução de rotatividade e aumento da aderência cultural dos novos colaboradores.

Dessa forma, o Programa Futurar se consolida como um modelo de gestão do desenvolvimento humano, que prepara talentos para os desafios do presente e antecipa as necessidades do futuro, fortalecendo a competitividade e a perenidade da InBeta como organização comprometida com o crescimento sustentável de seus negócios e de suas pessoas.

DESAFIOS

Como toda iniciativa voltada ao desenvolvimento de pessoas e formação de jovens, o Programa Futurar enfrentou desafios relevantes ao longo de sua trajetória. A capacidade de reconhecer essas dificuldades e tratá-las com estratégia, escuta ativa e inovação foi fundamental para a consolidação do programa como uma prática de alto impacto.

Entre os principais desafios identificados, destacam-se:

- Adaptação dos jovens à rotina corporativa, muitas vezes distante de suas experiências anteriores. Essa transição exigiu ações de integração, acolhimento e ambientação cuidadosa.

- Resistência inicial de equipes e lideranças à integração de jovens inexperientes, superada por meio de sensibilizações, compartilhamento de resultados e envolvimento direto dos gestores no acompanhamento do programa.
- Diversidade de perfis e ritmos de aprendizagem, o que demandou a criação de planos pedagógicos individualizados e metodologias adaptadas para garantir efetividade no desenvolvimento técnico e comportamental.
- Elaboração de cronogramas específicos de atividades, por curso e por área, promovendo maior alinhamento entre teoria e prática.
- Gestão de evasões, motivadas por faltas, questões pessoais ou inserção precoce em outras oportunidades, o que exigiu reestruturações de turmas e ações de engajamento contínuo.
- Inclusão de PCDs, especialmente com deficiências intelectuais e auditivas, que demandaram adaptações estruturais, pedagógicas e atitudinais dentro das equipes de trabalho.

A superação desses desafios fortaleceu o programa, tornando-o mais maduro, consistente e sensível às múltiplas realidades dos participantes. A experiência acumulada permitiu ajustes pedagógicos, melhorias na gestão das turmas e maior integração entre áreas operacionais e de apoio.

INVESTIMENTO

Para a InBeta, o Programa Futurar representa um investimento estratégico no desenvolvimento de pessoas, na formação de talentos e na perenidade do negócio. Mais do que atender exigências legais, o programa impulsiona o crescimento

organizacional ao antecipar competências, reduzir gaps operacionais e fomentar a cultura de aprendizagem contínua.

O custo médio mensal por aprendiz é de aproximadamente R\$ 1.700,00, valor que contempla:

- ✓ Salário mensal: R\$ 809,00
- ✓ Encargos trabalhistas (FGTS e INSS): R\$ 235,00
- ✓ Vale-transporte: R\$ 220,00 a R\$ 420,00
- ✓ Alimentação (etapa prática): R\$ 17,96/dia (R\$ 359,00 mensais)
- ✓ Assistência médica: R\$ 112,90
- ✓ Equipamentos e materiais (uniforme, crachá): média de R\$ 100,00
- ✓ Custos indiretos: tempo dos profissionais envolvidos em treinamentos, mentorias e acompanhamento

Esse investimento é amplamente compensado pelos resultados obtidos, como o aumento da taxa de efetivação, a redução da rotatividade e a formação de uma base de talentos mais alinhada à cultura da organização.

CONTINUIDADE E SUSTENTABILIDADE

O sucesso e a longevidade do Programa Futurar são sustentados por um modelo de gestão estruturado, liderado pela área de Recursos Humanos, em parceria com o SENAI. A cada ciclo, aprendizados acumulados são convertidos em melhorias pedagógicas, metodológicas e operacionais.

Além do Futurar Aprendizes, o programa se conecta com outras iniciativas complementares, como:

Programa Futurar Trainees

Iniciado em 2023, é uma frente destinada à atração e desenvolvimento de jovens profissionais com formação superior ou em andamento e alto potencial. Por meio de uma trilha estruturada de capacitações e *job rotation*, os trainees vivenciam diferentes áreas e desafios do negócio, são acompanhados por profissionais de referência, participam e sugerem melhorias nas áreas, realizam avaliação e autoavaliações, recebem feedbacks, preparando-se para posições estratégicas na InBetta. Em 2024, encerramos a 1º turma com 100% de aproveitamento dos trainees, sendo contratados nas áreas comerciais da InBetta. A 2º turma de trainees encontra-se em andamento.

Programa Futurar Estágio

Iniciado em 2024, esta iniciativa oferece a estudantes de nível técnico e superior a oportunidade de vivenciar o ambiente corporativo da InBetta, desenvolvendo competências técnicas e comportamentais, além de fortalecer sua empregabilidade e abrir caminhos para efetivação. Assim como no Futurar Trainees, estes também seguem uma jornada de capacitações e desenvolvimento de habilidades construídas, conforme a necessidade das áreas juntamente com Recursos Humanos, Treinamento Operacional e gestores. Os estagiários são acompanhados por mentores no auxílio das demandas das áreas, realizam avaliação e autoavaliações, recebem feedbacks periódicos, desta forma potencializando seu protagonismo e visão sistêmica sobre o negócio. Iniciamos o programa com um grupo de estagiários para a área de tecnologia da informação, e em 2025 investimos na contratação de um grupo de estagiários de nível médio técnico e outro de nível superior, para atuação nas áreas operacionais e administrativas industriais.

Com estas diferentes frentes sob a identidade Futurar, a InBeta não apenas amplia seu alcance social, mas também consolida um modelo sustentável de formação de jovens, construindo um legado perene de valorização das pessoas, inclusão social e responsabilidade corporativa. A articulação entre elas fortalece o ecossistema de desenvolvimento dos profissionais, criando um pipeline interno consistente, que promove sinergia entre os programas e consolida uma cultura organizacional positiva.

RESULTADOS ESTRATÉGICOS E SOCIAIS

O Programa Futurar gerou impactos significativos tanto para os jovens quanto para a organização. De 2015 a 2018, 206 aprendizes ingressaram na InBeta, 15,53% foram efetivados, 25% destes ainda atuam na empresa. Entre 2019 e 2025, com a implementação do programa estruturado, 451 jovens participaram, 28% foram aproveitados em vagas efetivas e 33% permanecem na empresa. O índice de efetivação aumentou em 12,47% após a estruturação do programa. Devemos considerar que entre 2020 e 2025 enfrentamos uma pandemia e uma enchente sem precedentes no RS e que impactaram diretamente o andamento do programa.

Esses resultados refletem não apenas a eficiência da proposta pedagógica, mas também a aderência dos jovens à cultura organizacional. A retenção de talentos cresceu e a capacidade da empresa de desenvolver profissionais desde a base foi potencializada.

Do ponto de vista dos jovens, os principais benefícios percebidos foram:

- Desenvolvimento técnico e comportamental;
- Inserção no mercado formal de trabalho;
- Acesso a direitos trabalhistas e segurança social;

- Fortalecimento da autoestima, autonomia e visão de futuro;
- Estímulo à continuidade nos estudos e relatos positivos sobre mudanças familiares.

Para a InBeta, os ganhos incluem:

- Formação de profissionais alinhados à cultura e aos valores da empresa;
- Redução da rotatividade e aumento do engajamento;
- Diversidade geracional e cognitiva como motor de inovação;
- Ganho de tempo e eficiência na gestão de um programa de aprendizes reestruturado com turmas exclusivas;
- Reforço da imagem institucional como empresa formadora.

A avaliação do programa é contínua e baseada em feedbacks dos aprendizes, instrutores e gestores, com análises conduzidas semestralmente pela área de RH. Esses ciclos de melhoria contínua garantem a evolução constante do Futurar como um programa alinhado aos objetivos estratégicos da organização.

DEPOIMENTOS



“Participar do programa de aprendizes tem sido uma experiência muito enriquecedora, tanto como gestor, acompanhando de perto o desenvolvimento desses jovens na prática, quanto como apoiador, contribuindo para que muitos deles tenham a oportunidade de continuar suas trajetórias na empresa após a conclusão da aprendizagem. É uma satisfação pessoal poder inspirá-los e mostrar que com dedicação e perseverança é possível construir uma carreira sólida. “

Joao Davi Dalla Costa
Coordenador de Produção e Manutenção InBeta e Líder convidado no módulo de apresentação de carreiras

“Em 2019 iniciei minha jornada na Inbeta. Comecei como aprendiz de processos industriais pelo SENAI. Foi uma experiência rica em conhecimento, pois ali aprendi o que realmente é uma indústria e como funcionava seus processos. Após o término do curso, recebi uma oportunidade na produção onde cheguei a Operadora de Máquinas. Conheci pessoas incríveis, que me ajudaram a crescer profissionalmente e como pessoa também. Em 2023, fui reconhecida com o Prêmio Melhores do Ano. Participei de processos internos e atualmente, trabalho como assistente de Marketing. Reconheço que cada etapa foi crucial para que eu me tornasse a profissional que sou hoje. Carrego comigo todo ensinamento e aprendizado adquirido, desde meu tempo como aprendiz.”

Brenda Gomes Nunes
Aprendiz SENAI do curso de Operador de Processos Industriais efetivada a Assistente de Marketing InBeta



“Participar do programa de aprendizes tem sido uma experiência muito “O Gustav cresceu muito ao ingressar no programa Senai/ InBeta em relação a independência, desenvoltura, socialização e aprendizado. Venceu obstáculos propostos tanto pelo Senai quanto pela InBeta com muita dedicação e disciplina. Hoje, transcorridos um ano nessa trajetória sente se mais capacitado e integrado com todos, colocando o seu potencial a prova e a disposição da empresa. Este é meu parecer como mãe que o acompanha diariamente nessa evolução enquanto ser humano que quer encontrar seu espaço na sociedade.”

Terezinha de Jesus Hahner
Mãe Gustav Hahner Martins
Aprendiz PCD do curso Assistente Administrativo Efetivado na InBeta como Aux. Fiscal

“O processo de aprendizagem requer dedicação, técnica e parceria. Com SENAI e Inbeta esses elementos estão presentes em toda a trajetória de formação profissional dos jovens aprendizes há muito tempo. Ao longo dos anos o Projeto Pedagógico de Curso, assim como toda a acolhida e captação de jovens talentos para a Indústria vêm sendo aprimorada, com a inserção de muitos jovens na atividade Industrial. O sucesso desse processo é fruto do trabalho colaborativo entre Senai e Inbeta, que promovem um ambiente atrativo, despertando o interesse pelo trabalho na Indústria com o olhar atento a inclusão e foco na qualidade. O Senai agradece a parceria e principalmente a dedicação da Inbeta nessa jornada, que valoriza a atividade industrial, que é tão importante para nosso estado.”

Cléber Spode,
Gerente de Operações SENAI Esteio e Sapucaia.



CONCLUSÃO

O Programa Futurar Aprendizes tornou-se um eixo fundamental na estratégia de desenvolvimento de profissionais da InBeta. Além de atender uma exigência legal, existe o investimento com retorno direto na qualificação da força de trabalho, na cultura organizacional e na formação de profissionais preparados para os desafios de um mercado cada vez mais dinâmico.

Ao integrar jovens à empresa com planejamento, formação e acompanhamento, a InBeta fortalece seu pipeline interno de profissionais, aumenta a aderência cultural, melhora a performance organizacional e consolida sua identidade como uma empresa que desenvolve pessoas para o presente e o futuro.

Mais do que formar aprendizes, o Futurar forma cidadãos preparados e engajados. Seu impacto já é sentido nas equipes, nos resultados e na reputação da empresa, e continuará sendo um legado para as próximas gerações de profissionais da InBeta.

O Futurar confirma que é possível conciliar inclusão com competitividade, desenvolvimento humano com resultado organizacional e propósito com legado. É, acima de tudo, a expressão viva do compromisso da InBeta com o valor Respeito pelas Pessoas e com a construção de um amanhã mais justo e humano.

Este case evidencia que, quando empresas colocam as pessoas no centro de sua estratégia, os resultados vão além do desempenho financeiro, eles transformam vidas e constroem futuros pessoais e organizacionais.

BIBLIOGRAFIA

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. O que é educação. 49. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel Nathan; GONZAGA, Gustavo. Inserção dos jovens no mercado de trabalho: o papel da aprendizagem profissional. Brasília, DF: IPEA, 2016.

COSTA, Adriana de Souza; MENDONÇA, Tiago Ribeiro. A aprendizagem como estratégia de responsabilidade social empresarial: experiências em empresas de médio porte. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 19, n. 2, p. 135-155, 2022. DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v19i2.3042>.

FARIAS, João Paulo; LIMA, Márcia Regina. Aprendizagem dual como estratégia de formação profissional no Brasil: possibilidades e desafios. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, v. 3, n. 1, p. 45–60, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36524/rev.brapet.v3i1.55>.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. The Future of Jobs Report 2023. Geneva: World Economic Forum, 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>. Acesso em: 20 maio 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 28 maio 2025.

MATSUZAKI, Luciane. Aprendizagem profissional como política pública: o papel do acolhimento e da mentoria. *Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica*, v. 4, n. 1, p. 73–86, 2011. DOI: <https://doi.org/10.36524/rev.brapet.v4i1.85>.

PNUD – PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Relatório de Desenvolvimento Humano 2022: tempos incertos, vidas instáveis. Nova York: PNUD, 2022. Disponível em: <https://hdr.undp.org/>. Acesso em: 22 maio 2025.

SOUZA, Flávio; TORRES, Mariana. Acompanhamento e mentoria nos programas de aprendizagem: fundamentos e boas práticas. Cadernos de Formação Profissional, v. 4, n. 1, p. 71-90, 2020.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Cristine Lionello De Santis Graduada em Administração, Pós graduada em Recursos Humanos, atualmente trabalha como Analista de Recursos Humanos Senior na área de Treinamento e Desenvolvimento.

Rita Mariel Pietrovski Graduada em Psicologia, Pós graduada em Gestão de Recursos Humanos e Inteligência de Negócios e Mestre em Educação. Atualmente trabalha como Gerente de Treinamento e Desenvolvimento Corporativo.

Tháís Carneiro Monteiro Graduada em Psicologia, Pós graduada em Gestão de Recursos Humanos e em Dinâmica dos Grupos, MBA em Gestão Empresarial, atualmente trabalha como Analista de Recursos Humanos Senior na área de Treinamento e Desenvolvimento.