

TOP SER HUMANO 2025
CATEGORIA ORGANIZAÇÃO
MODALIDADE: DESENVOLVIMENTO

FUNDACRED

**(RE)PENSANDO E (RE)DESENHANDO O CAMINHO DE APRENDIZAGEM
DO JOVEM ADULTO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

BRUNA COSTA LEITE

NIVIO LEWIS DELGADO

MARIA EDUARDA PEIXOTO DE CASTRO DOS SANTOS

PÁBOLA SARMENTO DE OLIVEIRA

RENATA AGOSTINETTO BATTISTI

SHEILA CRISTINA VASCONCELLOS MIGUEZ FERREIRA

PORTO ALEGRE

2025

SUMÁRIO

SINOPSE

1 INTRODUÇÃO	1
2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	3
2.1 JUSTIFICATIVA	3
2.2 OBJETIVO GERAL	4
2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.4 LOCAL E PÚBLICO-ALVO	5
2.5 AÇÕES REALIZADAS	5
2.6 METODOLOGIA E ETAPAS	12
2.7 AÇÕES FUTURAS	14
3 ORÇAMENTO	15
3.1 RECURSOS FINANCEIROS INVESTIDOS	15
3.2 RECURSOS HUMANOS INVESTIDOS	15
3.3 PARCERIAS	16
4 INDICADORES, RESULTADOS E AVALIAÇÃO	16
5 CONCLUSÃO	17
BIBLIOGRAFIA	18
INFORMAÇÕES SOBRE OS AUTORES	19

SINOPSE

O É nós!, programa de aprendizagem do Instituto Social10 e CUFA/RS, é uma iniciativa complementar de inclusão social voltada ao desenvolvimento de competências profissionais de jovens adultos. Ao firmar parceria com o projeto e, com base nos valores de aprendizado colaborativo e democratização do conhecimento, estruturamos uma metodologia que proporciona a exploração mais profunda no mundo profissional.

Ao longo de 12 meses, seis aprendizes passaram por uma imersão prática e teórica na Fundacred, em Porto Alegre, estruturada para prepará-los à realidade do mercado de trabalho atual. A iniciativa gerou alto engajamento, atingindo NPS 10 na avaliação final realizada pelos jovens. Após a conclusão, duas jovens foram contratadas como estagiárias na Fundacred, uma teve o contrato de aprendizagem ampliado, um jovem ingressou no serviço militar e outra jovem conquistou uma vaga CLT em outra instituição.

A parceria com o Instituto e o nosso comprometimento em facilitar o progresso profissional dos jovens reforçam nossa dedicação para a inclusão, o crescimento pessoal e a promoção de oportunidades mais igualitárias para acesso ao mercado de trabalho. O desenvolvimento das metodologias empregadas pela Fundacred foi conduzido pelo time de DHO e pela Presidência: dho@fundacred.org.br, maria.eduarda@fundacred.org.br e nivio.delgado@fundacred.org.br.

1 INTRODUÇÃO

Como bem definiu John Dewey (1859-1952), o aprendizado se dá quando compartilhamos experiências, e isso só é possível num ambiente democrático, onde não haja barreiras ao intercâmbio de pensamentos. Aqui na Fundacred, levamos a educação e a colaboração muito a sério: tanto em nossas rotinas profissionais, quanto em nossos programas de formação. Esse é também o caso do programa Jovem Aprendiz, que tem como objetivo a inclusão social de jovens no mercado de trabalho, visando o desenvolvimento de competências teóricas e práticas que auxiliem na preparação para o mundo profissional.

A valorização do aprendizado está em nosso DNA: somos uma fundação sem fins lucrativos, que tem como objetivo **transformar vidas promovendo o acesso à educação**. Trabalhamos há mais de 52 anos com crédito educacional, buscando estimular e beneficiar o crescimento de estudantes e Instituições de Ensino. Estamos em constante evolução para cumprir nosso papel social e garantir uma relação positiva, segura e simplificada para todas as partes envolvidas no processo educacional.

Nesse contexto, mantemos um olhar atento não só às oportunidades que oferecemos aos nossos clientes finais, mas também ao que está ao nosso alcance de se fazer internamente, dentro da própria Fundacred. Potencializar o programa Jovem Aprendiz foi uma das iniciativas na qual enxergamos possibilidade para explorar e aprimorar. Mais do que cumprir com a legislação que prevê a contratação de jovens aprendizes nas organizações, na Fundacred eles são genuinamente embarcados em nossa rotina para que possam, de fato, vivenciar a experiência profissional e se preparar para o mercado de trabalho e para a constituição de uma carreira de forma

justa e igualitária. Isso se dá por meio de diferentes práticas adotadas pela fundação já há algum tempo, mas se intensificou no último ano com a parceria com o Instituto Social 10 junto com a Central Única das Favelas (CUFA) do Rio Grande do Sul, organização brasileira com mais de 25 anos de história, reconhecida nacional e internacionalmente por sua atuação nos âmbitos político, social, esportivo e cultural.

A realização da parte prática do Programa de Aprendizagem de forma mais robusta na Fundacred, acreditamos, é uma forma de materialização do nosso propósito de transformar vidas promovendo acesso à educação. Ao proporcionarmos um ambiente de aprendizagem mais profundo, seguro, com mentoria e acompanhamento, atendemos às nossas próprias premissas, possibilitando ainda que os jovens ampliem seus horizontes de conhecimento.

O projeto contou com o desenvolvimento de uma metodologia própria, liderada pela equipe de DHO da Fundacred e apoiada pela Presidência e líderes dos aprendizes. Como resultado desse planejamento, foram 12 meses de trocas, aprendizados e mentoria dedicados aos seis jovens aprendizes que atuaram em nossa Instituição. Durante este período, eles foram desafiados a habilitar os conhecimentos que estavam adquirindo no decorrer da aprendizagem teórica e prática, sendo acompanhados para impulsionar o desenvolvimento contínuo e facilitar sua introdução ao mercado de trabalho. O cronograma do projeto contou, em linhas gerais, com uma programação ampla, composta, além das atividades nas áreas, por integração, acompanhamentos com a Presidência, leituras compartilhadas, certificações com tecnologia em blockchain, workshop sobre LinkedIn e elaboração de currículo, orientação profissional e jornada do autoconhecimento.

Para Kolb (2014), o processo de construção do conhecimento é criado **através da transformação da experiência**. Dessa forma, embora o programa Jovem Aprendiz já seja realidade no Brasil desde o ano 2000, identificamos a oportunidade de aprimorar ainda mais a jornada dessas pessoas na Fundação, possibilitando que saiam mais bem preparadas para o mercado de trabalho e aproveitando para se desenvolver de forma genuína e constante durante o período em que estiveram conosco. Para uma instituição que transforma vidas promovendo acesso à educação e que tem em sua essência o objetivo de contribuir para a evolução cultural e a redução das desigualdades sociais, adotar programas como esse faz todo o sentido e dialoga perfeitamente com o que acreditamos e buscamos enquanto marca.

2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

2.1 JUSTIFICATIVA

O Programa de Jovem Aprendiz, iniciativa que une a capacitação teórica com a prática profissional desenvolvida nas empresas, possui uma trajetória madura nas organizações brasileiras. Na Fundacred, sentíamos que o programa carecia de algo que nos permitisse oferecer um envolvimento ainda maior do nosso time com relação aos jovens aprendizes, para que pudéssemos aprender e compartilhar pontos de vista de forma mais efetiva, visando resultados de carreira ainda mais promissores.

Chassot (2006) observa que as informações são importantes para a prática da cidadania, mas que essas devem ser transmitidas numa linguagem mais acessível, criando as condições necessárias para que sejam entendidas pelo público. Dessa forma, as informações tornam-se um instrumento de leitura da realidade e um agente facilitador da aquisição de uma visão crítica. Do mesmo modo pontua Moreira (2005),

que nos diz que, para que haja o aprendizado, é necessário que as informações estejam conforme a necessidade da pessoa, a sua vivência e o seu cotidiano.

De acordo com dados apresentados pelo Fundo Das Nações Unidas Para a Infância (UNICEF), 75% dos jovens não têm preparação para o mercado de trabalho. Levando em conta esse cenário e dialogando com o pensamento de Chassot (2006) e Moreira (2005), buscamos oferecer o melhor percurso aos nossos jovens, potencializando seu aprendizado e auxiliando na construção da sua trajetória profissional de forma acessível e, principalmente, adaptada às suas realidades.

O projeto, em linhas gerais, se constitui por uma trilha de aprendizado que abarca leitura compartilhada; orientações profissionais; recursos e trilhas de aprendizagens de competências, permitindo aos jovens habilitarem conhecimento na prática junto às áreas da Fundacred; certificações que concretizam o aprendizado, com comprovação emitida em plataforma com tecnologia blockchain; workshops; mentoria; e até orientação de carreira. Tudo isso em um período de 12 meses, que consolida na prática todo aprendizado teórico que os jovens tiveram ao longo do programa.

2.2 OBJETIVO GERAL

Proporcionar um espaço de aprendizagem teórico-prático, seguro e adequado à realidade dos jovens aprendizes, para potencializar seu aprendizado, impulsionar seu desenvolvimento e prepará-los de forma mais efetiva para o ingresso no mercado de trabalho.

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aprimorar a experiência do programa Jovem Aprendiz por meio de práticas que potencializam o aprendizado.
- Promover um aprendizado acessível e mais próximo da realidade dos jovens.

- Impulsionar o desenvolvimento contínuo.
- Oportunizar atividades práticas para consolidação do aprendizado teórico adquirido ao longo do programa.
- Capacitar e preparar os jovens para a introdução no mercado de trabalho, considerando as necessidades e exigências atuais.
- Ser vetor de aprendizado, contribuindo para a evolução cultural e redução das desigualdades sociais.

2.4 LOCAL E PÚBLICO-ALVO

A iniciativa foi cocriada internamente pela Presidência e pela área de Desenvolvimento Humano Organizacional. Estreada em 2024, a ação teve como público-alvo seis jovens aprendizes, que iniciaram e concluíram o programa conosco. Tudo foi criado e aplicado na própria Fundacred, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

2.5 AÇÕES REALIZADAS

O programa começou com uma integração presencial, momento em que recepcionamos nossos jovens com um café da manhã e aplicamos a dinâmica *Moving Motivators*, ferramenta que auxilia na identificação das motivações intrínsecas das pessoas. Com isso, pudemos nos aproximar um pouco mais das motivações de cada um de forma individual, garantindo mais assertividade para impulsionar o desenvolvimento dos jovens ao longo do programa. Ainda, incentivamos que eles repetissem a dinâmica em um novo momento de reflexão e autoconhecimento ao final da experiência, buscando amadurecer os aprendizados da jornada de cada um.

Na mesma ocasião, apresentamos um pouco mais da Fundacred com o vídeo de integração e fizemos o reforço dos nossos seis valores: Paixão pelo que faz, Sucesso do cliente, Desenvolvimento sustentável, Integridade, Valorização das

peças e Transformação. Em uma atividade cujo objetivo era gerar identificação, pedimos para que cada jovem trouxesse o valor com o qual mais se identificava.

Além da realização das atividades com os jovens, nosso Presidente também se reuniu individualmente, a cada mês, com os líderes imediatos de cada integrante do projeto para acolher, acompanhar as evoluções e orientar sobre os percursos que estávamos cocriando com os jovens. Ao final do programa, as lideranças receberam um certificado de mentoria entregue pelo próprio presidente, Nivio Lewis Delgado. Essa dinâmica inicial serviu para compreender se os jovens estavam encontrando alguma dificuldade, identificar pontos altos e os desafios pessoais de cada um por meio das lideranças que os acompanhavam.

Logo no primeiro mês do programa, os jovens foram integrados às áreas e às atividades práticas, conectando-se ao líder/mentor, aos colegas e aos desafios dos times. Após um mês de atividades presenciais, Nivio se reuniu novamente com os jovens e com a área de DHO para um bate-papo de acolhimento das percepções de cada um, o que estavam aprendendo e se precisavam de suporte para algum anseio que tivessem encontrado em sua jornada. O acompanhamento constante potencializa a criação de um ambiente seguro e oportuno, o que buscamos na essência do projeto, para o compartilhamento de emoções, satisfatórias ou não, por parte dos jovens.

Aproveitamos a oportunidade para conversar sobre a possibilidade de incluir os jovens na CertifikEdu, plataforma parceira da Fundacred para emissão de certificações com tecnologia blockchain. As certificações têm como objetivo estimular os jovens a se aprofundar nos conhecimentos adquiridos e propor uma habilitação dentro das áreas às quais gostam e/ou gostariam de se dedicar no trabalho. Para isso, o DHO elaborou junto aos líderes um cronograma das certificações com o

levantamento das competências que cada um poderia desenvolver, cronograma que foi apresentado antes para a Presidência. As certificações eram personalizadas, conduzidas pelos próprios gestores, e serviam para comprovar o que os jovens estavam habilitando e desenvolvendo em seu dia a dia. Foram emitidos três certificados para cada jovem, com 10h cada, sendo uma média de 2h durante cinco dias de dedicação a esta certificação.

A cada encerramento de módulo de certificação, realizamos uma dinâmica entre todos os jovens, líderes e o nosso presidente. Na ocasião, a fim de preparar os aprendizes para o seu próximo passo profissional, eles eram questionados sobre a prática da competência para a qual estavam se desenvolvendo no mercado de trabalho e sobre a relação entre a competência e os objetivos da/na Fundacred.

As enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024 acabaram mudando um pouco os rumos da nossa programação. Além da dificuldade com a mobilidade por toda a cidade (e estado), a sede da Fundacred foi impactada, suspendendo as aplicações da prática por algum tempo. Buscando manter viva a conexão que vínhamos criando com os jovens aprendizes, organizamos uma visita na sede do Instituto Social 10, o Centro da Juventude. O objetivo dessa ação foi entender se os jovens precisavam de algum suporte pós-enchente, com intuito de auxiliá-los da melhor maneira possível. Além disso, para dar continuidade às nossas atividades, propusemos o início de uma leitura compartilhada à distância. O exemplar selecionado foi **Sonhos em tempos de Guerra**, de Ngũgĩ wa Thiong'o, que já havia sido deixado como lembrança aos jovens na sua primeira ida à Fundacred, no dia das entrevistas para a seleção. Cada jovem ficou responsável por fazer a leitura integral do livro e se aprofundar em uma parte específica para compartilhar suas reflexões em encontros

online com suas lideranças, a área de DHO, demais aprendizes e a presidência. Os encontros aconteceram no período de 21 de junho e 2 de agosto com duração de 1h.

Com um bom engajamento na atividade, ao retornarmos para a nossa sede, convidamos os jovens e seus mentores diretos para uma nova partilha de conhecimento, e então iniciamos a segunda leitura: *Comece pelo porquê*, de Simon Sinek. Dessa vez, as reflexões foram apresentadas de forma presencial pelo jovem e sua liderança direta entre os dias 3 de outubro e 21 de novembro, também em encontros com duração de 1h. Essa proposta teve como objetivo, além da troca e aprendizado, gerar mais conexão e inspiração do jovem com/por seu gestor.

A etapa seguinte foi pensada para aproximar ainda mais os participantes do programa do mercado de trabalho. Sabendo que esse é um novo território a ser explorado por eles e o quanto isso pode ser desafiador, propusemos uma iniciativa de networking que pudesse deixá-los mais confiantes nessa trajetória profissional.

Realizamos em outubro de 2024 o workshop Mapa do Tesouro, conduzido pela Analista de Gestão de Pessoas, com nota 10 na avaliação NPS. O encontro teve duração de 3 horas, onde os jovens aprenderam a elaborar seus currículos e perfil no LinkedIn, recebendo dicas práticas sobre apresentação profissional e uso estratégico da rede social. A atividade proporcionou que os aprendizes navegassem no LinkedIn aplicando os conhecimentos adquiridos no workshop para, então, participarem de um segundo momento de trocas e feedbacks.

“Foi um momento de troca muito legal! Percebi como compartilhar conhecimento faz diferença e consegui mostrar para o pessoal que, sendo usado de forma estratégica, o LinkedIn pode ser um super aliado para crescer

profissionalmente, fazer networking e aproveitar boas oportunidades.” Agatha Couto, Jovem Aprendiz participante do programa na Fundacred.

Os jovens seguiram suas atividades dentro das áreas às quais faziam parte, além de continuar participando de desafios práticos que garantiam certificações. Após quatro meses deste mergulho no mundo das conexões e da marca pessoal, organizamos um novo momento prático e bastante temido por quem está iniciando no mercado de trabalho: a entrevista. A simulação de uma entrevista teve como objetivo materializar os conhecimentos adquiridos e prepará-los para esse importante momento. Os jovens enviaram seus currículos e receberam a notificação de uma vaga fictícia para candidatura, a fim de participarem posteriormente de uma entrevista simulada, já colocando em prática o que aprenderam no workshop anterior sobre currículo e LinkedIn. Eles participaram de um bate-papo simulando uma entrevista e, após a atividade, receberam *feedbacks* valiosos tanto da Analista de Gestão de Pessoas, quanto da Coordenadora de Contratos, que também se disponibilizou a participar da simulação e contribuir com *insights*.

“Participar do programa de aprendizagem da Fundacred foi uma das experiências mais transformadoras da minha vida. Vivi momentos intensos de crescimento e aprendizado. Foram meses de sementes plantadas com muito cuidado pela minha líder, Pábola Sarmiento, e pelas colegas que sempre estiveram dispostas a me ajudar a evoluir, não só profissionalmente, mas como ser humano. As rodas de leitura com a presidência e as trocas de ideias me fizeram enxergar o mundo com outros olhos, algo que, na realidade de onde venho, parecia impossível. A orientação profissional conduzida pela Bruna Leite e a simulação de entrevista realizada pelo time de DHO foram fundamentais para o meu desenvolvimento. Elas me ajudaram a

ganhar mais confiança e me preparar de forma concreta para o mercado de trabalho. Graças a essa jornada e às conexões que construí, conquistei a vaga onde estou hoje, desempenhando um trabalho com propósito e superando metas que antes pareciam distantes. A Fundacred, para mim, vai muito além de uma fundação, é uma família que acredita no potencial das pessoas e nos impulsiona a ir além.” Ana Carolina Santos, Auxiliar Administrativo com Ênfase em RH do Mercado Anuar

O programa contou também com uma mentoria de orientação profissional. Com o intuito de impulsionar ainda mais o desenvolvimento desses jovens, a Analista de Comunicação Interna da Fundacred conduziu esses processos de mentoria, que contou com cinco encontros, individuais e em grupo. Foram realizados testes e conversas para auxiliar nas escolhas de futuro de cada jovem, tratando, por exemplo, sobre o curso superior desejado, suas habilidades mais fortes e as que precisam de mais desenvolvimento, etc. Além disso, foram realizadas pesquisas de mercado, nas quais os jovens puderam explorar mais sobre a área de interesse escolhida e analisar os prós e contras de cada uma, facilitando assim, a tomada de decisão.

Ainda, cientes de que o autoconhecimento nos ajuda a tomar decisões mais assertivas, a nos posicionarmos com mais segurança e a traçar caminhos alinhados com o que realmente queremos, a atividade seguinte, e que finalizou essa edição do programa de aprendizagem, foi a **Jornada do Autoconhecimento**, conduzido por Maria Eduarda Castro, secretária da presidência. Com o objetivo de incentivar o olhar para si mesmo e promover a busca pelo conhecimento pessoal ao longo de todas as fases da vida, dando clareza de que essa jornada é contínua e mutável e que as rotas sempre podem ser redefinidas, realizamos encontros individuais, permitindo uma experiência reflexiva e significativa para cada participante.

Cada jovem recebeu um **baú personalizável** onde poderia guardar itens simbólicos que representassem momentos importantes de suas trajetórias, desde fotos e cartas até acessórios da infância ou adolescência. Ao escolherem itens significativos, eles desenvolvem clareza sobre suas conquistas, sonhos e identidade. Portanto, a ideia era construir um espaço físico de memórias que pudessem ser revisitadas ao longo do tempo, incentivando os jovens aprendizes a refletirem sobre sua trajetória, valores e aspirações. Em seguida, preencheram a **Roda da Vida**, um exercício de autoanálise que avalia diferentes áreas para promover senso de propósito e autoconfiança, impactando positivamente a trajetória pessoal e profissional. Através de perguntas reflexivas, eles puderam identificar quais aspectos estão em equilíbrio e quais precisam de mais atenção, fortalecendo o autoconhecimento e, com isso, ajudando-os a identificar desafios, definir metas, desenvolver autonomia, inteligência emocional e resiliência. Por fim, cada participante escreveu uma **carta para o seu “eu do futuro”**, trazendo sonhos, objetivos, lembranças e até mesmo questões que desejam deixar para trás. A dinâmica proporciona um momento de autorreflexão, permitindo que o jovem aprendiz reconheça seus sentimentos, desafios e aspirações no presente, além de fortalecer a autoconfiança e o senso de propósito.

Estudos da psicologia, como os de Deci e Ryan (2014), afirmam que a autodeterminação floresce quando as pessoas experienciam apoio à sua autonomia, competência e conexão com os outros, elementos fundamentais para que se sintam motivadas de forma genuína e desenvolvam um senso de propósito em relação ao próprio futuro. Isso corrobora que atividades como esta reforçam o comprometimento com as promessas firmadas na carta, uma vez que registram metas e expectativas que servirão como um guia motivacional para sua evolução pessoal e profissional. As

cartas foram lacradas em garrafas de vidro para que sejam abertas após um ano, momento em que chamaremos estes jovens para visitar a Fundacred.

2.6 METODOLOGIA E ETAPAS

Recorremos a diversos pesquisadores para a concepção desse projeto, e nos ancoramos em uma metodologia principal: a andragogia. Segundo Hamze (2008), a andragogia é um caminho educacional que busca compreender o adulto, podendo ser considerada uma teoria, mas também um método de ensino, que se reflete em **um somatório de trocas de conhecimentos entre o facilitador do conhecimento e o estudante adulto e suas experiências de vida**. A iniciativa desenvolvida pela Fundacred dialoga diretamente com o conceito proposto pela andragogia: por meio de profissionais facilitadores, levamos conhecimento e aprendizado de forma acessível para jovens adultos, além de abrir um canal para as trocas de natureza pessoal e profissional.

Quanto às atividades realizadas ao longo do projeto, exploramos a dinâmica *Moving Motivators*, que auxilia na identificação das motivações intrínsecas das pessoas, aquilo que genuinamente as motiva. Ou seja, **a conexão que criamos com os jovens foi fundamental para a compreensão de suas particularidades e proposição de dinâmicas que pudessem atender às necessidades identificadas**.

Com relação à estruturação e à dinâmica do projeto e suas etapas, nos organizamos da seguinte maneira:

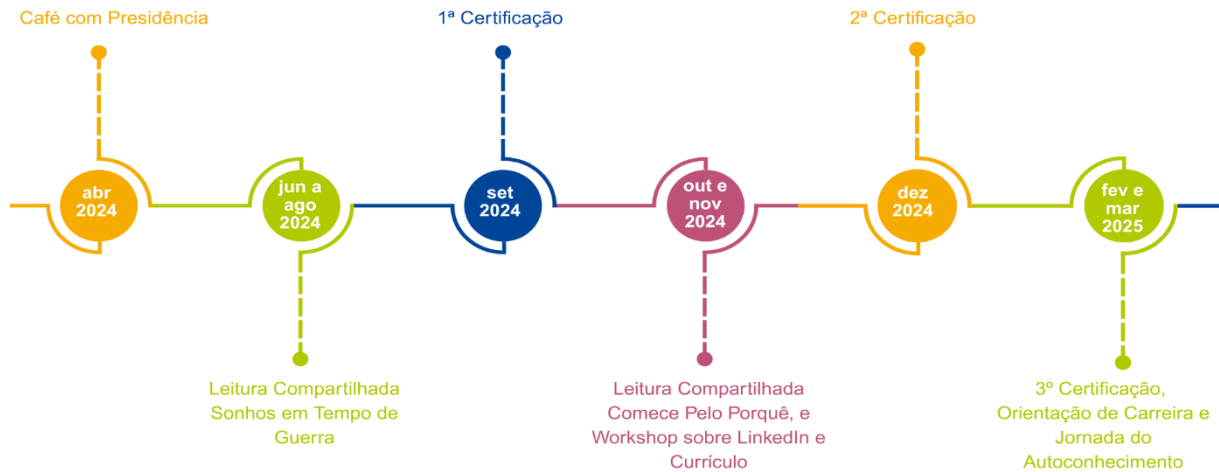
Novembro e dezembro de 2023 | Concepção do projeto: nossas tratativas com o Instituto Social 10 tiveram início em novembro de 2023. Nos conectamos com a Coordenadora e a Pedagoga do Projeto para compreender o conteúdo programático. Na sequência, fizemos a proposição da trilha de aprendizagem, que foi validada pela

presidência da Fundacred e colocada em prática por meio da assinatura do contrato de aprendizagem, que entrou em vigor em janeiro de 2024.

O mapeamento das atividades que seriam colocadas em prática durante o programa foi proposto pela área de DHO e presidência da Fundacred, a partir de autores e metodologias previamente estudados. Nesta proposição, contamos também com o Instituto Social 10, que aplicava a trilha de aprendizagem formal, pré-estabelecida por legislação. Posteriormente, dividimos com eles as atividades complementares que propusemos, justificando a escolha por dialogar com o conceito de andragogia e considerar principalmente as necessidades dos jovens aprendizes.

Janeiro de 2024 | Pré-seleção e comunicação: tendo um plano de ensino consolidado, pensado especialmente para o público que receberíamos, iniciamos em janeiro de 2024 a abertura oficial do programa. A pré-seleção dos candidatos foi realizada pelo Instituto Social 10, e posteriormente, os jovens pré-selecionados passaram por uma dinâmica em grupo e por uma entrevista individual na Fundacred no início de janeiro de 2024. Para o nosso público interno, a comunicação oficial sobre o projeto foi realizada em março de 2024 por meio de uma notícia divulgada em nossa Intranet.

Março de 2024 a março de 2025 | Aprendizagem na prática: em um período de um ano e dois meses, acompanhamos essa turma de jovens aprendizes na Fundacred, que consistiu nas seguintes atividades práticas a partir da integração em março de 2024 e no início de 2025:



Para visualizar qual foi o tempo dedicado a este período de atividades, utilizamos o cálculo base para o total de horas do programa, sendo 12 meses de prática, três dias na Fundacred por quatro semanas no mês, totalizando: 12h semanais; 48h mensais; e 576h de prática em um ano.

2.7 AÇÕES FUTURAS

Para este ano, já está prevista a contratação de uma nova turma de aprendizagem, para a qual manteremos a aplicação de atividades complementares realizadas com os jovens aprendizes da turma anterior. Uma melhoria que está prevista é a implementação de uma trilha única para todos os jovens para cada certificação. Na primeira edição, cada liderança optou pela habilidade a ser certificada, agora, todos poderão aprimorar todas as habilidades por meio das certificações. Também já teremos, antes do início do programa, todo o cronograma com datas definidas, tanto para as certificações, quanto para as leituras e atividades de orientação profissional, garantindo melhor organização.

3 ORÇAMENTO

3.1 RECURSOS FINANCEIROS INVESTIDOS

Para a realização da ação, é investido aproximadamente R\$134.500,00 (cento e trinta e quatro mil e quinhentos reais) por ano, distribuídos entre salários e encargos, compra de camisetas de uniforme, e livros para atividade de leitura compartilhada. Além disso, há as horas de dedicação das pessoas colaboradoras envolvidas no projeto.

ITEM	VALOR MENSAL POR JOVEM	VALOR TOTAL/ANO
Taxa administrativa Instituto Social 10	R\$ 270,00	R\$ 19.440,00
Salário	R\$ 927,00	R\$ 66.744,00
Encargos (2% FGTS + 1% PIS + 25,5% INSS)	R\$ 264, 20	R\$ 19.022,40
Vale-transporte	R\$ 180,00	R\$ 12.960,00
Vale Alimentação	R\$ 210,00	R\$ 15.120,00
4 camisetas Fundacred	R\$ 120,00	R\$ 720,00
Livros para leitura compartilhada	R\$ 85,00	R\$ 510,00

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

3.2 RECURSOS HUMANOS INVESTIDOS

Ao total, o projeto contou com a dedicação de nove colaboradores: seis lideranças das áreas de Administração, Central de Soluções ao Restituente, Contratos, Customer Experience, DHO e Jurídico; a Analista de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), a Secretária da Presidência e o Presidente. Foram aproximadamente 576h horas de trabalho dessa equipe dedicadas para que esse projeto acontecesse.

3.3 PARCERIAS

Conforme mencionado, a execução do programa de aprendizagem na Fundacred aconteceu por meio de um contrato firmado com o Instituto Social 10, nosso parceiro na contratação de jovens aprendizes. Também contamos com a CertifikaEdu, um sistema completo para emitir credenciais digitais em um formato protegido por blockchain, com padrão OpenBadge®.

4 INDICADORES, RESULTADOS E AVALIAÇÃO

O processo de aprendizagem dos jovens não é algo fácil de se mensurar. As variantes são muito particulares e os resultados individuais não são possíveis de serem medidos com precisão. De toda forma, com relação aos nossos objetivos e ao que buscamos com esse programa podemos destacar como principais resultados que 100% dos jovens que iniciaram o processo conosco, estiveram presentes ao longo do ano e concluíram o programa. Todas as atividades do plano de aprendizagem formuladas pela equipe da Fundacred para guiar a turma de jovens aprendizes, foram realizadas e concluídas, mesmo com a intercorrência das enchentes. A quantidade de certificações com tecnologia blockchain que estava programada foi efetivada, reconhecendo os jovens em 30 horas de competências aplicadas. Em relação à satisfação do nosso público – tanto os jovens, quanto os líderes que participaram do programa – tivemos NPS 10 na pesquisa realizada ao final da experiência. Dos seis jovens que concluíram o programa, dois deles demonstraram aderência com atividades, competências técnicas e comportamentais de vagas existentes no nosso quadro, além do alinhamento com a cultura da Fundação, retornaram ao nosso quadro após o término do contrato de aprendizagem.

5 CONCLUSÃO

O Programa Jovem Aprendiz na Fundacred vem se consolidando como mais do que apenas uma jornada de aprendizagem prática, ele é uma vivência transformadora, construída com sensibilidade, propósito e cuidado com cada etapa do desenvolvimento dos jovens. Ao integrar teoria, prática e uma escuta ativa das necessidades individuais, conseguimos proporcionar uma experiência educativa completa, alinhada à realidade dos participantes ao mesmo tempo em que se conecta com os desafios do mundo do trabalho.

Ao analisar e refletir sobre os impactos dessa iniciativa, compreendemos que estamos indo além do cumprimento de uma obrigação legal, estamos construindo pontes reais entre educação e oportunidade e estamos materializando o nosso propósito de transformar vidas promovendo o acesso à educação. Cada encontro, certificação, mentoria e dinâmica reflete esse nosso compromisso com a inclusão, a equidade e com a oportunidade de vivenciar uma educação que capacita os jovens para que eles tenham seu espaço em um cenário profissional tão desafiador.

Mais do que formar profissionais, acreditamos que estamos contribuindo para formar pessoas conscientes, preparadas e inspiradas a sonhar e realizar. Seguimos firmes na missão de transformar vidas, cientes de que investir nos jovens é investir no futuro, um futuro mais humanizado, igualitário, cheio de possibilidades e com redução da desigualdade social. Reafirmamos, por meio desse programa e de tantas outras iniciativas promovidas internamente pela Fundacred, que investir em pessoas é, sem dúvida, o caminho mais poderoso para a construção de um futuro mais justo, inclusivo e promissor.

BIBLIOGRAFIA

CHASSOT, A. **Alfabetização Científica: questões e desafios para a educação.** 4ª ed. Ijuí: Ed. Unijuí, 2006.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Motivação e autodeterminação na aprendizagem.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

FERRARI, M. **John Dewey: o pensador que pôs a prática em foco.** Nova Escola, São Paulo, jul. 2008.

KOLB, D. **Experiential learning.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.

HAMZE, A. **Andragogia e a arte de ensinar aos adultos.** 2008. Disponível em <https://educador.brasilecola.uol.com.br/trabalho-docente/andragogia.htm> em: 9 abr. 2025.

MOREIRA, M. A. **A teoria da aprendizagem significativa e sua implementação em sala de aula.** Brasília: Editora da UnB, 2006.

PALMER, Kelly, BLAKE, David. **Expertise Competitiva: Como as empresas mais inteligentes usam o aprendizado para engajar, competir e ter sucesso.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

PAPALIA, Diane E.; Martorell, Gabriela. **Desenvolvimento humano.** 14. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018

SANTOS, J. A. P. dos; OLIVEIRA, M. I. de. **Inclusão social e protagonismo juvenil: desafios e perspectivas para a promoção da cidadania.** São Paulo: Editora Atlas, 2019.

UNICEF: 75% dos jovens não têm preparação para o mercado de trabalho. Site Nações Unidas Brasil, 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/190496-unicef-75-dos-jovens-n%C3%A3o-t%C3%A3m-prepara%C3%A7%C3%A3o-para-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 11 abr. 2025.

INFORMAÇÕES SOBRE OS AUTORES

Bruna Leite: formada em Comunicação Social - Relações Públicas pela PUCRS; pós-graduada em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela PUCRS; Analista de Comunicação Interna na Fundacred. E-mail: bruna.leite@fundacred.org.br

Maria Eduarda Peixoto: Educadora Social pelo Caritas Porto Alegre - SAS; Analista Corporal e Comportamental pelo grupo O Corpo Explica; Secretária da Presidência da Fundacred. E-mail: maria.eduarda@fundacred.org.br

Nivio Delgado: advogado (PUCRS), MBA FGV, especialista em Finanças (FDC), Transformação Digital (Cambridge), Mentor (Parallax) e presidente da Fundacred. E-mail: Nivio.delgado@fundacred.org.br

Pábola Sarmiento: formada em Gestão de RH pela Estácio; Especialização em Psicologia Organizacional e MBA em Liderança e Gestão de Pessoas pela UniRitter; Head de Pessoas na Fundacred. pabola.oliveira@fundacred.org.br

Renata Battisti: formada em Gestão de RH pela Estácio; pós-graduada em Pedagogia Empresarial pela Claretiano e MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela UniRitter; Especialista de Aprendizagem na Fundacred. renata.battisti@fundacred.org.br

Sheila Miguez: formada em Gestão de RH pela Uniasselvi; MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Descomplica; Supervisora de Soluções e Relacionamento com o Restituente na Fundacred. sheila.miguez@fundacred.org.br