



Case Categoria: Gestão de Pessoas / Desenvolvimento
Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

Programa Aprendiz Bahiana: Empreendendo Projetos de Vida e Carreira

Autores: Allana Machado Costa
Eduardo de Azevêdo
Priscila Galvão

Salvador
Julho de 2018

ÍNDICE

1.	Introdução	4
2.	Objetivos	8
3.	Metodologia	8
4.	Desenvolvimento	9
5.	Orçamento	13
6.	Resultados	14
7.	Avaliação	20
8.	Aplicabilidade	21
9.	Sustentabilidade	21
10.	Conclusão	22
11.	Referências Bibliográficas	24
	Anexo A	25
	Anexo B	26

SINOPSE

Esse artigo objetiva apresentar a relação entre programa de aprendizagem e as boas práticas de desenvolvimento do jovem aprendiz na Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP), uma instituição privada sem fins lucrativos, situadas em Salvador/BA. Trata-se de um estudo descritivo-exploratório, com abordagens quantitativa e qualitativa, em uma amostra de 27 participantes do programa entre os anos de 2016 e 2018. Os resultados demonstram que as práticas institucionais de um programa de aprendizagem profissional impactam nas percepções que os aprendizes constroem de si, do seu desenvolvimento, projeto de vida e carreira. Além de ser uma política pública pertinente ao cenário atual de mercado, as ações de desenvolvimento nas dimensões sociais, culturais, morais e laborais, realizadas pela EBMSP, têm contribuído para empregabilidade e carreira, 40% de aproveitamento interno; para uma cultura empreendedora, 74% dos projetos de intervenção/melhoria propostos pelos aprendizes implantados e/ou em fase de implantação. Assim, evidencia-se benefícios para o aprendiz, famílias dos mesmos, instituição e sociedade.

Palavras Chave: Programa. Jovem. Aprendiz. Desenvolvimento. Competências. Resultados. Mercado de trabalho. Inserção.

1. Introdução

A inserção de jovens no mercado de trabalho tem sido amplamente discutida no que diz respeito a falta de escolarização, entrada precoce no mercado de trabalho, informalidade, baixa remuneração, alto índice de rotatividade, responsabilidades para compor renda familiar, dificuldade de conciliação de estudo e conseqüente abandono escolar; inserção em ocupações não pelo desejo de carreira ou habilidades, mas pelas oportunidades encontradas.

Além disso, a precariedade da inserção no trabalho em especial para jovens com maior vulnerabilidade social, pode impactar na sua trajetória de vida e carreira. A falta de experiência, qualificação profissional, mudanças tecnológicas, exigências de mercado, ou qualquer situação que requeira novas competências poderá implicar em desigualdade e/ou exclusão desse público do mundo corporativo.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), no Brasil cerca de 23% da população é formada por jovens, dos quais 52,5% estão ocupados, e quase um terço deles recebe até um salário mínimo. Cerca de 22% não está estudando nem trabalhando, sendo os mais afetados os jovens negros ou pardos, e as mulheres que dedicam, em média, mais de 26 horas por semana ao trabalho doméstico. Além disso, cerca de 36% dos jovens frequentam a escola, sendo que 71% só estudam e 14% estudam e trabalham. Embora sejam observadas desigualdades de gênero, raça ou cor, a classe social tem grande impacto em uma sociedade capitalista (FRIGOTTO, 2004).

Diante de um mercado altamente competitivo, restritivo, com exigências de qualificação profissional cada vez maiores, pesquisadores tem destacado a importância de reduzir as desigualdades de inserção profissional juvenil através de uma educação de qualidade ao trabalho (FRIGOTTO, 2004).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2018), a necessidade de políticas públicas com um foco específico para os jovens e suas oportunidades no mercado de trabalho tem chamado cada vez mais a atenção dos governos em todo o mundo. Os dados mostram que existe uma crise de emprego juvenil, tanto em relação a quantidade quanto à qualidade.

Diante desse cenário, foi promulgada a Lei de Aprendizagem (Lei 10.097/2000), e sua regulamentação pelo Decreto 5.598/2005, estabelecendo que as empresas de médio e grande porte devem ter em seu corpo funcional de 5% a 15% aprendizes; os jovens devem ter idade entre 14 e 24 anos, estar matriculados no ensino fundamental ou médio, e frequentar cursos de formação técnico-profissional ministrados por instituições formadoras legalmente qualificadas.

A Lei de aprendizagem resultou na criação de programas de aprendizagem que visam formar jovens através de uma abordagem teórica e prática, desenvolver competências para a vida pessoal e profissional além de inseri-los no mercado de trabalho. Além disso, permitiu uma inserção ativa digna no mundo corporativo, como afirma Gonçalves (2014):

[...] Inserção protegida e qualificada via emprego formal, com Carteira de Trabalho (CTPS) assinada e Direitos trabalhistas e previdenciários promovendo uma solução a mais para a erradicação do trabalho infantil e para o combate à

precarização e ao grande índice de rotatividade de determinados segmentos do mercado (GONÇALVES, 2014).

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), divulgados no Resumo dos Contratos de Aprendizagem Nº 01, mostram que em 2010 foram admitidos mais de 200 mil aprendizes, sendo o setor com maior saldo de serviços, com 39,4% (16.114) dos contratos, seguido pelo de comércio com 28% (11.446) e pela indústria de transformação, com 27,5% (11.250). De acordo com o relatório, todas as regiões brasileiras apresentaram saldo positivo, sendo predominante o preenchimento de vagas por menores de 17 anos. Desse modo, além de viabilizar o primeiro emprego, o Programa de Aprendizagem estimula as empresas, cumprir com seu papel social e contribuir com a economia do país.

Contudo, para enfrentar as novas exigências de mercado, pesquisadores apontam a necessidade de desenvolver uma nova postura nos jovens, uma atitude pautada em valores, no trabalho cooperativo, na educação para o empreendedorismo. Considera-se empreendedora a pessoa com atitude proativa, construtiva, criativa diante do trabalho e da vida (Costa, Antonio Carlos Gomes apud Novaes e Vannuchi, 2005). Segundo mesmo autor, é necessário que os jovens sejam desenvolvidos nas dimensões: pessoal, para ter autonomia; social, para ser solidário; e produtiva, para ser competente.

Contígua a todas as necessidades do programa de aprendizagem, a Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP), procura investir cada vez mais nos jovens por acreditar na educação para o trabalho. A Bahiana tem sua história vinculada às raízes da medicina brasileira. Foi criada para suprir a carência regional do curso de Medicina que a partir da determinação e a

dedicação de um grupo de acadêmicos, religiosos, gestores públicos e médicos com experiência na docência. Trata-se de uma instituição de grande porte, com cerca de 1300 colaboradores, de caráter privado, sem fins lucrativos, vocacionada para Educação e Saúde, e comprometida com a qualidade do ensino superior oferecido e dos serviços assistenciais prestados à população. Desde 1953 forma profissionais críticos, éticos e capacitados, tanto do ponto de vista técnico-científico, quanto humano, para enfrentar os desafios e as exigências da sociedade contemporânea. Por tudo isso, a EBMSP acredita no papel transformador dos jovens.

Enquanto que o programa de aprendizagem técnico-profissional prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada e acompanhamento de empregador; a Bahiana promove uma formação complementar desde 2014, com apoio das lideranças e da área de Gestão Estratégica de Pessoas e Aprendizagem Organizacional (GEPAP), através da implantação de novas práticas que despertem comportamentos humanísticos, estimulando o empreendedorismo e fazendo-os refletir sobre seu propósito de vida e seu papel na sociedade.

Esse trabalho é de grande relevância social e corporativa, e justifica-se pelos benefícios gerados aos aprendizes, familiares, instituição e sociedade, utilizando uma metodologia simples e baixo investimento de recursos financeiros. Além de promover desenvolvimento de jovens e orientar a educação para e no trabalho, incita nas lideranças o engajamento para uma formação efetiva e alinhada aos valores institucionais, fato que tem contribuído

para aumento da empregabilidade, satisfação e orgulho dos aprendizes para com a instituição (sentimento de pertencimento).

2. Objetivos

O objetivo deste programa é desenvolver competências técnicas e comportamentais do aprendiz, alinhado a Missão, Visão e Valores (MVV) da Bahiana, mediante a participação em atividades de educação continuada.

Dentre os objetivos específicos destacam-se: promover a formação complementar ao conteúdo pedagógico desenvolvido pela instituição de aprendizagem legalmente qualificada; favorecer a empregabilidade e aproveitamento interno; fortalecer e apoiar a rede familiar dos colaboradores contratando como jovens aprendizes preferencialmente filhos e/ou parentes dos mesmos.

3. Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo-exploratório, com abordagens quantitativa e qualitativa, realizado mediante levantamento e análise dados estatísticos e demográficos.

Os dados aqui discutidos, representam os contratos de aprendizagem iniciados a partir de fevereiro de 2016, com término até julho de 2018, obedecendo aos prazos da lei de aprendizagem, conforme "§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos".

Desse modo, foi considerado uma amostra de 27 aprendizes, com faixa etária entre 15 e 24 anos, em sua maioria mulheres (56%) pardas (93%) e

negras (7%); sendo que 70% deste público concluiu o ensino médio, e os outros 30% estão em andamento. Tal público é predominantemente oriundo da comunidade Bahiana, composta por filhos/parentes de colaboradores, e/ou das comunidades circunvizinhas assistidas pela instituição, sendo que neste universo existem vagas destinadas àqueles que apresentam situação de vulnerabilidade social.

O programa é estruturado a partir de encontros teóricos vivenciais, capacitações técnica e comportamental, participação em eventos institucionais, atendimento e acompanhamento individualizado pelo analista da GEPAP, consulta médica ocupacional e encaminhamentos para especialistas quando necessário.

Para avaliação da efetividade do Programa são considerados resultados da avaliação de desempenho dos aprendizes, o cumprimento do seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e indicadores de aproveitamento interno.

4. Desenvolvimento

O programa é iniciado desde a escolha do aprendiz no processo de seleção, na qual são identificados os perfis, as competências e potencial dos candidatos. Como dito, as oportunidades são destinadas prioritariamente para filhos e parentes de colaboradores e/ou das comunidades circunvizinhas, sendo esta uma política institucionalizada, que contribui para geração de renda familiar, fortalece o orgulho e reconhecimento do colaborador com a instituição.

Com base no perfil, o candidato selecionado é direcionado para a área na qual tenha maior interesse, e/ou possa desenvolver da melhor forma suas

habilidades. Esse é considerado um momento muito importante para o aprendiz.

O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário [...] do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional. (POCHMANN, 2000, p. 9)

Além da capacitação técnico-profissional prevista nos programas de aprendizagem, o Programa Aprendiz Bahiana contempla:

- a) Atendimento e acompanhamento individualizado, realizado pelo Analista da GEPAP, em que são tratados assuntos diversos no âmbito pessoal, familiar e/ou laboral, e mediação entre demandas dos supervisores, GEPAP e Instituição parceira (Agente Integrador).
- b) Participação em eventos institucionais: os jovens são inseridos nos eventos corporativos (Workshop, Seminários, Fóruns) com objetivo de promover reflexões acerca de temas estratégicos para a instituição e/ou considerados importantes para esse público, além de estimular a integração do grupo com os demais colaboradores.
- c) Consulta médica ocupacional e encaminhamentos para especialistas quando necessário, como forma de assistência preventiva a questões de saúde física ou psicológica.
- d) Encontros teóricos vivenciais bimensais ministrados em duas turmas definidas a partir do turno de atividades do aprendiz (matutino e

vespertino). São trabalhados conteúdos técnicos e comportamentais com duração média de três horas, além de ações que estimulem a habilidade de comunicação verbal, escrita e interação entre o grupo.

Para elaboração da ementa dos encontros teóricos vivenciais, é realizado um diagnóstico de expectativas dos aprendizes no início do programa, levantamento dos GAPs de seleção e alinhamento com competências necessárias a área administrativa.

Os conteúdos abordados vão desde planejamento familiar, DSTs e métodos contraceptivos à educação financeira. Também são contemplados assuntos relacionados a competências técnicas e comportamentais tais como: marketing pessoal, comunicação, técnicas de apresentação, atendimento ao cliente, técnicas de arquivamento, Excel básico, desenvolvimento de carreira e orientação profissional. Sem contar que os aprendizes têm as mesmas oportunidades de participar das capacitações que são ofertadas mensalmente aos demais colaboradores da instituição, a exemplo de oficinas específicas na Mostra Científica e Cultural destinadas às questões da juventude.

Paralelo a isso, no início de cada encontro os aprendizes são convidados a participar do “CIRCUITO LEIA”. Por meio de sorteio no encontro anterior, os jovens apresentam ao grupo, uma notícia vigente no Brasil, sendo avaliados quanto à habilidade de comunicação, entendimento do tema e capacidade de gerar um aprofundamento da discussão.

Os instrutores dos encontros geralmente são profissionais de referência nos temas propostos, com linguagem adaptada para a realidade desse público,

sendo preferencialmente colaboradores da Bahiana. A figura 1, traduz um dos encontros teórico-vivencial da formação complementar, cujo tema foi 'Redes Sociais', ministrado pelo colaborador do nosso Núcleo de Comunicação.



Figura 1: Aprendizes e Colaborador/Instrutor em um encontro da formação complementar

e) Orientação para projeto, acontece no período de elaboração e apresentação do projeto de intervenção/melhoria de processo da área, que é proposto pelo jovem após um ano de contrato.

Os aprendizes são estimulados a pensar criticamente os processos e/ou atividades da sua área, identificar problemas, descrever e apresentar soluções criativas ou ideias inovadoras para implementação. Dessa forma eles identificam e analisam uma oportunidade de melhoria do setor, criam uma proposta de intervenção, fazem levantamento de orçamento, e a depender do projeto, constroem um cronograma para implantação no ano seguinte.

Em seguida eles apresentam o projeto para todos seus líderes e equipe da GEPAP. Quando a implantação da proposta de intervenção/melhoria depende de orçamentos ou de outras gerências, estas são direcionadas para análise de viabilidade da área. Este feito, é reconhecido simbolicamente, como um legado deixado pelos aprendizes para a comunidade Bahiana que o acolheu, fomentando, desde já, uma atitude empreendedora, crítica e autônoma de quem está realmente engajado nos processos da sua área, fortalecendo assim um dos valores da Instituição, que é o EMPREENDER, vide figura 2.



Figura 2: Apresentação do projeto de intervenção: ampliação do Centro de Neurociências

5. Orçamento

O recurso financeiro utilizado para viabilizar o programa constitui-se basicamente pela carga horária do Analista da GEPAP, e corresponde à média de 16h/mensais, com custo aproximado de R\$306,40 (Trezentos e seis reais e

quarenta centavos). Os recursos humanos adicionais são voluntários e indiretos.

6. Resultados

Esse programa além de manter a cota de aprendizagem superior a 5% (Figura 3) e cumprir com os objetivos formais de um programa de aprendizagem teórico vivencial, tem fomentado o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem, através capacitações técnicas e comportamentais complementares, e alinhadas ao MVV institucional; qualidade no seu processo de inserção no trabalho e empregabilidade, que é refletida na sua trajetória de vida e carreira.

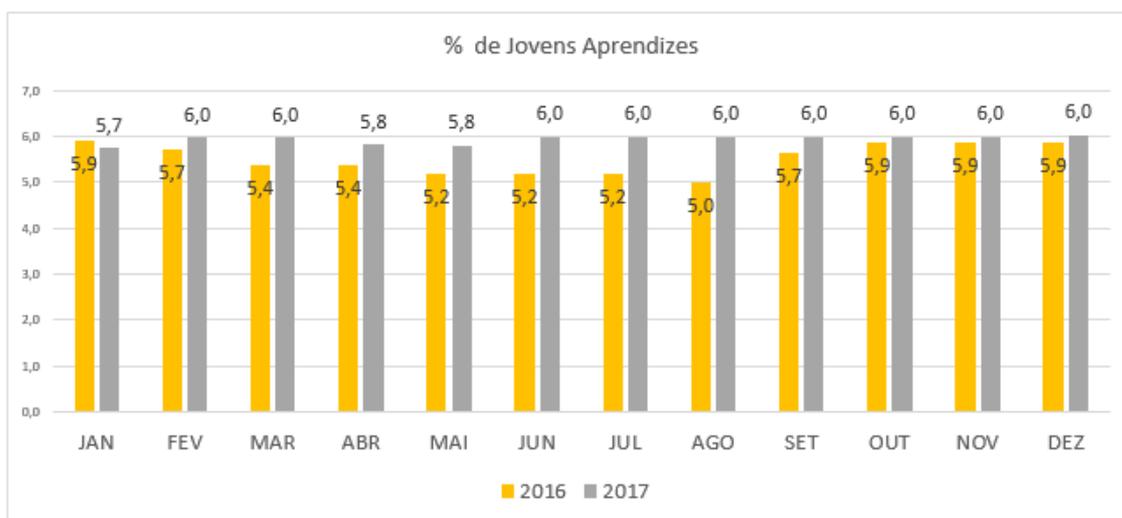


Figura 3: % de Superação da cota de Jovens Aprendizes de acordo com a cota legal da SRTE

Em 2018, foram formados 27 jovens, com 40% de aproveitamento interno, após conclusão do programa, cuja duração foi de 02 anos. Tal aproveitamento não foi maior pela restrição de idade dos mesmos, haja vista alguns terem iniciado aos 15 anos; ou ainda, por falta de conclusão do ensino médio, sendo estes por sua vez, fatores essenciais que inviabilizam contratações imediatas. Contudo, esses aprendizes permanecem em cadastro reserva, e

posteriormente, ao apresentarem maioridade e certificado de conclusão de curso, havendo a disponibilidade de vagas, os mesmos são contratados.

A partir das práticas institucionais de um programa de aprendizagem o jovem passa a se perceber como adulto e trabalhador, apontam mudanças associadas a imagens que os jovens constroem de si e de sua inserção no trabalho; se reconhecem como pessoas mais responsáveis, maduras, obedientes, autoconfiantes, orientadas para um projeto de vida e de futuro, aspectos que se aproximam do mundo adulto (SILVA e TRINDADE, 2013; ALVES e ALBANESE, 2016). Tais aspectos são evidenciados no relato abaixo:

“Eu costumo falar que a Bahiana é como uma mãe. E nós, os jovens aprendizes, somos seus filhos caçulas. Somos criados para nos tornarmos independentes, responsáveis, maduros e realizados. A nossa "mãe" Bahiana nos protege e nos dá oportunidades incríveis. Tenho muito orgulho de fazer parte desta grande família e sem dúvidas participar do processo seletivo foi uma das minhas melhores escolhas da vida. Hoje, sou uma "filha" muito grata e realizada”. Thaísa Guedes (Turma de 2016-2018).

Observou-se ainda que os jovens idealizam as empresas em função do ambiente e das relações de trabalho agradáveis, pelas possibilidades de aprendizagem e acolhimento; e por ser o primeiro emprego, criando assim expectativas de quanto a sua permanência na empresa (AMAZARRAY et.al 2009). Verifica-se tal percepção através do relato abaixo:

“Ser jovem aprendiz na Bahiana é maior do que qualquer explicação ou texto de 20 30 ou até 100 linhas, é maior do que definições de qualquer dicionário, é oportunidade única, é chance de crescer sem doer, de amadurecer sorrindo, de se sentir pertencente mesmo nas poucas 4 horas, é ser 1 em 1 milhão afinal como é possível amar tanto vir trabalhar?! Ser jovem na Bahiana é trevo de 3 folhas não apenas por ser sorte nossa estar em um programa tão completo e incrível, mas é por ser chance única de termos e sermos diferentes de muitos outros, é ter orgulho da farda e orar por uma chance de fazer

multiplicação desses poucos 2 anos. Ser jovem na Bahiana é sem descrições... é apenas vivendo pra entender e sentindo pra saber que nem em 3 idiomas é possível narrar essa oportunidade.” Monalisa Muniz (Turma de 2016-2018).

Além disso, o programa promoveu o envolvimento das lideranças na formação desses jovens, minimizou resistências e preconceitos na contratação de jovens sem experiência; fomentou em novas lideranças o desejo de ter aprendizes e a credibilidade no processo de formação integral; bem como conquistou apoio da alta gestão. Diferente do modelo tradicional, os líderes se implicam desde a entrada dos aprendizes no setor, ações de desenvolvimento até a construção e implantação dos projetos de intervenção/melhoria feitos por eles.

“A experiência de ter jovens aprendizes em nosso setor tem sido muito rica para todo o grupo, ao longo dos anos. Pois aprendemos muito ensinando! E cada jovem que passa por aqui sempre tem algo a nos ensinar. Trocamos muitas experiências e ideias juntos, pois eles chegam ávidos em conhecer e abertos para todas as possibilidades de desenvolvimento. E o mais bacana é perceber ao final do período de contrato o quanto eles cresceram, amadureceram e que a semente que plantamos irá certamente reverberar em toda sua vida profissional”. Milene Lordelo, Secretária Acadêmica.

Desse modo, as lideranças e a instituição são beneficiadas com projetos dos aprendizes, que se constituem de ações criativas para solucionar problemas do cotidiano, otimizar e/ou automatizar processos, atribuir praticidade e velocidade através de recursos materiais e/ou tecnológicos, criando novas práticas ou propondo melhorias nas práticas existentes. Essa é uma estratégia inovadora de formar profissionais empreendedores e que agregam valor a instituição ao concluírem seu processo de formação, além de diferencial para os aprendizes, têm trazido resultados efetivos para Bahiana: dos projetos desenvolvidos pelos aprendizes, 74% estão implantados e/ou em

fase de implantação, e 26% em análise de viabilidade, por abranger estudos de orçamento e/ou infraestrutura (Figura 4).

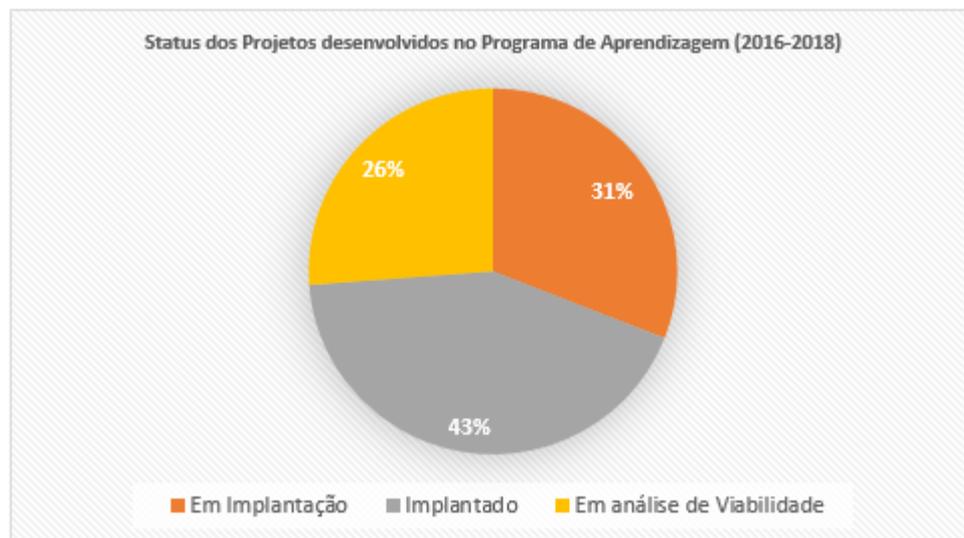


Figura 4: Status dos Projetos desenvolvidos no Programa Aprendiz Bahiana (2016-2018)

A seguir, exemplos de projetos elaborados pelos aprendizes e implementados na instituição, ao longo de 02 anos:

- I. Elaboração do DPO – Dossiê de Professores On-line, que consiste na utilização do programa “Kofax Express” e inserção do dossiê no sistema de gestão de conteúdo empresarial utilizado pela Bahiana, o “Alfresco”. Os benefícios advindos desse projeto foram: controle e acesso de dossiês de professores do curso de Medicina com acessibilidade de qualquer computador da instituição; redução das impressões em papel; todos os documentos institucionais padronizados; agilidade no processo de busca de documentos; prevenção de duplicidade/incompatibilidade dos documentos; perda de dossiê dos docentes.
- II. Criação de um formulário virtual de avaliação de reação para treinamentos. A implantação desse projeto ocasionou redução de papel

e impressões, agilidade nos processos de registros e elaboração de relatórios, formulários acessíveis em tablets, computadores e celulares com internet.

- III. Utilização dos secadores de mãos nos banheiros para evitar o desperdício de papéis e prejuízos ao meio ambiente. Principais benefícios: redução de consumo de papel- toalha.
- IV. Criação de uma cartilha com apresentação dos benefícios, convênios e parcerias que a Bahiana oferece aos colaboradores. Atualmente, essas informações ficam disponíveis em meio eletrônico (intranet).

O destaque de 2018, foi um projeto idealizado e conduzido pelo grupo de aprendizes, intitulado como Feira de Consumo Consciente (FFC). Os aprendizes com apoio de lideranças e GEPAP, iniciaram uma Campanha de arrecadação de doações não perecíveis entre colaboradores e alunos da Bahiana. Desse modo, a FCC foi realizada em duas edições sendo constituída basicamente para venda de sapatos, roupas, livros, brinquedos e acessórios doados, cujos valores arrecadados foram revertidos em bens, de acordo às necessidades das instituições de caridade apadrinhadas pelo evento. O grande feito deste projeto foi a participação ativa do grupo, desde a campanha de arrecadação, até escolha, precificação dos objetos até as vendas. Ficou evidenciado que o sucesso do evento se deu pelo engajamento e participação da comunidade Bahiana (colaboradores, alunos, professores e pacientes); e por conta disso, a FCC tornou-se um evento institucional, entrando para o calendário da Bahiana. Além disso, a iniciativa, oportunizou aos aprendizes praticar uma série de competências desenvolvidas durante sua formação no

programa ora abordado, tais como: planejamento e organização, comprometimento, foco em resultado, dentre outras.



Figura 5: Aprendizes e Colaboradores numa das edições da 1ª FCC

Cabe ressaltar que todos os projetos desenvolvidos pelos aprendizes estão alinhados com os objetivos estratégicos da instituição. A FCC por exemplo, retrata a implicação desse grupo para a Sustentabilidade, assumindo desde de então uma postura sustentável para a vida e perenidade da instituição que não tem fins lucrativos. Formar jovens conscientes, profissionais qualificados com base em princípios e valores éticos e humanísticos, voltados para a coletividade.

Como afirma Tavares (2003), é importante que o profissional além de ter expectativas em relação ao trabalho, seja consciente da existência e implicações dessas relações, tenham flexibilidade nas suas práticas e atitudes.

Além dos resultados ora apresentados, para fortalecer e apoiar a rede familiar dos colaboradores, dos 27 jovens da amostra, 16 tratam-se de familiares e 11 indicações de colaboradores/comunidade Bahiana. Esse dado corrobora a política interna de oportunizar vagas prioritariamente para filhos e/ou parentes de colaboradores, gerando renda familiar, reconhecimento e orgulho dos mesmos com a instituição.

De modo geral, as práticas inerentes ao Programa Aprendiz Bahiana, traz benéficos a todos os envolvidos, como demonstrado no relato do Analista da GEPAP responsável para condução do programa no período:

“Trabalhar com os jovens é sinônimo de renovação. Tenho a intensão de ensinar, mas eu que aprendo com suas doses diárias de criatividade, superação e carisma. Os obstáculos fazem parte de um caminho de desenvolvimento muitas vezes tortuoso e difícil, mas sem dúvida muito gratificante. Sou feliz pela oportunidade de fazer diferença na vida deles. Aliás, oportunidade é a palavra-chave. Muitos jovens tem o potencial e a vontade, mas poucos tem a oportunidade de transformar sua realidade através de um trabalho digno no início da vida profissional como a Bahiana oferece. O Programa é ponte para uma carreira de sucesso, e cada um constrói o seu caminho de forma única, deixando sua marca em nossa instituição e em nossos corações”. Priscila Galvão.

7. Avaliação

As ferramentas utilizadas para coletar, analisar e mensurar os resultados quantitativos foram os indicadores vinculados ao planejamento estratégico na dimensão Pessoas e Aprendizado, % de aproveitamento interno; e indicadores de processo, % de jovens aprendizes atendendo aos critérios legais, e % de projetos de intervenção/melhoria desenvolvidos e implantados pelos aprendizes. Para os dados qualitativos foram utilizados,

relatos de experiência de jovens e colaboradores envolvidos com o Programa.

8. Aplicabilidade

O programa Aprendiz Bahiana, além de cumprir com a formação teórico-prática requerida no programa de aprendizagem, propõe ações de desenvolvimento pautados em uma educação empreendedora, ética e humanística frente à vida e trabalho. Seu compromisso social é formar jovens criativos, competentes, solidários, colaborativos, que compartilham conhecimentos, se conectam com as novas tecnologias, buscam autonomia, agregando valor a todos os envolvidos e à sociedade.

9. Sustentabilidade

As ações do Programa Aprendiz Bahiana descritas nesse artigo, fazem parte do escopo de Boas práticas na instituição, sendo reconhecidas e validadas por todos os líderes e alta direção. Assim como os projetos de intervenção/melhoria feitos pelos aprendizes são compartilhados nas áreas e entre os gestores, as propostas de interesse coletivo são disseminadas a toda comunidade Bahiana, a exemplo da Feira de Consumo Consciente. Uma evidência do compromisso para sustentabilidade dessas práticas, é que ainda com o desligamento voluntário da analista da GEPAP que implantou o Programa em 2014, as ações foram mantidas e aprimoradas, pois além dos processos da GEPAP estarem descritos e monitorados, existe um compromisso social nesta proposta.

10. Conclusão

Diante dos dados apresentados nesse artigo, conclui-se que a formação complementar promovida pela Bahiana às práticas técnico-profissionais conduzidas pela entidade formadora, têm gerado resultados efetivos para qualificação, aproveitamento interno e empregabilidade do aprendiz. Trata-se de uma formação alinhada aos valores e estratégias institucionais, pautadas em ações voltadas para uma educação empreendedora, ética e humanística, com foco na qualidade da inserção no e para o trabalho.

O Programa Aprendiz Bahiana, é reconhecido pelos jovens como uma oportunidade de mudança de vida, que por sua vez, está associada a imagem que possuem de si e do trabalho. Para as famílias é percebido como forma de apoio a renda familiar, em especial para classes sociais menos favorecidas, e profissionalização, a qual minimiza os riscos de vulnerabilidade social desse público.

Considera-se, portanto, que a Lei de aprendizagem é pertinente ao cenário atual de mercado, e inclusão de aprendizes no ambiente corporativo favorece a inserção laboral profissional. Contudo, para que os programas de aprendizagem se constituam como práticas educativas para promoção de uma conduta ética, cidadã, autônoma e colaborativa por parte dos jovens, faz-se necessários que as instituições promovam assim como na Bahiana, uma formação completar ao desenvolvimento pessoal, social, profissional e humano desses jovens, para que estes assumam uma postura ativa e criativa diante da vida e do trabalho.

"Ser jovem na Bahiana é muito mais que o nosso primeiro emprego, é maior que aprender a exercer um bom trabalho... é gratificante estar aqui!

Tenho orgulho de ser Bahiana e de fazer parte de uma instituição, a qual te escolhe e acolhe, que visa seu crescimento e te dá oportunidades. Quem é Bahiana ama o que faz, escuta com atenção, ajuda com o coração, exerce a empatia, trabalha com dedicação e quando acha que nada mais pode ser acrescentado aprende o que é ser altruísta. Você se torna grato! Grato por estar ali, conhecer e lidar com pessoas, grato por aprender todos os dias mais e mais... grato por adquirir uma felicidade constante e um aprendizado de vida e para a vida, seja ela profissional ou pessoal.

Hoje eu escrevo com total certeza de que ser jovem na Bahiana é ter brilho nos olhos, é amar aquilo que fazemos. Uma experiência única que torna 02 anos num piscar de olhos, querer, mas não poder trabalhar mais do que 04h pra aproveitar ainda mais cada momento, é entender o que somos e ter orgulho de quem nos tornamos, é simplesmente gratidão que transborda e nos torna mais felizes!" Bianca Barbosa (Turma de 2016-2018).

11.Referências Bibliográficas

ABRAT. Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas. **Lei de Aprendizagem: mecanismo de inserção de jovens no mercado de trabalho**. Disponível em: < <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/37-lei-de-aprendizagem--mecanismo-de-insercao-de-jovens-no-mercado-de-trabalho> >. Acesso em 27 Jul. 2018. (apud IBGE/APAD, 2013).

ACESSO. Instituto Via de Acesso. **Situação do jovem frente à crise no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://viadeacesso.org/situacao-do-jovem-frente-a-crise-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 27 Jul. 2018.

AMAZARRAY, M. R., Thomé, L. D., Souza, A. P. P., Poletto, M., & Koller, S. H. (2009). **Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 25(3), 329-338.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943)**.

FRIGOTTO, G. (2004). **Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidades, desafios e perspectivas**. In: Novaes, R.; & Vannuchi, P. (Orgs), Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação (pp. 180-216). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

GONÇALVES. Ana Lúcia de Alencastro. **Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico**. Disponível em :< <http://www.scielo.br/pdf/ea/v28n81/v28n81a13.pdf>>. Acesso em 27 Jul. 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Emprego Juvenil**. Disponível em < <http://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 25 Jul. 2018. (apud IBGE, 2016).

POCHAMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro** São Paulo: Publisher, 2000.

NOVAES, Regina e Paulo Vannuchi (orgs.). **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo/Instituto Cidadania, 2004, 304 pp.

SILVA, R. D. M., & Trindade, Z. A. (2013). **Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si**. Revista Brasileira de Orientação Profissi-onal, 14 (1), 73-86.

SOARES, Dulce Helena Penna Soares. **O que é escolha profissional**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 2009.

TAVARES, Maria da Consolação G. Cunha F. **Imagem corporal: conceito e desenvolvimento**. Barueri: Manole, 2003.

ANEXO A - Lista de Figuras

Figura 1 - Aprendizes e Colaborador/Instrutor num dos módulos da formação complementar.

Figura 2 - Apresentação de um dos projetos de intervenção: ampliação do Centro de Neurociências.

Figura 3 - % de Superação da cota de Jovens Aprendizes de acordo com a cota legal da SRTE.

Figura 4 - Status dos Projetos desenvolvidos no Programa Aprendiz Bahiana (2016-2018).

Figura 5 - Aprendizes e Colaboradores numa das edições da 1ª FCC.

ANEXO B - Lista de Siglas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DST- Doenças Sexualmente Transmissíveis

EBMSP – Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública

FCC – Feira de Consumo Consciente

GEPAP – Gerência Estratégica de Pessoas e Aprendizado Organizacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

JA – Jovem Aprendiz

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MVV – Missão, Visão e Valores

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PDI – Plano de Desenvolvimento Individual

SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego