

Revista

APRENDIZ

Ano 11 Número 11 Setembro/2025

ISSN 2526-8317

Publicação do



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



EXPERIÊNCIAS

Pedagógicas, Empresariais e Projetos

ETERNO APRENDIZ

ATUALIDADES E AVANÇOS

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EMPRESA QUALIFICADA



**CARTÃO
VERMELHO
AO TRABALHO
INFANTIL**

Editorial

5 Denise Brambilla
González

Em foco

7 Design com propósito:
a identidade visual
colaborativa da FEPETI/RS

8 Coordenação do Fórum
Gaúcho de Aprendizagem
Profissional se reúne com a
Assessoria do Gabinete da
Presidência da Assembleia
Legislativa do RS

8 FOGAP e Ministério
Público do Trabalho no
Rio Grande do Sul

9 Lançamento da 10ª
edição da Revista Aprendiz
celebra avanços na
Aprendizagem Profissional

FOGAP

10 Entidades integrantes
do Fórum Gaúcho de
Aprendizagem Profissional

Atualidade e avanços

23 Lei da Aprendizagem
Profissional: 25 anos
de conquistas

24 Caminhos de
Esperança: a Brigada
Militar do Rio Grande
do Sul como agente de
transformação social

25 Uma política
pública fundamental

26 Programa de Trabalho
Educativo: inclusão de
pessoas com deficiência
no mundo do trabalho

28 Adoção de má-fé
e trabalho infantil

29 Aprendizagem
profissional é propósito

30 Aluno aprendiz: o
primeiro passo para a
caminhada profissional

31 Desconstruindo o
capacitismo para o mercado
de trabalho mais inclusivo:
multiplicando experiências

32 Formação humana
e profissional

34 Educação profissional,
aprendizagem e
mundo do trabalho

35 Jovem Aprendiz:
a descoberta de
grandes talentos

36 O contrato de
aprendizagem e a
qualificação das pessoas
com deficiência

37 Aprendizagem,
um dos caminhos de
esperança da juventude

Artigos

38 Apoio, qualificação
e engajamento

39 O papel das empresas
na aprendizagem:
construindo o futuro
com responsabilidade

40 A aprendizagem
profissional como
política pública de
inclusão produtiva

41 A importância das
equipes multidisciplinares
no ciclo final da
Aprendizagem

42 Aprendizagem
profissional e seu
papel renovador dentro
do terceiro setor

43 Mirar no futuro: a
aprendizagem profissional
como estratégia para a
formação qualificada

44 Empresas qualificadas
formam profissionais
qualificados

45 Aprendizagem
profissional e parcerias
estratégicas: o
papel das empresas
qualificadas na inclusão
produtiva de jovens

Experiências pedagógicas

46 Descobrimos o poder
de transformar o mundo

47 A importância da ética
e dos fundamentos de
empatia, solidariedade e
afetividade para o momento
da prática profissional

48 Olhares para o futuro

49 Aprendiz 10: uma
metodologia que forma
para o trabalho e
transforma para a vida

50 Educação que
transforma: a aprendizagem
profissional no CPCA

51 Desafio do código:
gamificação no ensino
do desenvolvimento
de sistemas

52 A escuta que
transforma: o papel
do serviço social na
aprendizagem

53 Do círculo à
prática: aprendizagem
profissional por meio de
metodologias ativas

Experiências de Projetos

54 Atendimento
psicossocial na
aprendizagem

55 Aprendizes
que transformam:
inovação, cidadania e
desenvolvimento humano
no ambiente corporativo

56 Prática profissional
de jovens aprendizes em
hortas comunitárias

57 Protagonismo
juvenil e aprendizagem
significativa: uma
experiência no programa
jovem aprendiz CSP

Experiências Empresariais

58 A importância da
aprendizagem profissional
e o compromisso com
o futuro dos jovens

59 Projeto Promover

60 A experiência
empresarial como
ponte para o futuro

61 Empresa e entidade
formadora: uma
parceria necessária

62 Jovem Aprendiz e
soft skills: aprendizados
além do crachá

63 Rede Calábria:
formação integral e
transformação social
por meio da educação
e do profissionalismo

64 Conexões
transformadoras: como a
aprendizagem profissional
fortalece trajetórias
e conecta valores

Eterno Aprendiz

66 Experiências
transformadoras



Ano 11 - Nº 11 - Setembro de 2025

A Revista Aprendiz é um dos veículos oficiais de comunicação da Aprendizagem Profissional no Rio Grande do Sul, representada pelo Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional - FOGAP, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.
Tiragem de 1000 exemplares.

Periodicidade anual

ISSN 2526-8317

**Superintendência Regional do Trabalho
do Ministério do Trabalho e Previdência**

Claudir Antonio Nespolo

Coordenação da Aprendizagem no Rio Grande do Sul

AFT Denise Natalina Brambilla González

FOGAP

Coordenação

AFT Denise Natalina Brambilla González

Responsável Técnico pelo Projeto

João da Luz

Conselho Editorial

Ândria Coelho Machado

Angelita Martins

Claudia Fernandes

Evelise Kerkhowe

Gabrielle da Silva Machado

Isabel Canabarro Paiva

Janice da Silva Azambuja

João da Luz

Lucas Guarnieri MTB/RS 17.559

Maria Dorilda S Vivian Xavier

Peterson Vargas

Ryana Vieira Gonçalves

Sílvia Regina dos Santos

Tiago Tomazzoni Jacques

Vanessa Andréia Schneider

Wagner Moura

Comissão de Comunicação

Denise Natalina B. González

Geraldo Antônio Both

João da Luz

Lucas Guarnieri MTB/RS 17.559

Maria Dorilda S Vivian Xavier

Sílvia Regina dos Santos

Vanessa Andreia Schneider

Wagner Moura

Jornalista Responsável

Lucas Guarnieri - Jornalista MTB/RS 17.559

Projeto gráfico e editoração

Evandro Marcon - marcon.brasil Comunicação Direta

contato@marconbrasil.com.br

Impressão

Evangraf

Publicação da

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DO RS

Av. Mauá, 1013 - 4º andar - sala 407 - Centro Histórico

90010-110 - Porto Alegre - RS

Contato FOGAP

reunioesfogap@setrem.com.br

www.forumgauchoap.com.br

Os artigos são de responsabilidade dos seus respectivos autores.





*Denise Brambilla Gozález, AFT
Coordenadora de Inserção de
Cotas de Aprendiz/R*

Tempo... tempo...tempo... nem depende, nem tudo melhora com o tempo... às vezes precisamos de atitude.

Deparamos com uma visível e estimulante adesão à Aprendizagem Profissional e às empresas com uma bela qualificação de seus jovens profissionais.

Vamos ao encontro de três segmentos da sociedade que se completam: os adolescentes e jovens, numa política pública preventiva, com a primeira experiência no mundo do trabalho, formal e com direitos trabalhistas garantidos; as entidades formadoras, promovendo o desenvolvimento integral para o trabalho e para a vida; e as empresas. Benéfico para as empresas. Ela vai muito além do cumprimento de uma obrigação legal, é uma oportunidade de investimento na formação e qualificação de uma mão de obra conforme a vocação da empresa. O objetivo da lei, primordial é a efetivação definitiva do aprendiz. São 63% dos aprendizes efetivados, após a conclusão do curso.

Temos, no Rio Grande do Sul, 51.779 Aprendizes. Vemos como ponto de partida o trabalho de uma equipe de profissionais apaixonados e acreditando na aprendizagem profissional, que de forma eficiente se depara diariamente com uma maior transversalidade, encontrando meios e parcerias na construção da Aprendizagem Profissional Alternativa de um público que buscamos , acompanhar dando a mão e, com belas

parcerias de formadoras e empresas sensibilizadas a atender um público diferenciado que não alcançaria essa oportunidade se não forem buscados com atenção e dedicação especial transformando em cidadãos(ãs) inseridos na sociedade com qualidade em sua jornada, com poder de encantamento e um inigualável potencial de mobilização.

Na condição de editorial, podemos considerar um dos mais consistentes projetos editoriais da Aprendizagem Profissional do país. Prezo reconhecer o incansável trabalho dos Fóruns: Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional – FOGAP; Fórum de Aprendizagem Profissional da Serra Gaúcha – FAPSG e Fórum Estadual de Combate e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador – FEPE-TI/RS, aqui representados. A toda equipe de profissionais envolvidos em cada uma dessas edições anuais e sucessivas, nosso elogio e grato reconhecimento pelos depoimentos formidáveis assinalados por uma densa humanidade.

Percebemos nos artigos, ao mesmo tempo encantamento e depoimento de forma real. Misturam-se vozes, consciências e realizações.

A Aprendizagem Profissional não pode perder sua universalidade.

Tenha em suas mãos uma leitura empolgante.

Galeria de imagens dos fóruns FAPSG/ FEPETI/ FOGAP



Design com propósito: a identidade visual colaborativa da FEPETI/RS

Jonas Henrique* e Vinicius Almeida**

Como o design gráfico voluntário fortalece causas sociais e impulsiona a qualificação profissional

A aplicação do design gráfico em causas sociais transcende a estética: torna-se uma ferramenta vital de comunicação e transformação. No Rio Grande do Sul, jovens técnicos em Design Gráfico contribuíram voluntariamente para o desenvolvimento da identidade visual do *Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção a Adolescentes no Trabalho* (FEPETI/RS). Este projeto não apenas fortaleceu a imagem institucional do Fórum, mas também proporcionou uma imersão prática em design com propósito.

A colaboração voluntária no desenvolvimento do Manual de Identidade Visual (MIV) para o FEPETI/RS exemplifica essa sinergia. O projeto representou não apenas um desafio técnico, mas uma vivência profunda sobre o poder da comunicação visual a serviço da proteção infanto-juvenil, alinhando-se diretamente à valorização da aprendizagem profissional como motor de qualificação para indivíduos e organizações.

O ponto de partida foi traduzir a nobre e complexa missão do FEPETI/RS – proteger infâncias e construir futuros em uma identidade visual coesa e impactante. Buscou-se um símbolo que transmitisse acolhimento, força, diversidade e esperança. O processo criativo exigiu uma compreensão sensível e profunda dos valores do Fórum, resultando em um logotipo que harmonizou a mão em concha, símbolo universal de amparo e com a flor brinco-de-princesa. Esta flor, além de representar o florescer da infância e sua pluralidade, estabelece uma conexão sutil com a cultura gaúcha, tornando-se um emblema singularmente alinhado à identidade regional.

A paleta de cores vibrantes: vermelho, verde, laranja, azul e amarelo, foi escolhida intencionalmente para refletir a energia da juventude e a seriedade da causa. Ela injeta otimismo e vitalidade à marca. A tipografia principal, Rawline, confere modernidade e clareza, enquanto a secundária, Nunito, adiciona um toque de humanidade. Desde o uso da proporção áurea na construção do logotipo até a definição precisa das margens de segu-

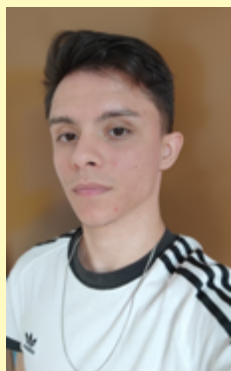


FEPETI RS Identidade Visual.

rança, cada detalhe foi planejado para garantir que a identidade visual traduzisse com fidelidade a essência do FEPETI/RS, fortalecendo sua comunicação e reconhecimento.

Essa jornada colaborativa revelou-se uma via de mão dupla. Enquanto o Fórum teve sua imagem fortalecida por uma identidade visual profissional e significativa, os jovens envolvidos vivenciaram uma experiência prática de valor inestimável. A aplicação de conhecimentos técnicos em um contexto real, com um propósito social claro, acelera o desenvolvimento de competências fundamentais para o mercado, como gestão de projetos, comunicação e responsabilidade social. Organizações que se abrem a esse tipo de parceria não apenas colaboram com a formação de profissionais mais qualificados, como também se beneficiam da inovação, do engajamento e da autenticidade que essas colaborações proporcionam.

Finalizar este projeto para a FEPETI/RS reforça a convicção de que o design, quando movido por um propósito maior, é uma força poderosa. Assim como o bom design organiza o caos em clareza e significado, a proteção à infância organiza o presente para que futuros promissores possam ser construídos. Que esta identidade visual sirva como um farol, guiando e inspirando a contínua luta pela dignidade de cada criança e adolescente e que mais iniciativas floresçam na intersecção entre talento criativo e causas sociais transformadoras.



Jonas Henrique, Designer.



Vinicius Almeida, Designer.

*Técnico em Comunicação Visual pela Setrem. Atua como designer gráfico, com foco na criação de identidades visuais e artes para vestuário esportivo.

Experiência em briefing, desenvolvimento de logotipos e utilização de ferramentas de inteligência artificial aplicadas ao design. Responsável pela criação do logotipo e elaboração do briefing do projeto.

**Técnico em Comunicação Visual pela Setrem e egresso do Programa Jovem Aprendiz. Atualmente, é estudante de Design Gráfico e atua como designer, com experiência em identidades visuais, social media e materiais gráficos. Responsável pela diagramação do Manual de Identidade Visual e desenvolvimento dos materiais gráficos do projeto.

Coordenação do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional se reúne com a Assessoria do Gabinete da Presidência da Assembleia Legislativa do RS



A coordenação do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional participou de uma reunião com a assessoria do Gabinete da Presidência da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul, representada pelo Deputado Estadual e Presidente da Casa, Pepe Vargas.

Na ocasião, o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no RS, Claudir Nespolo, e a Auditora Fiscal do Trabalho, Denise Natalina B. González, acompanhados por integrantes do Fórum, Rosa Gonçalves e Peterson Vargas, realizaram a entrega de exemplares da obra *Prosa, Verso e Imagem* e da 10ª edição da *Revista Aprendiz* – publicações que reforçam o compromisso com a valorização da aprendizagem profissional no estado.

Durante o encontro, também foi abordada a organização da Feira de Aprendizagem Profissional, idealizada pelo Fórum da Serra Gaúcha (FAPSG), que acontecerá no mês de setembro na cidade de Caxias do Sul. O evento busca fortalecer a articulação entre empresas, entidades formadoras e jovens aprendizes, promovendo oportunidades e disseminando boas práticas no campo da aprendizagem.

Publicação
João da Luz
Assistente Social/FOGAP

FOGAP e Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul

A Coordenação do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional (FOGAP), representada pela Auditora-Fiscal do Trabalho e Coordenadora da Aprendizagem no RS, Denise Natalina Brambilla González, acompanhada pela integrante da coordenação do fórum, Maria Dorilda S. Vivian Xavier, participou de uma reunião com as procuradoras do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS): Marlise Souza Fontoura, Amanda Fernandes Ferreira Broecker (da Coordinfância), e a Procuradora-Chefe do MPT-RS, Denise Maria Schellenberger Fernandes.

Na ocasião, foram entregues exemplares da *Revista Aprendiz* e do livro *"Prosa, Verso e Imagem"*, obras produzidas pelo FOGAP com a colaboração de muitas mãos engajadas na causa da aprendizagem profissional.

Durante o encontro, Denise Brambilla González destacou a importância da continuidade dos projetos e agradeceu pela parceria com o MPT-RS.

Publicação
João da Luz
Assistente Social/FOGAP



Lançamento da 10ª edição da Revista Aprendiz celebra avanços na Aprendizagem Profissional

No dia 11 de dezembro de 2024, os integrantes do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional celebraram o lançamento da 10ª edição da Revista Aprendiz, em cerimônia realizada no auditório da Emater, em Porto Alegre/RS.

A Revista Aprendiz é uma publicação anual que reúne contribuições de entidades formadoras, órgãos públicos, empresas contratantes e jovens aprendizes. O periódico se consolida como um espaço de compartilhamento de boas práticas pedagógicas, empresariais e políticas voltadas à aprendizagem profissional, além de abordar temas atuais e relevantes para o setor.



Mais do que uma publicação, a revista representa o compromisso coletivo com o fortalecimento da aprendizagem profissional no Brasil, promovendo a inclusão social e o desenvolvimento de oportunidades para a juventude.

Publicação
João da Luz
Assistente Social/FOGAP



REVISTA APRENDIZ 2025

A Revista Aprendiz é um documento
Que registra o direcionamento
Da Aprendizagem Profissional
Onde as Entidades Formadoras
Dos artigos são autoras
Tornando a revista um documentário
especial.

O tema que na revista será abordado
Com conteúdos direcionados
É Aprendizagem Profissional: Empresas
Qualificadas
Que abre oportunidades
Para jovens do campo e da cidade
Terem uma qualificação profissional tão
desejada.

E a revista tendo a grande missão
De valorizar a formação
Através do documentário em revista
Onde o tema da aprendizagem
Como importante engrenagem
Seja para os jovens uma grande conquista.

Geraldo Antônio Both
Poeta e voluntário do FOGAP



Entidades integrantes do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional

SUPERINTENDÊNCIA
REGIONAL DO TRABALHO
E EMPREGO - RS

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



Claudir Antonio Nespolo, metalúrgico, ex presidente da CUT/RS, Superintendente Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, entende que a atividade de conscientização, exercida pela Fiscalização do Trabalho, acerca da importância de atendimento às diretrizes legais da aprendizagem, é condição fundamental para o crescimento do País. Durante anos o trabalho infantil esteve arraigado na cultura familiar. Com a evolução do meios de produção, assim como o processo natural de revisão dos valores exercidos por diversas áreas das ciências, o Estado buscou positivar critérios que colaborassem com a formação sadia e humanitária do jovem, autorizando, observados determinados critérios, o exercício do trabalho por menores a partir de 14 anos.

Neste sentido, estabelecendo diretrizes à contratação de aprendizes, a Lei 10.097/2000 tornou obrigatória a contratação de aprendizes pelas empresas de médio e grande porte, concedendo ao empregador a contrapartida de redução de alíquotas, e perfectibilizando a importância do trabalho na formação social dos cidadãos.

Com efeito, o papel da Superintendência Regional do Trabalho, bem como sua Seção de Fiscalização, vai muito além de fiscalizar e autuar. Na verdade, avoca para si a responsabilidade de agente multiplicador de boas práticas, conscientizando as empresas da importância do corporativo na construção de uma sociedade melhor.



Com objetivo de transformar vidas por meio da educação, o Senac-RS, junto a empresas parceiras, promove inserção profissional para a juventude gaúcha através do Programa Jovem Aprendiz. Cerca de 10 mil novas vagas são oferecidas a cada ano, proporcionando a qualificação de jovens para o setor do comércio de bens, serviços e turismo. Com o Programa, os aprendizes aprimoram não só habilidades de domínio técnico-científico, como também visão crítica, criatividade, atitude empreendedora e sustentável, colaboração, comunicação e autonomia digital, enquanto as empresas treinam e formam profissionais qualificados. Como resultado, 90% dos aprendizes do Senac-RS se sentem satisfeitos e preparados para o mercado de trabalho. Um esforço coletivo motivado pelo compromisso social de construir uma sociedade mais justa.

www.senacrs.com.br/jovemaprendiz

Diretora Regional do Senac-RS, Sandra Lindorfer

Setrem



Setrem: formando profissionais que fazem a diferença

Com mais de 100 anos de história, a Setrem acredita no poder da educação para transformar vidas e preparar jovens para os desafios do mundo do trabalho. O Programa Aprendizagem Profissional é uma oportunidade valiosa de desenvolvimento pessoal e profissional, que conecta teoria e prática, preparando os aprendizes para uma carreira de sucesso.

Aqui, cada jovem é incentivado a descobrir seu potencial, desenvolver suas competências e trilhar um caminho de crescimento. Mais do que qualificação, entregamos oportunidades, despertamos talentos e ajudamos a construir uma sociedade mais justa, inovadora e colaborativa. Na Setrem, o futuro começa agora – e fazer a diferença é parte da nossa missão.

Setrem, o teu lugar para fazer a diferença!

www.setrem.edu.br

Diretor-geral, Antonio R. L. Ternes



A Cooperativa de Trabalhos Educacionais, Serviços Técnicos e Extensão Rural (COOPATER) é uma sociedade civil Ltda, sem fins lucrativos, fundada em 2008 por ex-funcionários da Emater/RS. Desde então, oferece educação e capacitação de qualidade, com foco na inserção de jovens no mercado de trabalho. Os cursos de Auxiliar Administrativo e Aprendiz Cooperativo do Campo ocorrem pela pedagogia da alternância, conciliando formação técnica com os estudos regulares. O programa voltado a filhos de agricultores incentiva a permanência no campo, a sucessão familiar e o empreendedorismo rural, preparando os jovens para a gestão de propriedades e projetos de vida.

Presidente, Maria Regina Freitas Teixeira



A Escola Técnica Mesquita é referência na formação profissional há mais de 60 anos e tem como instituição mantenedora o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Porto Alegre e Região Metropolitana. Trata-se de uma instituição concebida e construída pelas mãos e sonhos de trabalhadores, que oferece Educação Profissional (Cursos Técnicos em Eletrônica, Mecânica, Automação Industrial, Informática e Sistemas de Energia Renovável) e Programas e Projetos de Inclusão Social. Desde 2006, desenvolvemos a Política Pública de Aprendizagem Profissional, associando formação profissional básica ao desenvolvimento de competências socioemocionais. Atualmente, a Escola Técnica Mesquita oferece cursos de Atendente de Nutrição, Assistente Administrativo e Auxiliar de Manutenção em Elétrica e Eletrônica.

www.mesquita.com.br

Diretora, Claudete Souza Oliveira



A Associação Canoense de Deficientes Físicos foi fundada em maio/84. A partir de suas ações no Movimento de Defesa de Direitos das Pessoas com Deficiência, ganhou referência política e notoriedade nacional, tendo como missão “Desenvolver, capacitar e ocupar o potencial da pessoa com deficiência, na perspectiva da inclusão, da cidadania e qualidade de vida”.

AACADEF, que neste ano completou 41 anos, está localizada no município de Canoas/RS e realiza projetos e ações de assistência social, inclusão no mercado de trabalho, inclusão social e saúde. Atualmente também é Centro Especializado de Reabilitação Física, Auditiva e Intelectual.

Como presidente e pessoa com deficiência, deixo a seguinte mensagem: “Todos devemos sonhar, potencializarmos nossas habilidades, ir em busca dos nossos sonhos e objetivos com a certeza de que alcançaremos!”

Presidente, Rosângela de Oliveira Mota



AACM-RS, instituição filantrópica, há mais de 20 anos atua na Restinga, com a unidade ACM Vila Restinga Olímpica, no atendimento nas áreas de assistência social, educação e esporte. Buscamos a inserção social através de múltiplas atividades, com o intuito de desenvolver as habilidades e potencialidades, nas diferentes áreas de conhecimento. Buscamos integrar e estreitar a relação com as famílias e a comunidade.

Procuramos garantir que todos, sem distinção, tenham as OPORTUNIDADES necessárias para desenvolver seus potenciais e, com isso, mudar suas realidades e perspectivas. A partir dessa transformação, um FUTURO MELHOR é possível e essas pessoas passam a ser AGENTES DE MUDANÇA também em suas famílias e comunidades. As atividades são acompanhadas por uma equipe multidisciplinar composta por profissionais das áreas de esportes, nutrição, pedagogia, serviço social, entre outras.

Coordenadora de unidade, Roberta Gomes Motta



Ação Comunitária Participativa
– ACOMPAR

A ACOMPAR, é uma instituição de caráter filantrópico, situada no Bairro Santa Rosa de Lima, na zona norte de Porto Alegre. Nossa missão é promover educação e proteção social, através de serviços, programas e projetos para crianças, adolescentes, famílias e indivíduos em vulnerabilidade, desenvolvendo potencialidades e os capacitando para o exercício da cidadania e a valorização da vida. O trabalho com os adolescentes é realizado no Núcleo IV, onde temos 165 adolescentes ativos nos nossos serviços, programas e projetos. O Programa de Aprendizagem, objetiva dar a oportunidade aos jovens de qualificação e inserção no mercado de trabalho de forma digna, para tanto, a instituição realiza um acompanhamento psicossocial e escolar, a fim de que eles tenham êxito na sua formação acadêmica e cidadã.

Coordenadora Geral, Nerina Aguiar Camargo



ASBEM – Associação do bem-estar da criança e do adolescente

Em 7 de outubro de 1976, pessoas da sociedade civil e também do poder público uniram-se para constituir uma instituição com o sonho de resgatar a juventude e infância de famílias hamburgueses. Ao longo destes 49 anos, a ASBEM ressignificou vidas, mudou histórias e trouxe benefícios à comunidade, com destaque ao principal programa da entidade, o Centro de Iniciação Profissional.

Jovens ao ingressarem na ASBEM têm a oportunidade da empregabilidade e se inserir ao mundo do trabalho. É incansável o trabalho junto aos parceiros, entre eles o Fórum Gaúcho de Aprendizagem. A ASBEM é o lugar para sonhar, acreditar, construir e realizar, promovendo a aprendizagem comercial e o fortalecimento de vínculos.

Presidente, Ana Luisa Conti



Localizado no bairro Mario Quintana, o Centro Social Marista de Porto Alegre atende mais de 1.800 crianças e adolescentes, há mais de 27 anos, revivendo a proposta educativa de São Marcelino Champagnat, que contribui para o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa, fraterna e participativa. Inserido em um contexto de ampla mobilização pela inclusão social, o Centro Social conta com uma rede de parceiros que abrange escolas e entidades locais, organizações privadas e governamentais.

O Cesmar possui um espaço com mais de 78 mil m², onde também está localizado o Colégio Marista Irmão Jaime Biazus.

A formação humana faz parte de todo o programa de atividades do Centro Social, proporcionando o resgate de histórias de vida e valores pessoais, contribuindo para o espírito protagonista e de liderança.

<https://social.redemarista.org.br/centro/cesmar>

Diretor geral, Irmão André Luis Dall'Agnol



Com os Programas de Aprendizagem e Estágios e os projetos sociais, o Centro de Integração Empresa Escola do RS (CIEE-RS) investe no futuro de jovens talentos há 55 anos, oferecendo acesso à qualificação profissional e apoio socioassistencial para a construção de uma sociedade mais justa para todos. O Programa de Aprendizagem realiza a preparação e profissionalização de jovens de 14 a 24 anos, a partir da qualificação teórica e da aplicação prática, contribuindo para a construção de um futuro melhor e a transformação da sociedade.

Conheça nossos programas em nossa página e nos acompanhe nas redes sociais.

www.cieers.org.br

CEO do CIEE-RS, Lucas Sciapina Baldisserotto



Colégio Sinodal Progresso

Para o CSP, o ano de 2025 é um ano de importantes conquistas e marca os 149 anos dedicados à educação e formação de pessoas. Com mais de 1750 técnicos formados, contribuindo para o desenvolvimento de Montenegro e região. Neste contexto, em 2024, transforma-se em CENTRO TECNOLÓGICO SINODAL PROGRESSO, ofertando Educação Básica, Curso Técnicos e Programas de Aprendizagem na Região do Vale do Caí através de parcerias com empresas públicas e privadas. A Educação é o único caminho para o desenvolvimento de um lugar. Assim, através dos Programas de Aprendizagem ampliamos a conexão do colégio com a comunidade e o mundo do trabalho. Acreditamos que a educação e o conhecimento são agentes de transformação e promoção de uma sociedade sustentável.

Diretor Geral, Lorio J Schrammel



Colégio Teutônia

O CT mantido pela Fundação Agrícola Teutônia, foi instituído em 1952 em Teutônia, então distrito de Estrela, tendo por missão promover a formação integral do ser humano, atua como instituição educacional de referência, comunitária, empreendedora e sustentável. Da Educação Básica à Profissional, com cursos técnicos e qualificações em parceria com diversas organizações, se desenvolve na região do Vale do Taquari, com infraestrutura diferenciada, profissionais experientes e qualificados. Potencializa pessoas para transformação social através do conhecimento e das relações, que dignifica-nos enquanto instituição educacional de excelência. Tem no Programa de Aprendizagem o potencial de capacitar jovens para a inserção no mundo do trabalho, proporcionando vivências práticas, orientada por valores de conduta e postura profissional.

Diretora, Fabiane D. Wommer



Décadas a serviço da comunidade

Em 1993, inspirada pelas ideias de Betinho, do projeto “contra a fome e a miséria”, a bancária aposentada, Nára Recktenwald, fundou o Comitê da Cidadania de Sapucaia do Sul e, há mais de três décadas à frente dessa ONG, em parceria com empresas e entidades, vem conseguido transformar a vida de quem mais precisa.

Superada a fase assistencialista, (refeições e cestas a moradores em situação de rua), o Comitê partiu para o campo da Educação Profissionalizante. Com mais de 4.500 sapucaenses formados, em 2025, os cursos de Padaria e Confeitaria, Elétrica, Personalização, Informática, Logística, Costura, Barbearia, Design de sobancelhas, Culinária, Montagem de computadores e Desenho Técnico formarão mais 300 cidadãos.

Pandemia, enchentes, adversidades, enfim, o Comitê segue promovendo a cidadania, formando profissionais, visando à sustentabilidade ambiental.

Diretora, Nára Recktenwald



A Cooperconcórdia nasceu em 2006, com a missão de proporcionar educação e desenvolvimento profissional com qualidade e comprometimento, contribuir para o desenvolvimento social e econômico dos cooperados e da sociedade. Desde 2007, atua no Programa Aprendiz Cooperativo, em parceria com o Sescop/RS. Com base nos princípios do cooperativismo, expandiu suas atividades para quatro frentes: o Colégio Concórdia, o Aprendiz 10, o Capacita (formação profissional) e as Cooperativas Escolares. Em 2025, atingiu a marca de 7000 mil jovens formados na aprendizagem e mais de 40 mil pessoas impactadas em cursos de desenvolvimento profissional. Sendo referência em educação e transformação social por meio da cooperação, foi prêmio de Excelência em Gestão pelo Sistema Ocergs/RS em 2024.

Presidente, Alexandre Dall'Agnese



Por meio do Programa Jovem Aprendiz, há 14 anos os Correios contribuem com a inclusão e qualificação profissional de jovens de todo o país. Somente no Rio Grande do Sul, cerca de 3 mil jovens tiveram sua primeira experiência profissional em nossas unidades administrativas e operacionais de diversos municípios gaúchos.

Líderes no segmento logístico e de entrega de encomendas no Brasil, os Correios são uma empresa pública moderna, com a missão de promover a integração nacional, contribuindo com o governo no desenvolvimento socioeconômico, conectando pessoas, instituições e negócios. Com mais de 360 anos e presente em 100% dos municípios do país, a estatal possui a maior infraestrutura logística da América Latina: mais de 10 mil agências, mais de 8 mil unidades operacionais, 23 mil veículos e 87 mil empregados diretos.

Superintendente estadual, Christian Eduardo Silva Santos



O CPCA é uma OSC – Organização da Sociedade Civil. Mantida pelo Instituto Cultural São Francisco de Assis, atua na promoção da pessoa, através da garantia aos direitos e à proteção social. A instituição possui diferentes parcerias que auxiliam na sustentabilidade das ações que desenvolve. Desde 2010; executa o Programa de Aprendizagem Profissional, que tem como objetivo propiciar aos adolescentes e jovens da Lomba do Pinheiro uma nova perspectiva de protagonismo na condução de seu projeto de vida, através de ações que os habilite a ingressar de forma consistente e segura no mundo do trabalho, capacitando-os para a inserção profissional nas mais variadas formas de atuação. Atualmente, o CPCA oferece cursos de Assistente Administrativo e Gastronomia.

www.cPCA.org.br

Diretor Geral, Frei Luciano Elias Bruxel



O Instituto Crescer Legal foi fundado em 2015 por iniciativa do Sindicato Interestadual da Indústria do Tabaco (SindiTabaco) e suas empresas associadas, com apoio de pessoas e entidades envolvidas com a educação, a agricultura e os direitos da criança e do adolescente, em especial em áreas com plantio de tabaco, no Sul do país. Tem o objetivo de combater o trabalho infantil por meio da oferta de oportunidades aos adolescentes do campo para o desenvolvimento das suas habilidades e potencialidades, com geração de renda e subsídios para que o jovem construa seu projeto de vida a partir do meio rural. Para tanto, criou o pioneiro Programa de Aprendizagem Profissional Rural, que proporciona formação teórica e prática no curso de gestão rural e empreendedorismo a filhos de produtores e trabalhadores rurais.

www.crescerlegal.com.br

Diretor Presidente, Valmor Thesing



Atuando na formação e inclusão produtiva de jovens, o Espro se apresenta como uma plataforma completa de soluções para o RH das empresas, com programas de aprendizagem profissional, estágio e vagas de entrada. Também oferece elaboração e implementação de programas de impacto social para as políticas de ESG das empresas, contribuindo fortemente com a redução das desigualdades do país.

Em 46 anos de atividades, o Espro (Ensino Social Profissionalizante) encaminhou mais de 650 mil jovens para sua primeira oportunidade de emprego e realizou 1,3 milhão de atendimentos sociais. Por meio de 6 regionais e 56 unidades de atendimento, atuamos de maneira integrada em todo o território brasileiro, capacitando anualmente mais de 40 mil jovens.

www.espro.org.br

Superintendente executivo, Alessandro Saade



Fundada há 56 anos, a Universidade Feevale se propõe a ser um agente fundamental de transformação na sociedade, promovendo o empreendedorismo nas diferentes áreas do conhecimento, na perspectiva da promoção de uma cultura inovadora. Entre os projetos sociais desenvolvidos pela Instituição está o Jovem Aprendiz Feevale, que tem o objetivo de capacitar jovens em situação de vulnerabilidade social para a inserção no mundo do trabalho, viabilizando sua inclusão nas dimensões social, cultural e profissional.

O projeto tem foco na preparação para o mercado de trabalho e cidadania, a partir de atividades nas áreas técnicas e humanas. Jovens são beneficiados com curso direcionado à área de informática e, também, com oficinas de português e psicologia. Com base nessa formação, poderão construir sua história de forma ética e cidadã, contribuindo para o desenvolvimento comunitário sustentado.

Reitor, José Paulo da Rosa

**fundação
tênis.**



A FT Educa, unidade de negócios da Fundação Tênis, desenvolve três programas principais: Jovem Aprendiz, Incubadora Jovem e Integradora de Estágios. Esses programas são conduzidos por meio de metodologias diferenciadas e acompanhamento personalizado. Desde 2022, no Instituto Caldeira, mais de 400 jovens, com idades entre 15 e 22 anos, já participaram das atividades promovidas pela instituição. A trajetória inicia-se na Incubadora Jovem, com a oferta de cursos e vivências práticas voltadas à preparação para o mundo do trabalho. Em seguida, os jovens têm a possibilidade de ingressar em empresas parceiras por meio do Programa Jovem Aprendiz. Posteriormente, por meio da Integradora de Estágios, a FT Educa viabiliza a continuidade do acompanhamento e promove o acesso a uma ampla rede de apoio, fortalecendo o desenvolvimento educacional e profissional dos participantes.

CEO da Fundação Tênis, Luis Carlos Ebling Enck

**Instituto
HERC**
Por uma vida mais digna



Transformando vidas e realidades

Na HERC, acreditamos que transformar vai além do processo produtivo – é parte da nossa essência. Mais do que entregar qualidade, buscamos deixar marcas positivas. Com esse propósito nasceu o Instituto HERC, onde a transformação ganha outro sentido: mudar vidas. Desde 2014, o Programa Transformar já impactou mais de 240 jovens com sua primeira oportunidade no mercado de trabalho, desenvolvendo ética, compromisso, autonomia e protagonismo. Alguns seguem conosco. Outros voaram, levando o aprendizado para novos caminhos. A cada trajetória construída, percebemos um impacto que ultrapassa os muros da empresa: inspira voluntários, fortalece famílias e contribui para uma sociedade mais justa. Porque, para nós, transformar é missão.

Diretores HERC, Roni Braun e Rubimar Gehlen da Silva



O Instituto Adelino Miotti (IAM), braço social da Soprano, foi idealizado por um dos fundadores do grupo, com o intuito de contribuir para a promoção de uma sociedade mais justa, digna e humanitária para todos. Inaugurado em outubro de 2011, o IAM é um centro educacional de formação pessoal e profissional, e através do Programa Recriar, oportuniza aos jovens das comunidades de Farroupilha e Caxias do Sul a construção de conhecimentos, habilidades, valores e princípios morais e éticos.

O lema “trabalho e fé para crescer”, honra a memória de Miotti, homem de muita fé, persistência e trabalho. As vivências pedagógicas significativas são nossa ferramenta para o desenvolvimento educacional e social dos participantes.

www.soprano.com.br/programas-sociais

Presidente Instituto Adelino Miotti, Lourdes Maria Vanin Miotti



O Instituto Leonardo Murialdo, fundado em 14 de janeiro de 1929, é pessoa jurídica de direito privado, filantrópico, de natureza educacional, assistencial. Visa acolher e educar com o coração. Dentre as atividades realizadas por meio dos Programas, Projetos e Serviços destaca-se a aprendizagem. Nos últimos anos, nossas estruturas foram qualificadas e investimos no desenvolvimento das habilidades, competências e relações humanizadas.

No Rio Grande do Sul atendemos em Porto Alegre e Caxias do Sul. Para o presidente do ILEM, Pe. Lidio Roman, “O Murialdo investe na aprendizagem dos jovens, pois a ação está na raiz da Congregação. Entendemos que a qualificação profissional é um caminho de cidadania, autonomia e realização de sonhos. Oferecemos atendimento de forma integral e temos certeza de que acolher e educar faz vibrar os corações dos jovens e de todo contexto no entorno, enfatiza”.

Presidente do ILEM, Pe. Lidio Roman



Aprendizagem profissional: a ponte entre o jovem e o mercado

A INTEGRAR/RS é uma associação sem fins lucrativos, apolítica, não governamental e autossustentável, com 18 anos de atuação. Localizada no coração de Porto Alegre/RS, tem como missão promover a inserção de jovens no mercado do trabalho por meio da aprendizagem profissional. Em parceria com empresas qualificadas, oferecemos oportunidades reais de transformação, unindo capacitação teórica e prática. Acreditamos que desenvolver jovens é investir em um futuro mais justo, inovador e prepará-los para os desafios do mercado, entregando cada vez mais, profissionais capacitados.

www.integrar-rs.com.br

Presidente, Lucas Bório



Instituto Promover – IPHAC: inclusão jovem e carreira

Fundado em 2009, o IPHAC dedica-se à inclusão social, digital e laboral de jovens e adultos, promovendo políticas públicas em todo o Brasil.

Nosso principal programa, o Promover Aprendiz, proporciona a jovens de 14 a 24 anos sua primeira experiência de trabalho formal, focando em proteção social e formação integral. Em parceria estratégica com a Fundação Roberto Marinho, utilizamos a reconhecida metodologia de capacitação teórica Aprendiz Legal, fortalecendo as diretrizes de profissionalização.

O IPHAC também se destaca como agente integrador de estágios, na execução de projetos governamentais e na gestão de espaços públicos, como o Centro da Juventude Rubem Berta, em Porto Alegre/RS, promovendo oportunidades e o desenvolvimento comunitário para a juventude local.

Diretor-Geral do IPHAC, Valdinei Valério



Educação para o trabalho

O ISBET iniciou suas atividades em 1971, em São Paulo, focado em estudos de pedagogia evoluindo para promoção do mundo do trabalho, desde sua criação, sempre foi pela educação e a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Passamos a nos preocupar cada vez mais com a vida daquelas pessoas, buscando ajudar em seu crescimento profissional. Eram ações urgentes, que precisavam de soluções reais e imediatas, então o ISBET agiu, focando em integrar cada vez mais jovens e estudantes no mercado de trabalho, mas, além disso, olhando para a fonte do problema: a falta de oportunidades.

Buscamos jovens em situação de vulnerabilidade social, como forma de impactar suas famílias e suas comunidades, mudando histórias através do estágio e do programa Jovem Aprendiz.

Superintendente Executivo, Luiz Guimarães Mesquita



Centro Cultural Espirita Jardelino Ramos, entidade educacional, social e espiritual sem fins lucrativos que atende

- mais de 2 mil crianças em vulnerabilidade social na educação infantil,
- 120 crianças em atividades no turno escolar inverso no projeto de fortalecimento de vínculos
- e 100 aprendizes em curso profissionalizante, Projeto Promover.

Presidente, Fábio Pizzamiglio



Projeto Jovem Aprendiz Mão Amiga

O curso de aprendizagem profissional está focado em "Comércio e Serviços", com um total de 892h e busca atender jovens oriundos de projetos sociais que, em sua maioria, são adolescentes de maior vulnerabilidade social e econômica do município de Caxias do Sul/RS. O curso busca promover a inclusão social, aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes, oferecendo uma formação técnica e profissional, bem como desenvolver competências socioemocionais, éticas e cidadãs nos jovens.

Segundo o coordenador, "nossa maior alegria é concretizar o objetivo de, além de proporcionar a entrada no mundo do trabalho, buscar oferecer apoio na busca por uma maior dignidade de vida, aprendizagem dos valores humanos, sociais e ser um espaço de crescimento e evolução pessoal e profissional aos jovens aprendizes".

Coordenador, Prof. Dr. Cesar Augusto Erthal



O Programa de Aprendizagem EFPM tem como objetivo promover o desenvolvimento profissional e pessoal de jovens talentos, aliando teoria e prática. Os aprendizes participam de uma formação técnica no SENAI durante meio turno, enquanto no outro turno atuam diretamente nos setores da empresa, aplicando os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Essa integração proporciona uma experiência completa, fortalecendo competências técnicas, comportamentais e preparando os jovens para os desafios do mercado de trabalho. O programa reforça o compromisso da EFPM com a educação, a inclusão e o futuro da indústria.



O MOCOCA – Movimento Comunitário Cachoeirense é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, sediada em Cachoeira do Sul/RS, que atua de forma engajada na promoção do desenvolvimento humano, social e comunitário.

Ao longo de sua trajetória, o Movimento tem se dedicado à construção de uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva, promovendo ações que impactam diretamente a vida de crianças, adolescentes, mulheres, idosos e famílias em situação de vulnerabilidade social.

A atuação do MOCOCA é pautada pelo diálogo com as comunidades, pela escuta ativa e pela participação popular como ferramenta essencial de transformação. Mais do que um nome, o MOCOCA representa resistência, cuidado coletivo e esperança. É a expressão da força comunitária organizada que acredita no poder da união para construir novos caminhos e garantir dignidade para todos e todas.



O Centro Profissional Para a Cidadania, localizado à Rua Moreira César, 1853, Bairro Pio X, Cidade de Caxias do Sul, é mantido pela Associação Murialdinas de São José. Oferece o curso de Aprendizagem Profissional, na área têxtil. O Curso é gratuito, com carga horária de 800 horas.

A Associação Murialdinas de São José, coordena esse serviço desde 1999. Anualmente são atendidos 60 aprendizes de 14 a 18 anos que buscam qualificação profissional. O Curso tem como objetivo proporcionar uma formação dentro dos conceitos de aprendizagem profissional, com conteúdos teóricos e práticos que promovem o desenvolvimento pessoal e profissional do adolescente, possibilitando o ingresso no mercado de trabalho com qualificação profissional, na condição de aprendiz, favorecendo a sua promoção e integração social.

Presidente, Maristela Galiotto



Fundado em 1957 como “Casa de Recuperação de Menores”, o Novo Lar foi entregue aos Salesianos em 1963 por Dom Vicente Scherer, arcebispo de Porto Alegre. Adotou o Sistema Preventivo de Dom Bosco, tornando-se referência no atendimento social: prevenir e não reprimir. Hoje, obra da Rede Salesiana na cidade de Viamão, transforma vidas há mais de 68 anos, acolhendo crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Atende cerca de 500 educandos com oficinas, atividades formativas e o Programa Jovem Aprendiz, que já preparou quase 2.000 jovens para o mercado de trabalho. Mais do que um espaço educativo, o Novo Lar é uma casa que acolhe, forma bons cristãos e honestos cidadãos, à luz de Dom Bosco e inspira protagonismo, fortalecendo vínculos, valores e oportunidades com afeto, solidariedade, espiritualidade e compromisso social.

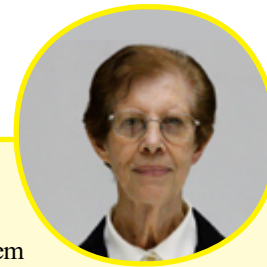
Diretora Executiva, Cristina de Almeida



Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio
A Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio, criada em 1895, em Porto Alegre, realizou mais de 1.400 atendimentos de crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e risco social. Destes, 949 jovens são aprendizes dos cursos profissionalizantes oferecidos pela entidade. Cerca de 70% dos egressos da Aprendizagem Profissional são inseridos no mercado de trabalho. A missão da instituição é potencializar o desenvolvimento integral, numa perspectiva solidária, construída por meio de práticas socioeducativas. Desde o princípio, a Fundação mantém seu trabalho com arrecadação financeira oriunda prioritariamente de doações de empresas, convênios públicos e sociedade civil. Além da Aprendizagem Profissional, outros projetos são geridos pela instituição: Educação Integral, SCFV e o Acolhimento Institucional.

(Fotografia: Zé Carlos de Andrade)

Diretor Geral, Ir. Albano Thiele



Pequena Casa da Criança

Instituição não governamental e sem fins lucrativos, dedicada à educação, à assistência social e à profissionalização, localizada na Vila Maria da Conceição em Porto Alegre.

Fundada em 1956 pela Irmã Nely Capuzzo, a entidade é dirigida por uma diretoria voluntária, presidida pela Irmã Pierina Lorenzoni, da Congregação Missionárias de Jesus Crucificado, cujo carisma, “ir em busca dos mais necessitados”, motiva a existência e o trabalho da instituição desde sua criação até hoje.

A instituição tem como missão transformar vidas, através da promoção do desenvolvimento humano integral. Por isso, hoje inúmeros projetos são mantidos, como escola de educação infantil e ensino fundamental, contraturno escolar para crianças e adolescentes, grupo de idosos, serviço de acompanhamento de pessoas em situação de rua, além do Programa de Aprendizagem Profissional.

www.pequenacasa.org.br

Presidente, Pierina Lorenzoni



O ano de 2024 foi de muitas emoções para a Fundação Projeto Pescar. Após as dificuldades enfrentadas pela enchente que assolou o Rio Grande do Sul, setembro trouxe uma grande novidade: a inauguração do Hub Pescar, um espaço para inovação – e já estamos com turmas prontas para aprender!

Reafirmando o compromisso com a transformação social, atendemos mais de 1.700 jovens, investimos nas equipes, engajamento com voluntários e o nosso objetivo é crescer ainda mais! Presente em 11 estados e 40 municípios, com previsão de eventos no Hub, novas turmas, diversos planos para os jovens, colaboradores e sociedade, a Fundação projeta construir futuro com inclusão, qualificação e esperança – sem perder o olhar sobre o que já fizemos.

Que venha 2026! Ano que vamos completar 50 anos de Projeto Pescar, uma data para celebrar!

www.projetopecar.org.br

Presidente da Diretoria Voluntária, Adriana Loiferman



Fundada em 26 de outubro de 1926, a Associação Pestalozzi de Canoas é uma instituição sem fins lucrativos, pioneira no Brasil na defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência intelectual. Com atuação no município de Canoas, Rio Grande do Sul, a associação desenvolve ações integradas nas áreas de educação, assistência social, trabalho, saúde, esporte, lazer e cultura.

Por meio de uma equipe técnica multidisciplinar, oferece às pessoas atendidas, bem como a seus familiares e cuidadores, uma ampla gama de serviços e atividades, incluindo: educação fundamental especial, atendimento educacional especializado, aprendizagem profissional, oficinas de culinária e panificação, dança inclusiva, horta e jardinagem, práticas culturais, artesanato, futebol, atletismo, canto coral e mundo do trabalho.

www.pestalozzi.com.br

Presidente, Edna Alegro



O Instituto Providência é uma Unidade Socioassistencial da Rede ICM de Educação e Assistência Social, da Congregação das Irmãs do Imaculado Coração de Maria, que atua em missão de defesa e promoção da vida, há mais de 162 anos.

Pelo Programa de Aprendizagem Profissional (Socioaprendizagem), o Instituto Providência investe numa formação profissional integrada com a dimensão humana e relacional, para contribuir com a superação das situações de vulnerabilidade. A Instituição também oferta o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, atendendo, anualmente, mais de 250 crianças, adolescentes e jovens numa perspectiva preventiva e protetiva pela garantia de direitos e pelo desenvolvimento de potencialidades.

“Nossa missão é grande e, por isso, necessitamos de grandes virtudes, de um coração magnânimo, grande fé, esperança e amor” (Bárbara Maix, 1871).

Diretora, Ir. Daniele Kosvoski



A QI Faculdade e Escola Técnica é referência em ensino técnico de qualidade há mais de 30 anos, corpo docente especializado, 14 Escolas Técnicas, uma Faculdade EAd e diversos polos no RS. Aderimos ao Programa Jovem Aprendiz, assegurando aos jovens os mesmos recursos pedagógicos e tecnológicos dos cursos regulares. Atuamos com cursos nos Eixos de Negócios, Saúde, Segurança e Tecnologia. Recentemente, passamos a integrar também o Eixo Aprendizagem. Embora iniciantes nesse eixo, estamos entusiasmados em transformar trajetórias de vida por meio de parcerias com empresas comprometidas com a inserção de jovens no mercado de trabalho. Os jovens são acompanhados do início ao fim do programa por empresas e equipe pedagógica. A formação teórica é ministrada por professores qualificados, em salas de aula preparadas para garantir um ensino de qualidade.

Coordenadora Núcleo de Educação, Zeni Pereira



Como coordenadora dos cursos profissionalizantes da Rede Calábria, pedagoga e estudante de Antropologia, busco diariamente criar espaços de aprendizagem que vão além do conteúdo com espaços onde os educandos se sintam vistos, ouvidos e valorizados. Através das experiências que promovemos, vejo esses jovens se desenvolverem com responsabilidade, autoestima e consciência de seu papel no mundo.

Para mim, fazer a diferença é exatamente isso: ajudar cada um deles a enxergar seu próprio potencial e caminhar com mais segurança em direção a um futuro melhor. É uma construção diária, feita com dedicação, escuta ativa e, acima de tudo, com afeto.

Tenho orgulho de contribuir com essa missão tão nobre da Rede Calábria, que transforma vidas com dignidade, oportunidades e esperança.

Coordenadora, Dilane Stradiotti



REDE CIDADÃ



A Rede Cidadã foi criada em 2002 para formar uma rede social real que integrasse ações complementares, gerando sinergia entre três setores da economia e integrando o trabalho voluntário.

O objetivo da organização é soluções de geração de trabalho e renda. Desde a sua fundação, a Rede Cidadã já inseriu mais de 113 mil pessoas no mundo do trabalho.

Nossa organização se destaca por investir não apenas na formação técnica dos usuários. Entendemos que tão importante quanto isso, é o resgate dos sonhos das pessoas e seu desenvolvimento socioemocional e comportamental.

Para nós, vida e trabalho são um só valor e devem andar juntos para promover a realização profissional e pessoal do ser humano. Atualmente estamos presentes em mais de 100 cidades em 10 estados do Brasil.

Coordenador de Relacionamento e Parcerias, Diego Santos

demà renapsi
APRENDIZ



*Demà Jovem – Renapsi:
Construindo o futuro com
educação, tecnologia e oportunidades*

Com mais de 30 anos de atuação, a Renapsi é uma Organização da Sociedade Civil (OSC) que transforma vidas por meio da articulação entre educação, trabalho e transformação social. Integrando o Ecossistema Demà – palavra que significa “amanhã” em catalão – o programa Demà Aprendiz conecta formação profissional, geração de renda, tecnologia e cidadania para milhares de jovens. Reconhecida como a maior especialista em aprendizagem do país, a Renapsi está presente em todos os estados e no Distrito Federal, com impacto direto na vida de mais de 30 mil jovens. Construir um futuro para cada história é o compromisso diário da Renapsi, impulsionando o desenvolvimento sustentável com inovação, inclusão produtiva e oportunidades reais para a juventude.

www.renapsi.org.br

Diretora, Aline Dária Ferreira



A Associação Reviver, localizada em Canoas, proporciona aos Jovens Aprendizes a inserção dos mesmos no mundo do trabalho, através da aprendizagem prática na empresa e teórica na instituição.

Atuantes no processo pedagógico, priorizamos situações de aprendizagem que favoreçam o desenvolvimento integral e progressivo contemplando os aspectos físicos, psicológicos, intelectuais e sociais de todos os sujeitos envolvidos, com ou sem deficiência.

Dentre os projetos pedagógicos desenvolvidos pela Instituição, podemos destacar a preparação para o futuro profissional, onde os Jovens apontam suas inseguranças, anseios e expectativas.

No Programa Jovem Aprendiz da Reviver, eles não são capacitados apenas para suprirem as demandas, e sim, também, orientados e motivados a buscar novos horizontes que irá prepará-los para o mundo do trabalho.

Coord. Geral, Maria Helena Riquinho dos Santos



A Escola Técnica São Pelegrino atua na formação profissional, integrando teoria e prática para promover o desenvolvimento técnico e humano, sempre pautada por valores éticos e pelo compromisso com o crescimento socioeconômico da comunidade.

Em março de 2022, ampliou sua missão, aderindo ao Programa de Aprendizagem Profissional, lançando o curso de Desenvolvedor de Sistemas de Tecnologia da Informação e o curso de Serviços Administrativos com Ênfase em Comunicação e Mídias. A iniciativa visa qualificar e inserir jovens no mercado de trabalho, promovendo crescimento pessoal e profissional.

A ESP segue comprometida com a educação e a formação destes jovens, em áreas que permitam oportunidades de um futuro melhor e destaca que a adesão das empresas às cotas de aprendizagem é fundamental para transformar essas oportunidades em realidades.

www.escolasaopelegrino.com.br

Diretor, Gilceu Cantelli



O Sistema FIERGS, por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai-RS), desenvolve cursos de aprendizagem industrial e já capacitou, desde sua criação, cerca de 650 mil aprendizes. O futuro da indústria gaúcha está no talento jovem, não apenas como força laboral, mas como propulsor da inovação, da competitividade e da continuidade das nossas cadeias produtivas. Um dos pilares do Sistema FIERGS é a retenção de talentos, buscando a reconstrução e renovação da indústria do RS. O programa Jovem Aprendiz dá oportunidade de introduzir jovens ao ambiente fabril, mas também, de criar vínculos duradouros. É uma forma de contribuir para o fortalecimento, não só da indústria, mas da economia do Estado e do Brasil. O Senai-RS já capacitou mais de 3 milhões de pessoas desde 1942.

Diretora Regional do SENAI, Susana Maria Kakuta



O Instituto Social 10 é uma entidade formadora com mais de 20 anos de atuação com jovens das periferias, valorizando a diversidade e a potência de cada aprendiz. Em Viamão, contamos com uma unidade de dois andares, equipada com salas de aula, laboratórios e espaços de convivência. No Cruzeiro, inauguramos um novo prédio com quatro andares voltados à formação cidadã e profissional. Essa estrutura amplia nossa capacidade de atendimento com ambientes acolhedores e tecnológicos. Com equipe qualificada e espaços apropriados, seguimos firmes na missão de formar jovens para a vida e o mundo do trabalho.

Coord. Geral CJ Cruzeiro, Margareth Abreu

Coord. Geral CJ Viamão, Gabriele Von Groll



A Universidade de Caxias do Sul (UCS), desenvolve cursos de Aprendizagem para o comércio, indústria e serviços. Elaborados por profissionais para atender às expectativas empresariais, tais cursos contam com formação técnica, além de aprimoramento comportamental e emocional, adequados às particularidades de cada ramo de atividade econômica. O Programa UCS Aprendizagem Profissional tem como público-alvo jovens entre 14 e 24 anos, visando à inclusão social por intermédio da formação técnico-profissional e inserção no mundo do trabalho, promovendo a cidadania e os valores humanos solidários. Na UCS, os cursos de Aprendizagem dispõem dos mesmos recursos didáticos e tecnológicos disponibilizados aos demais cursos desta instituição de ensino e são realizados nos Campi Universitários e nas empresas parceiras da UCS.

www.ucs.br

Reitor, Prof. Dr. Gelson Leonardo Rech



A LEFAN é uma instituição com quase 60 anos de atuação na promoção da cidadania e inclusão social. Desde 2015, desenvolve seu Programa de Aprendizagem Profissional, com foco na formação integral de adolescentes e jovens. Por meio de atividades teóricas e práticas, o programa prepara os aprendizes para o mundo do trabalho, valorizando suas potencialidades e promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional. Acreditamos que o acesso à educação e ao trabalho digno transforma vidas, fortalece vínculos e constrói futuros mais justos.



A Revista Aprendiz é um dos veículos oficiais de comunicação da Aprendizagem Profissional no Rio Grande do Sul, representada pelo FOGAP - Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência.

LEI DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: 25 ANOS DE CONQUISTAS

Em abril de 2025, o programa atingiu um marco histórico: 656 mil jovens inseridos no mercado formal de trabalho. Um salto extraordinário quando comparado ao cenário de 2005

A Lei da Aprendizagem Profissional (nº 10.097/2000) completa, em dezembro deste ano, 25 anos de trajetória centrada na inclusão de jovens e na melhoria do mercado de trabalho. Mais do que uma Lei, consolidou-se como uma política pública estratégica para abrir portas a milhares de jovens que buscam seu primeiro emprego com direitos, formação e perspectiva de futuro.

Em abril de 2025, o programa atingiu um marco histórico, com 656 mil jovens entre 14 e 24 anos inseridos no mercado formal de trabalho. Um salto extraordinário quando comparado ao cenário de 2005, ano em que, ao assumir pela primeira vez o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicamos o Decreto nº 5.598/2005 para regulamentar a lei. À época, o número de jovens aprendizes era de apenas 59.374.

Até então, a lei havia definido as bases legais, estabelecendo a obrigatoriedade de que empresas médias e de grande porte contratassem aprendizes matriculados em cursos profissionalizantes. A regulamentação foi um



Luiz Marinho *

divisor de águas, detalhou regras, fortaleceu a fiscalização e estruturou a formação técnico-profissional, permitindo que a política de aprendizagem deixasse de ser promessa e se tornasse realidade

Mesmo diante dessa evolução, a política enfrentou retrocessos a partir de 2017, com a Reforma Trabalhista e propostas que buscavam desfigurar o programa. Foram inúmeras tentativas de reduzir a cota obrigatória de contratação, permitir contratos sem formação completa e desvincular a teoria da prática ameaçaram os pilares da Aprendizagem. Além disso, houve o enfraquecimento proposital da fiscalização trabalhista, justamente uma das engrenagens mais importantes para o sucesso da política.

Em 2023, no terceiro mandato do presidente

Luiz Inácio Lula da Silva, a Aprendizagem retoma o seu espaço nas prioridades do governo federal. Naquele ano, havia 485.360 jovens aprendizes. De volta ao comando do MTE, assumimos o compromisso de recuperar e fortalecer essa política pública. Entre as primeiras medidas tomadas, publicamos o Decreto nº 11.479/2023, que reverteu normativas que afetavam a Aprendizagem. Com isso, em quase dois anos e meio de governo, o número de contratos de aprendizes cresceu 35,19%.

Também retomamos o diálogo com a sociedade civil ao reativar o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, um espaço de escuta e construção coletiva extinto em 2018. Lançamos o Pacto Nacional – Um Chamado para a Ação, em parceria com o Fundo Internacional

de Emergência das Nações Unidas (Unicef) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo do Pacto é reunir esforços de governos, empresas, organizações sociais e educacionais para ampliar as oportunidades de formação e inserção de jovens em situação de vulnerabilidade no mundo do trabalho até 2030.

Investir na juventude brasileira é investir no desenvolvimento do país. A Lei da Aprendizagem Profissional representa um patrimônio social construído ao longo de 25 anos, que deve ser valorizado e fortalecido como política de Estado, essencial para construir um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e decente, preparado para os desafios do século 21.

** Foi presidente da CUT (Central Única dos Trabalhadores), prefeito de São Bernardo do Campo (SP), Ministro da Previdência Social e ocupa pela segunda vez a pasta do Ministério do Trabalho e Emprego.*

CAMINHOS DE ESPERANÇA: A BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Uma nova chance para as mulheres vítimas de violência doméstica

Em um país onde uma mulher é vítima de violência doméstica a cada poucos minutos, políticas públicas integradas e eficazes tornam-se urgentes. No Rio Grande do Sul, a Brigada Militar, responsável constitucionalmente pela segurança ostensiva, tem diuturnamente em suas ações atividades voltadas ao enfrentamento a este tipo de crimes, identificando vítimas, contendo os agressores e no acompanhamento contínuo de suas necessidades.

Em 2012, a Brigada Militar criou, de forma pioneira no país, o Programa Patrulha Maria da Penha, que já atendeu 202.920 vítimas, realizou 400.126 visitas, 2.319 palestras de prevenção feitas e 1.911 prisões por descumprimento de medida protetiva e no ano corrente encontram-se 12.379 mulheres cadastradas no Programa.

As vítimas são acompanhadas por meio de visitas regulares, construindo vínculos de confiança. Assim, as Patrulhas Maria da Penha conseguem observar as necessidades prementes destas pessoas, aproximando a comunidade com sensibilidade e compromisso com os



Capitã da Brigada Militar Francini Pagliarini Fisch



*1ª SGT da Brigada Militar Ângela da Silva Dias**

direitos humanos, tem ampliado sua atuação com iniciativas voltadas à prevenção e reconstrução de vidas. Entre essas ações, destaca-se o **Projeto Caminhos de Esperança**, que representa uma resposta concreta e sensível às necessidades de mulheres em situação de violência.

Uma iniciativa entre a Brigada Militar em parceria com o Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação

do Trabalho Infantil e Proteção a Adolescentes no Trabalho (FEPETI/RS), o Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional (FOGAP) e o Fórum da Serra Gaúcha (FAPSG), o projeto tem como objetivo principal oferecer oportunidades de aprendizagem profissional para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar e para seus filhos adolescentes, rompendo o ciclo

de dependência emocional e financeira que perpetua a violência.

Isso é importante no cenário apresentado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). Este documento informa que 35% das mulheres vítimas de violência doméstica têm entre 16 e 24 anos, justamente na fase mais produtiva da vida. Além disso, 10% dessas mulheres afirmam que foram impedidas de controlar seu próprio dinheiro por seus parceiros ou ex-companheiros. Tais dados revelam que a violência econômica é uma das formas mais sutis – e eficazes – de dominação, mantendo a mulher presa à relação abusiva por ausência de alternativas.

É nesse cenário que o Projeto Caminhos de Esperança se torna inovador: ao unir segurança pública, proteção social e capacitação profissional, a iniciativa oferece ferramentas reais para que essas mulheres reconstruam sua trajetória com dignidade e autonomia.

O projeto tem como objetivo oferecer cursos de formação profissional nas áreas de administração, atendimento, vendas,

tecnologia e assistência social, além de conteúdos voltados ao desenvolvimento pessoal, como gestão de finanças, comunicação assertiva e fortalecimento da autoestima. Além das mulheres, o programa também contempla filhos adolescentes com idade entre 14 e 24 anos, permitindo que a transformação alcance o núcleo familiar e que a prevenção da violência seja multiplicada nas novas gerações.

A articulação com empresas locais, que cumprem suas cotas de aprendizagem profissional, garante a efetiva inserção dos participantes no mercado, potencializando os resultados do projeto. A parceria com entidades formadoras habilitadas pelo Ministério do Trabalho é outro ponto fundamental, assegurando que a capacitação ocorra com qualidade e foco nos perfis de vulnerabilidade atendidos.

Essa iniciativa está, inicialmente, sendo implantada nas áreas do Comando de Policiamento da Capital (CPC) e do Comando de Policiamento Metropolitano (CPM), com perspectiva de ampliação para todo o estado. O sucesso do projeto depende, ainda, do engajamento da sociedade, das instituições públicas e do setor privado, que precisam compreender que a autonomia financeira feminina é uma das principais armas contra o ciclo da violência.

Ao aliar o atendimento das Patrulhas Maria da Penha com a formação profissional e a articulação com o setor produtivo, a Brigada Militar do Rio Grande do Sul demonstra que a segurança pública não é apenas um fim, mas um meio para garantir dignidade e reconstrução de vidas, transformando a atuação policial em política pública efetiva, promovendo justiça social e cidadania.

**Coordenação Estadual de Programas de Polícia Comunitária e de Enfrentamento de Violência Doméstica.*

UMA POLÍTICA PÚBLICA FUNDAMENTAL



*Pepe Vargas **

O Programa Jovem Aprendiz, com base na Lei da Aprendizagem, é uma política pública fundamental para a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho de forma legal, protegida e educativa.

Esse programa contribui exemplarmente para o desenvolvimento profissional e pessoal dos jovens, permitindo que eles adquiram experiência sem deixar de lado os estudos, uma vez que a frequência na escola é condicionante para a permanência no programa. Contribui, também, para a inclusão social ao dar oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade social.

O Jovem Aprendiz é um investimento no futuro das empresas que acolhem os jovens. Permite a

capacitação de profissionais alinhados às suas necessidades e à sua cultura organizacional.

Em suma, o Programa Jovem Aprendiz contribui no enfrentamento do desemprego da juventude e para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e qualificada, promovendo o desenvolvimento sustentável do Brasil.

**Deputado Estadual
Presidente da ALRS.*

PROGRAMA DE TRABALHO EDUCATIVO: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

O Programa de Trabalho Educativo – PTE, da Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre, tem por objetivo a preparação, inserção e acompanhamento de alunos com deficiência do Ensino Fundamental no mundo do trabalho e, por consequência, na sociedade. Esse programa é desenvolvido por uma equipe de 12 professoras da Rede Municipal de Educação, coordenadoras

técnicas que compõem a Comissão de Educação de Atendimento ao Trabalho Educativo (CEATE). Essa equipe se reúne semanalmente para planejar, promover novas parcerias, reavaliar e aprimorar as

práticas.

O programa acontece em quatro escolas-polo da cidade, que abrangem as regiões norte, sul, leste e oeste, além das quatro escolas especiais, de surdos e o CMET Paulo Freire.

Anualmente, cerca de 250 alunos com deficiências intelectual, visual, auditiva, física, surdez e com transtorno do espectro autista, a partir de 14 anos, são encaminhados pelas Salas de Integração e Recurso – SIR das escolas regulares do município para o programa. Os

alunos, em sua maioria, são moradores das regiões periféricas da cidade. São famílias de baixa renda, algumas das quais recebem o Benefício de Prestação Continuada – BPC ou fazem parte de programas assistenciais do governo.

Em 2024, o PTE completou 30 anos, impactando certamente mais de 6 mil pessoas, direta e indiretamente.

O atendimento aos estudantes ocorre por meio de Grupos Operativos, que se reúnem semanalmente no contraturno escolar. São desenvolvidos conteúdos relacionados ao mundo do trabalho, autonomia, organização financeira, códigos de conduta, direitos e deveres do profissional. Posteriormente, quando o

*Ângela M. Aranguez, Cristiane V. Chagas, Débora B. F. Valle, Fabíola Borowsky, Karin L. Wentzel, Kátia S. Barreto, Lenira S. Rodrigues, Marilene Zimmer, Paula A. S. Maciel, Rosane M. P. Brum, Sabrina G. Freire e Taise S. Souza**



PETECAS - Karin W



Da Colonia - Karin W

aluno já demonstra estar preparado para se inserir no mercado de trabalho, ele é indicado para realizar um estágio ou curso de aprendizagem profissional.

Os estágios são realizados por meio de convênios com o programa e supervisionados pelas professoras na Câmara Municipal de Vereadores, secretarias e autarquias municipais. Os cursos de aprendizagem ocorrem em parceria com o SENAI, SENAC, Centro Social Marista, Pão dos Pobres e empresas que fazem parte desse sistema. Algumas empresas contratam os alunos para o preenchimento de vagas efetivas, contando com o apoio das professoras para a redução de barreiras e auxiliando na inclusão desses profissionais.

O PTE organiza saídas pedagógicas com o objetivo de apresentar aos alunos diferentes tipos de trabalho, nas quais conhecem o funcionamento de fábricas e parte da cadeia produtiva.

Uma vez ao ano, ocorre uma festa com apresentações artísticas, promovendo o acesso à cultura e oportunizando uma experiência única em suas vidas.

Para o desenvolvimento do trabalho, o PTE conta com a colaboração da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Sul – SRTE/RS, parceria que teve início no ano de 2009.

O programa promove aprendizagens que possibilitam a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, bem como a melhoria de sua renda familiar e participação social. O diferencial está em oportunizar aos jovens, muitas vezes vistos como incapazes, a possibilidade de contribuir socialmente por meio do trabalho, exercerem sua cidadania e se tornarem cidadãos autônomos e protagonistas, quebrando o estigma do capacitismo em relação às pessoas com deficiência.

Os números anteriores

podem ser lidos on-line no link:

bit.ly/revista-aprendiz-arquivo



*Coordenadoras Técnicas do Programa de Trabalho Educativo da Secretaria Municipal de Educação de Porto Alegre/RS.

ADOÇÃO DE MÁ-FÉ E TRABALHO INFANTIL

Disfarce para o trabalho infantil doméstico

Martha Diverio Kruse*

O trabalho em âmbito doméstico é o que apresenta, ainda, maiores reminiscências escravocratas. Foi o último labor em que a jornada foi regulamentada, em que foram adquiridos direitos a intervalos, com a EC n. 72 de 2013, e com a LC n. 150, de 2015, além da Convenção 189 da OIT. Há uma interseccionalidade da discriminação, tendendo a perpetuar as diferenças sociais e ciclos de vulnerabilidades, afetando principalmente meninas de baixa renda, e impedindo uma infância livre de qualquer forma de trabalho. O trabalho doméstico consiste em uma das piores formas de trabalho infantil, nos termos da Convenção 182 da OIT e do Decreto n. 6.481/2008, porque expõe as crianças e adolescentes a queimaduras, assédio moral e sexual, entre outros riscos, além da exaustão e do prejuízo aos estudos.

Apesar da vedação pela Constituição, persistem situações em que meninas

passam a morar com terceiros, executando todos os serviços domésticos, e, em troca, recebendo apenas casa e comida, sem qualquer percepção de salários. Nesse ponto, caracteriza-se o trabalho infantil em condições análogas à de escravo, pela falta de remuneração e pela frequente impossibilidade de deixar o local de trabalho.

Quando instados pela fiscalização os empregadores transfiguram-se de “pais afetivos”, sem nunca reconhecer esta condição para fins hereditários. Nitidamente, essas meninas assumem toda a rotina de serviços domésticos, e dormem em quartos e habitações inferiores aos demais integrantes da família, lembrando muito a lógica da senzala e da casa grande, de antes da abolição formal da escravidão no Brasil.

A adoção de má-fé é o termo criado pela doutrina para descrever essa situação de submissão, veementemente combatida pelos órgãos públicos, em especial o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. A perversidade da “adoção de má fé” é notória, prejudicando todas as áreas da vida da criança, da educação à socialização. Para ser da família, deveria ter os direitos familiares e sucessórios. Nesse sentido, ganha especial relevância o artigo 227, §6º da Constituição Federal, que veda designações discriminatórias a respeito de filhos, inibindo, por exemplo, a figura da “filha de criação”, que se responsabiliza por todos os serviços domésticos.

A divulgação de casos de resgate de pessoas nessa situação, como o caso

“Madalena”, faz com que pessoas que estão nessa situação acabam identificando o problema, e validando um sentimento que era escondido, sob uma veste de ‘gratidão’ por terem sido acolhidas, mesmo estando sendo exploradas. Os danos morais decorrentes dessa situação são gravíssimos, gerando, inclusive, transtornos emocionais.

O problema social complexo deve ser combatido, sendo a atuação interinstitucional de extrema relevância, contribuindo tanto para a prevenção como para os resgates. O Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho, os Conselhos Tutelares e a Rede de Assistência Social são as principais instituições que atuam na busca da garantia da dignidade e da infância livre de trabalho, efetivando o mandamento constitucional, e vêm atuando tanto na repressão quanto na prevenção da adoção de má-fé. Uma das iniciativas de prevenção é o HQ do MPT, disponível em: <https://mp-temquadrinhos.com.br/pdf/HQ20.pdf>.



Realidade (HQ do MPT), limpando chão



*Vice-Procuradora-Chefe e Coordenadora da Coordinfância na PRT4, Mestre em Direito e Justiça Social pela UCB (2020).

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL É PROPÓSITO

Há mais de uma década, minha atuação junto ao mundo do trabalho está vinculada à Educação Profissional, tanto como gestora quanto como docente. Esse vínculo dá sentido à minha trajetória e reforça, diariamente, a convicção de que a construção de um futuro promissor e a realização de sonhos passam pelo desenvolvimento educacional.

A qualificação profissional, por meio de um Programa de Aprendizagem Profissional, abre portas para o início de uma jornada promissora e com potencial de crescimento. Representa um caminho para transformar projetos de vida em conquistas, conectando adolescentes, jovens, empresas e entidades formadoras em uma rede de desenvolvimento coletivo, por meio da teoria e da prática.

Quando um adolescente ou jovem ingressa em uma empresa que acredita em seu potencial e investe em sua formação, presencia-se uma ação que valoriza talentos, fortalece comunidades e impulsiona o desenvolvimento regional. É nesse ambiente que a aprendizagem acontece de forma significativa, com impactos duradouros para todos



*Vanessa Andréia
Schneider**

os envolvidos.

Tenho acompanhado, ao longo dos anos, a evolução de inúmeros aprendizes. Para muitos, a aprendizagem profissional representa uma chance real de mudança de vida, e em quase todos é possível perceber, no início, o olhar apreensivo diante do novo, da rotina diferente e das responsabilidades que começam a fazer parte do seu dia a dia. Com o tempo, suas posturas, ideias e perspectivas se transformam e passam a projetar novos caminhos, desejam continuar os estudos e buscam especialização. Ver egressos da aprendizagem concluindo a graduação e assumindo funções com protagonismo confirma que a legislação cumpre seu papel ao oferecer oportunidades concretas de formação e inserção no mundo do trabalho.

É possível reconhecer

também a efetividade da legislação, quando identificamos mudanças positivas nos aprendizes e vemos as empresas se alinhando a essa perspectiva, compreendendo que o compromisso vai além do cumprimento de cotas e representa um investimento direto na qualificação de futuros colaboradores e no desenvolvimento de sua própria estrutura. Ainda que, para muitas empresas, a contratação de aprendizes seja motivada inicialmente por uma obrigação legal, é evidente que, com o tempo, essa prática se revela estratégica.

Empresas comprometidas com a causa

compreendem a aprendizagem profissional como parte de sua cultura organizacional, em que o conhecimento técnico se integra à vivência ética, ao compromisso e à colaboração. Esse entendimento amplia a contribuição da empresa para o desenvolvimento humano, qualifica sua atuação e colabora para a construção de uma sociedade mais justa e preparada.

Falar de aprendizagem profissional é falar de transformação, oportunidade, qualificação, dignidade e futuro. É, acima de tudo, reforçar a aprendizagem profissional como política pública e estratégia eficaz para organizações que investem na qualificação de seus quadros e no fortalecimento da responsabilidade social.

Para mim, a aprendizagem profissional é propósito. Que ela se torne, cada vez mais, um propósito coletivo.

**Mestra em Engenharia de Produção. Bacharela em Engenharia de Produção. Licenciada em Educação Profissional e Tecnológica.*

ALUNO APRENDIZ: O PRIMEIRO PASSO PARA A CAMINHADA PROFISSIONAL

Esse artigo tratará de formação e qualificação profissional oriundas da Lei 10.097/2000, lei essa que porta o codinome de Lei do Jovem Aprendiz.

Além de abordar as benéficas trazidas pelo regramento em comento, tanto no que tange à formação quanto na qualificação profissional, passarei a alcançar, nas linhas em infra, minhas experiências práticas nesse tipo de contratação laboral para aqueles que tenham interesse em movimentar o fomento profissional junto aos sindicatos.

Antes de tudo, há de se fornecer sucinta explicação acerca do tema que privilegia o Jovem Aprendiz. A lei mencionada em supra, estabelece as regras para a contratação de jovens entre 14 e 24 anos em regime de aprendizagem, obrigando as empresas de médio e grande porte a contratar o jovem iniciante. Contudo há a possibilidade de intermediação e adesão por parte de entidades Sindicais concernente a intermediação e firmação contratual do jovem junto a essas empresas.

Dito isso, comunico que desde quando me interessei ao fato de que o Ministério do Trabalho do estado do Rio Grande do Sul, conta com



João Nadir Pires*

uma excelente profissional, incentivadora, motivadora e batalhadora que conduz as questões ligadas ao Jovem Aprendiz: Dra. Denise Brambila, vi logo que a luz para obter-se a condição ideal de um trabalhador responsável e qualificado passava necessariamente por esse magnífico projeto.

Em 2010 em conjunto com o Ministério do Trabalho, aqui em Parobé, realizamos uma Audiência Pública onde todas as empresas foram notificadas acerca da obrigatoriedade deste tipo de contratação, o evento restou em uma superlotação do local em que fora realizado. Em tal momento tivemos o êxito em fazer com que as empresas tomassem ciência da importância e necessidade dessa interação econômica e intelectual junto aos

jovens estudantes que engatinham na longa vereda profissional.

Logo em seguida, 2010, conseguimos dissuadir uma grande empresa do nosso município que, inclusive entrou com medida judicial para não cumprir o que anteriormente havia sido acordado e em última análise estabelecido por lei, porém, após esse início de litígio, a empresa em voga entendeu as vantagens para seu próprio futuro – profissionais qualificados desde cedo que passaram a compor o quadro de trabalhadores.

Hoje, tenho o orgulho de escrever-lhes que a referida empresa tornou-se uma grande incentivadora - em parceria junto com o SENAI/RS – desta bela medida conquistada e sua – não só pelo Sindicato

dos Sapateiros de Parobé e Ministério Público como por toda a Sociedade dita no geral.

Hoje estou na condição de Presidente do Sindicato dos Sapateiros de Parobé, Presidente da Federação dos trabalhadores do Calçado e Vestuário/RS Secretário Regional na Confederação Nacional a CNTI, e em todos estes cargos que ocupo, nesse momento, me tornei um grande adepto e incentivador tangente a questão da contratação do Jovem Aluno Aprendiz, uma vez que, na árdua caminhada do profissional do trabalhador de indústria ...só haverá um ganhador: Todos!

**Representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria CNTI. Presidente da Federação dos trabalhadores nas indústrias de calçados e vestuário do Rio Grande do Sul. Presidente do Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de calçados de Parobé.*

DESCONSTRUINDO O CAPACITISMO PARA O MERCADO DE TRABALHO MAIS INCLUSIVO: MULTIPLICANDO EXPERIÊNCIAS

Com o objetivo de proporcionar às pessoas com deficiência intelectual e pessoas com autismo, atividades que possibilitem o desenvolvimento de atitudes e habilidades voltadas ao mundo do trabalho, a Unidade Trabalho/FADERS Acessibilidade e Inclusão, oferece a Oficina de Noções Básicas de Preparação para o Trabalho, que já está na sua oitava edição. Ao longo das edições, foram encaminhados diversos usuários ao mercado de trabalho formal, aprendizagem profissional e cursos profissionalizantes.

Com a divulgação deste trabalho, veio a oportunidade de multiplicarmos esta experiência, no município de Nova Prata/RS.

A demanda de promover uma capacitação surgiu através do Instituto Círculo TEAmo, com a finalidade de implantar este modelo, proporcionando às pessoas com autismo, oportunidades de inclusão no mundo de trabalho.

A capacitação ocorreu no mês de abril do corrente ano e contou com a presença de profissionais de diversos municípios, das áreas de psicologia, pedagogia, terapia ocupacional, assistência social

e outros. O tema abordado foi: “Desconstruindo o Capacitismo para o Mercado de Trabalho mais Inclusivo”. Neste modelo foi apresentado o passo a passo para a realização da oficina, desde a busca ativa dos usuários até o encaminhamento para o mercado de trabalho, incluindo critérios de ingresso, metodo-

sim, ensinar as pessoas com autismo e deficiência intelectual que há um caminho, por vezes tortuoso, mas possível de tornar pessoas com TEA habilitadas para o mercado de trabalho, com respeito às suas singularidades, formando verdadeiros sujeitos de direitos e também de deveres como cidadãos.

logia, conteúdos desenvolvidos, atividades complementares, monitoramento e avaliação, relato das visitas às empresas e cases de sucesso, sendo ministrado pelas técnicas da Fundação.

A partir da realização da oficina, Marli Gazzoni, Diretora de projetos e Eventos do Círculo TEAmo, relata: “Ao longo dos anos de trabalho, junto ao Círculo TEAmo, nos deparamos com a necessidade de aprofundarmos na temática empregabilidade para pessoas

Eloide Marconi¹

Kaici Marcondes de Carvalho²

Lisiane Gil³

Marco Antônio Santos⁴

Agradeço imensamente à equipe da FADERS que voluntariamente se disponibilizou a vir até Nova Prata, nos orientar como lidar com essa realidade, mostrando as ferramentas adequadas que possibilitem um futuro diferente para as pessoas com deficiência; um futuro de aprendizado, conquista, independência e autonomia, que é o desejo de qualquer família para seus filhos, com ou sem deficiência”.

A FADERS Acessibilidade e Inclusão é uma Fundação que prima pelo desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiência e pessoas com altas habilidades, sendo uma de suas atribuições a Capacitação de Instituições para atender com excelência esta população.

Neste sentido, esta Capacitação vem instrumentalizar o Círculo TEAmo a fomentar a acessibilidade, a inclusão e permanência das pessoas com autismo no mundo de trabalho.

¹Analista Assistente Social - FADERS.

²Analista Psicóloga - FADERS.

³Analista Pedagoga - FADERS.

⁴Auxiliar Técnico - FADERS.



FORMAÇÃO HUMANA E PROFISSIONAL

Em um mercado cada vez mais competitivo, não basta ser um profissional tecnicamente qualificado. As empresas buscam pessoas que saibam trabalhar em equipe, se comunicar de forma clara, tomar decisões conscientes e agir de maneira ética. Pensando nisso, o Instituto Elisabetha Randon (IER), em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), oferece muito mais do que uma formação técnica no curso de Operador de Processos Logísticos oferece uma formação que transforma vidas.

Ao longo do curso, que dura 10 meses, os aprendizes mergulham no setor logístico, aprendendo diariamente sobre diversos processos da profissão, como processamento de pedidos, recebimento, armazenagem, gestão de estoque e

de cadeia de suprimentos, manuseio, sustentabilidade, parcerias estratégicas, gestão de riscos, embalagens e transporte, para que ao final da jornada tenham adquirido uma visão técnica e empresarial sobre a eficiência e a satisfação do cliente nas operações comerciais.

Sendo o Instituto Elisabetha Randon mantido pela Randoncorp, um grupo de empresas que é referência global em soluções para o transporte, os alunos do Iniciação Profissional (IP) têm a oportunidade única de conhecerem os setores logísticos de diversas unidades da companhia, para experienciarem como a cadeia de suprimentos funciona na prática, recebendo

*Simone Hainzenreder Pedrosa**

*Fabiula velho***

*Franciele Toledo Fuentes****

insights da área diretamente de gestores de empresas líderes de mercado, que também oferecem palestras e pequenos cursos sobre a área.

Um dos principais pilares do curso é o desenvolvimento da comunicação assertiva, uma competência essencial não só para a logística, mas para qualquer carreira. Ao longo do curso, os jovens são constantemente incentivados a expressar suas ideias de forma clara, objetiva e respeitosa, a construir um diálogo colaborativo, fortalecendo o trabalho em equipe, a lidar com situações de conflito de forma equilibrada e profissional e a desenvolver apresentações dinâmicas

e participação ativa nas atividades. Essa habilidade não apenas melhora a convivência no ambiente profissional, mas também fortalece a autoconfiança e a capacidade de liderança dos jovens.

Outro diferencial do programa é a aplicação prática dos princípios do Guia Ético, que norteiam a formação dos aprendizes. Eles são estimulados a refletir e praticar valores como respeito às pessoas e às diferenças, responsabilidade nas tarefas e nas relações, integridade

nas ações e nas escolhas, comprometimento com o ambiente, a empresa e a sociedade. Esses valores são fundamentais para formar não apenas bons profissionais, mas cidadãos conscientes, capazes de gerar impacto positivo onde atuarem.



IP - Fras-le 2025 mahhã.

O curso, conduzido pela docente Franciéle Toledo Fuentes que desenvolve nos aprendizes um conjunto de competências essenciais para a vida profissional e pessoal. Os estudantes do curso de Operador de Processos Logísticos analisam a cadeia de suprimentos e notam a complexidade dos processos em que um produto chega à mão do consumidor. A gestão de riscos, por sua vez, os prepara para identificar possíveis problemas e evitá-los, garantindo a continuidade dos processos e tornando-os mais eficientes. Desse modo, o curso proporciona a oportunidade de serem profissionais qualificados, adaptados e conscientes sobre a importância da logística.

Muito mais que profissionais, formando cidadãos do futuro, o programa de Iniciação Profissional (IP), oferecido pelo IER, em parceria com o SENAI, mostra que a formação profissional de excelência vai além do ensino técnico. Ela envolve

o desenvolvimento do ser humano como um todo, preparando os jovens para os desafios do mercado de trabalho e para a construção de uma sociedade mais justa, ética e sustentável.



Cristina Fadanelli e Maurien Randon Barbosa (Foto: João Lazzarotto)



IP-Interlagos.

**Coordenadora Pedagógica do SENAI Caxias. Pós-graduada em Gestão de Pessoas e Pós-graduada em Psicopedagogia. Graduada em Pedagogia.*

***Orientadora Pedagógica Florescer. Pós-gestão escolar com ênfase em orientação e coordenação escolar/Educação especial e inclusiva e Neuropsicopedagogia institucional e clínica/Gestão em Serviço Social e Projetos Sociais/Pedagogia empresarial.*

****Instrutora da SENAI. Pós-graduada em Docência do Ensino Superior; MBA em Gestão de Pessoas; Pós em andamento em Engenharia de produção. Graduada em: Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Tecnologia em Logística, Bacharel em Administração.*

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, APRENDIZAGEM E MUNDO DO TRABALHO

No final de junho de 2025, durante a comemoração dos 90 anos do Tribunal de Contas do Estado do RS, a presidente executiva do Todos pela Educação, Priscila Cruz, fez uma apresentação sobre educação profissional e alertou quanto à baixa adesão ao ensino profissionalizante no Brasil: apenas 15% dos estudantes de ensino médio estão matriculados nessa modalidade. Na América Latina, a média é de 22%, enquanto países como Alemanha e Suíça conseguem uma adesão superior a 50%.

Melhorar a qualidade da educação é o principal desafio que temos no Brasil, e a educação profissional está inserida nessa realidade. Embora tenhamos boas instituições atuando na formação de nossos estudantes, ainda carecemos de políticas adequadas que favoreçam e valorizem a educação profissional, especialmente no ensino médio. Quando observamos a falta de profissionais qualificados no mundo do trabalho, essa carência fica ainda mais evidente.

Nesse contexto, os programas de aprendizagem profissional cumprem um



*José Paulo da Rosa**

papel essencial, minimizando as deficiências da educação formal e possibilitando que mais jovens tenham acesso ao primeiro emprego e preencham as enormes lacunas existentes nas empresas, ocasionadas pela dificuldade na captação de novos trabalhadores. A Lei da Aprendizagem compreende o melhor programa existente no país para inserção do jovem ao mundo do trabalho.

Algumas empresas enxergam na obrigação da contratação de aprendizes um ônus difícil de ser cumprido, mas precisamos divulgar melhor e fazer dessa exigência um bônus para os empresários. Estes podem contar com jovens trabalhadores exercitando a parte prática na sua empresa e recebendo a formação profissional em uma entidade devidamente registrada para esse fim, permitindo às empresas terem acesso a possíveis trabalhadores a

sua disposição, muito além do benefício social que proporcionam.

Construir novas fábricas, comprar equipamentos, projetar leiautes e sistemas de produção é relativamente fácil. O difícil é selecionar e desenvolver as pessoas certas para fazer com que o seu empreendimento tenha sucesso. Dessa forma, o programa de aprendizagem profissional pode ser um grande aliado. Enquanto não mudamos a realidade da educação profissional brasileira, vamos aproveitar a excelência dos programas de aprendizagem existentes, em benefício das empresas, dos jovens e da sociedade.

**Reitor da Universidade
Feevale*



JOVEM APRENDIZ: A DESCOBERTA DE GRANDES TALENTOS

Os jovens representam o presente e, sobretudo, o futuro de qualquer sociedade. Em Caxias do Sul, nosso compromisso com a juventude vai além de palavras: se traduz em ações concretas que visam capacitá-los e garantir oportunidades para crescer e transformar nossa cidade.

Sabemos que cada jovem carrega dentro de si um potencial imenso e com o programa Jovem Aprendiz podemos descobrir esses talentos. O programa proporciona acesso ao mercado de trabalho de forma digna, orientada e transformadora. Sabemos que muitos adolescentes enfrentam dificuldades para conseguir o primeiro emprego. A falta de experiência, muitas vezes, se torna um obstáculo. Por isso, o programa é tão importante: ele permite que o jovem cresça acompanhado, com direitos garantidos, orientação técnica e apoio educacional.

Como gestor municipal, vejo com orgulho as parcerias com empresas, instituições de ensino profissionalizante e entidades. Juntos, estamos ampliando as oportunidades, promovendo a inclusão e



*Adiló Didomenico**

contribuindo para a construção de uma cidade mais justa, solidária e preparada para o futuro.

Acreditamos firmemente que os jovens são agentes de mudança, protagonistas em suas próprias histórias e peças-chave para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e inovadora.

Investir nos jovens é investir no futuro de Caxias do Sul. Preparar os jovens para o mercado de trabalho com cursos técnicos, parcerias com empresas locais e iniciativas empreendedoras não é apenas garantir o seu sustento, mas também fortalecer a economia. Jovens capacitados e engajados trazem inovação, criatividade e energia para todos os setores produtivos.

A profissionalização, quando bem estruturada, não apenas gera empregos, mas também estimula o surgimento de novos negócios e soluções inovadoras

para os desafios da nossa cidade. Jovens bem preparados não são apenas trabalhadores do futuro – são também líderes e transformadores sociais.

Em Caxias do Sul, acreditamos que a juventude não deve ser apenas ouvida, mas também apoiada em seus sonhos e ambições. Nosso município é rico em talentos jovens, e cabe a nós, como gestores, proporcionar condições para que eles possam se desenvolver plenamente.

**Prefeito de Caxias do Sul*



O CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, de acordo com o disposto no artigo 428 da CLT.

Entretanto, a idade máxima mencionada acima não se aplica a aprendizes com deficiência.

Outrossim, o referido contrato não poderá ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência.

Além disso, para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar,



*Emerson Tyrone
Mattje**

sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

A formação técnico-profissional metódica será realizada por meio de programas de aprendizagem profissional organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade do SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP, sendo que na hipótese de não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, essa poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

Quanto à remuneração, garante-se ao aprendiz, salvo condição mais

favorável, o salário mínimo hora.

Ademais, nos contratos de aprendizagem a alíquota do FGTS é de 2% da remuneração mensal paga ou devida ao aprendiz. E a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Ainda, o aprendiz faz jus ao gozo de férias, sendo que o empregador fará coincidir, no caso de aprendizes com idade inferior a 18 anos, com as férias escolares do ensino regular, ainda que não seja o ensino fundamental.

O empregado aprendiz também possui direito à gratificação natalina (13º salário).

Outro direito a que o aprendiz faz jus é o vale-transporte, que deve ser concedido pelo empregador ao aprendiz para o

deslocamento da residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa.

É importante frisar que a seleção de aprendizes deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como: jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; jovens e adolescentes com deficiência etc.

Desta forma, é possível concluir que o contrato de aprendizagem profissional é instrumento de inclusão das pessoas com deficiência, pois facilita o emprego formal e a qualidade de vida dessas pessoas, sendo que após o término do curso, essas pessoas devidamente qualificadas não terão mais óbice para serem contratadas como “empregados efetivos” e, assim, passarem a ser computadas no sistema legal de cotas de empregados com deficiência previsto no artigo 93, da Lei 8.213/1991.

**Pós-Doutor em Políticas Sociais e Cidadania (Universidade Católica do Salvador - Salvador/BA). Doutor em Diversidade Cultural e Inclusão Social (Universidade Feevale - Novo Hamburgo/RS). Auditor-Fiscal do Trabalho à disposição da Coordenação Nacional de Fiscalização do Trabalho Infantil da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.*

APRENDIZAGEM, UM DOS CAMINHOS DE ESPERANÇA DA JUVENTUDE

Inicialmente, convém registrar que a Sociedade, juntamente com o Estado e a Família, é corresponsável pela garantia de direitos das crianças e adolescentes, com absoluta prioridade, assegurando-lhes, além do direito a própria vida e outros valores e princípios fundamentais, em consonância com a dignidade e a humanidade, o direito à profissionalização.

Esse tema alcança relevância, em especial, num País com tantas desigualdades, vulnerabilidades e carências sociais, principalmente, em relação as pessoas em desenvolvimento (os adolescentes e os jovens), que passam por inúmeras dificuldades.

E, na socioeducação, mais ainda, pois quando se chega nesse ponto, em inúmeros casos, de ausência total de direitos mínimos, a pessoa que está em formação, caso não receba uma OPORTUNIDADE, nem seja ACOLHIDA e PERCEBIDA com um cidadão, infelizmente,

não terá alternativas saudáveis e construtivas, sendo, mais uma vez,



Charles Maciel
Bittencourt*

vítima de negligências,

que podem atingir não apenas a si e sua família, mas, também, a coletividade.

Felizmente, a sociedade pode e deve participar de uma nova história para os adolescentes e jovens que atravessam essas dificuldades, propiciando-lhes oportunidades e visibilidade construtiva, com dignidade, e a APRENDIZAGEM é uma delas.

Trabalhando, há aproximadamente 27 anos como Magistrado, sendo os últimos 09 anos, na socioeducação, posso atestar, com tranquilidade e segurança, que a aprendizagem é uma das grandes oportunidades para a mudança de muitas histórias, não só dos jovens, como também de seus familiares, e da própria sociedade.

E, nessa caminhada, poderia, ainda, citar inúmeras Instituições que realizam um trabalho de excelência na aprendizagem no Estado do Rio Grande do Sul, mas, dando protagonismo direto aos agraciados com esta grande oportunidade, indico a Obra “*Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil: em prosa, verso e imagem*”¹, como o símbolo e o significado da aprendizagem na vida das pessoas em desenvolvimento, na esperança, que mais vagas surjam, para que a sociedade, com um todo, colha os bons frutos dessa história, além é claro das pessoas beneficiadas, diretamente.



¹ *Aprendizagem e erradicação do trabalho infantil: em prosa, verso e imagem* – Porto Alegre: Evangraf, 2024. Trabalhos participantes dos Concursos para Jovens Aprendizes, promovidos pelo FOGAP.

*Juiz titular do 3º Juizado da Infância e Juventude de Porto Alegre/RS.

Apoio, qualificação e engajamento

A Associação do Bem Estar da Criança e do Adolescente, ASBEM, está localizada na cidade de Novo Hamburgo e desenvolve ações para erradicar o trabalho infantil e o subemprego. Em um histórico de mais de 48 anos de atuação, inúmeras vidas foram transformadas por meio da inserção produtiva e da ampliação da empregabilidade. Os esforços pedagógicos e as ações sociais aplicadas pela entidade, buscam romper a dualidade entre trabalho e educação, estimulando a qualificação continuada e o reconhecimento do sujeito histórico, diante dos desafios que assolam a adolescência e a juventude em seu ingresso no mundo do trabalho. Para além da inserção produtiva, aposta-se na permanência nos espaços laborais, como estratégia para minimizar a exposição às violências, ampliar o repertório de habilidades sociais e potencializar este indivíduo para a vida comunitária. A entidade mantém um diálogo constante com as empresas cotistas para estruturar práticas pedagógicas que possam resguardar ao aprendiz uma significativa vivência profissional.

Neste *roll* de empresas cotistas, a ASBEM, encontra verdadeiros agentes de transformação. Empresas que enxergam para além da obrigatoriedade da Lei. Empresas que promovem um positivo impacto social, acolhendo adolescentes e jovens vulneráveis, instruindo-os para os desafios corporativos, fomentando a cidadania e o promovendo o bem estar dos aprendizes.

Algo que pode parecer pequeno tem o poder de abrir portas para novos começos e oportunidades de aprendizado.

Para este artigo, apresenta-se a empresa METALTHAGA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE METAIS, localizada em Novo Hamburgo, dirigida por Débora Oliveira e Henrique Assunção José. A empresa Metalthaga e a ASBEM são parceiras de longa data, atuando de forma conjunta para a inserção de jovens no mercado de trabalho. Inúmeros aprendizes foram contratados pela empresa ao longo do período e muitos permaneceram – ou retornaram – para a empresa como colaboradores. É o exemplo da Maria Eduarda.

Para além da contratação de aprendizes, do desenvolvimento profissional ofertado e pela confiança em trazê-los para vagas efetivas no quadro laboral, a empresa Metalthaga ainda contribuiu com ações sociais de impacto para a entidade.

Em fevereiro de 2025 a ASBEM iniciou duas turmas de Aprendizagem Comercial em Comércio e Serviços, com 80 aprendizes no total. O público prioritariamente atendido pela entidade, refere-se aos adolescentes e jovens em situação de risco e vulnerabilidade. Há um distinto esforço para a permanência destes jovens no programa e entre os desafios iniciais desta jornada, evidencia-se o acesso aos materiais básicos para os estudos.

Daniela Fabiane von Mühlen Sperb*

A empresa Metalthaga realizou uma ação interna com seus colaboradores e arrecadou os cadernos necessários para as atividades teóricas do Curso. Cada aprendiz recebeu um caderno para registrar os saberes desenvolvidos durante as aulas. Essa iniciativa reforça a importância da responsabilidade social empresarial e das parcerias entre empresa e a sociedade civil. A entrega dos cadernos simboliza o acolhimento e a valorização dos jovens.

O compromisso da Metalthaga vai além das soluções em alumínio, nas palavras da empresa: “*Estamos empenhados em construir um futuro melhor para os jovens. Algo que pode parecer pequeno tem o poder de abrir portas para novos começos e oportunidades de aprendizado. Agradecemos profundamente a todos que se uniram a nós neste projeto, fazendo a diferença na vida de tantas pessoas*”.

*Esp. Gestão, Coordenadora Pedagógica,
Apoio da Empresa Metalthaga.



Registro da entrega dos cadernos aos jovens aprendizes das novas turmas

O papel das empresas na aprendizagem: construindo o futuro com responsabilidade

Equipe técnica da Associação Reviver

Em um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo, a aprendizagem profissional deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade estratégica para as empresas. No Rio Grande do Sul, esse cenário é ainda mais evidente diante dos desafios econômicos e sociais que exigem inovação, qualificação e responsabilidade social. Nesse contexto, as empresas têm um papel fundamental: formar, incluir e desenvolver talentos por meio da aprendizagem.

A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) determina que empresas de médio e grande porte contratem jovens aprendizes, garantindo a eles a oportunidade de ingressar no mundo do trabalho com formação técnica e acompanhamento adequado. Muito além de uma obrigação legal, essa é uma grande oportunidade para transformar realidades e investir no próprio futuro da empresa.

Ao abrir suas portas para aprendizes, a empresa contribui para o desenvolvimento da juventude, combate ao desemprego, fortalece a cidadania e forma profissionais alinhados com sua cultura e necessidades. Jovens bem orientados, motivados e capacitados tendem a se tornar colaboradores engajados e produtivos, especialmente quando inseridos em ambientes que valorizam o aprendizado contínuo.

A Associação Reviver Canoas, como entidade formadora, tem atuado fortemente para apoiar empresas gaúchas nesse processo. Com experiência consolidada e foco na formação integral de adolescentes e jovens, a Reviver oferece programas de aprendizagem que aliam conhecimento técnico, desenvolvimento humano e acompanhamento pedagógico. A parceria entre empresas e entidades formadoras como a Reviver é essencial para garantir qualidade na formação e efetividade nos resultados.

Investir em aprendizagem é também uma estratégia de renovação. Empresas que formam novos talentos internamente reduzem custos com recrutamento, promovem diversidade e criam equipes mais preparadas para os

Investir em aprendizagem é também uma estratégia de renovação. Empresas que formam novos talentos internamente reduzem custos com recrutamento, promovem diversidade e criam equipes mais preparadas para os desafios.

desafios do presente e do futuro. Em um estado com forte tradição empreendedora como o Rio Grande do Sul, esse compromisso com a formação profissional é parte do legado que queremos construir.

Assumir o papel de formador de jovens é, portanto, mais do que cumprir uma lei: é demonstrar visão de futuro, compromisso social e responsabilidade empresarial. Juntos, empresas e entidades como a Associação Reviver Canoas podem transformar oportunidades em histórias de sucesso – e contribuir para o desenvolvimento sustentável do nosso estado.

Por fim, fica claro que as empresas qualificadas são essenciais para o desenvolvimento e sucesso do programa Jovem Aprendiz. São essas organizações que possibilitam a integração entre a formação teórica e a prática profissional, proporcionando a muitos jovens a oportunidade do primeiro emprego com dignidade, orientação adequada e possibilidade de crescimento profissional. Ao investir de forma responsável na formação desses aprendizes, as empresas contribuem para a inclusão, redução de desigualdades sociais, o fortalecimento da cidadania e construção de carreiras de inúmeros profissionais. Dessa forma, mais do que atender a uma exigência legal, a adesão ao programa deve ser vista como um compromisso com a transformação social e com a construção de um mercado de trabalho mais qualificado, inclusivo e preparado para os desafios do futuro.



A aprendizagem profissional como política pública de inclusão produtiva

Ariadne de Almeida Nury*

A aprendizagem profissional é uma política pública essencial para a inclusão produtiva de adolescentes e jovens, especialmente em contextos de vulnerabilidade social. Estruturada na combinação entre formação teórica e prática, ela promove o desenvolvimento de competências técnicas, socioemocionais e cidadãs, preparando os jovens para sua inserção qualificada no mundo do trabalho.

Inspirados na pedagogia de Paulo Freire, compreendemos que educar é mais do que transmitir conteúdos: é contribuir para que o sujeito compreenda sua realidade e atue sobre ela. Nessa perspectiva, o ambiente de trabalho deixa de ser apenas espaço de produção e passa a ser também território formati-

O papel das empresas como agentes qualificadores no desenvolvimento da juventude.

vo. Empresas que contratam aprendizes assumem, assim, um papel estratégico: tornam-se parceiras da educação e coautoras de trajetórias de transformação.

O sociólogo Bauman, ao refletir sobre a fluidez e a insegurança das relações contemporâneas, destaca a importância de estruturas que deem sentido e estabilidade aos indivíduos. A aprendizagem profissional é uma dessas estruturas. Para muitos jovens, a experiência como aprendiz é seu primeiro contato com o mundo do trabalho, com a disciplina de rotinas, a cultura organizacional e as responsa-

bilidades profissionais. Quando bem acompanhada, essa experiência fortalece a autoestima, amplia horizontes e planta as bases para um projeto de vida.



A COOPATER, em parceria com a COTRISEL, celebra a formação da turma de aprendizagem no município de Formigueiro



3ª Turma de Aprendizes Cooperativos do Campo, do município de Triunfo, em parceria com a cooperativa CERTAJA Energia Desenvolvimento

Marchal Rosenberg, desenvolvedor da Comunicação Não Violenta (CNV), observa que o trabalho pode e deve ser formador de vínculos e competências, quando orientado por princípios pedagógicos. Nesse contexto, a empresa qualificadora precisa ir além da função empregadora: ela se torna espaço educativo. Para isso, é necessário compromisso institucional, supervisão qualificada e um ambiente favorável à aprendizagem. Não se trata apenas de cumprir uma cota legal, mas de participar ativamente da construção de um futuro mais inclusivo e produtivo.

A ciência também reforça essa urgência. Frances E. Jensen, em *O Cérebro Adolescente*, explica que o cérebro dos jovens está em intensa fase de desenvolvimento, sendo altamente receptivo a estímulos positivos. Isso significa que as experiências vividas no ambiente profissional impactam diretamente sua formação cognitiva, emocional e social. Quanto mais significativa for essa vivência, maiores as chances de êxito na trajetória futura.

As cooperativas educacionais, por sua vez, têm se destacado como mediadoras dessa formação, articulando currículo, acompanhamento pedagógico e inserção profissional. Juntas com as empresas contratantes, compõem uma rede que conecta educação, trabalho e cidadania. Quando apoiadas por políticas públicas consistentes, essas parcerias contribuem para reduzir desigualdades e ampliar oportunidades.

Investir na aprendizagem profissional é mais do que formar trabalhadores — é formar cidadãos. É uma aposta no potencial transformador da juventude e na responsabilidade social das organizações. As empresas que reconhecem esse papel e atuam como agentes qualificadores tornam-se protagonistas de uma mudança concreta: oferecem não apenas empregos, mas futuros possíveis.

*Graduada em Administração Pública na UERGS e estagiária na COOPATER.

A importância das equipes multidisciplinares no ciclo final da Aprendizagem

A equipe multidisciplinar tem um papel de extrema importância, devido ao suporte na esfera psicológica, pedagógica e de cunho profissional.

Nossos desafios têm sido significativos em potencializar nossos aprendizes no término de sua jornada, visto que muitos não se sentem capazes de enfrentar novos caminhos na conclusão dos cursos e prática nas instituições parceiras.

Encerrar o ciclo da aprendizagem profissional é mais do que finalizar um contrato: é conduzir o jovem aprendiz por uma travessia marcada por expectativas, inseguranças e sonhos. No Instituto Social 10, em 2024, acompanhamos jovens em formação para auxiliar administrativo. Ao final do percurso, diversas empresas decidiram efetivá-los, demonstrando o impacto de um acompanhamento comprometido e integral – realizado por equipes multidisciplinares.

O Manual da Aprendizagem Profissional 2024 ressalta que a formação técnico-profissional deve considerar o desenvolvimento físico, moral e psicológico do jovem. Mas é sobretudo na etapa final que a atuação de educadores, pedagogos, orientadores, psicólogos e assistentes sociais se mostra crucial. É nesse momento que surgem dúvidas sobre o futuro, frustrações com a não efetivação

Os jovens, em meio ao processo de trabalho, amadurecem social e profissionalmente, desenvolvendo novas redes de convivência e formas de ler o mundo.

e o medo da ruptura. Há também sonhos que precisam ser reafirmados, especialmente entre jovens oriundos de territórios vulneráveis.

Segundo Pereira e Spíndola (2020), a vivência do primeiro emprego é percebida como uma experiência de si. Os jovens, em meio ao processo de trabalho, amadurecem social e profissionalmente, desenvolvendo novas redes de convivência e formas de ler o mundo. É, portanto, fundamental que esse encerramento não seja uma queda brusca, mas sim uma transição cuidada e potencializadora.

As equipes multidisciplinares são as pontes possíveis entre a realidade e o desejo. Elas ajudam o jovem a se ver como parte da empresa, mas também como sujeito de uma trajetória. Estar atento ao impacto emocional deste ciclo é responsabilidade coletiva — das entidades formadoras, das empresas e dos gestores de políticas públicas.

Ao oferecer escuta, mediação e afeto, essas equipes acolhem os aprendizes em seus dilemas e os incentivam a projetar um futuro. Como mostram as práticas no Instituto Social

Margareth Abreu*

Taís Pereira**

10, o sucesso da aprendizagem não é medido apenas pela contratação ao final do ciclo, mas pela capacidade de cada jovem de seguir acreditando em si mesmo.

Defender a presença de equipes multidisciplinares é garantir que os jovens sejam protagonistas do próprio caminho, não apenas mão de obra em formação. É apostar num Brasil onde aprender também é sonhar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual da Aprendizagem 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/>. Acesso em: 25 mai. 2025.

PEREIRA, L.; SPÍNDOLA, A. A Experiência da Aprendizagem na Construção de Identidades Juvenis. Revista T22, Vol. I, n. 2, p. 457-477, 2020.

**Pedagoga, Neuropsicóloga e Coordenadora Geral no Instituto Social 10.*

***Psicóloga Afro Referenciada em formação e Articuladora Comunitária no Instituto Social 10.*



Formatura do Curso de Aprendizagem em Auxiliar Administrativo 2025

Aprendizagem profissional e seu papel renovador dentro do terceiro setor

Janice da Silva Azambuja*

A aprendizagem profissional deve ser compreendida como uma política de transformação social e produtiva, na qual formação, inclusão e inovação caminham juntas em direção a um mercado de trabalho mais justo, dinâmico e sustentável. Este processo é essencial para o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais em jovens que estão iniciando sua jornada profissional. Nesse contexto, as empresas qualificadas exercem papel estratégico no tocante da oferta de ambientes formativos que identificam e desenvolvem potenciais talentos. Investir nesse modelo representa não apenas cumprir uma função social, mas também ampliar a competitividade e eficiência organizacional.

O Instituto Brasileiro Pró Educação, Trabalho e Desenvolvimento – ISBET, enquanto entidade formadora, compreende que as expectativas em relação aos jovens aprendi-

Desenvolvendo talentos, formando cidadãos em uma jornada de inclusão e oportunidades reais para jovens aprendizes nas empresas qualificadas.

zes estão em constante transformação. Hoje, espera-se não apenas a aquisição de conhecimentos técnicos, mas também o domínio de habilidades interpessoais, como comunicação assertiva, liderança, responsabilidade, proatividade e trabalho em equipe. De acordo com Teixeira (2003, p. 243), trata-se do “surgimento de formações qualitativamente novas, com ritmo próprio e que precisam sempre de mediações especiais”.

O impacto da atuação desses aprendizes nas empresas é significativo. Ao investir em programas de aprendizagem, as organizações não apenas formam profissionais ali-

nhados às suas necessidades, mas também se beneficiam da diversidade de pensamento e da energia juvenil. Jovens, considerados nativos digitais, têm facilidade natural com o uso de tecnologias, contribuindo para a inovação e adaptação em ambientes corporativos cada vez mais digitais. Seu dinamismo também promove mudanças culturais positivas, tornando o ambiente mais criativo e colaborativo.

A partir da teoria de Vygotsky (1989), compreende-se que o desenvolvimento humano ocorre por meio de interações dialéticas entre fatores internos e externos. A formação profissional, nesse sentido, não é apenas técnica, mas também psicológica e social, e que se configura como uma experiência transformadora, possibilitando ao jovem aprendiz a construção de sua identidade profissional e o desenvolvimento de competências essenciais para sua inserção no mundo do trabalho. Seu papel nas empresas continua a evoluir. Embora haja desafios como a necessidade de supervisão qualificada e acompanhamento pedagógico eficaz, os benefícios são evidentes tanto para os jovens, que ampliam suas oportunidades, quanto para as empresas, que formam talentos alinhados aos seus valores e objetivos, logo, a formação profissional por meio da aprendizagem vai muito além da simples inserção no mercado.

REFERÊNCIAS

TEIXEIRA, A. C. de A. Formação profissional e educação de jovens: desafios contemporâneos. São Paulo: Cortez, 2003.

VYGOTSKI, L. S. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

VYGOTSKY, L. S. A construção do pensamento e da linguagem. São Paulo: Martins Fontes, 1989.



Registro da visita técnica a empresa parceira TR5 acompanhado pelo Jovem Aprendiz

**Graduada em Pedagogia e Especialista em Coaching Educacional, atua como Analista de Aprendizagem*

Mirar no futuro: a aprendizagem profissional como estratégia para a formação qualificada

Andressa Malhão*

A vivência da Aprendizagem Profissional na vida dos jovens contemplada pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/00) é, sem dúvida, uma experiência qualificadora para o futuro, que resulta em transformações significativas de realidades sociais. O legado que duas décadas da promulgação dessa lei tem proporcionado à vida – e ao futuro – de milhares de jovens é a garantia de direitos e a promoção de oportunidades profissionais que garantirão um futuro digno e de oportunidades.

Contudo, pensar na qualificação do programa de aprendizagem profissional requer pensar na parceria estabelecida entre as empresas contratantes, as entidades formadoras e os jovens atendidos. Essa parceria, para além de cumprir obrigações técnicas e legais, precisa ser uma ponte que possibilite atravessamentos para um futuro promissor, no qual cada um tem uma função importante e singular, com o objetivo central de proporcionar um ambiente fértil às mudanças e transformações sociais.

Para isso, a empresa contratante se tor-

Uma parceria de compromisso mútuo, não apenas para o desenvolvimento e capacitação dos jovens que recebem formação, mas com a qualificação dos espaços profissionais que os jovens estão se inserindo e compondo como profissionais.

na não apenas um parceiro nessa estrutura legal, mas um parceiro que projeta também para si um futuro qualificado. Afinal, a inserção de jovens aprendizes no seu quadro funcional e na rotina diária da empresa também se torna uma forma estratégica de busca e descoberta de novos talentos, além de oportunizar uma formação qualificada para a área de atuação do jovem profissional.

A experiência que a Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio procura estabelecer com as empresas parceiras da aprendizagem é esta: uma parceria de compromisso mútuo, não apenas para o desenvolvimento e capacitação dos jovens que aqui recebem formação, mas com a qualificação dos espaços profissionais que os jovens estão se inserindo e compondo como profissionais.

Um importante exemplo dessa parceria é a realizada entre a Fundação com a empresa Corsan Aegea, que juntas idealizaram e criaram o curso de aprendizagem profissional em Gestão Ambiental, um curso até então inédito no estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo de formar profissionais para atuar

na prática de Saneamento.

O programa intitulado Aprendiz Aquarela é uma iniciativa inédita na empresa e visa qualificar futuros talentos, formando novos profissionais para o setor, com foco no gerenciamento dos recursos naturais, especialmente sobre questões que envolvem saneamento e a preservação destes recursos. Para receber os jovens, a empresa tem qualificados seus profissionais para o acolhimento dos aprendizes, que realizam suas práticas em diferentes setores da empresa, propiciando o desenvolvimento em diferentes áreas da formação profissional, oportunizando um aprendizado mútuo entre empresa e jovem aprendiz. Assim como o nome do programa, a aquarela ao ser misturada à água resulta em algo único e especial, a mistura de talentos e habilidades entre empresa e jovem aprendiz resulta em um singular efeito: o aprendizado qualificado e a diversidade social.

Ao estabelecer essa parceria, a Fundação O Pão dos Pobres e a empresa Corsan Aegea, para além do cumprir com obrigações legais da lei da aprendizagem, também possibilita projetar o olhar para o amanhã – mirar no futuro. O futuro da empresa e o futuro dos jovens profissionais que ali se desenvolvem, comprometidos com o desenvolvimento humano, a garantia de direitos e a promoção da igualdade de oportunidades.

**Historiadora (UFRGS), pedagoga (La Salle) e educadora social.*



Jovem aprendiz em atividade prática na empresa Corsan Aegea – Débora Oliveira dos Santos – Pão dos Pobres.



Jovens aprendizes do curso Gestão Ambiental com o educador Thiago Beltrame e representante da CORSAN AEGEA Juliana Borba



Jovens aprendizes do curso Gestão Ambiental em atividade na Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio

Empresas qualificadas formam profissionais qualificados

Isabel Canabarro Paiva*

O sucesso do processo de aprendizagem profissional depende, pela própria essência da Lei, de uma empresa qualificada. Mas o que se entende e o que se espera de uma empresa dita “qualificada”? Juridicamente falando, uma empresa se torna apta a receber um aprendiz, prioritariamente, tendo cotas de aprendizagem disponíveis para contratação, calculadas a partir do número de funcionários que ela comporta. Mas isso somente não basta. As organizações precisam estar preparadas para o acolhimento, o acompanhamento e uma efetiva colaboração no desenvolvimento integral destes jovens.

É preciso, principalmente, reconhecer que aprendizes estão ali para serem orientados no processo de qualificação profissional, e não somente para o cumprimento de uma obrigatoriedade legal. Ter um olhar mais sensível para a aprendizagem profissional torna a parceria entre empresa e instituição formadora muito mais eficaz quanto ao desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais indispensáveis para o mercado de trabalho, e oportuniza, sobretudo, o desenvolvimento de competências socioemocionais que farão toda a diferença na capacidade de empregabilidade de futura destes jovens.

Sabemos que o mercado atual exige dos profissionais muito mais resiliência, iniciativa e dinamismo: todas essas competências garantem maior flexibilidade e adaptação às mudanças tecnológicas, além de inteligência emocional perante as dificuldades. E tais

O mercado atual exige dos profissionais muito mais resiliência, iniciativa e dinamismo.

habilidades não se constroem apenas em sala de aula, elas se desenvolvem por meio de vivências práticas, do contato com a cultura organizacional e da convivência com diferentes profissionais dentro da empresa.

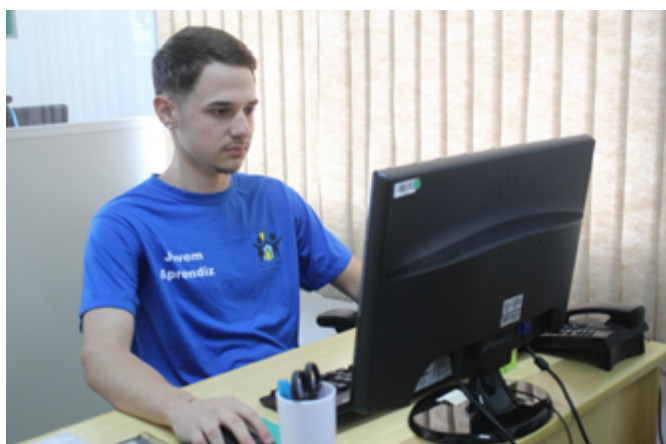
A empresa, portanto, desempenha um papel fundamental na formação destes aprendizes e, quando consegue ver nessa missão uma oportunidade de formar profissionais competentes e, quem sabe ainda, absorver e reter estes talentos no seu quadro funcional, muda totalmente a sua perspectiva quanto ao programa de aprendizagem profissional. Ao inserir um aprendiz no programa, a empresa investe em mão de obra qualificada, formada e treinada dentro dos valores e da cultura organizacional, o que a aproxima mais de resultados positivos e de sujeitos produtivos e engajados. Uma empresa realmente qualificada para receber aprendizes é aquela que consegue compreender a importância e o impacto social do programa na vida destes jovens, onde a oportunidade do primeiro emprego, vinculado a uma formação profissional, pode transformar sua realidade social e econômica. Isto porque a maioria deles é advinda de comunidades e famílias em situação de vulnerabilidade social.

Como entidade formadora, temos o privilégio de presenciar jovens sendo efetivados

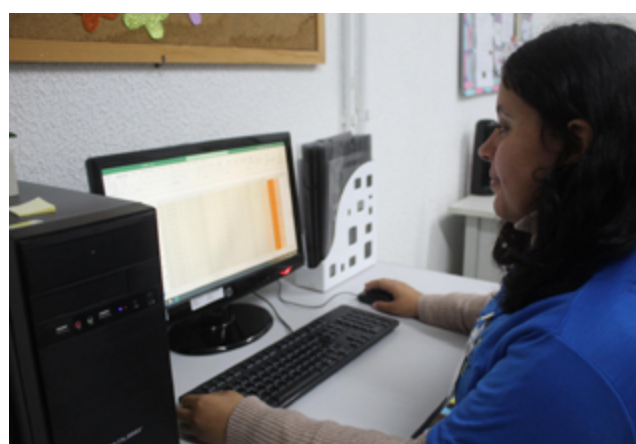
nas empresas depois (ou mesmo durante) a vigência do seu contrato de trabalho, tendo nestas empresas parceiras um potente articulador na construção de uma sociedade mais justa. Quando estas possibilitam a um jovem de periferia a entrada qualificada no mercado de trabalho, contribuem diretamente para transformar as estatísticas de trabalho informal, evasão escolar e exclusão social.

Portanto, a empresa qualificada é aquela que entende seu papel no cumprimento de cotas de aprendizagem para além do ambiente corporativo, reconhecendo na aprendizagem profissional um instrumento transformador, que gera impacto positivo não apenas na vida dos jovens, mas também nos resultados de seu negócio.

**Pedagoga Empresarial/Coord. Aprendizagem Profissional.*



Aprendiz Bernardo Camargo realizando sua prática.



Aprendiz Isabelle Selbach realizando sua prática.

Aprendizagem profissional e parcerias estratégicas: o papel das empresas qualificadas na inclusão produtiva de jovens

Diego Santos*

A aprendizagem profissional constitui uma política pública consolidada de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Ao articular formação teórica com prática supervisionada em ambientes corporativos, o modelo promove o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, contribuindo para a empregabilidade e a redução das desigualdades sociais.

Nesse contexto, destaca-se a atuação da Rede Cidadã, organização da sociedade civil com mais de duas décadas de experiência em programas de qualificação e inclusão produtiva. Sua metodologia é estruturada em três eixos: formação integral, acompanhamento individualizado e articulação com empresas qualificadas.

Nesse sentido, parcerias estratégicas são fundamentais na execução dessa política pública e o sucesso da mesma com seus públicos. As chamadas “empresas qualificadas” são aquelas que, para além do cumprimento

Jovens aprendizes ingressam nas empresas com formação prévia em temas como comunicação, cidadania, administração e inteligência emocional.

da cota legal de aprendizes, assumem um papel ativo na formação de novos talentos. Essas organizações compreendem a aprendizagem como uma estratégia de gestão de pessoas, inovação e responsabilidade social.

Ao estabelecer parcerias com instituições como a Rede Cidadã, essas empresas recebem suporte técnico-pedagógico contínuo, o que favorece a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, educativos e alinhados às diretrizes de ESG (Environmental, Social and Governance).

Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, a aprendizagem profissional representa uma via estruturada de recrutamento e desenvolvimento. Jovens aprendizes ingressam nas empresas com formação prévia em temas como comunicação, cidadania, administração e inteligência emocional. O acompanhamento técnico oferecido pela Rede Cidadã contribui para a integração desses jovens às equipes, reduzindo índices de rotatividade e fortalecendo a cultura organizacional.

Para investidores sociais, os resultados são mensuráveis. Dados recentes indicam que 81% dos jovens egressos dos programas da Rede Cidadã permanecem ocupados um ano

após o encerramento do contrato de aprendizagem. Além disso, apenas 7% desses jovens se encontram na condição de “nem-nem” (que não estudam nem trabalham), em contraste com a média nacional de 26,4%. Tais indicadores reforçam a efetividade da metodologia adotada e o potencial transformador das parcerias intersetoriais.

Em 2025, o Brasil contabilizou mais de 630 mil vínculos ativos de aprendizagem, com tendência de crescimento impulsionada por políticas públicas e pela demanda empresarial por mão de obra qualificada.

Nesse cenário, a atuação de empresas qualificadas, em articulação com organizações da sociedade civil, revela-se estratégica para o fortalecimento de políticas de inclusão produtiva e para a construção de um mercado de trabalho mais equitativo e sustentável.

A experiência da Rede Cidadã demonstra que a aprendizagem profissional, quando realizada em parceria com empresas comprometidas, vai além da formação técnica. Trata-se de uma política de desenvolvimento social com impactos diretos na produtividade, na inovação e na coesão social.



A aprendizagem profissional possibilita o diálogo entre a teoria escolar e a prática do trabalho, de forma saudável para os participantes.



Encontro de aprendizes sobre a importância da aprendizagem profissional como ponte entre a escola e o trabalho.



O Programa de Socioaprendizagem tem se mostrado a melhor ponte entre a escola e o trabalho para jovens de baixa renda.

**Administrador Público, especialista em Gestão de Pessoas. Atua como Coordenador de Relacionamento na Rede Cidadã, onde lidera estratégias de empregabilidade no segmento da Aprendizagem. Ao longo de 10 anos de atuação, foi responsável por promover a inserção profissional de mais de 15 mil jovens.*

Descobrimos o poder de transformar o mundo

Ana Oliveira*

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Juventude.

Atualmente, sabemos que o mundo está cheio de desafios complexos. Problemas como a desigualdade social, a degradação ambiental, a fome, a violência, a falta de acesso à educação de qualidade e a crise climática parecem, às vezes, intransponíveis. No entanto, é importante lembrar que, mesmo diante de tantas dificuldades, existem também oportunidades. Oportunidades de fazer a diferença, de criar mudanças positivas e de construir um futuro justo, sustentável e esperançoso.

Partindo deste entendimento, a ACOMPAR busca, através do Programa de Aprendizagem Profissional, ajudar os jovens aprendizes a perceberem que eles têm um papel fundamental nesse processo de transformação enquanto juventude. Afinal, cada um é uma peça importante na construção de um mundo melhor. E é justamente por isso que as aulas focadas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representam uma oportunidade para que estes pudessem compreender como podem contribuir de forma concreta para esse futuro mais promissor.

Os ODS, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), são um conjunto de 17 metas que visam acabar com a pobreza, proteger o planeta, promover a paz e a justiça, garantir educação de qualidade, saúde, igualdade de gênero, entre ou-

tros aspectos essenciais para o bem-estar global. Essas metas representam um compromisso global de todos nós, independentemente de onde vivemos ou de nossas origens.

Ao se aprofundarem nos ODS, os jovens aprendizes perceberam que suas ações têm o poder de transformar realidades. Seja promovendo a igualdade de oportunidades, cuidando do meio ambiente, ajudando quem precisa, incentivando a paz ou defendendo os direitos humanos, logo, essas aulas tiveram como cerne estimular o pensamento crítico, a criatividade e o senso de responsabilidade social — habilidades essenciais para formar cidadãos conscientes, engajados e capazes de atuar de forma ética e solidária.

Além disso, essas atividades incentivaram os aprendizes a refletirem sobre suas próprias vidas e comunidades, despertando o sentimento de pertencimento e de responsabilidade coletiva. Eles aprenderam que pequenas atitudes podem gerar impactos positivos e inspirar outras pessoas a fazerem o mesmo. Assim, a instituição acredita que a educação sobre os ODS é uma ferramenta poderosa para fortalecer valores como empatia, solidariedade, respeito às diferenças e compromisso com o bem comum.

Acreditamos ainda que, ao fortalecer o conhecimento sobre os ODS, estamos ajudando a formar uma geração mais preparada para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Uma geração que entende a importância de agir com responsabilidade, que valoriza a diversidade e que busca soluções inovadoras

para problemas complexos.

Por fim, é importante levar aos jovens aprendizes o entendimento de que o futuro depende das escolhas que fazemos hoje e que cada decisão, cada atitude, cada esforço conta na construção de um mundo melhor. Portanto, ao envolver os jovens nesse processo de aprendizagem e reflexão, procuramos investir em um amanhã mais esperançoso, onde a coragem e a criatividade possam prevalecer. Afinal, o poder de transformar o mundo está em nossas mãos, e os jovens têm um potencial enorme para liderar essa transformação.



Coordenadora Programa de Aprendizagem ACOMPAR

**Analista de Recursos Humanos. Psicopedagoga Clínica e Institucional. Coord. Programa de Aprendizagem – ACOMPAR. Coord. de Núcleo IV: Desenvolvimento Comunitário – ACOMPAR.*



Turma C - ODS



Turma B - ODS

A importância da ética e dos fundamentos de empatia, solidariedade e afetividade para o momento da prática profissional

Cesar Augusto Erthal*

Como provocar uma maior humanização nos espaços de trabalho.

O Projeto Jovem Aprendiz Mão Amiga tem como fundamento o acesso ao ensino de qualidade e a inserção de jovens no mercado de trabalho, buscando proporcionar formação e oportunidades de trabalho a adolescentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, promovendo o acesso igualitário à formação profissional.

Com isso, faz-se necessário uma reflexão a partir dos temas de ética e justiça, que dentro do cronograma de aprendizagem são trabalhados com os jovens e incentivados para que no momento de sua prática profissional, além da inserção no mercado de trabalho e

a busca de crescimento profissional, ocorra também o desenvolvimento pessoal dos jovens, proporcionando um espaço que ocorra de fato a humanização desses e com todos de sua convivência a partir dos fundamentos da empatia, da solidariedade e da afetividade, fundamentos de uma construção ética de todos e por consequência de uma sociedade com mais justiça para todos.

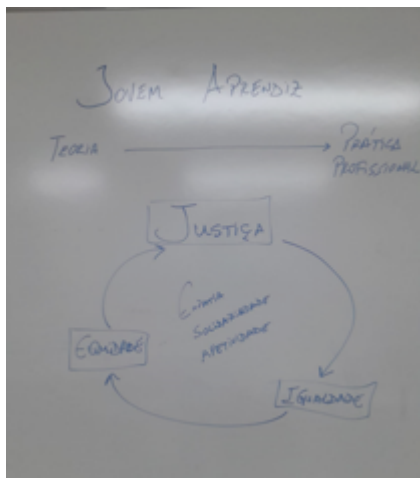
Qual a experiência pedagógica? Os jovens são provocados a experienciar os fundamentos de empatia, solidariedade e afetividade de no dia a dia das aulas, seja em momentos de discussão de temas, na apresentação de projetos, nos momentos de confraternização, para quando chegarem na prática profissional construam um diferencial na proposta de humanização das relações de trabalho, estando aptos a demonstrar que muito além de teorias de um cronograma de curso, podem desenvolver as competências de um ser humano que se humaniza a partir dos temas apresentados, e com isso contribuir para a formação de uma sociedade, nos espaços de trabalho, dentro dos princípios de ética e justiça.

Afinal, como tornarmos a sociedade e os espaços de trabalho construtores de pessoas definitivamente humanizadas? Como tirarmos da teoria e dos dicionários e praticarmos uma empatia e uma solidariedade efetivamente afetiva e com mais sensibilidade para o outro com o qual convivemos? Questões que dentro da proposta pedagógica do curso são

levantadas e trabalhadas para que o jovem perceba da importância da ética e a busca da construção de uma sociedade mais justa e alcançada nos princípios de equidade, pessoas em desenvolvimento para a entrada no mundo do trabalho com mais empatia, solidariedade e afetividade. Estamos cada vez mais diante da necessidade de um desenvolvimento sólido (in-solidus = solidariedade) de amor ao próximo ou, em outras palavras, de uma solidariedade afetiva e de relações com mais empatia; para isso, urge uma renovação de processos corporativos, para que sejam colaborativos em um mundo que ainda vive de exclusão da acolhida e do reconhecimento do outro.

Portanto, o que continuamente se diz aos jovens: devemos nos tornar efetivamente seres humanos humanizados e, de forma afetiva, entender que a extensa tarefa consiste na aprendizagem de vivermos juntos, em sociedade, em cada local de prática profissional, construindo diariamente uma sociedade com o propósito do bem comum, da justiça e da valorização da vida como um todo.

**Coordenador do Projeto Jovem Aprendiz Mão Amiga; professor, pesquisador, com doutorado em filosofia.*



Temas trabalhados na experiência pedagógica



Turma B



Turma A

Olhares para o futuro

Inteligência artificial projeta a trajetória de jovens aprendizes.

A Associação Pestalozzi de Canoas é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 26 de outubro de 1926. Foi a primeira entidade no Brasil a atuar na defesa e garantia dos direitos das pessoas com deficiência. Com trabalho voltado para as áreas de Assistência Social, Educação, Saúde e Trabalho, sua missão é promover, executar e apoiar ações que contribuam para a inclusão social, o desenvolvimento da autonomia, o protagonismo e a melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual.

Desde 2017, a Pestalozzi também atua como entidade qualificadora, por meio do Programa de Aprendizagem Profissional voltado para pessoas com deficiência intelectual. Desde então, já foram formadas seis turmas de jovens aprendizes, atualmente, está em andamento a sétima turma. Entre as diversas atividades pedagógicas desenvolvidas pela turma sete, uma em especial despertou grande interesse entre os participantes, por seu caráter curioso, inovador e tecnológico.

Em um cenário onde a tecnologia avança a passos largos, imaginar o futuro tornou-se mais do que um exercício de criatividade, passou a ser uma experiência tangível. Foi com esse espírito que nasceu um projeto inédito na Associação Pestalozzi de Canoas que reu-

niu fotografias de jovens aprendizes e o poder da inteligência artificial para responder a uma pergunta simples, mas cheia de significado: como eles estarão daqui a dez anos, nas profissões que escolheram seguir?

Utilizando algoritmos de geração de imagem e análise de dados, a IA (inteligência artificial) foi alimentada com informações sobre os sonhos profissionais de cada jovem. O resultado surpreende: imagens e perfis projetados que revelam não apenas aparências mais maduras, mas também as visões inspiradoras de carreiras, como: eletricitistas, técnicos de informática, professores, médicos, operadores de caixa, advogados, padeiros e guia turístico.

Nas fotos, vemos alguns dos aprendizes da sétima turma: Ariel, que sonha em ser advogado; Alisson, que deseja fazer um curso de eletricitista e seguir nessa profissão; Pedro, que ama aprender e ensinar, e tem o sonho de se tornar professor; e Vanessa, que quer cuidar de pessoas e ser médica.

A iniciativa da equipe técnica do Programa de Aprendizagem Profissional da Pestalozzi de Canoas não busca prever o futuro com exatidão, mas sim inspirar e motivar, mostrando aos jovens que o amanhã pode ser construído a partir dos sonhos de hoje e que a Pessoa com Deficiência Intelectual pode e deve ocupar os mais variados espaços no mundo do trabalho.

Patrícia Faleiro*

Em dez anos, esses jovens não estarão apenas ocupando profissões; estarão reinventando-as, com novas perspectivas, acessibilidade, sensibilidade e criatividade. E nós, como sociedade, temos o dever de garantir que a tecnologia esteja a serviço desse futuro possível e desejável.

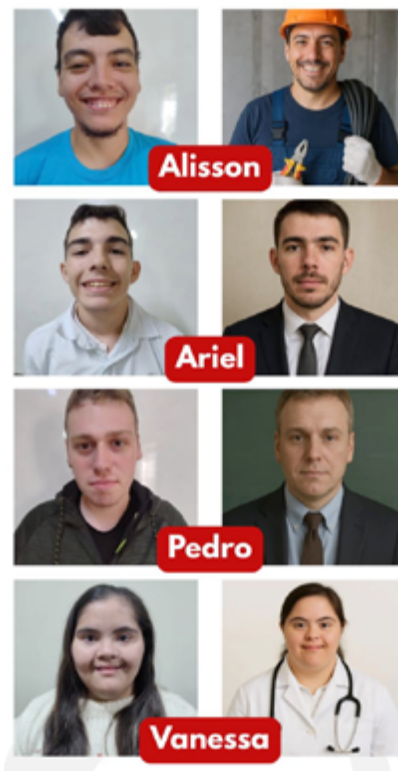
A inteligência artificial, quando guiada por valores humanos, responsabilidade social, empatia e profissionalismo pode ser um instrumento poderoso de justiça social. Ela pode ajudar a sociedade a enxergar e valorizar a diversidade de forma concreta, reconhecendo que cada pessoa tem o direito de sonhar e de realizar.

Mais do que inclusão, estamos falando de protagonismo!

**Coordenadora do Programa de Aprendizagem Profissional da Associação Pestalozzi de Canoas, atua cerca de dez anos na promoção e inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho.*



Associação Pestalozzi de Canoas se aproxima de um século de dedicação à inclusão e ao cuidado com excelência e humanidade.



Fotos de quatro jovens aprendizes projetadas pela IA, de como eles estarão daqui a dez anos nas profissões que escolheram seguir.

Aprendiz 10: uma metodologia que forma para o trabalho e transforma para a vida

Leonardo Mauricio Koglin*

Tiago Moroni de Souza**

Não é só sobre formar para o trabalho. É sobre formar um cidadão para a vida.

Vivemos em um mercado cada vez mais dinâmico, onde organizações buscam pessoas que saibam se comunicar, colaborar, assumir responsabilidades e enfrentar desafios de forma ética e proativa. Não basta ter capacitação técnica: é preciso desenvolver competências comportamentais desde o início da trajetória profissional.

Nesse contexto, a Cooperconcordia criou o **Programa Aprendiz 10**, com uma metodologia que une teoria, prática e **desenvolvimento comportamental**, alinhada às exigências do mundo do trabalho e aos princípios do cooperativismo.

Por que focar no desenvolvimento comportamental? Pesquisas apontam que mais de 84% dos desligamentos no mercado ocorrem por questões comportamentais, como dificuldade de trabalhar em equipe, baixa resiliência, falta de compromisso e problemas de comunicação (Michael Page e LinkedIn, 2023). Isso reforça a importância de preparar os jovens para além da técnica.

O Aprendiz 10 foi pensado para oferecer formação completa: técnica, prática e comportamental, com acompanhamento individualizado. Seu diferencial está no foco em **14 competências essenciais**, priorizando criatividade, autorresponsabilidade e inteligência emocional. Essa abordagem baseia-se em estudos sobre os desafios comportamentais das novas gerações, que, se não trabalhados, podem comprometer o futuro profissional dos jovens.

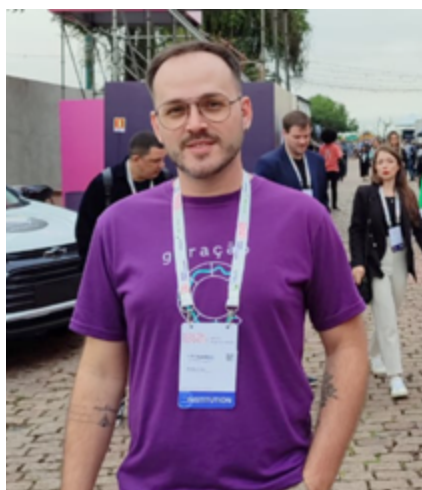
Para isso, foi criado o **START**, um programa de desenvolvimento individual que, por meio da metodologia **CHAVE**, trabalha competências, habilidades, atitudes, valores e experiências. O programa conta ainda com uma equipe de instrutores especializados e uma área de assistência psicossocial que aproxima curso e empresa, transformando supervisores em verdadeiros mentores.

O Aprendiz 10 busca formar jovens conscientes, preparados e alinhados ao mercado, capazes de entregar alta performance e viver uma vida com propósito. Trata-se de uma metodologia que transforma trajetórias, ao mostrar aos jovens que existem caminhos possíveis muitas vezes, além dos seus próprios sonhos.

A incrível frase de Dostoiévski demonstra bem esse propósito: “*O castigo mais terrível para um ser humano seria a condenação a uma vida inteira de trabalho absolutamente desprovido de utilidade e sentido*”. No Aprendiz 10, o trabalho ganha sentido, mostrando que esse caminho gera transformação, podemos dizer então que investir na formação comportamental é uma necessidade extremamente urgente e importante.

Toda transformação que começa com um jovem, impacta em sua família e na sociedade em que ele está inserido, promovendo uma reação em cadeia positiva, com potencial de transformar realidades. Portanto, podemos afirmar que ao formar jovens, estamos entregando ao mercado de trabalho profissionais mais preparados, éticos e conscientes.

Pois, no fim das contas, não é só sobre formar para o trabalho. É sobre formar um cidadão para a vida.



Leonardo Mauricio Koglin



Tiago Moroni de Souza

**Mestrando em Administração Estratégica de Negócios. cursando especialização em Gestão da Inovação para Organizações Cooperativas. Especialista em Docência da Administração e Ensino. Graduação em Administração. Coordenador pedagógico. Instrutor e conferencista do Capacita.*

***Especialista em Gestão de Pessoas para Organizações Cooperativas. MBA em Gestão de Cooperativas. Graduado Licenciatura Plena em Física e Matemática. Diretor de Negócios - Aprendiz 10. Instrutor e conferencista, Capacita.*

Educação que transforma: a aprendizagem profissional no CPCA

Diego Peres, Denise Kuppe e Thais Gomes*

A transformação acontece a cada encontro... os jovens unem o saber técnico ao conhecimento construído ao longo de suas vidas, compreendem que o fazer formal se conecta com o fazer cotidiano, construindo, assim, um caminho próprio de crescimento e autoestima.



Atividade de direitos humanos.



Avaliação da Aprendizagem Profissional Gastronomia.



Atividade de gastronomia.

No Programa de Aprendizagem Profissional do CPCA, a formação dos jovens vai muito além da capacitação técnica. Trata-se de um espaço de cuidado, escuta e transformação – onde cada trajetória importa e o conhecimento é construído de forma coletiva, crítica e afetiva.

No curso de gastronomia, por exemplo, a transformação acontece a cada encontro. Entre técnicas de cortes, pré-preparos e diferentes métodos de cocção – como refogar, saltear, assar e grelhar –, e com a organização das bancadas, os jovens unem o saber técnico ao conhecimento construído ao longo de suas vidas. Compreendem que o fazer formal se conecta com o fazer cotidiano, construindo, assim, um caminho próprio de crescimento e autoestima. A cozinha é, acima de tudo, um espaço de fortalecimento coletivo. Um lugar acolhedor, onde a escuta é ferramenta de ensino e transformação. Cada jovem é ouvido, reconhecido em sua história e acompanhado no desenvolvimento de suas habilidades. O trabalho em equipe é essencial. Na cozinha, como na vida, ninguém faz nada sozinho. Cada mão soma, cada voz importa, e cada gesto faz diferença no resultado final de uma receita. Ao mesmo tempo, cada jovem desenvolve sua autonomia: aprende a planejar, tomar decisões, resolver desafios e conduzir seus próprios processos – dentro e fora da cozinha.

Através da atividade “Minha Trajetória” logo no início dos cursos da aprendizagem profissional, os jovens são convidados a representar simbolicamente – por meio

de mapas, desenhos ou objetos – o caminho entre o lugar onde vivem e o futuro que desejam alcançar: uma profissão, um sonho ou uma conquista pessoal. A proposta vai além da simples representação geográfica. Ela ativa memórias, experiências e sentimentos em relação ao território de origem e aos desafios enfrentados diariamente. Durante a realização da atividade, cada jovem é incentivado a compartilhar sua história com o grupo, revelando medos, esperanças e motivações. Nesse momento, estabelece-se um pacto coletivo de escuta, empatia e pertencimento. Ao visualizar o próprio trajeto e ouvir o do outro, o jovem compreende que não está sozinho – e que seus sonhos são possíveis, mesmo diante das dificuldades. Essa dinâmica fortalece os vínculos, humaniza o processo formativo e incentiva o comprometimento com a própria trajetória de vida e aprendizado. “Minha Trajetória” é um marco afetivo e simbólico que dá início à construção de um novo capítulo na vida desses jovens. Reforça a ideia de que o percurso de cada um importa, que as origens fazem parte da força de cada sujeito, e que caminhar em direção ao futuro exige coragem, mas também rede, afeto, reconhecimento e oportunidade.

As experiências pedagógicas no CPCA são construídas com base na escuta ativa, no respeito às histórias de vida e na valorização das identidades juvenis.

Todas essas práticas revelam que a aprendizagem profissional no CPCA não é apenas um programa de capacitação, mas um espaço de fortalecimento de vínculos, de reconstrução de sonhos e de valorização da identidade de cada jovem. Por meio dessas ações, o CPCA reafirma seu compromisso com uma educação inclusiva, crítica, libertadora e transformadora – que acredita no protagonismo da juventude, na força dos territórios populares e na construção coletiva de novas possibilidades para o presente e o futuro.

**Educadores sociais da Aprendizagem Profissional.*

Desafio do código: gamificação no ensino do desenvolvimento de sistemas

Alexandra E. Marques*

A gamificação é uma poderosa metodologia na educação que utiliza jogos didáticos no aprendizado dos conceitos teóricos vistos em sala de aula.

A Escola Técnica São Pelegrino (ESP) possui o curso de Desenvolvedor de Sistemas de Tecnologia da Informação para jovens aprendizes desde 2022. Atualmente, os alunos da segunda turma estão aprendendo linguagens de programação Python, Java e C#,



Programando.



Atividades práticas no laboratório de informática.



2ª turma de jovens aprendizes, com a docente Alexandra E. Marques.

que são amplamente usadas no mercado de trabalho.

As aulas de programação são altamente práticas, realizadas em laboratório de informática com computadores individuais para cada aluno, garantindo o aprendizado e o desenvolvimento de suas habilidades.

A educação em tecnologias da informação busca constantemente abordagens que transformem o aluno como protagonista do seu próprio aprendizado, enquanto o papel do professor ser o facilitador na orientação para o mercado de trabalho.

Com o objetivo de tornar as aulas mais atrativas e engajar os alunos, foram elaboradas diversas atividades pedagógicas com o auxílio de metodologias ativas, tais como: sala de aula invertida, quiz interativo, trabalhos em grupo e gamificação.

A gamificação é uma poderosa metodologia na educação que utiliza jogos didáticos no aprendizado dos conceitos teóricos vistos em sala de aula.

A atividade proposta para os alunos consiste em cada grupo sortear uma carta norteadora sobre temas reais, tais como: educação, saúde, mobilidade urbana, gamificação ou tema livre.

Aplicando a técnica de gamificação, cada grupo elaborou um jogo na linguagem de programação Python para projetos somente de

código-fonte (back-end) priorizando a lógica de programação e banco de dados. Por exemplo, o grupo de mobilidade urbana desenvolveu um jogo focado nos meios de transporte, permitindo o cadastro de motoristas, veículos e a simulação de entregas otimizadas. Outro grupo elaborou um quiz de perguntas e respostas interativo com o usuário sobre a área de saúde e bem estar.

Além das atividades propostas ainda incentivamos as soft skills: pensamento computacional, lógica, empreendedorismo, visão de mercado de trabalho de tecnologia, networking, inovação, criatividade e trabalho em equipe, tão almejado hoje no mercado de trabalho.

Na sequência do curso, os alunos se dedicarão no desenvolvimento de soluções de interface gráficas (front-end) usando a linguagem de programação Java, durante o ano letivo. Essa nova abordagem permitirá que os jovens aprendizes apliquem os conceitos fundamentais de lógica de programação já adquiridos em ambientes gráficos, complementando suas habilidades e preparando para o mercado de trabalho de tecnologia da informação.

Por fim, a gamificação na formação de jovens desenvolvedores de sistemas revela-se uma estratégia pedagógica relevante de alto impacto através de cenários desafiadores, transformando a abstração do código-fonte em Python em soluções viáveis para problemas reais nas áreas da educação, mobilidade urbana, saúde e outros. O aprendizado não apenas eleva o engajamento e a motivação, mas também desenvolve a iniciativa e a forma de pensar criativa para a resolução de problemas de maneira mais eficaz, construindo o caminho para uma nova geração de profissionais mais competentes e inovadores.

**Analista de Sistemas, graduada em Ciência da Computação, MBA em Gestão de Tecnologia da Informação, pós-graduada em Docência do Ensino Superior e Ciência de Dados, atuando como Professora de Informática na ESP.*

A escuta que transforma: o papel do serviço social na aprendizagem

Jennifer Maiato*

Oficinas, rodas de conversa e atendimentos individuais mostram como o trabalho social fortalece a formação integral de jovens em situação de vulnerabilidade

A presença do(a) assistente social no Programa de Aprendizagem vai muito além da escuta individual ou do encaminhamento técnico. No cotidiano do Espro, o trabalho social se configura como uma experiência pedagógica viva, que ensina, provoca reflexões e contribui diretamente para a formação integral dos aprendizes.



Jovens do Espro durante oficina pedagógica conduzida pelo serviço social.



Oficina conduzida pelo serviço social com jovens aprendizes do Espro.



Encerramento de ciclo do curso de formação para o mundo do trabalho do Espro em Porto Alegre.

Isso acontece porque cada atendimento, oficina ou visita é realizado com intencionalidade educativa. Ao acolher as vivências dos jovens, promover rodas de conversa e criar espaços de escuta ativa, o serviço social estimula o exercício da autonomia, do cuidado consigo e do respeito ao outro, valores fundamentais para a convivência no mundo do trabalho e na vida.

Nas oficinas temáticas com os grupos, os temas surgem a partir das demandas trazidas pelos próprios jovens: saúde mental, identidade, racismo, relações familiares, violências, projeto de vida. Esses encontros se tornam momentos de aprendizagem coletiva e construção de sentido. As oficinas também despertam senso crítico dos jovens participantes. São espaços em que o jovem fala, se reconhece e aprende com a experiência do outro. É nesse contexto que percebemos o quanto educar também é escutar, acolher e dialogar.

Essa proposta pedagógica se fortaleceu ainda mais após as enchentes de 2024 no Rio Grande do Sul. Muitos aprendizes vivenciaram perdas profundas e incertezas. A atuação do serviço social foi fundamental para articular redes de apoio, manter vínculos e adaptar ações formativas à nova realidade. O cuidado se transformou em conteúdo educativo, e a

solidariedade, em prática de aprendizagem.

Além disso, os plantões sociais e os atendimentos individuais são momentos pedagógicos silenciosos, mas potentes. Ao refletir sobre suas atitudes, ouvir orientações e buscar soluções, o jovem desenvolve habilidades emocionais e sociais que complementam sua formação técnica. Aprende sobre si, sobre o outro e sobre o mundo, e isso também é aprendizagem.

O trabalho com juventudes exige escuta, paciência e compromisso com os processos. No Espro, entendemos que a aprendizagem não acontece só nos treinamentos. Ela também nasce das experiências que tocam, questionam e transformam. E o serviço social está inserido exatamente nesse lugar: o da formação que atravessa, que acompanha e que acredita no potencial de cada jovem.

Mais do que um suporte, a atuação de assistentes sociais é parte ativa do processo educativo. Uma experiência que ensina com cuidado, transforma com escuta e constrói, todos os dias, novas possibilidades. Um ano após encerrarem suas experiências como aprendizes, 80% dos jovens que passam pelo Espro seguem ocupados e economicamente ativos. Esse é o efeito de uma rede que ensina, ouve e acolhe, uma rede que permanece presente mesmo depois da jornada formal, inspirando escolhas e fortalecendo trajetórias com significado.

**Assistente Social no Espro, com atuação direta no atendimento de jovens e famílias no Programa de Aprendizagem Profissional, em Porto Alegre/RS.*

Do círculo à prática: aprendizagem profissional por meio de metodologias ativas

**Instituto Crescer Legal
há 10 anos transformando
investimento social privado em
oportunidades de desenvolvi-
mento para jovens rurais**

Em 2025 o Instituto Crescer Legal, que tem como objetivo oferecer subsídios para que os jovens se desenvolvam no meio rural, completou 10 anos, com o marco de mais de mil histórias transformadas pela aprendizagem profissional.



Visitas a feiras do agro favorecem a construção dos projetos de vida dos jovens



Saídas técnicas consolidam a aprendizagem



O círculo de diálogo é essencial na metodologia do Instituto Crescer Legal

No Programa de Aprendizagem Profissional Rural, adolescentes são contratados como aprendizes rurais, por meio das cotas de aprendizagem de indústrias do setor de tabaco associadas e apoiadoras do Instituto. As empresas investem no Programa com foco social, impactando positivamente na realidade de jovens, famílias e comunidades de sua cadeia produtiva. Nenhuma atividade ocorre na indústria: todas as ações, teóricas e práticas, acontecem no local do curso, nas propriedades e comunidades dos próprios jovens. Eles participam de um curso de 800 horas, com ênfase em gestão e empreendedorismo no meio rural, no contraturno escolar.

O Programa baseia-se em diferentes abordagens metodológicas e na educação empreendedora, dialogando com diversas teorias e linhas pedagógicas. O trabalho com os jovens é desenvolvido por meio de metodologias ativas, como círculo de diálogo, aprendizagem baseada em problemas, ensino por projetos, estudos de caso, saídas pedagógicas e técnicas, gamificação, sala de aula invertida, entre outras.

Essas metodologias proporcionam o desenvolvimento de habilidades e competências socioemocionais por meio da educação empreendedora. Assim, permitem ao jovem reconhecer seu contexto a partir de seus sonhos e, por meio da

resolução de problemas, desenvolver o pensamento crítico, além de incentivar a inovação e a criatividade.

Os aprendizes vivenciam essas práticas por meio de oficinas pedagógicas, que estimulam o desenvolvimento pessoal e a construção de seus projetos de vida. O conteúdo teórico e as atividades práticas ocorrem de forma concomitante, organizadas em cinco eixos principais, abordando temas como autoconhecimento, reconhecimento da propriedade, do município, comunitário e projeto de vida.

As oficinas são desenvolvidas em círculo, promovendo habilidades socioemocionais e comunicativas, além de estimular o pensamento crítico e a escuta ativa. Nesse espaço, o educador atua como mediador do conhecimento, partindo do saber prévio do aprendiz e promovendo maior interação, autonomia, diálogo e protagonismo.

Entre as abordagens, destacam-se as saídas técnicas e viagens de estudo realizadas em espaços comunitários, feiras rurais, museus tecnológicos, propriedades diversificadas, cooperativas, centros de inovação, universidades, entre outros. Essas experiências permitem vivenciar realidades fora do cotidiano, consolidando o aprendizado e favorecendo a reflexão e construção dos projetos de vida dos jovens.

Assim, as vivências do curso percorrem a prática por meio de metodologias ativas, em integração com a escola, a família e a comunidade, valorizando o protagonismo e a importância do conhecimento para o futuro. O Programa abre novas possibilidades de renda e inovação nas propriedades rurais e, principalmente, promove a construção de projetos de vida no meio rural.

*Graziele Silveira Pinton**

*Tagiani Brizolla de Moura***

*Débora Berghahn***

**Coordenadora de
Desenvolvimento de Projetos*

***Orientadoras Pedagógicas*

Atendimento psicossocial na aprendizagem

Roberta Berrutti Carboni*

Desenvolvimento e inclusão de jovens

A aprendizagem profissional é uma política pública que visa inserir aprendizes no mercado de trabalho e garantir seu desenvolvimento integral, conforme a Lei nº 10.097/2000. Busca erradicar o trabalho infantil, reduzir desigualdades e promover o protagonismo, com base no trabalho protegido previsto no ECA. A Portaria MTE nº 3.872/2023 reforça essa diretriz ao prever apoio psicossocial qualificado.

Durante a adolescência e a fase jovem adulta, surgem desafios próprios do desenvolvimento, como dúvidas e inseguranças sobre o futuro. No entanto, muitos aprendizes enfrentam também situações adversas e fora de seu controle, como a exposição à violência, o abuso sexual, o uso de drogas e a evasão escolar. Exemplos como o primeiro contato com o mundo do trabalho e a escolha de carreira tornam esse período ainda mais complexo. Diante desse cenário, o atendimento psicossocial é essencial para aprendizes entre 14 e 24 anos, inclusive o público da inclusão. A evasão escolar, em especial, merece atenção: o Brasil tem uma das maiores taxas, o que impacta a saúde, já que a educação é um fator preditivo de melhores condições de vida. A escola promove informação, hábitos saudáveis e acesso a serviços especializados (YASBEK et al., 2016).

O atendimento psicossocial atua orientando e articulando com a família, escola e rede de atenção à saúde. Escutando e promovendo estratégias, favorecendo o cuidado integral e o fortalecimento da autonomia dos aprendizes. Contribui para a identificação de situações de vulnerabilidade ou sofrimento psíquico, permitindo intervenções. Ao estimular autoestima e habilidades socioemocionais, o acolhimento fortalece o protagonismo juvenil, valorizando a educação e o trabalho como ferramentas de transformação (YASBEK et al., 2016).



REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Aprendizagem profissional. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>. Acesso em: 26 maio 2025.

YASBEK, Maria Clara et al. Efetividade do atendimento psicossocial na continuidade escolar de adolescentes em vulnerabilidade social. Epidemiologia e Serviços de Saúde, Brasília, v. 25, n. 4, p. 789–798, out./dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ress/2016.v25n4/789-798/pt/>. Acesso em: 26 maio 2025.

**Psicóloga do CIEE-RS, especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental e Psicopedagogia inclusiva.*

Aprendizes que transformam: inovação, cidadania e desenvolvimento humano no ambiente corporativo

Joana Bueno Borges*

Atividades em que o envolvimento do educando passa a ser o fio condutor do processo, colocam ele como sujeito principal, mostrando resultados em autonomia e tomada de decisões.

Em nossa empresa, temos vivenciado uma experiência transformadora com os aprendizes da Escola de Formação Profissional Marcopolo no SENAI. Mais do que formar profissionais técnicos, buscamos contribuir para o desenvolvimento de cidadãos conscientes, criativos e agentes de transformação social.

Durante o expediente, os aprendizes atuam em diversas áreas da empresa, aplicando na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. No contraturno, participam de atividades que os incentivam a observar o ambiente, identificar oportunidades e propor soluções inovadoras para desafios reais.

Esses projetos são desenvolvidos com base em metodologias ativas de aprendizagem, como Design Thinking, Canvas de Projetos e Ciclo PDCA, aplicadas em iniciativas como o Grand Prix SENAI. O diferencial está no estímulo ao pensamento crítico, à leitura do mundo e ao autoconhecimento. Mais importante do que parecer é de fato ser protagonista da própria trajetória.

Ir além da sala de aula e buscar por

espaços que são não-escolares tem se mostrado uma excelente alternativa no que diz respeito ao lúdico e às experiências de ensino aprendizagem na educação profissionalizante. Atividades em que o envolvimento do educando passa a ser o fio condutor do processo, colocam ele como sujeito principal, mostrando resultados em autonomia e tomada de decisões.

Além dos projetos técnicos, os aprendizes participam de apresentações de leitura, onde compartilham livros que os inspiram e promovem crescimento pessoal. Essas trocas ampliam o repertório cultural e emocional, fortalecendo a argumentação e a tomada de decisões. Outro pilar essencial é o cuidado com o bem-estar emocional. Psicólogos acompanham os jovens em rodas de conversa, oficinas e atendimentos individuais, promovendo o desenvolvimento da inteligência emocional, autoestima e resiliência.

Um exemplo inspirador foi o projeto de um grupo que propôs melhorias na comunicação com pessoas com deficiência auditiva, unindo conhecimento técnico, empatia e

responsabilidade social. Os futuros profissionais também entrevistaram trabalhadores de diversas unidades da Marcopolo pelo mundo, buscando entender a diversidade e a visão de mundo de cada ser inserido no ambiente laboral. Atividades desta maneira transformam a visão de mundo do educando.

Essas vivências mostram que, quando os aprendizes têm espaço para criar, refletir e se expressar, o aprendizado se torna mais significativo. De fato, o foco da educação profissional deve ser direcionada para o desenvolvimento do indivíduo atuante dentro do espaço laboral onde está inserido, mas não nos detemos apenas em um produtor de um produto final.

Estamos formando não apenas profissionais, mas seres humanos, críticos e comprometidos com a construção de um futuro mais justo e inclusivo para a sociedade que os cerca.

**Graduanda em Serviço Social;
Assistente de RH, atuando na gestão
dos aprendizes.*



Todos os participantes do Grand Prix em parceria com o Senai.

Prática profissional de jovens aprendizes em hortas comunitárias

Victória Einsfeld*

O projeto também intenta a formação humana integral significativa, sensibilizando para pautas cada vez mais urgentes e emergentes das mudanças climáticas, do campo da sustentabilidade, da alimentação e da saúde, instigando o pensamento científico, crítico e a resolução de problemas.

Pela primeira vez, um curso do Programa de Aprendizagem Profissional em Porto Alegre tem hortas como local da prática de Jovens Aprendizes. A parceria entre o Centro Social Marista (Cesmar) com o Grupo Hospitalar Conceição (GHC), vem permitindo que os jovens do curso de Educação Ambiental, com foco em chás e ervas, atuem tanto na horta do Cesmar, como em hortas comunitárias vinculadas às Unidades de Saúde do GHC da Zona Norte da cidade.

As hortas comunitárias que antes estavam paradas por causa das enchentes do ano passado, percebem nessa nova parceria, a oportunidade de reativar e reavivar esses espaços, resgatando o objetivo de atender a comunidade local, pacientes e acompanhantes dos postos de saúde, por meio da promoção da alimentação saudável, orgânica e natural.

A proposta do curso, vai além de capacitar profissionalmente na área ambiental para o mundo do trabalho, em conhecimentos sobre plantio, compostagem, propriedade das plantas, sazonalidades, jardinagem e paisagismo. O projeto também intenta a formação humana integral significativa, sensibilizando para pautas cada vez mais urgentes e emergentes das mudanças climáticas, do campo da sustentabilidade, da alimentação e da saúde, instigando o pensamento científico, crítico e a resolução de problemas. Superando uma visão apenas prática e focada em recursos sobre a natureza, de forma a oferecer uma coexistência respeitosa e necessária com o meio

ambiente.

Cabe o destaque, de que essa formação profissional tem o módulo teórico e prático de forma concomitante: três dias de teoria intercaladas com dois dias de prática na semana. Ou seja, as bases teóricas são desenvolvidas no dia imediatamente anterior às atividades, momento no qual os alunos se valem desses fundamentos, aplicando os novos conhecimentos construídos em situações reais nas hortas, sob a orientação do educador referência da turma.

Do que vem sendo produzido, frutos já foram e vêm sendo coletados desde o mês de abril. Uma das ações realizadas pelos aprendizes, foi o plantio e cultivo orgânico de diversos tipos de ervas, como hortelã, capim-limão, cidrô, camomila, cavalinha e melissa, que após crescerem, foram colhidas e aplicadas técnicas de secagem, rendendo uma quantidade considerável de chás para infusão, que na sequência foram doadas ao Centro de Oncologia do GHC, contendo instruções de preparo e informações dos benefícios do uso. A proposta, que já está em andamento, foi realizar o preparo dos chás e disponibilizá-los na recepção do setor de oncologia, para que

todos - pacientes, familiares, acompanhantes e mesmo colaboradores - possam usufruir no dia a dia. Propiciando dessa maneira, ambiente de acolhimento e momentos de pausa, e relaxamento.

Como perspectiva, tem-se a doação regular dos chás para infusão, principalmente agora que estamos nos meses de frio do ano. Essa e outras ações seguem sendo construídas, proporcionando tanto o aprendizado profissional dos jovens, como impactando nas comunidades locais, conforme proposta inicial do projeto. Outras expectativas, ainda este ano, são a reinauguração de outras hortas comunitárias, para que mais jovens possam desenvolver sua prática profissional e despertar para a importância da Educação Ambiental.

**Professora, Escritora, Especialista e Mestre em Educação Profissional e Tecnológica. Coordenadora Pedagógica Social no Centro Social Marista de Porto Alegre – Cesmar.*



Chás.



Jovens aprendizes na Horta da Davi Canabarro.



Entrega dos chás no Centro de Oncologia do GHC.

Protagonismo juvenil e aprendizagem significativa: uma experiência no programa jovem aprendiz CSP

Cezar Miguel Monteiro da Silva*

"... Como é bom ter uma cidade onde todos têm oportunidades".

O Colégio Sinodal Progresso – Unidade Salvador do Sul, firmou parceria em 2024 com as empresas Mega Embalagens e Naturovos, para a realização do Programa Jovem Aprendiz CSP naquela localidade. Ao invés de simplesmente cumprir a cota prevista em legislação, empresa e escola, resolveram inovar, elaborando o **Curso de Assistente Administrativo**, que pudesse atender expectativas de empresas, alunos e famílias. Com carga horária, totalmente presencial, de 16 h/sem, os alunos são desafiados em diferentes matérias com estratégias de aprendizagem com foco na formação técnico-profissional e no comportamento diante do mundo do trabalho.

O Prof. Marcelo Orth, da disciplina de Formação Humana e Científica, registra: “decidi mudar com a abordagem tradicional e adotar práticas pedagógicas centradas no aluno, inspiradas nas metodologias ativas. Iniciamos com a aprendizagem cooperativa, organizando os jovens em grupos para resolverem desafios reais do ambiente do trabalho. Essa estratégia fomentou a colaboração, o respeito mútuo e a construção coletiva do conhe-

cimento. Em seguida, foi proposto um projeto de aprendizagem, no qual os aprendizes identificaram problemas apresentados em Estudos de Caso e foram desafiados a desenvolverem soluções práticas. Ao final, os aprendizes apresentaram seus projetos em um seminário interno, demonstrando não apenas domínio dos conteúdos, mas também habilidades de comunicação e liderança. Essa experiência evidenciou que, ao assumirem o protagonismo de sua aprendizagem, os jovens se tornam mais engajados e preparados para os desafios do mundo do trabalho”.

O protagonismo estudantil também apresentou resultados com o Prof. Lucas Peifer, da disciplina de Linguagem e Comunicação: “os alunos eram instigados a explorar e expandir suas capacidades de comunicação e expressão em diferentes contextos e propósitos. No final da disciplina, os estudantes foram desafiados a criar um novo produto, um novo empreendimento hipotético. A tarefa se resumia na necessidade de eles elaborarem, de forma escrita e documental, um plano de lançamento para esse novo produto/empresa e, posteriormente, apresentar essa ideia para um

grupo de possíveis novos investidores (seus colegas). Ao longo desse projeto, os alunos precisaram combinar tanto seus conhecimentos de escrita, adquiridos e aprimorados ao longo da disciplina, quanto suas capacidades argumentativas e de expressão nítida e concisa das suas ideias e planejamentos”.

A Profa. Micheli Ávila, do SICREDI, na disciplina de Cooperativismo destaca: “A experiência que me marcou foi quando fizemos a dinâmica dos nossos sonhos, onde cada um falou do que planeja, pensa para seu futuro. E todos querem prosperar, ter uma vida digna, dar uma vida digna aos seus, serem pessoas do bem. Todos falaram da profissão que almejam e reforçamos que o caminho é único. Falamos sobre como cada um pode contribuir na sociedade com seu trabalho, com a ajuda mútua, que sozinho fica mais difícil chegar ao sucesso. E que ter sucesso sozinho não gera prosperidade para a sociedade como um todo. Falamos como é bom ter uma cidade, onde todos têm oportunidades”.

Diante desta proposta pedagógica e valores que estamos trabalhando com nossos estudantes, estamos convictos que empresa e escola, estão no caminho certo na formação de aprendizes protagonistas.

*Ms Administração, Colégio Sinodal Progresso



Projeto da disciplina de Cooperativismo
- Cezar Miguel Monteiro da Silva.



Turma Programa Jovem Aprendiz 2024/2025 -
Cezar Miguel Monteiro da Silva.



Atividade prática da disciplina de Segurança do Trabalho -
Cezar Miguel Monteiro da Silva.

A importância da aprendizagem profissional e o compromisso com o futuro dos jovens

Camila da Silva Cunha*

Jonathan Moura Soares**

A aprendizagem profissional é prevista por lei e muitas vezes associada apenas ao cumprimento de cotas. No entanto, quando compreendida em sua essência, ela se revela como um instrumento poderoso de transformação social, inclusão e desenvolvimento mútuo – tanto para os jovens quanto para as organizações. É com esse olhar que o Associação Hospitalar Vila Nova (AHVN) – Hospital Restinga e Extremo Sul constrói, desde 2019, uma trajetória exemplar de compromisso com a formação e valorização da juventude.

Bianca Ramos Anacleto conhece bem essa realidade. Hoje atuando como Assistente de Recursos Humanos no AHVN, ela própria ingressou na instituição como aprendiz, fazendo parte da primeira turma viabilizada pela parceria com a Aprendizagem da ACM Vila Restinga Olímpica. Sua trajetória evidencia, na prática, o potencial transformador desse programa.

Quando perguntada sobre o que motiva o AHVN a investir continuamente na contratação de aprendizes após o término do contrato, Bianca destaca o que há de mais valioso: “O que nos motiva é, principalmente, acompanhar o crescimento, o desempenho e o comprometimento que os jovens demonstram ao longo do programa. Muitos deles se destacam pela dedicação, pela vontade de aprender e

pela evolução constante”, relata. Ver o amadurecimento profissional desses jovens gera confiança e inspira a organização a efetivá-los e seguir apostando nessa jornada.

A inclusão de aprendizes também tem efeitos muito positivos sobre a cultura organizacional. De acordo com Bianca, a presença desses jovens contribui para um ambiente mais acolhedor e colaborativo. “Eles chegam com vontade de aprender e, ao longo do tempo, demonstram evolução no desempenho e postura profissional. Além disso, percebemos um fortalecimento do senso de responsabilidade entre os colaboradores mais experientes, que se envolvem na formação desses jovens e desenvolvem ainda mais suas habilidades de liderança e orientação.”

Esses relatos mostram que a aprendizagem não é apenas uma experiência de entrada no mundo do trabalho para o jovem – é também um exercício de renovação para a empresa. Jovens trazem novos olhares, energia e vontade. Quando são verdadeiramente acolhidos, tratados com respeito e inseridos em contextos de aprendizado real, eles respondem com engajamento, gratidão e compromisso.

Bianca compartilha ainda boas práticas que têm feito a diferença no sucesso do programa no AHVN. “A principal dica é oferecer um espaço onde o jovem se sinta à vontade para aprender e perguntar. No início, é

Jovens trazem novos olhares, energia e vontade. Quando são verdadeiramente acolhidos, tratados com respeito e inseridos em contextos de aprendizado real, eles respondem com engajamento, gratidão e compromisso.

natural que tenham dúvidas ou inseguranças, então é importante ter alguém por perto para orientar, mostrar o caminho e acompanhar de perto.” Ela reforça a importância de incluir os aprendizes em atividades significativas, que os façam sentir parte da empresa. Isso gera pertencimento e contribui diretamente para a qualidade do aprendizado.

O exemplo do Hospital Restinga e Extremo Sul é uma inspiração. Mostra que é possível ir além da obrigação legal e fazer da aprendizagem uma escolha ética, humana e estratégica. Porque investir no jovem é investir em um futuro melhor para todos – e empresas que entendem isso ajudam a construir uma sociedade mais justa, preparada e solidária.

* Mestranda em Educação (UFRGS) e coordenadora

**Graduando História



Antigos aprendizes do hospital - ACM Vila Restinga

Projeto Promover

Isabel Correa*

Capacitando jovens para o mercado de trabalho.

O Centro Cultural Espírita Jardelino Ramos, fundado em 1975, é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, que, além da vivência da doutrina espírita, desenvolve programas de educação infantil escolar e não escolar, e de assistência social, atuando em parceria com a comunidade, empresas locais e o governo.

Desde sua fundação, a entidade tem como objetivo acolher e orientar crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Para alcançar esse propósito, desenvolve atividades recreativas, esportivas, artísticas e cursos profissionalizantes.

Em fevereiro de 2020, foi criado o **Projeto Promover**, que oferece Curso Profissional de Auxiliar Administrativo e Tecnologia, com carga horária de 800 horas para jovens entre 14 e 17 anos incompletos. Seu objetivo principal é oferecer formação para a inclusão dos jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho, proporcionando uma base de conhecimentos teóricos e práticos, contribuindo para evitar a evasão escolar e a exploração

do trabalho infantil, incentivando a continuidade dos estudos.

A concretização do projeto ocorreu por meio da parceria com os órgãos governamentais, municipais e estaduais, e empresas que contratando os aprendizes e doando seu ICMS, viabilizaram as condições financeiras para tornar o projeto uma realidade.

O **Projeto Promover** atende jovens dos diversos bairros de Caxias do Sul em situação de vulnerabilidade social, provenientes de Casas Lares, CRAS e CASEMI, e de famílias com baixa renda.

A educação se dá em um determinado momento histórico e que representa a sua própria existência pessoal, e considerando isto, temos que estabelecer que pessoas pretendemos formar.

Dessa forma, a organização do currículo e da metodologia de ensino devem considerar as demandas do mundo do trabalho e, mesmo diante da defasagem escolar, proporcionar a melhor formação possível.

O Módulo Teórico inclui conhecimentos de Matemática, Comunicação e Expressão, procurando dessa maneira suprir

as eventuais deficiências que trazem de sua formação escolar. Além disso, são ministrados conteúdos de Inteligência Emocional, Relações Interpessoais, Mundo do Trabalho, Rotinas Administrativas, Administração e Empreendedorismo, Planejamento Pessoal e Profissional, Saúde e Segurança no Trabalho, Legislação e Direitos Trabalhistas, Tecnologia (incluindo aplicativos de edição, cálculos e design, Introdução a Inteligência Artificial e Introdução a Robótica Educacional).

É importante destacar que todos os aprendizes que realizam o **Projeto Promover** estão devidamente contratados e com remuneração compatível com a legislação vigente.

Além do que é oferecido pelo Centro Cultural Espírita Jardelino Ramos, a coordenação e o corpo docente adotam como postura de atuação o acolhimento e a valorização de cada demonstração de evolução e aprendizagem.

Esse conjunto de ações apresenta um resultado expressivo: cerca de 80% dos aprendizes estão contratados e atuando nos mais diferentes setores administrativos das empresas e um percentual de 10% representa os aprendizes contratados pelas próprias empresas onde realizaram o Módulo Prático do Curso.

Estes resultados nos levam a acreditar que, sempre que é dada a oportunidade aos jovens de terem uma formação profissional que os insira no mercado de trabalho, estamos contribuindo para sua ascensão social, pessoal e profissional.



*Coordenadora do Projeto Promover.

A experiência empresarial como ponte para o futuro

Claudia Fernandes*

Rita Martins**

A experiência empresarial promovida pelo Programa de Aprendizagem do Instituto HERC representa uma ponte entre teoria e prática, oferecendo aos adolescentes e jovens a oportunidade de inserção qualificada no mercado de trabalho. Ao longo da formação, os aprendizes absorvem conteúdos técnicos e comportamentais e vivenciam a rotina da Indústria de Plásticos HERC, mantenedora do Instituto. Essa imersão permite que compreendam com profundidade a dinâmica corporativa e desenvolvam competências essenciais para o crescimento profissional e pessoal, como responsabilidade, iniciativa, resiliência e trabalho em equipe.

Durante o processo, os participantes têm acesso à formação teórica em espaço cedido pela empresa, o que reforça seu compromisso com o desenvolvimento social e educacional. Esse ambiente, além de físico, é simbólico: representa a abertura de portas para jovens que, muitas vezes, só precisam de

uma oportunidade. Nas áreas de Produção, Manutenção, Qualidade, Recursos Humanos e setores administrativos, os jovens experimentam funções diversas e, a partir dessas vivências, conseguem identificar suas aptidões, preferências e aspirações profissionais com maior clareza e segurança.

O Instituto HERC, como Organização da Sociedade Civil formadora, acredita que apropriar-se do conhecimento vai além de absorver informações — é reelaborá-las e usá-las como ferramentas de transformação. Tal transformação é visível quando o jovem se destaca pelo bom desempenho e pela postura ética nas relações de trabalho. Para a empresa, o processo é uma via de mão dupla: forma profissionais e, ao mesmo tempo, renova o ambiente corporativo com a energia, criatividade e o olhar inovador dos jovens.

Formar um aprendiz é prepará-lo para enfrentar desafios reais, resolver problemas de forma autônoma, trabalhar em equipe, pensar criticamente e agir com responsabilidade em diferentes contextos. É formar sujeitos conscientes, participativos e protagonistas de suas próprias histórias. Os resultados são expressivos, com diversos aprendizes sendo efetivados ao fim dos contratos, por já dominarem a cultura e os processos internos da empresa. Trata-se de um investimento social com frutos concretos e duradouros: jovens capacitados, motivados e uma empresa fortalecida em sua missão de transformar realidades.

O Instituto HERC entende que educação é transformadora quando proporciona experiências significativas. Aprender vai além

Vivências transformadoras no Programa de Aprendizagem do Instituto HERC

de acumular dados: é vivenciar, refletir e construir sentido. O Programa Transformar integra teoria, prática e formação humana, valorizando o potencial de cada jovem e lhes oferecendo uma oportunidade real de protagonismo, autonomia e desenvolvimento integral.

A Indústria de Plásticos HERC reafirma seu compromisso com o desenvolvimento social ao investir na formação de jovens talentos. Acredita que sua missão ultrapassa a transformação de matéria-prima, pois reconhece, em cada aprendiz, a chance de moldar não só produtos, mas também futuros profissionais e cidadãos conscientes.



Egressa Eduarda, efetivada na empresa.



Reunião com diretores da empresa.



Encontro em comemoração do Dia das Mulheres.

**Pedagoga, Pós-graduada em Gestão Escolar e Coordenação Pedagógica, MBA Gestão de Pessoas e Liderança Coach, atua na Responsabilidade Social do Instituto HERC e na Gestão do Programa de Voluntariado.*

***Gerente de Recursos Humanos da Indústria de Plásticos HERC.*

Empresa e entidade formadora: uma parceria necessária

Neide Rui*

A aprendizagem profissional constrói um futuro de oportunidade, pois é um celeiro de talentos a serem esculpidos.

O Centro Profissional para a Cidadania, coordenado desde 1999, pela Associação Murialdinas de São José, em Caxias do Sul – RS, atende anualmente 60 jovens no curso de “Costureiro Industrial do Vestuário” com duração de 800 horas.

As quatro empresas cotizadoras dos aprendizes, matriculados no Centro Profissional Para a Cidadania, são: Marcopolo S.A., Pettenati S.A. Indústria Têxtil, Gida Malhas e Keko Acessórios. Estas empresas tem em sua produção a costura industrial como prioridade essencial ou como parte na produção industrial.

Os aprendizes realizam anualmente visitas técnicas nestas empresas com o objetivo de aprimorar seus conhecimentos e vivenciar a realidade diária da produção. Essas visitas são importantes para conhecer diferentes processos, maquinários e tecnologias, ter um

aprendizado e aprofundamento em diferentes aspectos da produção, enriquecendo assim o processo ensino-aprendizagem e cumprindo a proposta do curso.

Destacamos a visita técnica realizada na Pettenati que acolhe os aprendizes com carinho, apresenta a empresa e possibilita o acesso às dependências e diferentes setores para que, “*in loco*”, tenham uma experiência positiva e possam, no final do curso serem contratados.

Após visitar a empresa a aprendiz Gabriela afirmou o seguinte: “A minha experiência em fazer a visita técnica na Pettenati foi importante porque conheci a Empresa por dentro, todo o processo de confecção, os benefícios que os trabalhadores têm. Inclusive conhecer a dinâmica profissional e produtiva que nos espera para o futuro.” (Gabriela B. S – 17 anos – Aprendiz 2025)

Salientamos que a experiência empresarial por meio da Aprendizagem Profissional, oferece inúmeros benefícios para ambos os envolvidos, nesse processo.

Para as Empresas, além de cumprir a cota e ter os incentivos fiscais, contribui para a inclusão social, para formar pessoas e desenvolver suas habilidades na profissão para a qual está se capacitando e acima de tudo preparar mão de obra qualifi-

cada para si e para a sociedade.

Os jovens aprendizes adquirem experiência, qualificação e habilidades profissionais, inclusão social e o desenvolvimento pessoal para enfrentar o mundo corporativo e para a construção de um futuro melhor para si e para o país.

Podemos dizer que a aprendizagem profissional constrói um futuro de oportunidade, pois dá para afirmar que é um celeiro de talentos a serem esculpidos. Nossa entidade formadora, pelos anos de experiência e parceria, reafirma diariamente o compromisso de formar bons cidadãos, conscientes de seus direitos e deveres, líderes capazes de trilhar sua própria história e planejar, com sabedoria, seu projeto de vida, pois a vida é um atelier, onde devemos exprimir dons e talentos.

A parceria da entidade formadora com a empresa se confirma no olhar de quem está dentro da Empresa: “A parceria com a Associação Murialdinas de São José tem sido essencial para o desenvolvimento dos nossos jovens aprendizes. Através de uma formação profissional de qualidade, conseguimos proporcionar não apenas aprendizado técnico, mas também uma valiosa oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Essa colaboração fortalece nosso compromisso com a formação de novos talentos e com a inclusão produtiva da juventude.” (Mauren Grazziotin, Assistente Social, Pettenati S/A)



Visita Pettenati.



CPPC Pettenati manhã.



CPPC Visita Pettenati tarde.

*Formação em Serviço Social – Assistente Social

Jovem Aprendiz e soft skills: aprendizados além do crachá

Zeni Pereira*

Ingressar no mercado de trabalho ainda na juventude é, o início de uma grande virada de vida. Contudo, essa porta de entrada precisa ir além de uma vaga e um salário: precisa formar pessoas. É exatamente isso que o Programa Jovem Aprendiz da QI Faculdade e Escolas Técnicas tem proporcionado – e não apenas foco técnico, mas, principalmente, desenvolvimento das *soft skills*.

As *soft skills* nada mais são do que um conjunto de habilidades relacionadas ao comportamento e à interação humana. [...] Elas são úteis em qualquer área de atuação e costumam ser um diferencial na carreira de qualquer um. (SEBRAE, 2023)

Ao ingressar, o jovem tem a chance de aprender muito mais do que uma função. É inserido num ambiente profissional real, passando a lidar com desafios práticos, comunicação interpessoal, prazos, responsabilidades e convivência interpessoal. Então, habilidades como inteligência emocional, empatia, organização, pensamento crítico e trabalho em equipe passam a ser treinadas no dia a dia, quase como parte natural da rotina.

Nesta esteira, a QI proporciona tais

abordagens, através de componentes curriculares como Planejamento de Carreira; Diversidade Organizacional; Estratégias de Comunicação e Educação Financeira, dentre outras que compõem a grade curricular do Jovem Aprendiz. Todavia, tais competências, tão valorizadas pelas empresas no cenário atual, são difíceis de ensinar apenas em sala de aula. Elas florescem quando o jovem é estimulado, ouvido e incluído em atividades que exigem autonomia e colaboração nos momentos de práticas na empresa, a exemplo da concedente da Aprendizagem Banca 43, junto à QI. Neste ponto, empresas com compromisso social e visão de futuro fazem a diferença. Abrindo espaço para aprendizes, essas organizações não apenas cumprem um papel legal, mas se tornam escolas de vida e carreira.

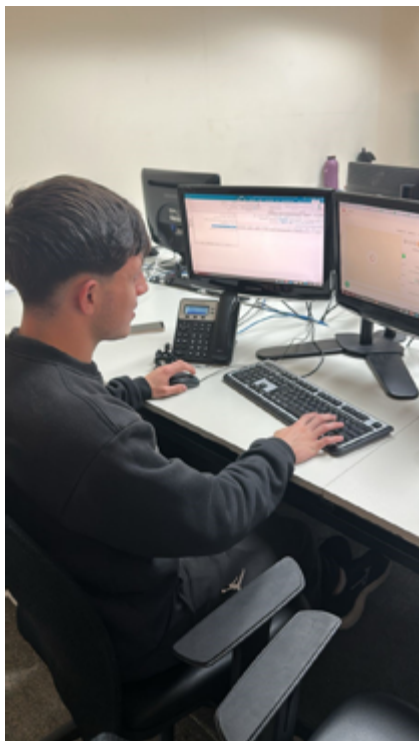
O resultado? Jovens mais preparados, conscientes e confiantes – não só para o trabalho, mas para os desafios da vida, como um todo. O Programa, quando bem orientado e acompanhado, representa uma verdadeira incubadora de talentos. Um investimento não só no futuro de quem começa, mas também no presente de empresas que valorizam gente que aprende, cresce e transforma.

Esse entendimento observa-se na fala a seguir do jovem aprendiz da empresa Banca 43, em Porto Alegre/RS. “Eu mesmo levo não só pra minha vida profissional dentro da QI e da Banca 43 que me dão a oportunidade além de desenvolver novas *soft skills*, aprimoro as que já possuo, habilidades individuais minhas que ficam cada vez mais aguçadas, e também dentro da minha vida pessoal, onde essas atitudes, empatia, trabalho em equipe, criatividade, resolução de problemas são habilidades que cada um deve desenvolver para não só crescer profissionalmente, mas crescer pessoalmente, ser alguém melhor do que era ontem”, afirma Daniel, de 18 anos. Isso é *soft skills* – você desenvolver habilidades que te levam mais longe, te fazem crescer, ser um profissional melhor. Complementam suas habilidades técnicas e investir nisso, é a melhor coisa que você pode fazer, conclui o Jovem Daniel.

O Programa Jovem Aprendiz tem proporcionado não apenas foco técnico, mas, principalmente, desenvolvimento das *soft skills*.

REFERÊNCIAS

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. Você sabe o que são *soft skills*? 2023. Disponível <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/voce-sabe-o-que-sao-soft-skills,dd08aa5148f55810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso 24 mai 2025.



Jovem aprendiz QI.

*Mestra em Educação. Coordenadora Núcleo de Educação Técnica e Profissionalizante.

Rede Calábria: formação integral e transformação social por meio da educação e do profissionalismo

Vagner Ruivo, Dilane Stradiotti e Peterson Vargas

Promovendo o desenvolvimento humano, a inclusão social e a qualificação profissional para jovens em situação de vulnerabilidade, com foco em valores, protagonismo e sustentabilidade.

A Rede Calábria é responsável pela gestão das atividades socioassistenciais e educacionais do Centro de Educação Profissional São João Calábria, Abrigo João Paulo II, Centro de Promoção da Infância e da Juventude, Associação Beneficente Nossa Senhora da Assunção e Escolas Infantis do Instituto Pobres Servos da Divina Providência, sendo elo de ligação, diálogo, aprendizado, colaboração e comunhão. Tem o objetivo de acolher e estimular o desenvolvimento integral das pessoas em situação de vulnerabilidade, envolvendo a família, a escola, a comunidade e o poder público, visando minimizar as situações de vulnerabilidade social e de violações de direito, oportunizando o crescimento enquanto sujeitos conscientes, responsáveis, solidários e protagonistas de uma sociedade plural, inovadora, justa e colaborativa.

O Centro de Educação Profissional São João Calábria desenvolve serviços, programas e projetos sociais voltados à proteção e promoção da dignidade humana. Com uma trajetória iniciada na década de 1960, a instituição se consolidou como referência na formação profissional de adolescentes e jovens, somando mais de 30 mil formandos ao longo de sua história. Essa experiência acumulada reforça o compromisso da Rede Calábria com a transformação social por meio da educação e do trabalho. Em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, a Rede Calábria busca constantemente estabelecer parcerias que contribuam para o desenvolvimento local e a melhoria da qualidade de vida das comunidades onde atua. Tudo isso em consonância com sua causa estratégica de “Acolher Promovendo Vidas”.

Acreditamos que a transformação social acontece quando aliamos formação técnica a vivências práticas – e é nesse contexto que as experiências empresariais ganham força.

Nosso trabalho é guiado por uma proposta de formação integral, que estimula nos

jovens um olhar crítico, criativo e proativo diante dos desafios da vida e do trabalho. Promovemos o desenvolvimento de valores humanos e cidadãos – como ética, respeito, empatia, colaboração e consciência social – aliados ao cultivo da espiritualidade, reconhecendo a importância da dimensão interior na construção de trajetórias de vida com sentido e responsabilidade.

As experiências empresariais oferecidas em nossos cursos ocorrem em ambientes simulados de prática profissional, cuidadosamente estruturados para reproduzir o cotidiano de uma empresa. Nesses espaços, os jovens vivenciam situações reais do mundo do trabalho, desenvolvendo competências técnicas, postura profissional e habilidades socioemocionais.

Utilizamos metodologias ativas que estimulam o protagonismo dos participantes, como a Problem-Based Learning (PBL), Project-Based Learning, a abordagem “mão na massa” (learning by doing) e a valorização do aprendizado contínuo (lifelong learning). Esses métodos incentivam a experimentação, a resolução de problemas reais, a criatividade e o trabalho colaborativo.



Turma de padaria - Peterson Vargas Rede Calábria (Empresa Escola).

Conexões transformadoras: como a aprendizagem profissional fortalece trajetórias e conecta valores

Carline Limana*

O Programa de Aprendizagem Profissional da Setrem acredita profundamente no potencial de desenvolvimento dos jovens e no compromisso com a formação cidadã e profissional. Mais do que uma exigência legal, a aprendizagem se revela como uma ponte concreta entre educação e mundo do trabalho, permitindo que adolescentes e jovens ingressem no mercado de forma orientada, estruturada e significativa.

Ao longo dos anos, muitas empresas têm sido parceiras desse propósito. É o caso da Migrate e da São José, que compartilham da visão de que investir na juventude é também investir no futuro dos negócios e da sociedade. Ambas relatam experiências extremamente positivas com o programa, destacando o acolhimento, a troca de conhecimentos e a transformação mútua, proporcionada pela presença dos aprendizes.

Na vivência prática da aprendizagem, os estudantes são acompanhados por profissionais experientes, o que amplia o compartilhamento de saberes e favorece o desenvolvimento de habilidades essenciais para sua formação. Além das atividades técnicas, os jovens aprendizes têm a oportunidade de se inserir em ambientes colaborativos, aprender com desafios reais e crescer em um contexto que valoriza a formação integral. É nesse

cotidiano que a teoria ganha vida e que o conhecimento ganha um potencial de transformação.

Esse alinhamento entre formação e valores corporativos é um dos diferenciais que mais se destacam. Por meio do programa, os jovens têm a oportunidade de ter contato com a cultura da empresa, aprender com a prática e desenvolver habilidades técnicas e comportamentais essenciais. Em muitos casos, como nas empresas parceiras mencionadas, a experiência resulta em contratações efetivas: profissionais que começaram como aprendizes e que hoje seguem trilhando suas trajetórias dentro das organizações, contribuindo de forma significativa para seus resultados.

A São José destaca a importância de um processo estruturado, que alia teoria à prática, e reforça valores como disciplina, responsabilidade e respeito. Em um cenário de escassez de pessoas especializadas, a empresa acredita que formar profissionais alinhados à sua cultura desde cedo é uma estratégia eficaz e sustentável. Os aprendizes não apenas aprendem tarefas, mas vivenciam princípios como ética, comprometimento e vontade de fazer a diferença, que fortalecem a identidade da organização e de seus colaboradores.

Por meio do programa, os jovens têm a oportunidade de ter contato com a cultura da empresa, aprender com a prática e desenvolver habilidades técnicas e comportamentais essenciais

Essa é a materialização do propósito da Setrem: promover conexões e experiências transformadoras por meio da educação. Quando jovens têm acesso a oportunidades e são acolhidos em ambientes que acreditam em seu potencial, todos ganham. Ganha o estudante, ganha a empresa, ganha a sociedade.

O Programa de Aprendizagem Profissional da Setrem segue comprometido com essa missão: formar com excelência, conectar com responsabilidade e transformar com propósito.

**Graduada em Letras – Português e Espanhol. Revisora textual. Assistente de comunicação e marketing na Sociedade Educacional Três de Maio – Setrem.*



Aprendizagem São José.



Aprendizagem Migrate.

Agradecimentos

O Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional gostaria de expressar sua mais profunda gratidão a todos os membros que, com dedicação e entusiasmo, têm contribuído para o fortalecimento da aprendizagem profissional no Rio Grande do Sul. Assim como nas edições anteriores, este ano contamos com a valiosa participação de inúmeras entidades formadoras, profissionais comprometidos com a política da aprendizagem, além de adolescentes e jovens que vivenciaram o programa e hoje despontam com sucesso no mundo do trabalho.

É notório e visível o impacto positivo dessa ferramenta transformadora, que orienta e fortalece os profissionais que atuam na área. A Revista Aprendiz, projeto que nasce do compromisso com a inclusão social, tem como missão promover a aprendizagem profissional em sua essência. Trata-se de uma iniciativa fundamental para o desenvolvimento dos jovens, sendo eficaz no enfrentamento à evasão escolar, ao trabalho infantil, ao desemprego e até mesmo à criminalidade.

A aprendizagem profissional representa uma oportunidade concreta para milhares de jovens que buscam preparação e dignidade no ingresso ao mundo do trabalho. Em nome da comissão editorial da Revista Aprendiz, deixamos registrado nosso sincero "obrigado" por cada sacrifício, cada gesto de apoio e pela dedicação que permeia o trabalho de todos os envolvidos.

Agradecemos especialmente ao Ministério Público do Trabalho da 4ª Região (RS-MPT), à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RS), e à Auditora Fiscal do Trabalho e Coordenadora da Aprendizagem Profissional no RS e dos Fóruns FOGAP/FAPSG, Dra. Denise Natalina Brambilla González, pelo incansável empenho e liderança.

João da Luz
Assistente Social /FOGAP



Eterno Aprendiz

Experiência que transforma

Gabriel, 22 anos, graduando em Gestão de TI, participou do programa em 2017-2018

Mantido pela Fundação Agrícola Teutônia, o Colégio Teutônia, atua desde de 2012 inserindo jovens no mercado de trabalho com o objetivo de ampliar as oportunidades e desenvolver aprendizagem.

Para relatar sua experiência no programa de aprendizagem convidou-se Gabriel, 22 anos, graduando em Gestão de TI que participou do programa entre agosto de 2017 e dezembro de 2018, na Cooperativa Languiru. No curso de Aprendiz do Campo com as atividades práticas realizadas na granja do Colégio. Foi motivado para participar do programa pelos familiares que sempre ressaltavam a importância do trabalho.

Um dos maiores desafios foi conciliar o programa com os estudos escolares, mesmo sendo exigente, trouxe lições importantes e preparou-o mais cedo para a vida adulta – “desenvolvi mais organização, disciplina e comprometimento. Construí valores como responsabilidade, justiça e espírito de equipe. Aprendi a ver o trabalho como algo que deve gerar

benefícios para todos, e não apenas como uma obrigação. Isso mudou minha visão sobre o mundo profissional”.

A dica que deixa para os aprendizes que estão iniciando o programa: “aproveitem ao máximo essa oportunidade, pois o programa ensina muito sobre o mercado de trabalho e ajuda no desenvolvimento pessoal. As experiências vividas ali mostram o valor do comprometimento, da responsabilidade e do trabalho em equipe, que fazem toda a diferença”.

Maria de Fatima Fuzer da Silva – Coordenadora de Projetos.

Jaqueline Spellmeier – Coordenadora do Aprendiz CT.

Gabriel Henrique Schmitz - Professor de Robótica e atua no setor de TI.



Gabriel com a turma de aprendizes em 2017 - Jovem Aprendiz CT.

Conhecimento: uma fome que jamais será saciada

Amanda Lazzari

Aprender sempre foi meu principal combustível. Acredito que a educação tem o poder de transformar vidas – e minha trajetória comprova isso.

Aos 16 anos, agarrei minha primeira oportunidade como jovem aprendiz no Programa Recriar, braço social da empresa Soprano, e entendi ali que as portas não se abrem por acaso. Pelo contrário, as oportunidades se constroem com esforço, disciplina e vontade de crescer.

Desde a escola e como menor aprendiz, sabia que era apenas o começo de uma trajetória. Guardei meus primeiros salários para investir nos estudos e entrar na faculdade, tornando-me a primeira da minha família a conquistar um diploma. Depois, fiz pós-graduação e hoje curso um MBA, porque entendo que conhecimento ninguém tira da gente e, quanto mais buscamos, mais a vida devolve.

Na medida em que fui me qualificando, novos desafios no âmbito profissional surgiram e uma sonhada posição foi alcançada. Realizei um sonho que nutria desde jovem: trabalhar com comunicação. E hoje, sigo atuando na Soprano, empresa que me abriu as portas, sempre almejando voos mais altos.

Olho pelo retrovisor com orgulho e com o sentimento de que valeu a pena cada esforço. Vejo que cada conquista foi fruto de não estagnar. Minha percepção é de que quanto mais eu estudo, menos eu sei, mas maior é o meu horizonte em relação as possibilidades e melhor é a minha visão de mundo.

Por isso, meu recado é simples e direto: invista em você. Não pare até se orgulhar. Seja protagonista da sua história. O mundo pertence a quem tem sede de aprender e coragem de ir adiante.



(Foto Aline Cristina Tisott)

A oportunidade como divisor de águas

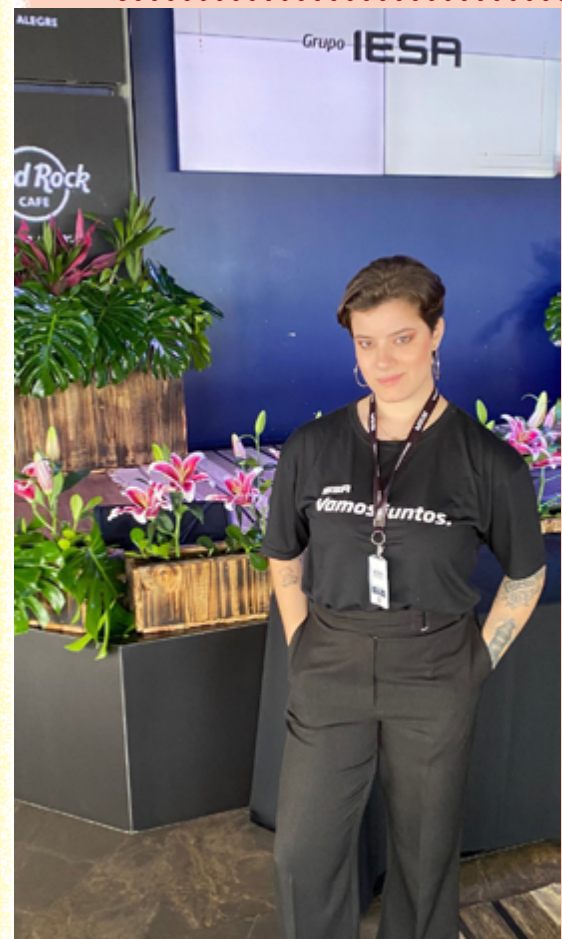
Rafaela dos Santos Cruz, ex-aprendiz da Fundação Projeto Pescar

“Entrei no Projeto Pescar em 2021, aos 15 anos, sem imaginar como mudaria minha vida. Ao iniciarmos, tivemos a experiência de passar por etapas de autoconhecimento. Aprendemos que para nos encontrarmos enquanto profissional é fundamental nos entendermos enquanto sujeito na sociedade. Antes de qualquer prática, técnica ou conteúdo organizacional, entender sobre cidadania, família, diversidade e tudo que nos edifica como seres humanos. Ao lidar com o mundo do trabalho, possuir o Pescar como norteador dos sentidos faz toda diferença. A formação do jovem juntamente com suas questões e as questões profissionais da empresa parceira faz com que o programa seja um sucesso. Hoje, aos 20 anos, olho para trás e percebo o quanto cresci, profissionalmente e como ser humano.

O Pescar me ensinou que nunca caminhamos sozinhos e que, quando temos pessoas ao nosso lado, podemos chegar aonde nunca imaginamos. O Projeto mostra a importância do trabalho social, acolhimento, entendimento das diferenças e, acima de tudo, amor.

Para os jovens que estão dando os primeiros passos no mundo do trabalho: levem o coração junto com a vontade de aprender. Sejam curiosos, humildes e atentos. Cada oportunidade pode abrir portas que nem sabíamos que existiam e, com esforço e vontade, você se dedica, vence, inspira e se torna a melhor versão de você. O Projeto Pescar é um investimento no futuro e na cidadania. Fazer parte disso é fazer parte de uma transformação. Uma vez Pescar, sempre Pescar!”

(Foto - Rafael Brito)



Sonho, esforço e persistência: a minha história com a Aprendizagem

Betina Aschidamini, Ex-jovem Aprendiz INTEGRAR-RS, estudante de Direito e estagiária na PGM

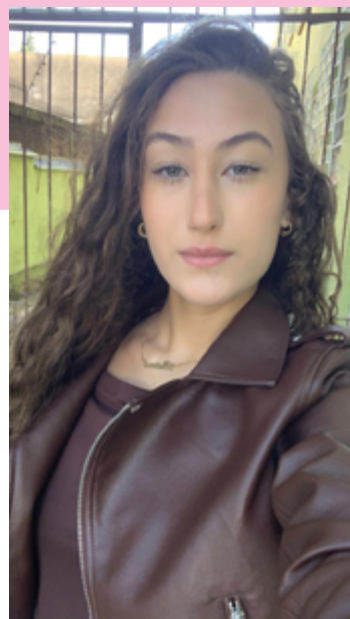
Minha trajetória profissional iniciou aos 16 anos, ingressando como jovem aprendiz na empresa Indigo Group Brasil, por meio da INTEGRAR-RS. Naquela época, tudo era novo e desafiador, conciliar o trabalho e os estudos foi difícil, mas enfrentei com dedicação.

Cursava o segundo ano do ensino médio em uma escola pública e morava com meu irmão mais velho e sua companheira, longe da minha mãe. A independência veio cedo, trazendo responsabilidades que exigiram maturidade.

Com o tempo, meu comprometimento foi reconhecido e fui efetivada, essa experiência despertou em mim, interesse pelo Direito, ao perceber como as legislações impactam no cotidiano das organizações. Decidi então, fazer vestibular para Direito e, com muito esforço, conquistei o 3º lugar no processo seletivo, garantindo minha vaga.

Hoje, tenho a honra de estagiar na Procuradoria Geral do Município, uma experiência enriquecedora, que permite a

aplicação dos conhecimentos adquiridos na faculdade em situações cotidianas e aprender com profissionais experientes que contribuem para meu crescimento. A experiência como jovem aprendiz me ensinou sobre responsabilidade e ética; a efetivação consolidou meu compromisso com o trabalho; a faculdade ampliou minha visão crítica e analítica; e o estágio atual tem sido a ponte entre o conhecimento teórico e a prática. Sou profundamente grata por cada oportunidade e sigo determinada a me tornar uma profissional de excelência.



(Foto Evelise Kerkhowe)

Ser aprendiz: oportunidades e conquistas!

Deivid Acosta Pereira, 26 anos, morador da comunidade do campo da Tuca, Porto Alegre, aprendiz na Escola Técnica Mesquita em 2023-2024, PCD



Gostaria de iniciar exaltando a pedagogia que a Escola Mesquita utiliza, que é centrada na construção do protagonismo dos aprendizes como cidadãos e profissionais, além de proporcionar uma visão crítica sobre as políticas públicas e o mundo do trabalho. Assim como o aprendizado no Grupo Hospitalar Conceição, onde fiz minha prática supervisionada.

Neste meu percurso, participei de uma Conferência Livre de Saúde, organizada pela Escola Mesquita, fui para a Conferência Estadual e, depois, para a Conferência Nacional, em Brasília. Foi uma experiência incrível! Nesse processo, passei a ser ativista do movimento social Levante da Juventude.

Após alguns meses, entrei em uma universidade pública, onde faço, atualmente, o curso de Licenciatura em Ciências Naturais pelo IFRS e em Gestão Hospitalar pela Faculdade Estácio. e, também, faço parte de uma pesquisa para a Fiocruz sobre saúde e comunidade.

No mundo do trabalho, após terminar o curso como Aprendiz, fui contratado como servidor emergencial no GHC, na função de Atendente de Nutrição. E hoje, após ser aprovado em concurso, assumi como servidor público efetivo no HC de Porto Alegre, como Atendente de Nutrição.

Sou morador de uma comunidade bem vulnerável e não encontro palavras que possam descrever minhas conquistas pessoais, acadêmicas e profissionais. Ser jovem aprendiz mudou minha vida para muito melhor. Me sinto um eterno aprendiz!

Na Conferência Nacional de Saúde 2023. (Foto Wagner Moura)

A Jornada do Aprendiz

Bernardo Fagundes, operador de cobrança na Redebrasil

Olá! Eu sou Bernardo Fagundes, ex-aprendiz. Vou contar um pouco da minha história. Cheguei na ACADEF com apenas 7 anos, para fazer acompanhamento psicopedagógico e fiquei até completar 14 anos. Passou-se um tempo, até que recebi uma proposta para integrar no programa aprendiz. No começo eu recusei, pois tinha outros planos. Até que a professora Damaris Brizola, entrou em contato com a minha mãe pedindo para que ela conversasse comigo, foi aí que eu resolvi aceitar. Um começo de muito nervosismo e dificuldades, pois muitos conteúdos eu não tinha nenhum conhecimento. Mas com o tempo tudo foi melhorando. Logo iniciou a prática e o nervosismo apareceu. Fomos destinados aos setores e funções. Foram meses de dedicação e comprometimento. Afinal, todos estavam lutando pela tão sonhada vaga, e eu sempre com o pensamento: "Será que eu conseguirei minha efetivação"? O contrato como aprendiz chegou ao fim, e fui efetivado! Foi como tirar uma tonelada das minhas costas. Hoje trabalho como operador de cobrança na Redebrasil, e eu posso dizer que vale a pena fazer o JOVEM APRENDIZ. Eu mudei e evolui! Abriu-me várias portas, que talvez nunca tivessem se aberto se eu permanecesse recusando, e se a

professora Damaris não tivesse acreditado no meu potencial. Se eu pudesse dar conselhos aos aprendizes, seria: Se comprometam com o programa e pensem que há várias pessoas que dariam tudo para estar no lugar de vocês. Sejam disciplinados e tenham força de vontade para seguir em frente e enfrentar todos os desafios que lhes cercam!



Turma de Damaris Brizola



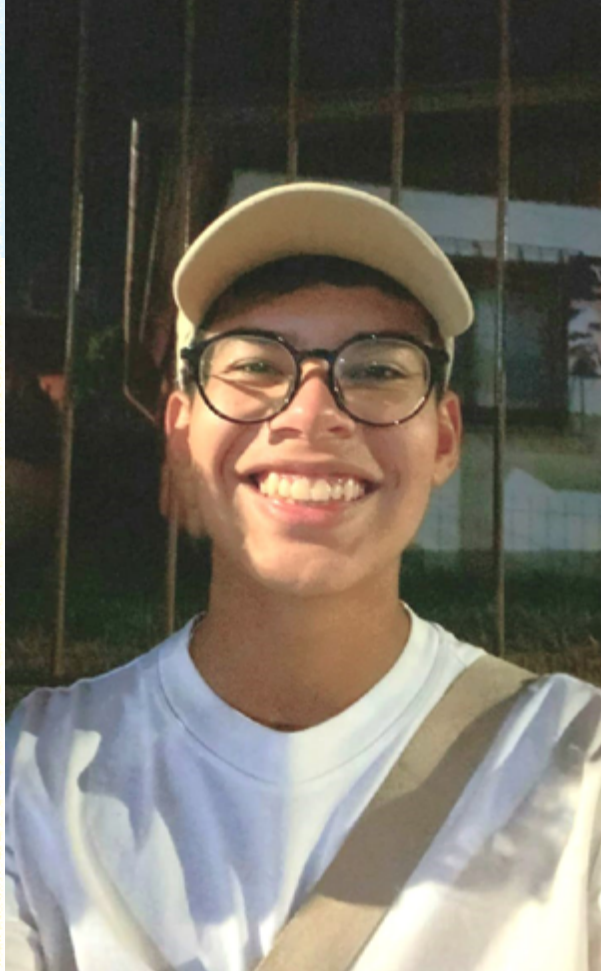
Fundação Tênis

Pietro Otávio Spitznagel, 19 anos

Quando eu entrei para a Fundação não sabia qual carreira seguiria, via todos tão decididos nas profissões que iriam seguir e eu ficava perdido, respondia qualquer coisa para que não pensassem que não tinha ambição. Hoje finalmente tomei uma decisão, e posso afirmar com toda certeza o rumo que eu quero seguir e mesmo que ainda estivesse na dúvida do que fazer, sei que não preciso ter pressa para decidir. Esse é um dos meus grandes aprendizados ao longo de toda essa trajetória, não preciso ter pressa de ser quem sou, a vida vai me guiar a ser quem preciso ser. Nunca imaginaria que alguém que tinha medo até da própria sombra, hoje é quem incentiva as pessoas a superar os seus próprios medos. Não pensava que alguém que nunca se esforçou para abrir um livro para ler, hoje tem isso como um de seus melhores hobbies, não tinha como saber que aquela criança hoje seria um (quase) adulto e almeja conquistar tudo aquilo que nem imaginava que existia.

A Fundação Tênis me proporcionou muitas oportunidades para explorar e criar laços que me ajudaram a entender e desenvolver todos esses novos hábitos, desde os instrutores até as pessoas que dividem o espaço, pessoas essas que podem nem saber que me ajudaram a me desenvolver, mas fizeram. O conteúdo ensina muito, mas o que mais ensina, são as pessoas e as vivências que temos no decorrer da nossa jornada. Uma das coisas que mais me orgulho de ter aprendido é que nem sempre vai ser como imaginamos, então permita-se experimentar, não se importe com o "se der errado", almeje o "vai dar certo".

(Foto Ewandra Palskuski)



(Foto: Dan Barbier)

Do sonho à realidade: todo dia um novo aprendizado

Davi Matos, 16 anos, Senac Gramado

Oil! Me chamo Davi Matos, tenho 16 anos e sempre sonhei em trabalhar em um escritório, igual aos meus familiares. Quando era criança, eu “me achava” organizando papéis e fazendo contas, como se tivesse minha própria empresa. Aquilo era só uma brincadeira..., mas virou meu maior objetivo. Sou de Manaus (AM) e me mudei com minha família para o Rio Grande do Sul em busca de novas oportunidades. No começo foi difícil: clima, sotaque, tudo novo. Mas aí veio o Senac e o Programa de Aprendizagem Profissional — e tudo começou a fazer sentido. No primeiro dia de aula, o frio na barriga foi real!

Mas logo vi que ali era meu lugar. Os professores me escutam, os colegas me entendem, e a cada conteúdo, em cada atividade prática, me sinto mais preparado para o mundo do trabalho. Não é só sobre aprender regras ou tarefas: é sobre amadurecer, se descobrir, saber lidar com pessoas, com responsabilidades. E sabe o que é mais legal? Todo dia tem um aprendizado diferente. Isso é muito mais incrível do que só sonhar — é viver de verdade. O Senac me ajudou a pertencer a esta terra, a ser aceito e acolhido. Sei agora que o mercado de trabalho foi feito pra mim também.

Uma oportunidade que mudou minha vida

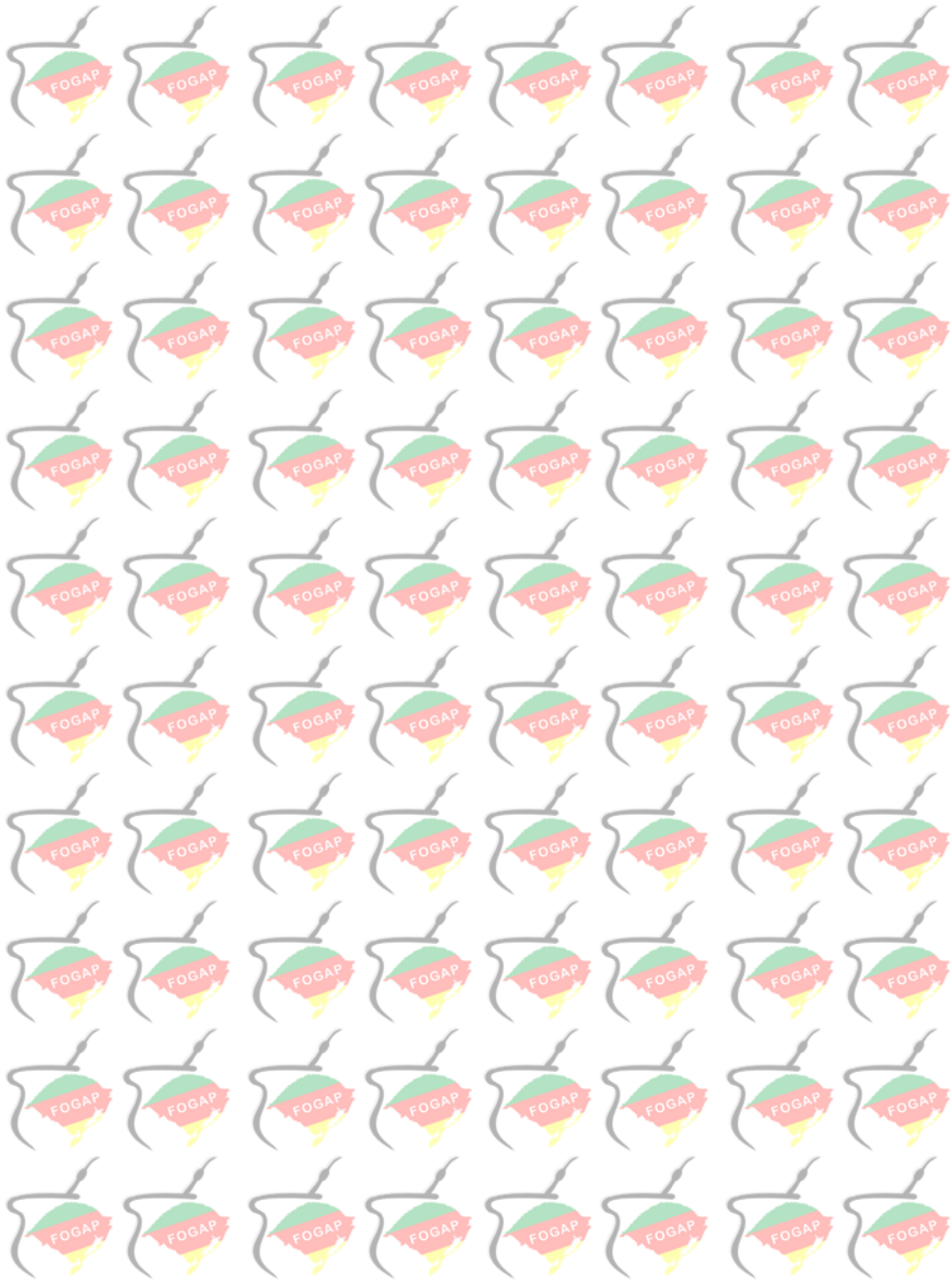
Vitória Coelho, turma de 2022, Centro Profissional Para a Cidadania – Murialdinas

Quando eu tinha 7 anos comecei a estudar e uma senhora que era minha vizinha cuidava de mim, enquanto meus pais trabalhavam. Foi com ela que dei meus primeiros pontos na costura. Ela me dava retalhos, linhas e botões e eu soltava minha criatividade. Meu pai vendo que eu gostava muito de costurar me deu minha primeira máquina e naquele mesmo ano minha mãe me deu meu primeiro livro de costura, mas logo entrei na adolescência e esqueci. Mas isto mudou quando minha mãe iniciou um curso de costura em uma Instituição, e comentou sobre meu gosto por esta área.

Tão logo a instrutora indicou o curso de Costureira Industrial do Vestuário nas Murialdinas. Fiz a inscrição, passei no processo seletivo e fiz o curso em 2022 e, mal sabia eu que este curso mudaria minha vida. Hoje estou trabalhando em uma fábrica como costureira e também, bordadeira. Foi a oportunidade que eu tive junto com meu esforço e a paciência tanto da minha instrutora quanto das Irmãs Murialdinas que sempre nos orientavam a ser pessoas do bem. Serei eternamente grata pela oportunidade que tive.



(Foto: Neide Rui)





SUPERINTENDÊNCIA
REGIONAL DO TRABALHO
E EMPREGO - RS

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



INTEGRANTES DO FÓRUM GAÚCHO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E PARTICIPANTES DA REVISTA APRENDIZ

