

Top Ser Humano 2023 – Categoria Organização

Modalidade Desenvolvimento / Educação Corporativa



Somos Eternos Aprendizes - Programa de diversidade e inclusão começa pelos
Jovens Aprendizes na Box Print

Responsáveis pelo case:

Aline Leifheit

Jéssica Lilian Leuck

Larissa Andressa Dalla Vechia

ÍNDICE

Introdução	4
Jovens Aprendizizes	7
O programa de aprendizagem	10
As aulas dos Jovens Aprendizizes	14
Envolvimento e Evolução	16
Resultados	17
Conclusão	20
Autoras	22
Referências Bibliográficas	23

SINOPSE

A Box Print, localizada em Campo Bom/RS, produz embalagens e displays para diversos clientes. Em 2020, iniciou seu processo de transformação cultural com a entrada da terceira geração de acionistas na gestão, processo relatado no case vencedor do Top Ser Humano 2022.

A companhia vem apresentando contínuo crescimento na Gestão de Pessoas e Cultura, com projetos e programas desenvolvidos com base em seus Valores: Carinho, Excelência, Confiança e Sustentabilidade. As ações propostas para a governança estão em pequenas atitudes todos os dias, na atenção, no valor, na disponibilidade, no envolvimento e energia de realização das pessoas.

Em paralelo ao desenvolvimento desses conceitos, os temas da Diversidade e da Inclusão vêm ganhando espaço nas agendas das empresas pelo fato de ajudarem a impulsionar a competitividade, a inovação, a oxigenação e a sustentabilidade dos negócios.

Entendemos que a conscientização sobre Inclusão e Diversidade nas diferentes gerações começa no processo de recrutamento e seleção dos Jovens Aprendiz. Por isso, implantamos ajustes na condução e visão do programa que estão trazendo impactos positivos para a organização de forma consistente, além de influenciar outras empresas a pensarem diferente sobre o tema. Afinal, não é sobre somente cumprir cotas, mas transformar jovens vidas no futuro da sociedade e da corporação. (Contato: alinel@boxprint.ind.br).

INTRODUÇÃO

O Grupo Box Print é uma indústria de embalagens e displays com 64 anos de tradição. Tem no seu quadro atual de profissionais mais de 1.000 colaboradores, possui cinco unidades produtivas e um escritório comercial em São Paulo. Foi fundado em Campo Bom/RS, onde permanece com grande parte de suas operações. A cidade é caracterizada por possuir diferentes manifestações culturais que refletem a influência de várias etnias, principalmente a germânica.

Com as raízes do fundador e da segunda geração da família, e mais recentemente a entrada dos jovens executivos da terceira geração na Governança, a empresa atua dentro de uma visão de Sustentabilidade. O conceito do Sistema B é a base para esta filosofia. Em 2020, a empresa obteve a importante **Certificação B-Corp**. Criada em 2006 pela americana B-Lab, a certificação atesta que a empresa respeita os mais altos padrões de desempenho social e ambiental, transparência e responsabilidade legal. **A Certificação B Corp não avalia apenas um produto ou serviço, mas todo o impacto geral positivo gerado pela empresa.**

O Anexo 1 mostra a evolução das certificações de sustentabilidade na Box Print.

A Box Print acredita que o futuro é gerado no presente e o propósito é criar um presente melhor, onde todos possam impactar positivamente, conforme impulso do sistema B. Assim como a companhia é uma empresa familiar, sua estrutura comporta diferentes círculos familiares, histórias e valores compartilhados ao longo de anos de parceria. A confiança e a responsabilidade desenvolvidas são tão grandes que os próprios colaboradores indicam e trazem suas famílias para fazerem parte do grupo

Box Print. Temos hoje cerca de 50% dos colaboradores com algum grau de parentesco com outro colega de trabalho, segundo dados internos da Empresa.

Para fortalecer a cultura organizacional e orientar as regras da empresa, é firmado o compromisso com todos os colaboradores e terceirizados no Manual de Ética e Conduta, disponível no site e na intranet da Empresa. O manual serve para orientar as ações e a postura dos profissionais de acordo com os Valores da empresa, promovendo a igualdade de oportunidades sem discriminações por idade, raça, religião, cor de pele, sexo, condição física, nacionalidade, antecedentes, ou qualquer outro motivo, respeitando o indivíduo na sua diferença.

Promover a diversidade é o movimento definido para obter diferentes melhorias no negócio. A terceira geração diretiva provocou momentos de reflexão sobre o futuro da empresa e seus empregados para manter o sucesso até então alcançados. De acordo com Voltolini (2021), a humanidade tem pressa e o relógio corre contra as próximas gerações. Chiavenato (2009), relata o capital não é algo perecível, mas sim, pessoas que devem ser desenvolvidas para que através disso adicionem valor nas instituições assegurando a sobrevivência dessas. Ou seja, o propósito de uma organização e das pessoas vem sempre antes do Lucro ou ganhos para permanecerem fortes. Seguimos também a teoria defendida pelo empresário Bob Chapman, detalhada no livro “Todos são importantes”: *“Tudo que consideramos de valor na vida e nos negócios começa e termina com pessoas”*, diz o autor.

Dentro deste conceito, uma das marcas da organização é a capacidade de retenção de talentos. Os Superintendentes do Grupo Box Print, por exemplo, estão em média há 35 anos na empresa. Os gerentes, por sua vez, têm em média 27 anos e os coordenadores, 25 anos. Todos nas posições que foram galgando ao longo dos anos. A baixa rotatividade nos cargos de gestão torna os processos sólidos, com um

profundo conhecimento sobre o negócio e um engajamento diferenciado dos profissionais. Diante do exposto, Chiavenato (2009), relata que para reter os profissionais, as empresas devem ter um ambiente interno que seja agradável, saudável e gere segurança ao colaborador, além de proporcionar aos empregados remunerações e benefícios atrativos. A organização precisa ser um local onde as pessoas desejem trabalhar e permanecer.

Por outro lado, com este círculo fechado de gestores, nos últimos anos se tornou mais difícil novos profissionais com um nível razoável de escolaridade de mantivessem interessados em permanecer no emprego, com persistência para evoluir profissionalmente ao longo dos anos. Uma evidência do ingresso da Geração Z no mercado de trabalho.

Dentro deste desafio, a área de Gestão de Pessoas e Cultura reavaliou seus programas para alavancar o Desenvolvimento Humano dos profissionais com maior humanização e continuar com a tradição de retenção.

Para alcançar esse objetivo, a empresa decidiu iniciar pela reformulação do Programa Jovem Aprendiz. Cumprido anualmente desde o ano 2000, teve a participação de 333 jovens recebendo aulas de aprendizado pelo Instituto Senai de Novo Hamburgo/RS até 2021, inclusive.

O programa existia para cumprir a legislação, tinha baixa retenção e não dava continuidade ao vínculo empregatício dos jovens com a empresa, além de não registrar nenhuma interação com a comunidade. Os aprendizes não eram considerados um investimento para ocupar as oportunidades efetivas no Grupo Box Print.

Diante dos argumentos acima descritos, tornou-se crucial reestruturar o programa de Jovens Aprendizes. Outros motivos se apresentavam: além da chegada

da Geração Z ao mercado, mudanças nas relações de trabalho e na educação do Ensino Médio, os reflexos da pandemia, tudo se somava para provocar mudanças. Afinal, no mundo os seres humanos devem estar em constante evolução, somos todos eternos aprendizes.

JOVENS APRENDIZES

Com propósito, método e métricas bem definidas, o novo Programa Jovem Aprendiz busca reconhecer e aflorar talentos e, principalmente, impactar a vida dos jovens.

No ano de 2022, foram 43 participantes, quase três vezes acima da média anual registrada até então, com um novo modelo de aprendizado testado e consolidado pela turma anterior (2021). A meta era gerar profissionais qualificados, propiciando sobretudo a inclusão de mulheres no mercado de trabalho, fortalecendo a empregabilidade, educação, carinho, respeito e fomentando as relações.

O Anexo 2 mostra em gráfico a evolução do número de participantes.

Com a pandemia, constatou-se que apesar dos jovens estarem imersos e conectados ao aparelho celular, em redes sociais e aulas on-line, ainda existia uma barreira para que soubessem como utilizar as ferramentas digitais para o trabalho. Também havia falta de relacionamento interpessoal e, conseqüentemente, dificuldade de comunicação.

A falta da escola presencial trouxe lacunas para formação dos jovens profissionais e cidadãos, ficando à cargo do mercado de trabalho lapidá-los. A Organização das Nações Unidas (ONU) relaciona a juventude à faixa etária que é compreendida entre os 15 e 24 anos. Nessa fase, é crucial a preparação do jovem em

sua formação escolar para se transformar em um indivíduo capaz de fazer escolhas que lhe permitirão se inserir na vida adulta (SOUSA, 1999).

Costa (2007) traz uma reflexão importante: somente pela educação o adolescente poderá modificar a sua realidade social e conseguirá se recolocar no mercado de trabalho, ou seja, a educação tem valor preponderante em relação ao trabalho. Vale destacar que o ensino atinge diversas facetas da vida, incluindo bem estar, motivação e realizações pessoais. Por outro lado, faz a economia crescer, gera empregabilidade para a sociedade e renda para esses jovens, como é expresso pela UNESCO. Segundo dados da organização, a cada ano adicional de escolaridade, a média anual do PIB aumenta 0,37% (Instituto Algar, 2021).

Segundo dados da RAIS (2018), a indústria de transformação absorve em torno de 11% de mão de obra feminina, **conforme tabela no Anexo 3. Na Box Print, esse número está em 22%.** Buscamos intensificar a inclusão de mulheres no mercado de trabalho para ter maior diversidade de gênero.

Diante dessa perspectiva de transformação de realidade atrelada à vida profissional, a Box Print entende que a primeira oportunidade profissional muitas vezes representa uma situação decisiva sobre a carreira do jovem no mercado de trabalho, principalmente das mulheres, bem como a motivação para evoluir e a paciência para aprender.

Esta análise de reavaliar a condução do Programa Jovem Aprendiz se deu pelos seguintes motivos:

- Falta de continuidade dos jovens aprendizes como empregados Box Print após a aprendizagem;
- Investimento anual superior R\$ 450 mil, com pouco retorno à empresa no Programa Jovem Aprendiz;

- Ser uma empresa atrativa aos jovens, visto que trabalhamos com alta tecnologia;
- Falta de interesse de jovens em permanecer na organização.

A cultura da empresa, antes da entrada da terceira geração de acionistas, usufruía de um legado sólido, alicerçado em qualidades como: estabilidade profissional, segurança psicológica, relação de confiança, alianças de longo prazo, relacionamentos com respeito, padronização de processos, conhecimento técnico e prático. Com base nessas premissas, contratava-se os filhos, sobrinhos, vizinhos e conhecidos dos colaboradores para serem cotistas. Era um benefício em forma de privilégio para algumas pessoas.

A empresa alinhou à nova mentalidade com o processo de transformação da área de Gestão de Pessoas, incentivando algumas ideias à adequação do programa, como:

- a) Trazer a diversidade etária, através dos jovens versus os colaboradores Box Print;
- b) Inclusão de mulheres, visto o alto percentual do público masculino na empresa;
- c) Integração, acolhimento e envolvimento entre colaboradores e jovens aprendizes para retenção;
- d) Transformar o investimento em benefícios reais para comunidade e empresa;
- e) Captação de possíveis talentos e sucessores.

Para embasar as ideias acima, foram analisados os perfis dos colaboradores existentes na empresa. Identificou-se um grupo homogêneo, pois:

- 78% dos profissionais são do sexo masculino.

- 60% com idade acima de 35 anos.
- 65% com escolaridade acima de Ensino médio completo.
- 53% dos profissionais têm menos de 2 anos de empresa nas posições iniciais, como auxiliar de produção, recepção, office boy/girl, assistente administrativo e auxiliar de pré-impressão.
- 100% da alta direção são do sexo masculino, desde a fundação.

Para equalizar o perfil de pessoas contratadas na organização a longo prazo e impulsionar o processo de diversidade internamente, entendeu-se que o Programa Jovem Aprendiz seria ideal para apoiar na transformação da Box Print.

O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

O primeiro passo para o programa de aprendizagem ter o efeito esperado foi definir seu objetivo, alinhado com os Valores organizacionais. O programa tem o intuito de criar oportunidades de inclusão social no mercado de trabalho para os jovens estudantes do Ensino Médio, preparando-os para desempenharem atividades e terem atitudes profissionais.

Na sequência, o processo de seleção foi desenhado com os seguintes requisitos:

- Jovens com idade entre 16 e 18 anos, para no fim do curso terem a oportunidade de serem efetivados;
- Estudantes do Ensino Médio completo ou cursando, para aumentar o nível de escolaridade organizacional e melhorar com agilidade o entendimento das atividades gráficas;

- Moradores próximo às unidades da empresa, para no fim do curso terem a oportunidade de serem contratados e, conseqüentemente, facilidade de deslocamento entre casa e trabalho;
- Pessoas com sólidos conhecimentos de matemática e lógica para uso no dia a dia, e assim acompanharem as atividades industriais;
- Interessados em receber conhecimento no curso de Administração para aplicação na prática.

Prosseguindo com o planejamento, elaborou-se um cronograma do processo de seleção até a admissão com apoio do Instituto Senai de Novo Hamburgo / RS. O cronograma foi executado entre 1º de dezembro de 2021 e 15 de fevereiro de 2022.

O Anexo 4 apresenta o card de divulgação do Jovem Aprendiz.

Após o recebimento dos currículos, que **ultrapassou 400 interessados nas oportunidades, tendo aproximadamente 10 candidatos por vaga**, identificou-se que 200 candidatos correspondiam aos requisitos solicitados. Com o intuito de aproveitar talentos, a primeira mudança foi a inclusão de uma prova com questões lógicas matemáticas, assim assumindo o papel de selecionar para a próxima etapa os candidatos mais aptos.

As questões separadas compreendiam conhecimentos básicos do Ensino Fundamental e Médio, como regra de três simples e invertida e conversões de medidas. Foi elaborada pela professora do Instituto SENAI de Novo Hamburgo/RS, Michele Kruger, que inclusive ministra as aulas de aprendizado.

A execução da prova foi realizada no restaurante da empresa, o qual oferecia estrutura necessária aos candidatos. O processo seletivo foi acompanhado por duas pessoas da área de Gestão de Pessoas e Cultura e por voluntários da turma de

Jovens Aprendizes de 2021, que ficaram à disposição para tirar dúvidas, caso houvesse.

O Anexo 5 mostra um dos momentos de aplicação das provas.

Vale ressaltar outro forte motivador para a inclusão das avaliações discursivas e matemáticas: alavancar a participação e contratação do público feminino, mais adepto e atencioso nesses tipos de teste, como é manifestado através das notas do Exame Nacional de Ensino Médio (ENEM):

*Mulheres são maioria entre os candidatos "nota mil" na redação do Exame Nacional do Ensino Médio *(Enem). Das 55 redações que tiraram a nota máxima na prova, 42, ou seja, 76%, foram escritas por mulheres, informou o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), responsável pelo exame. (TOKARNIA, REPÓRTER DA AGÊNCIA BRASIL, 2019).*

Os 60 jovens que obtiveram melhor desempenho nas avaliações de matemática e lógica foram convidados a enviar um vídeo de no máximo 30 segundos contemplando os tópicos: Quem me inspira, qual o meu hobby e por que gostaria de ser jovem aprendiz na Box Print? Nesta etapa, os jovens se exibiram em frente às câmeras, trabalhando suas imagens, além de apresentarem as motivações pelas quais desejavam fazer parte da empresa. As gravações são significativas, pois as aulas dos jovens ocorrem em formato online, tendo a necessidade de serem expostas, interagirem e criarem vínculos à distância.

Posteriormente ao envio do vídeo, os jovens foram convidados para fazerem entrevistas pessoalmente com a recrutadora, com a intenção de identificar posturas, intenções quanto ao futuro, reais interesses no aprendizado obtido e a necessidade da remuneração (se faria a diferença para ele e sua família), além de entender como seria o curso. Esta etapa foi importante para a Box Print definir os aprovados e reconhecer para quem realmente o processo de aprendizagem faria a diferença.

Depois de todas as etapas, chegou o momento de anunciar quais jovens foram aprovados para integrar a turma de 2022. Para transformar esse momento de aprovação especial, a área de Gestão de Pessoas e Cultura da empresa preparou um kit de boas-vindas contendo chocolates e o convite ao Jovem para ser Aprendiz Box Print. O convite foi entregue pessoalmente a cada jovem, com uma visita até sua residência.

O Anexo 6 mostra o registro das visitas aos aprovados.

A proposta de fazer o mesmo programa de forma diferente assustava a direção por desconhecer o novo, pela demanda de trabalho que exigiria e pela exposição da empresa. O fato de mudar o processo de seleção mobilizou muitas pessoas da comunidade, do entorno da empresa, os colaboradores se engajaram para inscrever os filhos, irmãos, sobrinhos, conhecidos para participarem do processo de seleção.

As Escolas Estaduais do município colaboraram com a divulgação nas salas de aula e, principalmente, no apoio da documentação dos alunos selecionados para fazer a admissão junto ao Instituto Senai – em anos anteriores se tinha muita dificuldade, pois o período de admissão coincidia com as férias escolares.

A melhor sensação do processo de seleção foi na entrega dos resultados aos selecionados. Para visitar as suas residenciais em dois dias, contou-se com a área de logística da Box Print para fazer o roteiro a ser realizado. **A emoção de chegar na casa dos jovens - locais onde o carro às vezes nem chegava, por serem de difícil acesso - gerou um sentimento de alegria, misturado com satisfação e orgulho por estar fazendo o convite para pessoas diferenciadas, esforçadas e interessadas.** Em respeito à situação pandêmica, foi utilizado máscara, mas o abraço e a comemoração pela conquista foi algo essencial para selar o processo de seleção

com sucesso. Para alegria, todos os jovens aceitaram o convite e alunos, empresa e famílias vibraram juntos naquele momento!

AS AULAS DOS JOVENS APRENDIZES

Na pandemia, o curso que era presencial numa sala cedida pela Prefeitura de Campo Bom/RS teve que mudar e ficar suspenso por seis meses, até a adoção do modelo online. Até o final de 2020, os aprendizes não tinham nenhum relacionamento com a empresa, somente o vínculo empregatício para cumprir a cota.

No ano de 2021, novos jovens aprendizes foram selecionados para realizar o programa no modelo online e ensaiamos discretamente algumas interações da Box Print com palestras e conversas com o grupo.

Identificou-se que o formato online estava com aderência e que seria interessante permanecer no mesmo modelo em 2022, pois verificou-se que alguns jovens dependiam de transporte para fazer o deslocamento em tempo hábil para chegar nas aulas de Ensino Médio ou no curso. E, muitas vezes, se alimentavam de forma inadequada.

O forte engajamento e entrosamento da Box Print com o Instituto Senai de Novo Hamburgo/RS, durante a turma de aprendizagem 2021, foram fatores-chave para que ocorresse a aprovação do Conselho Diretivo da Instituição e as aulas do programa de 2022 continuassem online.

Com a quantidade elevada de cotas, o grupo de alunos no programa é fechado para a Box Print. As aulas ocorrem à tarde, no horário das 13h30 às 17h30, de 2ª a 6ª feira, seguindo a estrutura programática do curso de assistente administrativo.

O Anexo 7 mostra a estrutura curricular do curso.

A repaginação do programa não foi somente no processo de seleção diferenciado, mas também no desenvolvimento das aulas com a inclusão dos colaboradores da Box Print ministrando conteúdos. A integração destes dois grupos trouxe abordagens discutidas em aula para a realidade executada dentro da empresa, por pessoas que vivenciavam o dia a dia daquela área.

A participação dos colaboradores junto às aulas contribuiu para o desenvolvimento dos profissionais, além dos alunos. Os colaboradores se prepararam com conteúdo, treinaram as apresentações online para terem maior desenvoltura e, conseqüentemente, melhor assimilação por parte dos jovens.

Os jovens, por sua vez, são curiosos durante as aulas, fazem perguntas e demonstram interesse, muito além da parte técnica exposta, e sim questionam sobre carreira e relacionamento interpessoal.

O Anexo 8 mostra algumas interações dos colaboradores da Box Print com os jovens.

Outro ponto a ser compartilhado e apontado nas turmas de anos anteriores, é que os jovens aprendizes não tinham conhecimento algum da empresa onde eram cotistas. A visita na Box Print, o conhecimento dos processos industriais, a aproximação dos colaboradores, os valores organizacionais, propósito e visão fizeram toda a diferença durante a aprendizagem. Fato que extrapola o programa, pois os jovens contam aos outros sobre a companhia, as oportunidades disponíveis e candidatos se apresentam para as vagas, por exemplo.

O cuidado, atenção, carinho e o desenvolvimento aos jovens citados reverberaram no índice de assiduidade mensal, que foi de 100% nas aulas, influenciado pelo modelo de aula online – de qualquer lugar é possível conectar-se e interagir. A retenção dos jovens no programa anual foi de 100%, acredita-se que pelo

envolvimento da turma, afinidade com a professora, estruturação do programa e atividades interessantes. Em 2021, o índice de retenção dos jovens que iniciaram o programa e terminaram juntos foi de 87,5% e em 2020 foi de 78%.

Durante o processo de aprendizado, houve algumas dificuldades de conduta com os jovens, falta de capacidade para acompanhar e assimilar os conteúdos das aulas. Nestes casos, os pais dos menores foram chamados pela Coordenação Pedagógica do Instituto Senai, juntamente com a Coordenação de Gestão de Pessoas da Box Print, para alinharem o comportamento e relembrar dos compromettimentos assumidos no contrato.

Ao final dessa jornada, foi realizada uma formatura para celebrar encerramento de um ciclo para os jovens e um agradecimento especial a todos que se envolveram na construção do início da carreira destes profissionais.

ENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO

Para que todos os colaboradores da Box Print conhecessem melhor, o Programa Jovem Aprendiz foi apresentado no Dia do Conhecimento, evento que ocorre anualmente há mais de cinco anos, compartilhando conquistas, aquisições, modelo de atuação e movimentos da empresa. No ano de 2022, o pano de fundo do Dia do Conhecimento foi sobre eternos aprendizes. O conteúdo apresentado mostrou o caminho até então percorrido pelo programa, trazendo o novo modelo adotado pela empresa. Assim, buscou incentivar a participação de todos, destacando os benefícios e relembrando a trajetória dos jovens aprendizes que continuam na empresa.

Um compilado deste dia especial, que foi assistido por mais de 85% dos colaboradores Box Print e seus familiares, pode ser acessado no link do Dia do Conhecimento: <https://youtu.be/jrFNG9-pdiQ>.

RESULTADOS

Na Box Print, acreditamos que o aprendizado dos jovens vai além do programa. Temos 17% dos colaboradores entre 16 e 24 anos, os quais recebem constantemente treinamentos para se adaptarem ao trabalho e evoluírem profissionalmente. À exemplo disso, temos o programa de integração com padrinho para acompanhamento, incentivo ao retorno dos estudos (EJA), gestão de performance e um plano de remuneração para retenção.

Como é um curso de aprendizado, o jovem consegue ter uma noção “do que quer ser quando crescer”. Jovens que não demonstraram habilidades para cálculo de folha de pagamento, mas apresentaram melhores aptidões para trabalhos manuais, por exemplo, foram direcionados para as áreas que melhor se adaptam.

As empresas podem gerar impacto positivo na vida das pessoas através de uma formação projetada para agregar em suas vidas profissionais e viabilizar melhores oportunidades de emprego em suas carreiras. Como resultado, se tornam mais capazes de lidar com desafios e o dia a dia da organização.

O desenvolvimento profissional pode ser entendido como o aumento da capacidade da pessoa em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor está ligada à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade. DUTRA (2002)

A sociedade precisa de boas pessoas e a empresa, de excelentes profissionais. Esse conjunto torna o mundo melhor.

Como resultado do programa aprendiz 2022, as aulas praticadas com os jovens no modelo online incluíram teoria + prática + conversa com os colaboradores + visita na empresa. Tudo isso gerou maior engajamento da Geração Z para participar do curso e criar o interesse em participar do Grupo Box Print.

A mudança de pensamento e modelo de processo seletivo não só vieram ao encontro dos propósitos da empresa em ter responsabilidade com os jovens e a comunidade, como serviram de exemplo para outras empresas que percebem essa decisão. **Este projeto foi compartilhado no Congresso Nacional do SENAI no início de 2023, incentivando outras unidades da instituição a fomentar este modelo.**

A Box Print teve clientes como Arezzo e Calçados Aniger, de Campo Bom, em busca de mais informações sobre o programa aplicado e como poderiam replicá-los.

Os objetivos do programa foram alcançados ao longo de 2022:

- Retenção de 100% dos jovens no programa (0% evasão);
- Assiduidade de 100% dos jovens nas aulas;
- Mais de 60% das classes sub-representadas (sexo feminino e/ou LGBTQ+), atingindo os requisitos A e B das ideias de adequação do programa;
- Envolvimento de 6% dos colaboradores diretamente no decorrer do curso;

Em 2023 estamos colhendo frutos da turma de 2022, o grupo selecionado, obteve as principais características:

- 5,4% dos jovens disponíveis para contratação foram contratados pela Box Print;
- Capacidade de participar e contribuir nas aulas online (interação na entrevista pessoal);
- Capacidade de conseguir conciliar com as aulas do Ensino médio (disponibilidade do jovem e assiduidade ao programa);

- 100% dos jovens aprendizes da turma 2022 em fase de recolocação de mercado empregados.

O colaborador da Box Print Marcelo Souza Ramos teve sua filha, Maiara Beal



Ramos, como Menor Aprendiz no ano de 2022. Ele conta como o projeto transformou a vida deles. “Tiveram muitos pontos positivos para a minha filha. Na parte de organização financeira, ela aprendeu a guardar o dinheiro no banco para obter suas conquistas, como a carteira de motorista. Além do mais, se tornou referência para a irmã mais nova, pois viu que

ela estava obtendo bons resultado através dos estudos.”

O Projeto deu tão certo que foi replicado para a turma de 2023. Hoje 40 novos aprendizes que iniciaram em fevereiro estão mantendo o índice de assiduidade em 100%, com 0% de evasão. Como melhoria, uma vez por mês os jovens realizam as aulas no formato presencial, no restaurante da empresa. O grupo é constituído por 60% de mulheres, as quais demonstram uma liderança nata.

O novo programa trouxe inspirações para melhorias internas, como o processo de seleção, processo de promoções, atenção ao plano anual de treinamento, atendimento e envolvimento com colaboradores, podendo ser evidenciado nos indicadores levantados pela Gestão de Pessoas e Cultura. A evolução da Box Print ocorre ao valorizar e comunicar as ações, que se refletem nas pessoas e na sociedade.

A assertividade nos processos de seleção vem crescendo na mesma proporção da empresa, o índice de profissionais aprovados no contrato de experiência ficou acima de 73%, o índice de rotatividade anual ficou em 1,78% e o índice de treinamento

aumentou 50%, comparado ao ano de 2021. Não se pode afirmar que os indicadores alcançados são em decorrência do Programa Jovem Aprendiz, mas temos a certeza de que a mudança de comportamento está fazendo a diferença. O conjunto de ações, a forma de atuação, a dedicação humanizada, com certeza está se refletindo no tratamento com as pessoas e, conseqüentemente, na permanência de colaboradores e no interesse de fazer parte do time Box Print.

CONCLUSÃO

A saída após o Ensino Médio é bastante desafiadora. Cada jovem sai com um desejo e necessidade de integrar-se ao mercado de trabalho, na vida adulta de fato, mas enfrenta medos. A falta de experiência e conhecimentos prévios são reais, mas podem ser amenizados com a correta e consciente integração destes futuros profissionais no mundo do trabalho. Assim como a integração de um novo colaborador na empresa, em que é apresentado a ele a história da organização, cultura, processos, setores e responsabilidades de forma empática e educativa, o Projeto Jovem Aprendiz tem o mesmo intuito com a juventude: tratá-los com interesse em ensinar, agregar e serem motivadores de futuros. Na Box Print, deseja-se essa colaboração. Não de forma rasa ou obrigatória, mas participando ativamente no decorrer do ensino dos jovens, ouvindo suas opiniões e anseios da realidade corporativa da qual farão parte após a conclusão do curso.

Logo, vê-se como o apoio da empresa é imprescindível na preparação do jovem para que ele se torne adulto e consiga uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento técnico e comportamental. Suas chances progridem no cenário de contratação com relação àqueles sem formação de Ensino Médio ou profissionalizante.

Percebe-se o desenvolvimento e o amadurecimento dos aprendizes durante o percurso de aprendizado através das suas atitudes. Com as orientações recebidas, eles vão adquirindo autonomia financeira e se inserindo na nova realidade para a qual estão sendo preparados. Os questionários de conclusão mostram um pouco desta evolução dos jovens, nas respostas à pergunta: **O que eu melhorei com o curso de Aprendizagem?**

Luciana	Melhorei na questão de ser mais responsável, pois tem datas e horários para entregar as atividades dadas, e assim fez com que eu ficasse mais ligada nisso, fazendo com que fosse mais responsável e pontual.
Eduardo dos Santos	Melhorei meu conhecimento sobre o mundo profissional, ampliei minhas habilidades em word e Excel, melhorei no quesito de apresentações de trabalhos via EAD e desenvolvi um bom conhecimento sobre a área administrativa.
Erick	Evolui bastante na questão de apresentação e comunicação em geral, nunca foi uma das minhas dificuldades, mas aprendi a me expressar melhor.
Júlia	No quesito habilidades foi a criação de documentos e apresentações em slide. Eu também melhorei na parte de ter mais paciência comigo mesma e com os outros.
Gustavo	Melhorei meu espírito de liderança de grupo, sabendo agir em situações que surgem durante o trabalho, melhorei minha dicção em apresentações, minha capacidade de resolver problemas, a percepção do mercado de trabalho e como funciona, a percepção de como funcionam processos que a empresa realiza.

Joana

Os meus conhecimentos com as ferramentas Excel, Word e apresentações no geral melhorou bastante, a minha postura como profissional, melhorei meu raciocínio lógico com algumas áreas que estudamos, exercitei mais meu lado criativo, entre outros.

Na Box Print vemos a diversidade de gerações e gêneros inseridas de maneira natural e não por obrigação social, da mesma forma que o programa jovem aprendiz iniciou com as cotas, e sim uma realidade. Esperamos que esse trabalho sirva de inspiração para outras empresas, gestores de RH para multiplicarmos e sermos exemplos positivos para o futuro, como diria Mahatma Gandhi “Você deve ser o exemplo da mudança que deseja ver no mundo”.

AUTORAS:

Jéssica Lilian Leuck, Administradora de Empresas, possui especializações em Gestão de Pessoas, Dinâmica dos Grupos e Liderança. Com 20 anos de experiência, coordena a gestão de pessoas na Box Print.

Aline Leifheit, Administradora de Empresas com MBA em Gestão de Pessoas. Atua há 10 anos na Box Print. Foco no Desenvolvimento Humano e na transformação nos ambientes de trabalho.

Larissa Andressa Dalla Vechia, estudante de Recursos Humanos e participante do projeto jovem aprendiz do ano de 2021.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A importância da Educação para o Desenvolvimento Social. Instituto Algar, 2021. Disponível em: <<https://www.institutoalgar.org.br/educacao-desenvolvimento-social/>>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

CHAPMAN, Bob ; SISODIA, Raj. *Todos são importantes: o extraordinário poder das empresas que cuidam das pessoas como gente, e não como ativos*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos organização. São Paulo, Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações / Idalberto Chiavenato*. 9ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

GERAÇÃO Z. O que é? Disponível em [Geração Z: o que é, características, trabalho - Brasil Escola \(uol.com.br\)](https://www.uol.com.br/geracao-z/)

HUNSAKER, Phil ; ALESSANDRA, Tony. *A nova arte do gerenciamento de pessoas: estratégias que todo gerente precisa saber para ter o relacionamento dos sonhos com sua equipe*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTOS, Antônio Raimundo dos; CASAGRANDE, Rodrigo Moreira. *Ética, sustentabilidade e diversidade*. Rio de Janeiro, RJ, FGV Editora, 2021.

TOKARNIA, Mariana. *Meninas são autoras de 42 das 55 melhores redações do Enem*. **Ebc**, 2019. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-01/meninas-sao-autoras-de-42-das-55-melhores-redacoes-do-enem>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

VOLTOLINI, Ricardo. *Vamos Falar de ESG? Provocações de um pioneiro em sustentabilidade empresarial* – 1ª ed. – Belo Horizonte: Voo, 2021.