



APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA - UMA EXPERIÊNCIA EM HOME OFFICE

*Trabalho elaborado pelas Assistentes Sociais da Embasa, Luciana Leal de Andrade - e-mail: luciana.leal@embasa.ba.gov.br – Telefone: (71) 98805-9094 e Vanessa Lago Nery – e-mail: vanessa.lago@embasa.ba.gov.br, – Telefone: (71) 99268-9438, com finalidade de participação no **Prêmio Ser Humano 2021**, promovido pela ABRH/BA, modalidade Gestão de Pessoas/ Sustentabilidade em junho/2021.*

Salvador-Bahia
2021

ÍNDICE

ÍNDICE

SINOPSE

INTRODUÇÃO 1

DESENVOLVIMENTO 2

ORÇAMENTO 14

PRINCIPAIS RESULTADOS 15

AVALIAÇÃO 16

APLICABILIDADE 17

SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES 17

CONCLUSÃO 18

BILIOGRAFIA 19

ANEXOS

SINOPSE

Os Jovens Aprendizes da Embasa, participantes do Programa Primeiro Emprego – Vertente Aprendizagem, foram surpreendidos, em março de 2020, com a suspensão de suas atividades práticas presenciais devido a pandemia do COVID-19. A intenção da Empresa, com esta medida de afastamento, era protegê-los, porém com a certeza da necessidade imperiosa de dar continuidade ao aprendizado remotamente.

Diante do novo cenário, a equipe da Embasa não recuou em momento algum e a reinvenção foi o marco das ações frente a um vírus que se alastrou de forma rápida e fatal para muitos.

Fomentando atividades voltadas para 259 jovens aprendizes, sendo 143 lotados na capital e 116 no Interior e RMS, a Empresa sabia da sua importância na formação dos aprendizes com alcance da família e sociedade, portanto, buscou incessantemente a melhor experiência em home office diante do novo cenário social.

Foram propostas atividades que enriquecessem o currículo do jovem e acima de tudo garantissem a percepção dos talentos existentes. A construção das ações perpassou o Serviço Social, equipe técnica da área de Gestão de Pessoas, representantes de RH do interior, empregados da Empresa, orientadores e principalmente os jovens aprendizes, escutados a todo tempo sobre a satisfação com as atividades, desejos e necessidades que pautavam a reorganização destas para fomentação de conhecimento aplicável no mercado de trabalho atual.

A Embasa, sabedora e comprometida com sua função social, seguiu empenhada em preparar e inserir os jovens aprendizes no mercado de trabalho, agora, permitindo que estes tão jovens e brilhantes talentos refletissem suas competências em outros Órgãos Estaduais através da progressão de vínculo para o Programa Primeiro Emprego - Ocupação Formal, em empresas terceirizadas da Embasa e empresas privadas.

INTRODUÇÃO

Escrever sobre a experiência vivida no desenvolvimento do Programa Primeiro Emprego – Vertente Aprendizagem da Embasa mostra-se uma oportunidade de reflexão sobre a construção de um trabalho, bem como nos dá uma percepção dos resultados alcançados. O Programa é fundamentado na Legislação vigente, está aderente a realidade social, e busca utilizar os recursos empresariais disponíveis, estando sempre focado nos jovens aprendizes, protagonistas desta história. Em 2020, com o impacto da pandemia do COVID 19, foi imperativa a necessidade da rápida adequação à nova realidade, a aprendizagem teve que ser rapidamente remodelada, mas sempre considerando as possibilidades dos nossos Jovens Aprendizes em desenvolverem atividades remotas que fomentassem aprendizado profissional. Apesar de um grande desafio para a equipe de trabalho, foi também uma oportunidade de crescimento profissional.

Recorreremos às redes sociais, e ferramentas de frequente uso pela juventude, como WhatsApp e Instagram, garantindo a boa comunicação, interação e desenvolvimento de atividades. Além disto, nos valem de plataformas de cursos do Bradesco e da Escola Nacional de Administração Pública - Enap. Pesquisas de interesse, reuniões balizadoras com lideranças dos jovens e depoimentos espontâneos para nortear a equipe de trabalho, no que concerne à validação do alcance das propostas e conformidade com os interesses e objetivos do Programa. Contamos ainda com o apoio de muitos parceiros valiosos que se dispuseram a apoiar as iniciativas, fomentando a transferência de conhecimento.

Quanto à bibliografia utilizada, imaginávamos que teríamos dificuldade em razão da escassez de produção acadêmica referente ao período de pandemia. Porém, qual não foi a nossa surpresa, o que existia, acrescido do novo, já trazia análises de trabalho remoto, de escassez de recursos, de sugestões de trabalho com jovens, coincidindo assim com a nossa prática. Além disto, o trabalho proposto não se reduziu apenas este tema. A pandemia foi um determinante de ações, mas não o condutor de intenções. E a intenção da Embasa é de sempre contribuir com o crescimento dos jovens enquanto pessoas de direitos.

DESENVOLVIMENTO

A Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A, EMBASA, é uma sociedade de economia mista de capital autorizado, pessoa jurídica de direito privado, tendo como acionista majoritário o Governo do Estado da Bahia. É responsável, nos municípios onde atua, pela prestação dos serviços de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, compreendendo a captação, tratamento e distribuição de água, bem como a coleta, transporte, tratamento e destinação adequada dos esgotos domésticos. Instituída em 11 de maio de 1971, pela Lei Estadual nº 2.929, a Embasa está presente em 368 dos 417 municípios do Estado da Bahia.

Com a missão de Prestar serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário, com excelência e sustentabilidade, contribuindo para universalização e melhorando a qualidade de vida e a visão de Ser reconhecida como a melhor opção em serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário para o Estado da Bahia. A Embasa também se pauta nos valores: Ética, Transparência, Sinergia, Valorização das Pessoas, Responsabilidade Socioambiental e Comprometimento.

Em virtude da Lei Federal nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 – e em perfeita conformidade com os valores da Embasa - foi determinado que todas as organizações de médio e grande porte contratassem um número de jovens aprendizes equivalentes a no mínimo de 5% e no máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional. Em 1999, a Embasa implantou o Programa Jovem Aprendiz, tendo alcançado em 2021 a marca de 2.671 jovens aprendizes contratados e preparados para o mercado de trabalho formal.

O Programa de Aprendizagem Profissional, ajustado por escrito através de contrato de trabalho especial, por prazo determinado de até 2 anos, prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico profissional, segundo o Manual da Aprendizagem Profissional. Atualmente, a Embasa tem como entidade formadora, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, maior complexo privado de educação profissional da América Latina. Sendo responsável pela formação teórica dos jovens aprendizes, por um período de seis meses. O período restante, de aproximadamente dezoito meses, ocorre nas instalações da Empresa, sob denominação de formação prática com a supervisão do SENAI e orientação da Embasa.

A partir de 2017, tendo por base a Lei Estadual nº 13.459/2015 regulamentada pelo Decreto Estadual nº 16.761/2016, a Embasa adaptou-se ao Programa Primeiro Emprego - Vertente Aprendizagem, do Governo do Estado da Bahia, este tem por objetivo “*Promover* a ampliação de oportunidades de inserção no mundo do trabalho formal nas modalidades: a) Ocupação Formal; b) Aprendizagem.

Através do Programa Primeiro Emprego – Vertente Aprendizagem, a Embasa contrata jovens oriundos da Rede Estadual de Educação Profissional, que já fizeram 40% do curso, ou concluíram há no máximo um ano, com idade variando entre 16 e 22 anos. O recrutamento e a seleção é de responsabilidade da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - SETRE, que se baseia no ranking de rendimento escolar, disponibilizado pela Secretaria de Educação do Estado da Bahia – SEC. Esta iniciativa é um verdadeiro estímulo aos estudos, demonstrando transparência e igualdade de oportunidades para participação de todos que atendam aos requisitos.

Para além da obrigação legal, o Programa Primeiro Emprego - Vertente Aprendizagem é compreendido pela Embasa como uma política pública de combate ao desemprego e de redução da desigualdade social. Assim, a Embasa não apenas cumpre o estabelecido em Lei, mas entende e prima pela sua responsabilidade e alcance social. Evidência disto é o reconhecimento do Fórum Baiano de Aprendizagem Profissional - FOBAP, que, em 2019, entregou, pela segunda vez consecutiva, o Selo de Boas Práticas da Aprendizagem Profissional à Embasa. Para recebimento deste Selo, as empresas devem seguir a critérios preestabelecidos, tendo a Embasa atendido a todos, exceto contratação efetiva após o contrato por ser necessário o concurso público para este fim.

Objetivando contribuir com o processo socioformativo desses Jovens Aprendizes, em 2017 - quando da implantação do Programa Primeiro Emprego – Vertente Aprendizagem - a Embasa alocou duas Assistentes Sociais, para oferecer acompanhamento social aos jovens, alcançando os familiares, além de atender escolas, SENAI, SETRE e a própria Embasa, nas mais diversas demandas. As assistentes sociais, responsáveis pelo bom andamento do Programa, são membros efetivos do FOBAP.

O trabalho do Serviço Social, além de contribuir com a construção da identidade profissional dos jovens na formação teórica, através de visitas sistemáticas à Instituição Formadora e atendimento individual aos jovens, oferece apoio e treinamento aos orientadores dos jovens e equipes de trabalho na formação prática na Embasa.

O Programa se organiza em equipe interdisciplinar, composta por Administradoras de Empresa, Assistentes Sociais, Pedagoga e Assistente Técnico Administrativo, além dos orientadores da prática e representantes de recursos humanos da Embasa.

O Serviço Social sempre prezou por realizar visitas ao SENAI durante a formação teórica, orientando os jovens sobre: normas, regulamentos, direitos, benefícios, dirimindo dúvidas e, principalmente, gerando pertencimento, ao longo do contrato, além de propor e aplicar avaliação quadrimestral do Programa.

Em meio às atividades desenvolvidas no Programa, o mundo foi surpreendido com os primeiros casos de COVID 19, datado em 08 de dezembro de 2019. Uma avalanche de incertezas tomou conta das pessoas. Mudança radical de hábitos, comportamento, confinamento e paralização parcial e total da economia brasileira. De acordo com o site Sanarmed: “no Brasil, o primeiro caso confirmado foi em 26 de fevereiro, em São Paulo”. No mesmo mês, começaram as primeiras ações governamentais ligadas à pandemia da COVID-19.

Diante de novo panorama mundial, com orientações da Organização Mundial de Saúde - OMS, Ministério da Saúde do Brasil, além de Decretos Estaduais e Municipais, a Medicina Ocupacional da Embasa, através do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, publicou, em 16 de março de 2020, o primeiro protocolo com orientações de condutas direcionadas para Gestores e Empregadas frente a COVID19. O segundo protocolo foi publicado no dia seguinte, afastando, dentre outras categorias, jovens aprendizes com histórico de doenças respiratórias graves e doenças crônicas graves, gestantes e empregados em uso de medicamentos imunossupressores.

Em 18 de março de 2020, a Embasa definiu através do seu Protocolo número três, que todos os seus 259 jovens aprendizes, distribuídos em Salvador, Região Metropolitana de Salvador – RMS e interior do Estado deveriam permanecer na modalidade remota.

A cautela definiu a medida adotada pela Embasa, sendo apoiada pelo Serviço Social, visto que a Legislação vigente não oferecia esta garantia à maior parte de nossos jovens aprendizes, maiores de 18 anos de idade. A intenção era de garantir que nossos jovens aprendizes não se expusessem no transporte público para se fazerem presentes na Embasa. Que se preservassem de contatos na Empresa, contribuindo com a sua integridade física, de seus familiares e da sociedade.

Os Jovens mostraram-se destemidos, insatisfeitos diante da decisão. Queriam continuar em sua formação prática. O aprendizado não poderia ser a eles negado. Necessário se fazia uma adaptação, com novo formato de acompanhamento e

construção de conhecimento. A equipe teve que se empenhar, se reinventar, buscar novas parcerias, incluindo os jovens aprendizes nas decisões, além de representantes de Recursos Humanos do interior do Estado e RMS, e orientadores dos Jovens Aprendizes de todo o Estado.

Era necessário fazer com que os jovens compreendessem que estavam à disposição da Embasa, com a necessidade de entrega de resultados, de cumprimento do horário de trabalho e, acima de tudo, com a garantia do emprego. Sim, este era o medo que permeava entre eles. A Embasa garantiu que nenhum jovem seria desligado da Empresa e que os benefícios corporativos permaneceriam. Os riscos a que eles estariam submetidos estava evidenciado em trecho do livro Legado de uma Pandemia, organizado por Laura Machado: *“Os efeitos da pandemia e do distanciamento social tendem a ser sentidos de forma mais intensa pelos mais pobres, pois tradicionalmente eles têm menos mecanismos de proteção contra choques do que os mais ricos”*. (Laura Muller Machado - 2021)

Em 22 de março de 2020, por iniciativa Federal, foi sancionada a Medida Provisória nº 927, dispondo de regulamentos trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade. Deste modo, a Embasa antecipou as férias de todos os jovens aprendizes para o mês de abril de 2020, o que favoreceu o planejamento do trabalho, adaptando-o à nova situação.

Elaborou-se um plano de trabalho remoto, no qual temas inerentes a questões sociais e ao mundo do trabalho começaram a ser tratadas por meio de lives e de discussões promovidas nas redes sociais, grupos de WhatsApp, Instagram e demais plataformas de comunicação.

Inicialmente estabelecemos contato com os 259 jovens aprendizes, sendo 143 lotados na capital e 116 do Interior e RMS, através do aplicativo WhatsApp. Na sequência, planejamento e execução de reuniões, tendo como primeira temática, o COVID 19. O intuito era prestar orientações sobre a pandemia, enfatizar a necessidade do uso correto da máscara, a higienização desta e das mãos, além da manutenção do isolamento social, evitando aglomerações, e, acima de tudo, queríamos que nossos jovens se cuidassem e se tornassem exemplos em suas comunidades e cidades.

Entendemos que uma pessoa que age conscientemente tem poder de influenciar outras em seu meio social: *“A contaminação igualava em cuidados o agente público com os atingidos e atendidos. Sobrevivência demandava a propagação de cuidados sanitários.”* (Sposati, 2020).

Com a participação da maior parte do nosso público-alvo nas atividades propostas, mas com justificativas de dificuldades de alguns de se fazerem presentes, aplicamos uma enquete virtual, para conhecimento das condições de trabalho de cada um. Precisávamos saber a respeito das disponibilidades tecnológicas deles, para não infligirmos em exigências que viessem a penalizar os jovens. A partir daí, a atenção à pontualidade, participação e proatividade, se tornou realmente possível, com adequação e sem exclusão de qualquer jovem aprendiz: *“E como fazer com que um grupo se sinta positivamente motivado neste momento? Propondo desafios, em vez de ameaças”*. (Você RH, edição 40, outubro-novembro 2015).

Foi identificado que o acesso aos aplicativos WhatsApp e Instagram era amplo e contemplado pelos bancos de dados das operadoras da telefonia celular, nos levando a trilhar inicialmente por lives no Instagram, a partir de definições construídas pelo WhatsApp em conjunto com os jovens aprendizes. Os temas escolhidos foram os mais diversos: pandemia, nutrição, atividade física, saúde mental, educação profissional, racismo e capacitismo. Os profissionais especialistas que comandaram as lives eram, em sua totalidade, empregados da Embasa ou amigos destes que se dispuseram a tratar de temas tão relevantes com público instigante e curioso.

Diante da importância dos temas tratados, destaca-se o depoimento da jovem Andressa Mayara dos Santos: *“Fiquei contente com as lives sempre com temas importantes. A live sobre Capacitismo foi a minha favorita! Por meio das atividades e trocas de experiência consegui melhorar meu foco e metas de vida.”* O depoimento desta jovem nos fez perceber que estávamos no caminho certo, que outras frentes de trabalho e de atuação se faziam importantes em momento de pandemia. Os jovens estavam se aproximando e discutindo as expressões da Questão Social, no que se refere à saúde, comportamento, relacionamento, educação e que alcança a formação profissional.

As mudanças na estrutura da sociedade, provocadas pelo isolamento social, estava exigindo um novo perfil profissional, mais polivalente, capaz de se adaptar a nova realidade social e corporativa. As mudanças estruturais na sociedade e conseqüentemente no mundo do trabalho, também impactaram os jovens aprendizes, que diante da sua primeira experiência profissional, se depararam com um enorme obstáculo causado pela COVID 19. Nesta nova conjuntura social, se fez necessário refletir sobre o papel dos espaços educativos formativos, a exemplo do ambiente de trabalho remoto, como sendo de construção e de formação deste sujeito: *“...é muito*

importante analisar os efeitos da pandemia sobre a desigualdade de aprendizado entre os estudantes brasileiros”. (Laura Muller Machado - 2021)

Formaram-se 27 grupos de WhatsApp com os jovens aprendizes, devendo-se eleger um líder. Líderes eleitos, seguimos com aplicação de enquete com algumas propostas de atividades, obtendo o seguinte resultado: 46% dos jovens optaram por cursos gratuitos online com garantia de certificado, 35% pela realização de novas lives, 13% por elaboração de resenhas e 4% optaram por outras atividades. *“Mesmo os que dizem amar o que fazem, brevemente, vão perder o prazer nas atividades se repetirem do mesmo jeito todos os dias nos mesmos horários. (...) se por um lado os hábitos facilitam a realização de tarefas, por outro, eles podem levar uma pessoa ao estado de apatia”* (Você RH, edição 36, fevereiro-março 2015).

Mediante o resultado da enquete foram indicados 04 cursos da Fundação Bradesco, plataforma escolhida pelos jovens: Postura e Imagem Profissional; Desenvolvimento Profissional; Comunicação Escrita e Finanças Pessoais, totalizando 67 horas certificadas. A Jovem Aprendiz Mayana Assis, da Unidade de Santo Antônio de Jesus, percebeu o quanto os cursos agregaram valor para eles: *“os cursos de longe acrescentaram muito no currículo, lembraram todos os conteúdos aprendidos no colégio e no SENAI e emitiram certificado. Uma grande experiência!”*

A cada curso realizado, uma interação nos grupos de WhatsApp, alternando semanalmente a liderança entre eles, ampliando a assimilação de conteúdo, a interação grupal, a experiência de liderar e a elaboração de documentos corporativos, a exemplo de atas e relatórios. Alguns jovens falaram que trabalhar em grupo ajudou-os a vencer a timidez e a se considerarem mais capazes. Ou seja, a autoestima dos jovens foi trabalhada e habilidades desenvolvidas. *“Muitos tem a habilidade natural de liderar, mas ainda assim é necessário aprendizado e prática. Posso dizer que desde novo tinha esta habilidade, mas durante a permanência na Embasa não apenas reconheceram minhas habilidades como líder, como me superei e sou melhor do que no começo. Tenho apenas a agradecer pois agora posso afirmar que me sinto um líder de verdade.”*(Rafael França, lotado na Unidade de Camaçari)

Encerrando o ciclo de Cursos da Fundação Bradesco, e a pandemia ainda sem perspectiva de acabar, sabíamos que precisávamos continuar favorecendo o desenvolvimento dos jovens aprendizes, com conteúdo que marcasse as suas vidas e reforçasse a certeza de que eles faziam parte da Empresa. A equipe de trabalho já estava em um momento de maior maturidade e adaptação, bem como os jovens. As propostas fluíam com maior facilidade, as resistências diminuídas. O trabalho remoto

se constituía em nossa única possibilidade e com isso aprendemos que era possível ser criativo, operante e prazeroso nesta nova roupagem.

Iniciamos então, as Semanas Temáticas que renderam conhecimento, reflexão e crescimento pessoal. Sabíamos que nas redes sociais muito se falava sobre os temas que iriam ser propostos, mas não tínhamos certeza de que nossos jovens estavam percebendo, acompanhando os movimentos sociais e formando uma opinião crítica diante das situações que seriam debatidas. A possibilidade de pensar, refletir e se posicionar contribuiu com este despertar. *“É importante ter em mente que para pensar soluções para uma realidade, devemos tirá-la da invisibilidade”.* (Djalma Ribeiro, 2019).

Após cada apresentação diária, os jovens eram estimulados a emitir opinião na página da internet em que foi realizada a atividade. Refletimos que também seria bom fortalecer as pessoas e iniciativas que estavam contribuindo conosco, assim, os comentários atenderiam ao processo de construção de opinião e fortalecimento de boas práticas, favorecendo a sustentabilidade das ações. Uma profissional, que realizou live para os jovens, afirmou, tempos depois, que esta prática foi uma alavanca para sua carreira. Ela própria precisou vencer a timidez, descobrindo habilidade e prazer em um novo formato de fazer profissional.

As Semanas Temáticas propostas foram de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência – PCD, Combate ao Racismo e Desenvolvimento de Carreira. Uma atividade por dia, fomentando maior responsabilidade e ética profissional, constituição de disciplina e compromisso de trabalho promovendo também reflexão durante todo dia e mudança comportamental com impactos na vida pessoal e profissional. As Semanas Temáticas foram noticiadas na intranet da Embasa, demonstrando reconhecimento e apreço pelo trabalho.

A Semana de Inclusão Social da Pessoa com Deficiência teve participação efetiva dos jovens, com relatos trazidos de situações familiares que eles não compreendiam que se tratava do capacitismo, termo relativamente novo e pouco conhecido pela sociedade. Diferente do racismo, que já incorporamos ao nosso vocabulário, *“Capacitismo é a opressão e o preconceito contra pessoas que possuem algum tipo de deficiência, o tecido de conceitos que envolve todos que compõem o corpo social. Ele parte da premissa da capacidade, da sujeição dos corpos deficientes em razão dos sem deficiência”.* (Victor DI Marco- 2020)

As atividades se pautaram em vídeos disponíveis nas redes sociais e outros preparados especialmente para os jovens. O primeiro foi “Reflexões de um Avó com Deficiência”, de Marcelo Zig, empregado da Embasa, idealizador da página do

Instagram @afrodeficiente: *“Se as crianças não socializarem com toda a diversidade humana nas instituições de ensino elas perderão a naturalidade que se relacionam com corpos diferentes antes de ingressarem nas escolas e meu neto infelizmente perguntará a razão de vovô Zig estar em uma cadeira de rodas”.* (Vídeo Instagram - Marcelo Zig- 2020).

Seguimos com “Inclusão da Pessoa com Deficiência Visual: Educando para Construir” apresentado por Doriane Vasconcelos, empregada da Embasa, que teve 698 visualizações. Didática, explicou como lidar com a pessoa com deficiência visual e convidou os jovens ao processo inclusivo. Orientou que as pessoas falem sempre com a PCD e não com o seu acompanhante. E o aprendizado foi rápido. O Jovem Alisson Michael, de Senhor do Bonfim, nos contou: *“Por coincidência hoje, quando fui ao banco, encontrei um senhor com deficiência visual, creio eu que total. Fiquei notando pra ver se ele iria precisar de ajuda e meu próprio julgamento sobre ele precisar de ajuda foi um tanto equivocado kkkkk. Ele sabe exatamente onde estão as coisas, com o auxílio da bengala, claro. Mesmo assim eu já estava atento caso ele precisasse de ajuda”.*

A realidade dos deficientes auditivos foi retratada em um vídeo de Regina Casé e sua filha Benedita Casé, amplamente disseminado nas redes sociais. Elas trouxeram os equívocos e possibilidades diante de uma pessoa surda. *“A falta de conhecimento faz com que o país latino-americano encare a presença da deficiência como uma doença, a pessoa com deficiência como um doente e a necessidade de tecnologias de acessibilidade como algo especial e não habitual. Tal interpretação incorreta, dada aos termos relativos à funcionalidade humana resulta em políticas retrógradas, que prejudicam o desempenho humano e apenas aumentam as desigualdades sociais”.* (Cordeiro e Biz - 2017).

A semana foi finalizada com a live: “Capacitismo: precisamos conversar sobre isto”, também idealizada por Marcelo Zig. Marcelo trouxe para nós, como o capacitismo se fundamenta no imaginário social de que a PCD não é capaz de gerir a sua própria vida e a partir daí a exclui do convívio e das possibilidades de desenvolvimento de seus potenciais e competências em uma sociedade. A live gerou 1.351 visualizações e 287 comentários no Instagram e permitiu ampliação de conhecimento acerca do tema. Lorena, 21 anos, demonstrou sua indignação com muita gratidão, doçura e firmeza em seu comentário: *“Obrigada por essa bela análise e reflexão através de sua experiência de vida. Realmente, a inclusão não virá a partir de uma segregação, muito pelo contrário, deve-se promover desde a infância uma convivência com todos,*

independentemente de suas diferenças. Pois, como as crianças tratarão com normalidade àqueles a quem desde pequenos foram condicionados a se apartar? Lutemos por uma educação inclusiva e equitativa, visto que todos somos especiais, dentro de nossas particularidades.”

Aproveitando os conhecimentos adquiridos na Semana de Inclusão, os jovens participaram do Seminário de Acessibilidade, com o tema: “A Sua Luta é Antirracista é Anticapacitista?” Promovido pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, da Embasa. O evento foi um sucesso e contou com a participação de todos os jovens aprendizes da Empresa. As palestras foram ministradas por Doriane Vasconcelos, Marcelo Zig e a Assistente Social Luciana Leal de Andrade, convidada da Comissão para tratar sobre o tema: “Inclusão Social da Pessoa com Deficiência - um despertar para o Capacitismo”. A interação dos jovens e mudanças comportamentais pós atividade foram destaque no seminário. Luciana declara: *“Precisamos olhar para pessoa, precisamos nos relacionar com a pessoa, e não com a sua deficiência”.*

Pensando na inserção dos jovens após o contrato de aprendizagem com a Embasa e da importância do aprimoramento profissional, enaltecendo habilidades e desenvolvendo talentos, inovamos mais uma vez com a “Semana de Desenvolvimento de Carreira”. Para compor as atividades, convidamos duas profissionais pertencentes a equipe técnica da Embasa, Leonor Fonseca, Analista de Gestão e Especialista em Carreira que abordou o tema “Planejamento de Carreira: protagonismo, autoconhecimento, objetivos e ação” e Oluzimere Pena que tratou sobre “Como Elaborar seu Cartão de Visita para o Mundo Profissional: a construção de um bom currículo”. Durante a semana, os jovens foram estimulados a assistir vídeos publicados nas redes sociais com os conteúdos “Entrevista de Emprego” e “Feedback como Ferramenta de Autoconhecimento”, da Psicóloga Camila Assis, o vídeo “Programa todo seu”, com Alberto Roitman, sobre Marketing Pessoal e Imagem Profissional, externando pelo WhatsApp e Instagram reflexão sobre o material.

Os impactos foram significativos e com o alcance desejado pela equipe. Verificados pelo relato da jovem Rebeka Ribeiro Silva dos Santos, lotada na capital: *“A semana de desenvolvimento de carreira foi de grande impacto e inspirou muitos jovens, assim como eu. Além de direcionar e influenciar, também nos impulsionou a refletir sobre nossos objetivos e metas, alcançando nossa vida profissional e pessoal”.*

Em alusão ao dia 20 de novembro, Dia da Consciência Negra, foi organizada a Semana de Combate ao Racismo. Mais uma vez investimos em parcerias, desta vez, com grandes ativistas baianos como Nelson Maca, poeta, escritor e professor de

literatura; Juscelina Nascimento, ativista antirracista, economista e Doutora em Letras; Rodrigo França, dramaturgo e sociólogo, e a Instituição Unegro com 32 anos de militância. Canais do Youtube como: “Quebrando o Tabu” e “Preto” foram utilizados para análise crítica dos vídeos: o papel da arte e cultura no combate ao racismo, consciência negra, luta antirracista, racismo estrutural e por uma educação antirracista”.

Despertando o talento dos jovens e a escrita para aprofundar o conhecimento e exposição das suas percepções sobre a temática, foi realizado concurso de poesias sobre racismo. Com o poema intitulado “A Solução” (anexo), a jovem Thais Santos Silva foi a ganhadora do concurso.

Finalizadas as Semanas Temáticas, foi realizado novo levantamento de desejos e expectativas com os jovens aprendizes, pois entendemos, assim como Paulo Freire, que: *“Todo ensino de conteúdos demanda de quem se acha na posição de aprendiz que, a partir de certo momento, vá assumindo a autoria também do conhecimento do objeto. O professor autoritário, que se recusa a escutar os alunos, se fecha a esta aventura criadora. Nega a si mesmo a participação neste momento de boniteza singular: o da afirmação do educando como sujeito de conhecimento.”* (Paulo Freire-2011).

Por sugestão de um jovem aprendiz do interior, interessado em conhecer a Empresa e as atividades que dela eram geradas, e acatamento do grupo, surgiu o Circuito Embasa Operacional, descrito por Jaddy Martins, lotada no EL de Barreiras: *“uma super novidade e uma oportunidade de conhecer a empresa um pouco mais.”*

O Circuito Embasa Operacional teve como objetivo aproximar os jovens da realidade da Empresa, gerando a sensação de pertencimento, compreensão do fazer profissional nas mais diversas áreas de trabalho, através de vídeos desenvolvidos por empregados da Embasa que abordaram os seguintes temas: serviços de Abastecimento de Água e Esgotamento Sanitário; Estação de Tratamento de Água (ETA); Estação de Tratamento de Esgoto (ETE); Manutenção Eletromecânica; Divisão Comercial; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); COVID19, Segurança do Trabalho, Análise da Água e Condicionantes Ambientais; Loja de Atendimento; Viveiro Educador; Serviço Social e Área Socioambiental e Saneamento Básico.

Em análise da participação de dois dos seus empregados no Circuito Embasa Operacional, Raimundo Nonato, Gerente da Unidade Regional de Senhor do Bonfim, demonstrou satisfação e afirmou: *“Valdirene Lima e José Augusto são dois técnicos/biólogos que representam muito bem a Empresa, não só pelo conhecimento,*

mas pelos valores e princípios de ética, moral, honestidade e comprometimento. Eles contribuem muito conosco, e, mesmo com a pandemia, estão vencendo as dificuldades inerentes aos seus processos.”

O compromisso com os jovens e o envolvimento com as atividades permitiram a presença constante da criatividade, sem a qual não seria possível se adequar à realidade da pandemia e seus reveses. Refletindo sobre o futuro dos jovens, que estariam em breve no mercado de trabalho formal e diante do encaminhamento de todos habilitados para o Programa Primeiro Emprego – na modalidade Ocupação Formal, propomos a realização e certificação do curso Sistema Eletrônico de Informações - SEI! Usar, disponibilizado na Escola Virtual do Governo – EVG/ENAP, em processo ativo na Embasa. Este curso apresenta as principais funcionalidades do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), utilizado na Administração Pública Federal para aprimorar a gestão documental e facilitar o acesso de servidores e cidadãos às informações institucionais, propiciando celeridade, segurança e economicidade. O objetivo do curso é capacitar as pessoas que atuam na gestão de documentos para utilizar o SEI e usufruir dos seus benefícios no dia a dia do trabalho.

Os Jovens tiveram oportunidade de dois encontros com Kleber Pina, Gerente de Administração Documental, responsável pela implantação do sistema SEI na Embasa, que produziu e disponibilizou vídeos educativos para os empregados e os jovens também puderam ter acesso a estes vídeos. Durante a aprendizagem, demonstraram sua capacidade crítica formulando questionamentos como o do jovem Wiatan: *“Sabemos que o SEI é um sistema que vem com a função de facilitar o trâmite de processos entre empresas colaboradoras entre si. Porém, nosso cotidiano vem cada dia se desenvolvendo com novas tecnologias. Essas novas tecnológicas podem gerar alguma alteração ou atualização mesmo que externa no sistema SEI?.”*

Assim, continuando as atividades, lançamos um especial desafio: os jovens construirão o Circuito Embasa: Rotinas Administrativas. Priorizamos a criatividade, protagonismo, respeito e incentivo ao talento profissional de cada um. A escolha da temática e apresentação deveriam ser feitas por livre escolha, através do diálogo e troca de experiências na produção das atividades. Nesta fase, incentivamos que os jovens, das mais diversas Unidades da Embasa, se encontrassem em um grande grupo de WhatsApp, promovendo ainda mais interação. *“Penso que algumas competências serão essenciais para o sucesso dos profissionais como inovação, humanização das relações e reconhecer os propósitos de vida.” (Angelotti-2020).*

A programação contou com apresentações sobre o trabalho dos jovens aprendizes nas áreas administrativas dos setores de: abastecimento de água, logística, pitometria, laboratório, gestão de pessoas, segurança do trabalho, atendimento, administração documental, compras, almoxarifado, comercial, financeiro e transporte. Todas as apresentações foram feitas através do aplicativo Google Meet nos turnos matutino e vespertino, respeitando o horário de trabalho dos jovens e das aulas escolares. *“Quanto mais eles têm possibilidades de discutir com seus colegas de trabalho e chefias o modo de organizar o projeto de trabalho, mais tendem a se manifestar satisfeitos no trabalho”.* (Mendes, 2008)

Seguimos com o Programa de Qualidade de Vida da Embasa - PQVT e com o Abril Verde, iniciativas disponibilizadas para os empregados da Embasa. A participação dos jovens gerou reflexão, interação com os empregados da Empresa e palestrantes, ampliando o conhecimento aplicável nas relações profissionais, interpessoais e na vida em sociedade. As palestras foram virtuais e ocorreram através do aplicativo Teams.

Com a eminente finalização do contrato dos jovens aprendizes e os anseios da inserção no mercado de trabalho, os jovens participaram da palestra MetamoRHfose: carreira e transformação, ministrada por Kiko Kislansky, Ceo da Cazulo, sucesso entre os jovens e disponibilizada gratuitamente pela ABRH-BA.

Ainda ávidos por conhecimento, os Jovens Aprendizes da Embasa, protagonistas das suas histórias, solicitaram mais informações sobre carreira profissional. Propomos análise e discussão da matéria “16 Lições eficientes para a carreira”, constante na edição 172, da Revista Você S/A. Finalizamos com o evento “Grande Encontro” pelo aplicativo Teams, contando com a participação das especialistas da Embasa, Silvia Pacheco, administradora de empresas, gestora de RH, Maria Alice Sampaio, administradora de empresas, analista de gestão e Nilza Pereira, pedagoga e analista de gestão.

O mundo parou, mas nossos jovens não! Eles seguiram a produzir, refletir, propor, questionar, recriar e a superar uma situação tão adversa quanto a provocada pelo COVID19, construindo a sua identidade profissional. Finalizamos o acompanhamento desse grupo mais fortalecidos, acreditando que a Embasa, como uma empresa preocupada com as políticas públicas afirmativas, e com todos os que estão ao seu entorno, marcou profissionalmente cada um destes jovens que juntamente com a empresa superaram este tempo. *“No momento em que se reconhece o jovem como sujeito de direito, também são reconhecidas todas as particularidades*

deste segmento, sendo entendida toda a trama da constituição da categoria juventude, com suas diversidades e possibilidades.” (Scherer-2014).

O desligamento dos jovens foi ressignificado como encerramento de um belo ciclo, com jovens mais fortalecidos e preparados para o mercado de trabalho, além da grande maioria estar apta a seguir para o Programa Primeiro Emprego – Ocupação Formal, por terem concluído o Ensino Médio Profissionalizante do Governo do Estado da Bahia.

Exames demissionais realizados com respeito às medidas sanitárias impostas pela Legislação e garantia de transporte em segurança para os jovens. A homologação da rescisão de contrato, que na história da Embasa foi marcada por comemorações e lanches fartos, adequou-se ao momento, alcançando amorosidade. Os Jovens receberam brindes, caixinhas de lanche fechadas, mensagens escritas e homenagens ao ar livre. Importante que os jovens puderam fazer registros fotográficos na Embasa. Algo que antes era tão corriqueiro e que foi possível para estes jovens apenas na homologação.

O gerente da Unidade de Paulo Afonso, Flávio Rogério, em matéria publicada na intranet, traz fala que sintetiza a beleza do trabalho desenvolvido: *“Mesmo em período de pandemia, que ocasionou no afastamento para as atividades presenciais dos jovens aprendizes, pudemos notar o interesse e a qualidade profissional nas atividades que eles realizaram. São valores como comprometimento, dedicação e cuidado, com o que destacam o empregado na Empresa. Desejamos muito sucesso aos jovens.”*

ORÇAMENTO

Atualmente a Embasa possui 208 Jovens Aprendizes lotados na capital, interior e Região Metropolitana. O custo mensal com cada jovem aprendiz é de R\$ 1.922,00, representando o custo total de R\$ 399.776,00 e anual de R\$ 4.797.312,00.

Os jovens aprendizes têm direito a plano de saúde oferecido aos empregados da Embasa, que tem valor mensal por vida de R\$ 599,76. Ao jovem cabe o pagamento de 2,5% do seu salário base representando R\$ 14,99. Eles também podem incluir seus filhos e cônjuges, na qualidade de dependentes, com contribuição de 1,5% para cônjuge e 1% para dependentes. Além deste plano, também lhes é ofertado, sem custo para o jovem, o plano odontológico, que tem custo mensal para Embasa de R\$ 4,56 por vida.

Nos meses de junho e dezembro, os jovens aprendizes são contemplados com os bônus junino e natalino equivalendo a R\$ 145,75 cada, creditado em cartão alimentação.

A equipe que acompanha, exclusivamente, os aprendizes é composta por 02 Assistentes Sociais e 01 Técnica Administrativa constituindo o custo médio mensal sem encargos da hora trabalhada pelas três empregadas de R\$ 128,98.

A Embasa possui Convênio de Cooperação Técnica com o SENAI, que oferece treinamento através do Curso de Assistente Administrativo. Para tal, a Empresa repassa mensalmente por contribuição compulsória, 1% da folha de pagamento, não havendo custo extra com a formação dos Jovens.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Entre março de 2020 e maio de 2021 a Embasa celebrou Contrato de Aprendizagem com 259 Jovens Aprendizes, sendo 143 lotados na capital e 116 no interior do Estado e RMS.

Os Jovens Aprendizes, ao final do contrato, foram certificados pelo SENAI, como Assistentes Administrativos ou receberam declaração de conclusão dos módulos realizados.

Analisando a realidade dos Jovens egressos da capital: 2,11% trabalham atualmente em empresa terceirizada da Embasa, 2,11% foram contratados por empresas privadas, 63,38% foram contratados pelo Programa Primeiro Emprego-Ocupação Formal e 22,54% aguardam convocação para o Programa. Encontram-se ineligíveis por licença maternidade 4,23%, por ainda estudarem 4,23% e 1,41% não tem interesse no programa/geralmente não moram no estado

Percebe-se que apesar da redução das contratações do Governo do Estado no Programa Primeiro Emprego – Ocupação Formal, motivada pela Pandemia, o índice de contratação, dos jovens aprendizes da Embasa, foi expressivo e possível graças à parceria firmada com a SETRE. Para isso, foram realizadas reuniões para acompanhar a absorção dos jovens, onde sempre foi ressaltada a grande vulnerabilidade destes, que são muitas vezes únicos provedores das suas famílias.

Aos Jovens Aprendizes do interior do Estado e RMS também foi oferecida pela SETRE a progressão de vínculo da Aprendizagem para a Ocupação Formal com a mesma condição exigida para os jovens da capital, qual seja, a finalização do curso

Técnico na área Administrativa. Desta forma 42% dos jovens estão aptos e foram encaminhados, enquanto 56% estão inaptos pois ainda não concluíram o curso Técnico, 3% são inelegíveis e 1% foi contratado por Empresas privadas.

Além dos resultados mensuráveis alcançados, os imensuráveis também foram notórios para a equipe e principalmente para os jovens que afirmaram se despedir da Empresa com maior maturidade profissional e confiança frente às inovações exigidas pelo novo mercado de trabalho. Percebe-se assim, a contribuição para a formação de um profissional condizente com as novas solicitações demandadas pelo mercado.

AVALIAÇÃO

As avaliações de andamento do Programa são realizadas durante todo o período de aprendizagem, através de pesquisas aplicadas pelo SENAI e pela Embasa, alcançando dados qualitativos e quantitativos.

A pesquisa descritiva foi utilizada na coleta de dados dos jovens, principalmente a escolaridade, favorecendo o encaminhamento para a ocupação formal do Programa Primeiro Emprego. Também foram utilizados: atas, matérias da intranet da empresa, prints/fotografias, vídeos, e-mails, relatórios, planilhas, publicações do Governo da Bahia, pareceres, além de diários de trabalho e atendimentos junto aos jovens.

A pesquisa explicativa baseou-se na observação direta, relatos das atividades desenvolvidas, opiniões e sensações dos jovens aprendizes, muitas vezes formalizados por e-mail ou WhatsApp.

A pesquisa exploratória foi recurso para alcance da robustez do acervo bibliográfico utilizado durante a pesquisa e permitiu análise de outros autores frente a realidade pesquisada, bem como dados atualizados e relevantes. Além disto, o SENAI aplica avaliações, valendo-se dos formulários F39 e F40. O primeiro é de autoavaliação dos jovens aprendizes, e o segundo é de avaliação do jovem aprendiz por parte da empresa. Esta avaliação é condição *sine qua non* para certificação dos jovens aprendizes.

APLICABILIDADE

O Programa de Aprendizagem proporciona aos jovens formação profissional de qualidade, constituindo oportunidade diferenciada de crescimento, aprendizagem e preparação para o ingresso no mercado de trabalho.

Fazendo jus aos preceitos do programa e diante da pandemia instalada, o Serviço Social, em parceria com a equipe técnica da Embasa, estimulou os jovens a análise, planejamento e reformulação da dinâmica de trabalho, despertando consciência crítica, participação, interação, formulação de novas atividades com o intuito de proporcionar a mais completa formação profissional. A pandemia não foi capaz de frear as inúmeras possibilidades fomentadas por um trabalho que permeou diversos municípios e foi capaz de envolver a equipe técnica, jovens, famílias, orientadores, representantes de RH, gestores e a sociedade.

Os jovens “saíram da caixa”, expressão utilizada pela jovem Debora Vitoria dos Santos, lotada na Unidade de Candeias, durante o Circuito Embasa – Rotinas Administrativas, e puderam inovar, liderar, mobilizar, disseminar informações, sobretudo nas redes sociais, descobrindo novos talentos ou reforçando os já existentes.

SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES

O último relatório da Administração, de sustentabilidade e demonstrações financeiras da Embasa sinalizou que o maior dos desafios impostos à Empresa tem sido o combate à pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Durante este período, o Programa envolveu equipe de trabalho, orientadores, gestores e representantes de RH no compromisso com a formação do Jovem Aprendiz, frente ao distanciamento social imposto. Divulgação de matérias na intranet e Instagram da Empresa apresentaram o trabalho desenvolvido com os jovens, novas etapas de atividades buscando sempre compartilhar a alegria, evolução e alcance das ações desenvolvidas.

O mapa estratégico da Embasa, para o período 2021-2025, traz como um dos valores da Empresa a Valorização das Pessoas, isto favorece a manutenção e melhoria contínua do Programa e oportuniza jovens a uma experiência de trabalho enriquecedora com todos os direitos preservados como empregados.

Verifica-se no site da Embasa no item “trabalhe conosco” a descrição do Programa e critérios para inserção social dos jovens aprendizes. Postagens no Instagram da Embasa, com divulgações de aberturas de vagas e contatos a serem realizados junto a SETRE, denotam o compromisso da Embasa com o Programa e seu alcance na sociedade.

CONCLUSÃO

A Embasa, através do Programa Jovem Aprendiz – Vertente Aprendizagem adaptou-se à realidade social imposta, qual seja, a pandemia do Covid 19, efetivando o seu compromisso de formação profissionalizante dos Jovens Aprendizes, respeitando a Legislação vigente e contribuindo para o combate ao desemprego.

Os resultados foram tão expressivos que é impossível mensurar como teria sido na modalidade presencial. Novos recursos foram alcançados, aprimorados e incorporados. Resistências iniciais superadas, com jovens profissionais testados em suas competências profissionais e emocionais, reconhecendo-se como parte integrante da realidade social e, portanto, responsável por ela.

Os jovens aprendizes foram certificados pelo SENAI e pela Embasa como Assistentes Administrativos. Acrescido a isto, alcançaram 67 horas de curso na Fundação Bradesco e 20 horas no Enap, dando maior robustez aos seus currículos.

Os que concluíram o Ensino Médio Profissionalizante foram encaminhados à SETRE, para o Programa Primeiro Emprego – Ocupação Formal, com contrato de dois anos de trabalho em Instituições Públicas da Bahia. O acompanhamento deste processo permanece, até que todos sejam contratados. Ainda que isto não seja mais uma exigência legal, trata-se do compromisso da Embasa com os seus jovens aprendizes e com a sociedade. Serão Jovens, não mais aprendizes, a cada etapa mais preparados para o mundo do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

1. ANGELOTTI, Maria Augusta Albuquerque Paixão e ANGELOTTI Marcos Roberto (Organizadores). **Olhar adolescente em tempos de pandemia**. Editora Laços, Tatuapé, SP, 2020.
2. CORDEIRO, Eduardo Santana; BIZ, Maria Cristina Pedro (Organizadores). **Implantando a CIF – o que acontece na prática?** Wak Editora, Rio de Janeiro, 2017
3. DI MARCO, Victor. **Capacitismo: O mito da capacidade**. Editora Laura Brand, Belo Horizonte, MG, 2020.
4. FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa/ Paulo Freire**, São Paulo, Paz e Terra, 2011.
5. IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**, 11ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.
6. MACHADO, Laura Muller. **Legado de uma pandemia: 26 vozes conversam sobre os aprendizados para política pública**. Editora Autografia – Belo Horizonte, MG, 2021.
7. MARTINS, de Eliana Bolorino Canteiro. **Educação e serviço social: elo para a construção da cidadania**. Editora Unesp, São Paulo, 2012.
8. MENDES, Ana Magnólia (Organizadora). **Trabalho e saúde – o sujeito entre a emancipação e o trabalho**. Juruá editora, Curitiba, 2008.
9. PIANA, Maria Cristina. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional**. Editora Unesp, São Paulo, 2009.
10. RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. Companhia das Letras, novembro, SP, 2019.
11. SCHERER, Giovane Antônio. **Serviço social e arte: Juventudes e direitos humanos em cena**. Cortez Editora, São Paulo, 2014.
12. SPOSATI, Aldaíza (Organizadora) – **SUAS e Proteção Social na Pandemia Covid19 – Nota Técnica dos Nossos Editores Pedro e João**, São Paulo, 2020
13. “Educando para incluir, com Doriane Vasconcelos” Disponível em: @doriane_vasconcelos. (Instagram). Acesso em 20/05/2021.
14. **ENAP e SEI**. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/>. Acesso em 20/05/2021

15. **“Esta pessoa balbuciando amor no vídeo é meu neto Tiê, pequenino ainda. Hoje ele já tem quase três anos e apesar de falar tudo ele nunca...”**Disponível em: [@afrodeficiente - Marcelo Zig no Instagram:](#) Acesso em 20/05/2021.
16. **Capacitismo: precisamos conversar sobre isto.** Disponível em: [Vídeo do Instagram de Marcelo Zig- 21 de outubro de 2020 às 16:01.](#) Acesso em 20/05/2021.
17. **Coronavírus.** Brasil-Ministério da saúde (2021). Disponível em <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 13/05/2021.
18. **Diferença entre chefe e líder: que perfil você quer ter.** Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/diferenca-entre-chefe-e-lider/> . Acesso em: 17/05/2021.
19. **Instagram elaborado pelo Serviço Social para divulgação das atividades dos jovens aprendizes da Embasa.** Disponível em: <https://www.instagram.com/nossosjovensaprendizes/?hl=pt-br> – (Instagram @nossosjovensaprendizes). 2020.
20. **Lei Estadual 13.459/2015 regulamentada pelo Decreto 16.761/2016.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm Lei Federal 10.097/2000. Acesso: 04/06/2021.
21. **Linha do tempo do Coronavírus no Brasil.** Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 13/05/2021.
22. **Manual de aprendizagem profissional: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Brasília. SINAIT, 2019.
23. **O mundo diante da Covid.** Disponível em: <https://www.ufpr.br/portafulpr/wp-content/uploads/2020/07/Brasil-e-o-mundo-diante-da-Covid-19-e-da-crise-economica.pdf>. Acesso em: 17/05/2021.
24. **Revista Você RH.** Editora CARAS. Edições nº 36 (fevereiro-março 2015) e nº 40 (outubro-novembro 2015). Publicação Bimestral - São Paulo.

p4/06/2021

Divulgado protocolo de nível 3 de contenção ao Coronavírus

Divulgado protocolo de nível 3 de contenção ao Coronavírus

[Imprimir](#)

Detalhes

Publicado: 19 Março 2020

Atualização: Protocolo de nível 3 foi revogado e substituído pelo protocolo de nível 4 publicado no dia 20/03.



A Diretoria de Gestão Corporativa divulgou, hoje (19/03), um **protocolo de nível 3** voltado para contenção à propagação do Coronavírus. O novo documento altera alguns itens tratados no protocolo de nível 2, divulgado no dia 17/03.

O protocolo nível 3 amplia o afastamento do local de trabalho para jovens aprendizes, estagiários, pessoas com deficiência, lactantes, pessoas com doenças respiratórias e crônicas e colaboradores que tiveram contato próximo com pessoas que fizeram viagens internacionais ou interestaduais para áreas com contágio comunitário. Os procedimentos para o afastamento também estão descritos no documento.

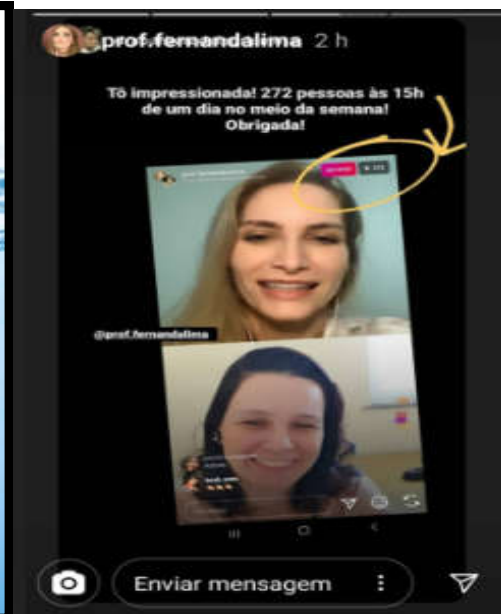
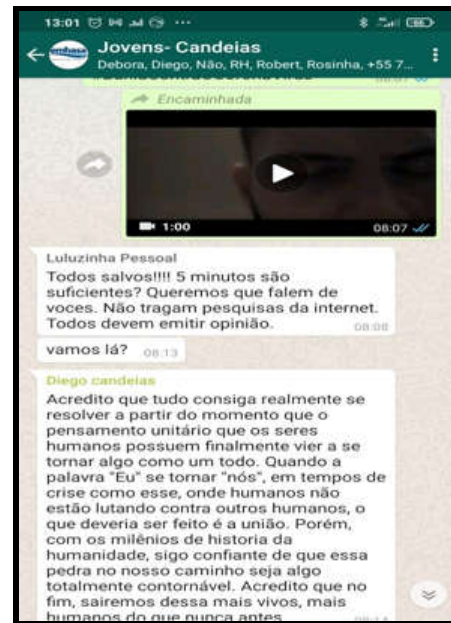
[Clique aqui e acesse o protocolo de nível 3.](#)

Importante ressaltar que a depender do andamento da propagação do vírus no Estado, outros protocolos podem ser divulgados.

Em caso de dúvidas, entre em contato com a Gerência de Segurança e Medicina do Trabalho (GPES) pelo e-mail medicinadotrabalho@embasa.ba.gov.br.

Clique [aqui](#) para acessar o **documento de autodeclaração de enquadramento no grupo de risco do coronavírus**.

ANEXO 1 - Publicação na intranet da Embasa em 20/03/2021 com a definição de início do trabalho remoto dos jovens aprendizes. <https://www.embasanet.ba.gov.br/index.php/7660-divulgado-protocolo-de-nivel-3-de-contencao-ao-coronavirus?tmpl=component&print=1&layout=default>.



ANEXO 2 – Prints das reuniões virtuais, em 05/05/2020, com o tema COVID19, com Jovens Aprendizes das Unidades de Barreiras e Candeias. Folder virtual da Live sobre Controle Mental, em 04/05/2020 e Print da Live, em 17/06/2020, com o tema COVID19: pandemia e saúde mental

CERTIFICADO

A Escola Nacional de Administração Pública - Enap certifica que **VERENA DA SILVA CARVALHO**, concluiu o curso Sistema Eletrônico de Informações - SEI/USAR (Turma JAN/2021), com início em 11/01/2021 e com carga-horária de 20 horas.

Diogo G. R. Costa
Presidente
Escola Nacional de Administração Pública - Enap

HISTÓRICO DO PARTICIPANTE

Nome:	Verena da Silva Carvalho	Curso:	Sistema Eletrônico de Informações - SEI/USAR	NOTA FINAL:	81
Identificação:	118112021 a 318112021	Carga horária:	20 horas		

CONTÉUDO PROGRAMÁTICO

<ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Acesso ao sistema 1.2. Apresentação do curso 1.3. Resumão e atribuição de processos 1.4. Inicialização de processos 2. Operações com processos <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Criação, seleção e exclusão 2.2. Retorno e anulação 2.3. Suprimento, distribuição e envio 2.4. Conclusão, Retorno programado e Pontos de controle 3. Operações com documentos <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Criação e edição 3.2. Bases de ferramentas 3.3. Anulação 3.4. Faltas e trocas 3.5. Documentos anexos 4. Utilização do Diário <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Atualização em unidades operantes 4.2. Consultas 4.3. Visualização de minutos em Bloco de Reunião 4.4. Inicialização e finalização de processos em Bloco de Reunião 5. Recuperação de informações <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Histórico do processo 5.2. Acompanhamento Especial 5.3. Resumos de processos 5.4. Exportação de documentos 5.5. Base de conhecimentos e consultas de processos 6. Usando Externos <ol style="list-style-type: none"> 6.1. CADENÃO 6.2. Visualização e atualização de processos 6.3. Criação de mensagens eletrônicas
--

fundação bradesco | escola virtual

Certificado de Conclusão

Certificamos que **STEFANIE NOÁDIA DA SILVA BALDUINO**, concluiu o curso de **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**, com carga horária de 10 hora(s), no período de 26.10.2020 a 26.10.2020.

Osasco, 26 de outubro de 2020.

Simone Claudine de Carvalho Flores
Escola Virtual

Stefanie Noádia Da Silva Balduino
Aluna (a)

fundação bradesco | escola virtual

Certificado de Conclusão

Certificamos que **ALISSON MICHAEL AQUINO PEREIRA REIS**, concluiu o curso de **FINANÇAS PESSOAIS**, com carga horária de 7 hora(s), no período de 09.09.2020 a 11.09.2020.

Osasco, 11 de setembro de 2020.

Simone Claudine de Carvalho Flores
Escola Virtual

Alisson Michael Aquino Pereira Reis
Aluna (a)

fundação bradesco | escola virtual

Certificado de Conclusão

Certificamos que **VANESSA SOUZA SANTOS**, concluiu o curso de **POSTURA E IMAGEM PROFISSIONAL**, com carga horária de 10 hora(s), no período de 26.08.2020 a 28.08.2020.

Osasco, 28 de agosto de 2020.

Simone Claudine de Carvalho Flores
Escola Virtual

Vanessa Souza Santos
Aluna (a)

fundação bradesco | escola virtual

Certificado de Conclusão

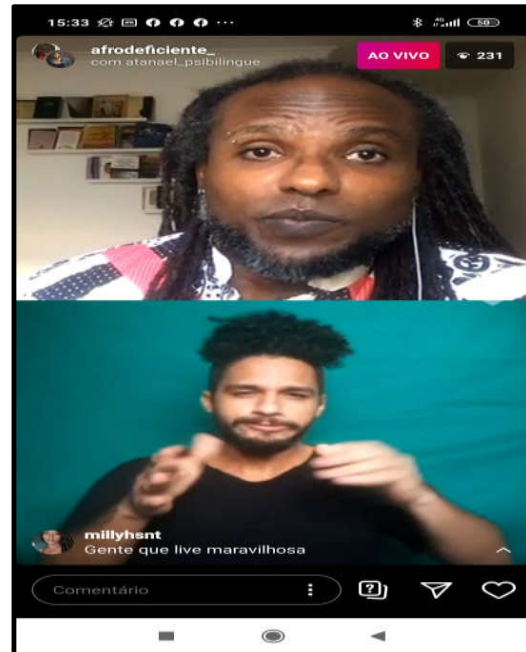
Certificamos que **GIULIA MANTOVANI SANTOS**, concluiu o curso de **COMUNICAÇÃO ESCRITA** com carga horária de 40 hora(s), no período de 26.09.2020 a 06.10.2020.

Osasco, 06 de outubro de 2020.

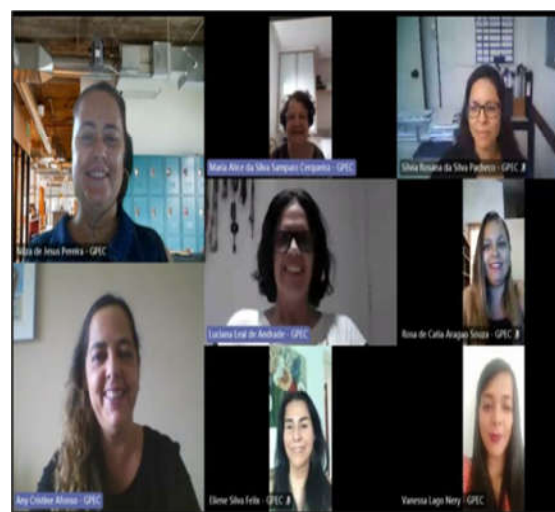
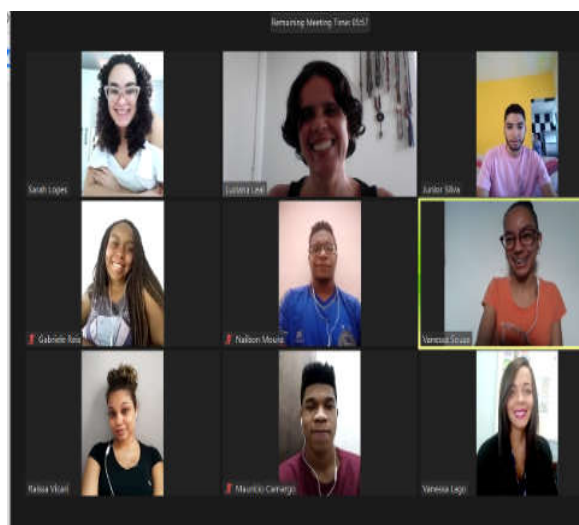
Simone Claudine de Carvalho Flores
Escola Virtual

GIULIA MANTOVANI SANTOS
Aluna (a)

ANEXO 3 - Certificado do Curso Sistema Integrado de Informações-SEI e Certificados dos Cursos da Fundação Bradesco realizados pelos jovens.



ANEXO 4 - Vídeo da Semana da pessoa com deficiência - Doriane Vasconcelos, em 18/10/2020, postado no instagram @doriane_vasconcelos; Live sobre Capacitismo - Marcelo Zig, em 21/10/2020; Semana de combate ao racismo. Foto da poesia ganhadora do Concurso e Seminário de acessibilidade.



ANEXO 5 - Reuniões virtuais, através do google meet: em 01/09/2020, com Representantes de RH do interior e RMS; 07/08/2020, reunião Ordinária FOBAP (Fórum Baiano de Aprendizagem) voltada para orientações legais em virtude da pandemia; 28/08/2020 com Lideranças de jovens aprendizes da capital; reunião de alinhamento da equipe GPEC/Embasa

16/04/2021 GPEC mobiliza jovens aprendizes com a temática Desenvolvimento de Carreira

GPEC mobiliza jovens aprendizes com a temática Desenvolvimento de Carreira

[Iniciativa](#)

Detalhes
Publicado: 19 Novembro 2020



Segundo a tribo de acompanhamento dos jovens aprendizes da Embasa, atarefada de suas atividades presenciais devido a pandemia, a Gerência de Administração de Carreira e Desempenho (GPEC) lançou, no período de 26 de outubro a 16 de novembro, a temática "Desenvolvimento de Carreira".

Conforme a assistente social, Vanessa Lago, o principal objetivo da ação foi ampliar a percepção dos jovens aprendizes sobre o mundo do trabalho, ensinando habilidades e desenvolvendo talentos. "Foram utilizadas as redes sociais de WhatsApp e Instagram, além do site da Fundação Brasileira, com a indicação do Curso de Desenvolvimento Profissional", explicou.

As colaboradoras Leonor Fonseca, analista de gestão, lotada na Gerência de Cobrança (FCOB), e Ouizemere Faria, secretária executiva, lotada na Diretoria de Gestão Corporativa (DG), contribuíram para atividade com as respectivas publicações em suas redes sociais. "Planejamento de carreira: protagonismo, autoconhecimento, objetivos e ação" e "Como elaborar seu cartão de visita para o mundo profissional: a construção de um bom currículo".

"A melhor forma de alcançar o sucesso no trabalho é com um planejamento. E o planejamento de carreira está aí para isso. Facilitar vídeo, nós jovens aprendizes da Embasa temos muita sorte de poder assistir esse conteúdo maravilhoso", comentou a jovem aprendiz, Juliana Passos, lotada na Unidade Regional do Vale do Paraíba (URV), em restrição citada publicação da colaboradora Leonor Fonseca.

Além durante a ação, os jovens foram estimulados a assistir vídeos publicados nas redes sociais com os conteúdos "entrevista de emprego" e "feedback como ferramenta de autoconhecimento", da psicóloga Camila Assis, e o vídeo "programa todo seu", com Alberto Reisman, sobre marketing pessoal e imagem profissional.

"A semana de desenvolvimento de carreira foi de grande impacto e inspirou muitos jovens, assim como eu. Além de direcionar e influenciar, também nos impulsionou a refletir sobre nossos objetivos e metas, alcançando nossa vida profissional e pessoal", comentou a Fabiana Ribeiro Silva dos Santos, jovem aprendiz lotada no IV.

As assistentes sociais da GPEC, Vanessa Lago e Luciana Leal, explicaram que inovação vem sendo a palavra de ordem, a busca por atividades ágeis que estimulem os jovens no entendimento das responsabilidades e comprometimento profissional é essencial frente a nova modalidade que a pandemia impôs.

Para as assistentes, a temática desenvolvimento de carreira proporcionou aos jovens grande crescimento profissional, comprometidos com o futuro e maior interesse nas atividades individuais e grupais. Os jovens também participaram de reunião sobre o tema, em seus grupos de WhatsApp, administrados pelas Unidades Regionais e pela GPEC.

https://www.embasa.br/guest/index.php/1456/gpec-mobiliza-jovens-aprendizes-com-a-tematica-desenvolvimento-de-carreira-emprego-pessoal...

16/04/2021 GPEC realiza "Circuito Embasa"

GPEC realiza "Circuito Embasa"

[Iniciativa](#)

Detalhes
Publicado: 23 Dezembro 2020



A Gerência de Administração de Carreira e Desempenho (GPEC), responsável pelos Jovens Aprendizes da Embasa, realizou o "Circuito Embasa", no período de 01 a 22 de dezembro. A ação contou com o apoio do Serviço Social de GPEC, que convidou colaboradores, do interior do estado e da Região Metropolitana de Salvador (RMS), para gravarem vídeos, de até 10 minutos, que posteriormente foram publicados nas redes sociais, WhatsApp e Instagram.

Com o objetivo de aproximar os jovens da realidade da Empresa, os vídeos abordaram temas sobre os serviços de Abastecimento de Água e Esgotamento Sanitário, Estação de Tratamento de Água (ETA) e Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), Manutenção Eletromecânica, Divisão Comercial, Conselho Interno de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Covid-19, Segurança do Trabalho, Análise de Água e Condicionantes Ambientais, Escritório Local (EL) e Loja de Atendimento, Viveiro Educador, Serviço Social e Área Socioambiental e Saneamento Básico.

"O Circuito Embasa é uma super novidade e uma oportunidade de conhecer a empresa um pouco mais. Na minha casa os meus familiares tinham muitas dúvidas sobre o funcionamento, troca do hidrômetro e valores das tarifas, principalmente de energia. Fiz questão de mostrar os vídeos para eles que ficaram maravilhados com a Empresa", disse Ladyly Martins, lotada no II de Barreras.

Vanessa Lago, assistente social da GPEC, explicou que "pensando no desenvolvimento profissional dos 254 jovens aprendizes de cargos, interior e RMS, a GPEC intensificou ações voltadas para a carreira e o aprimoramento pessoal e profissional, com o viés de contextualizar a Embasa, através dos valores da empresa, ética, transparência, sinergia, valorização das pessoas, responsabilidade socioambiental e comprometimento", disse.

Para Luciana Leal e Vanessa Lago, assistentes sociais da GPEC, o Circuito Embasa foi mais uma oportunidade dada aos jovens para conhecerem melhor alguns setores fundamentais da empresa. Para as assistentes, a atividade ajudou também a divulgar informações importantes e fortalecer a imagem da Embasa com a comunidade.

Raimundo Norato, gerente da Unidade Regional de Senhor do Bonfim (URB), que iniciou sua carreira como estagiário da Embasa, demonstrou satisfação com a participação de dois colaboradores da unidade, "Váldirene Lima e José Augusto são dois técnicos/biólogos que representam muito bem a empresa, não só pelo conhecimento, mas pelos valores e princípios de ética, moral, honestidade e comprometimento. Eles contribuem muito conosco e, mesmo com a pandemia, estão vencendo as dificuldades inerentes aos seus processos. Precisamos melhorar sempre a qualidade dos serviços prestados, fortalecer a imagem da Embasa perante a sociedade e valorizar o trabalho realizado por todos as funções na nossa Empresa", concluiu.

O Circuito Embasa foi encerrado com a participação de Abelardo de Oliveira Filho, representante dos empregados no Conselho de Administração, que tratou sobre o tema Saneamento Básico. "Gostaria de parabenizar a Embasa, por meio da GPEC, pela realização do evento e pela sua importância para a formação desses jovens. Foi muito gratificante ter contribuído", disse.

https://www.embasa.br/guest/index.php/1504/gpec-realiza-circuito-embasa-emprego-pessoal...

16/04/2021 GPEC recebe o selo "Boas Práticas na Aprendizagem Profissional"

Embasa recebe Selo "Boas Práticas na Aprendizagem Profissional"

[Iniciativa](#)

Detalhes
Publicado: 12 Novembro 2019



A Embasa conquistou, pela segunda vez consecutiva, o Selo Boas Práticas na Aprendizagem Profissional, concedido por dois em dois anos pelo Fórum Brasileiro de Aprendizagem (FDBAP). A premiação foi entregue à gerente de Administração de Carreira e Desempenho, Sílvia Pacheco, durante a segunda etapa da III Feira de Aprendizagem, realizada no Teatro Castro Alves, em Salvador, no dia 5 de novembro. Empregados e jovens aprendizes de diferentes unidades da empresa prestigiaram o Prêmio, concedido, ao todo, a 50 empresas brasileiras.

A Embasa foi premiada, mais uma vez, por atender às exigências exigidas pela Auditoria Fiscal do Trabalho e pela promoção de experiências de destaque na área de aprendizagem profissional. "A preocupação da Embasa na formação profissional dos jovens vai além das exigências legais. Proporcionamos a eles experiência diferenciada de aprendizagem. Receber o selo de boas práticas só vem a coroar todo o cuidado e profissionalismo da equipe envolvida na condução do programa Primeiro Emprego, na vertente aprendizagem, na empresa", afirmou Sílvia Pacheco.

O FDBAP foi criado por meio de parceria do Ministério do Trabalho e Emprego e é coordenado por representantes da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da Bahia (SRTB-Ba), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público do Estado de Bahia, Organização Internacional do Trabalho, dentre outras representações de serviços nacionais de aprendizagem, entidades profissionais, órgãos públicos e sociedade civil organizada.

"A premiação das empresas que se destacaram na aprendizagem profissional é um momento de reconhecimento e agradecimento. Destaque especial para a Embasa, que, pela segunda vez, foi contemplada pelo olhar diferenciado e por apostar na juventude", afirmou Marli Costa Pereira, assessora fiscal do trabalho e especialista em Aprendizagem Profissional.

Com tema "Aprendizagem profissional: um caminho construído por todos", a feira abordou a inclusão dos jovens no mundo do trabalho com a garantia de direitos trabalhistas, frequência escolar e qualificação profissional. O evento foi marcado, também, por enriquecimento do coral REORBA, do grupo Teatral "Aprendiz em cena" e de show da cantora Margareth Meneses.

16/04/2021 GPEC realiza videoconferência com representantes de RH das unidades regionais

GPEC realiza videoconferência com representantes de RH das unidades regionais

[Iniciativa](#)

Detalhes
Publicado: 04 Setembro 2020



No dia 03 de setembro, o serviço social da Gerência de Administração de Carreira e Desempenho (GPEC) realizou uma reunião online, com 12 representantes de recursos humanos das unidades regionais do interior a RMS, através do aplicativo Teams, com o objetivo de promover uma maior aproximação entre estes colaboradores.

Com foco no alinhamento do trabalho remoto demandado aos jovens, durante o período de pandemia, as assistentes sociais, Luciana Leal e Vanessa Lago, conduziram a reunião com a participação da assistente técnico administrativo, Rosa Aragão.

"Os representantes de RH tiveram participação efetiva, se conheceram e declararam grande satisfação com o encontro que teve duração de 80 minutos", afirmou Vanessa Lago.

Vanessa Lago explicou também que devido à pandemia, os jovens permaneceram sem atividades presenciais, entretanto diversas atividades estão sendo propostas e discutidas com as Unidades. Inicialmente, a GPEC indicou aos jovens a participação em lives de profissionais com expertise em temas relevantes para a formação dos jovens, como por exemplo, alimentação saudável, saúde mental em tempos de isolamento e pandemia, cuidadas com o corpo e orientação pedagógica. Após as transmissões os jovens se reuniam em grupos de WhatsApp, juntamente com os colaboradores da GPEC, para debater sobre o tema apresentado.

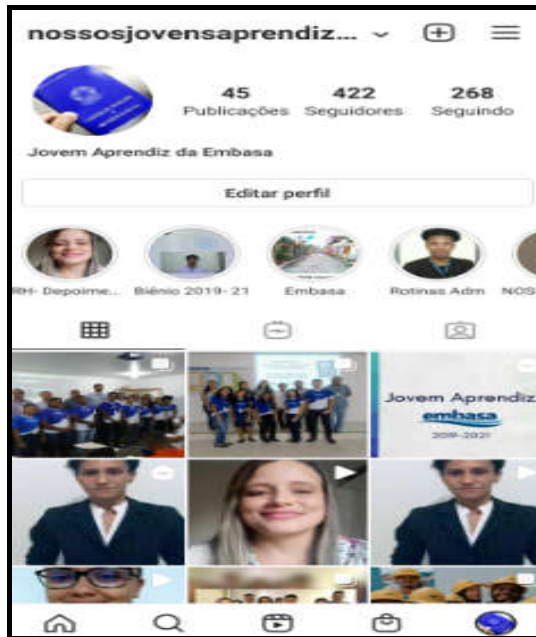
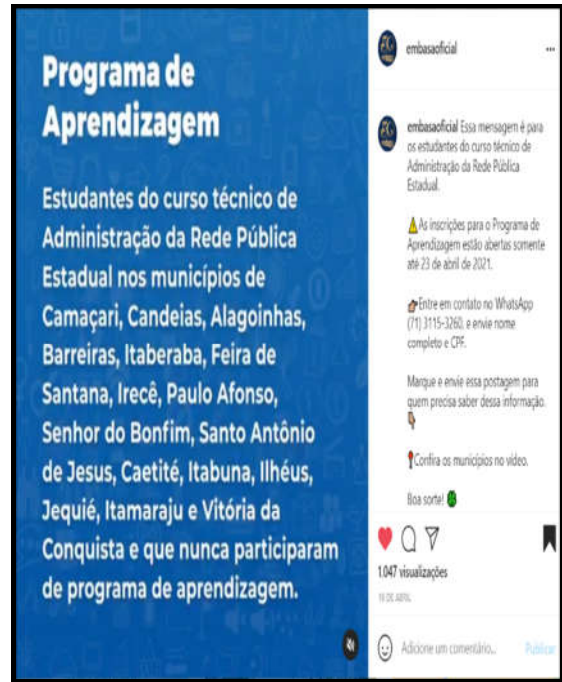
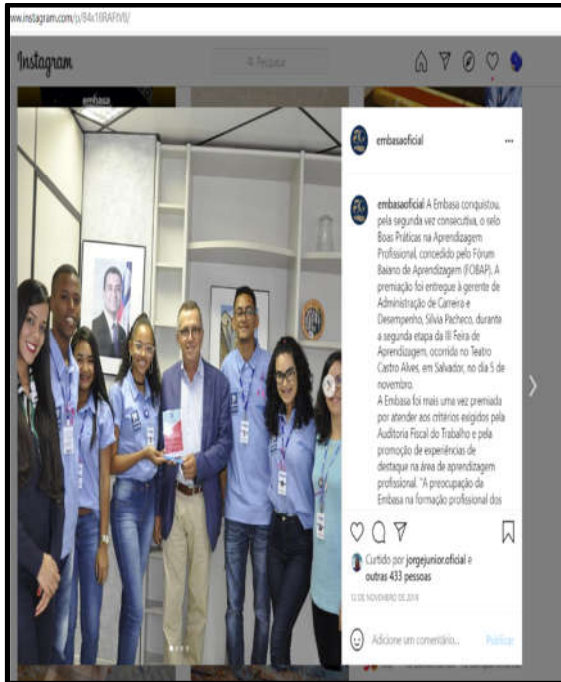
No momento, a GPEC está estimulando os jovens aprendizes a realizarem cursos na plataforma da Fundação Brasileira. Os cursos são gratuitos e a apresentação do certificado é obrigatória. Posteriormente, ocorre o resumo sobre o tema, através de grupos de WhatsApp e liderados anteriormente pelos próprios jovens e administradas pelos líderes de processos de pessoas.

Nos grupos de WhatsApp também se encontram as assistentes sociais da GPEC. "Esta participação permitiu transmitir a eles todos os protocolos e decisões da Embasa, abrindo espaço debate e aproximação. Não raras foram os chamados individuais, provocados pelas discussões em grupo. Medo, adocionamento, ansiedade foram as demandas principais", afirmou Luciana Leal.

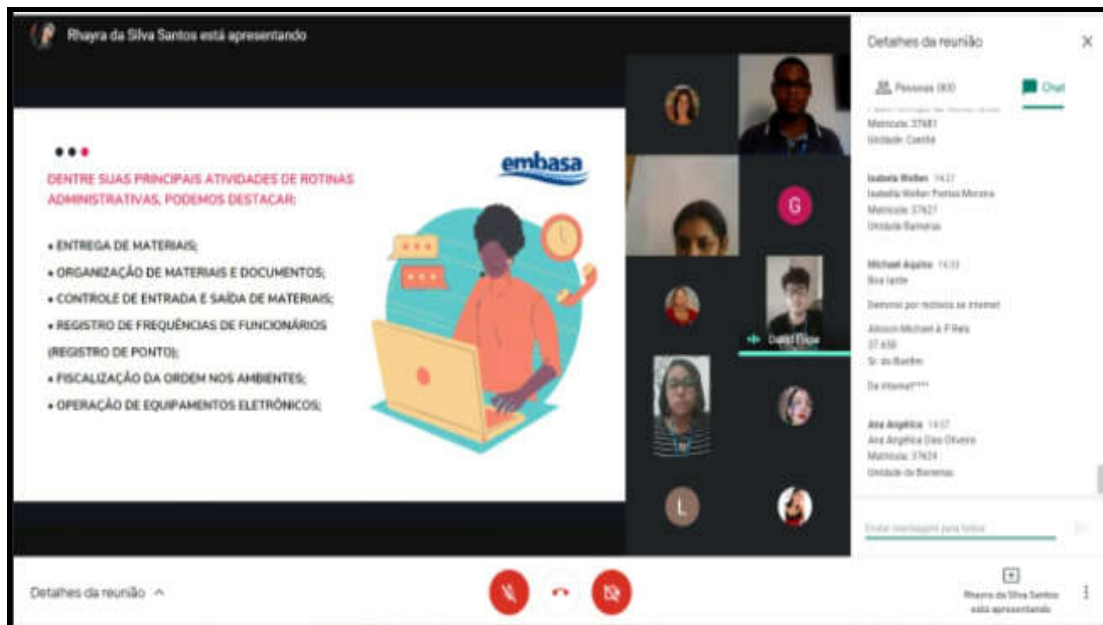
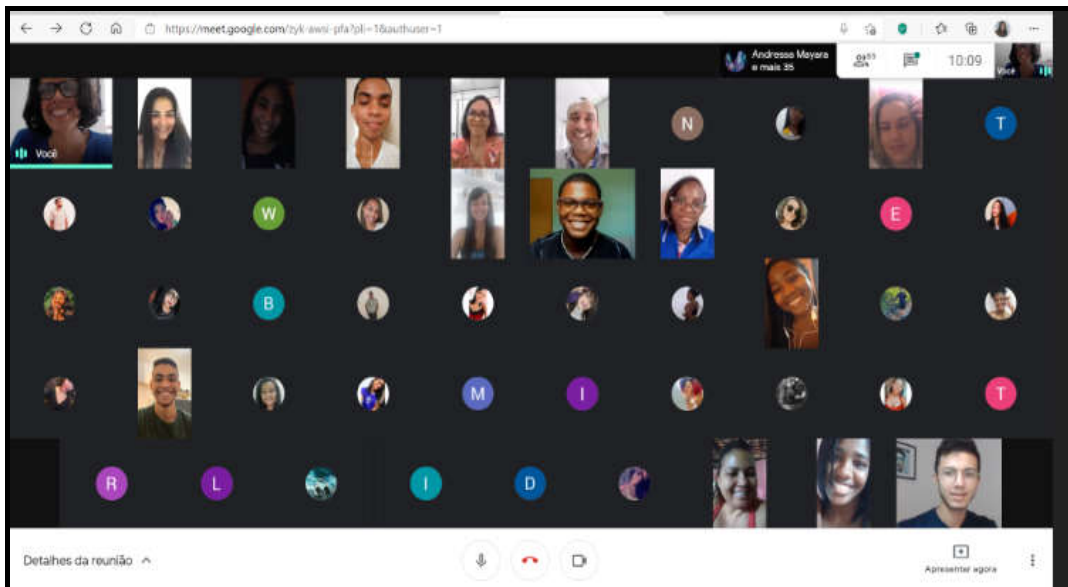
Para a representante de RH, da Unidade Regional de Feira de Santana (URF), Marlene Borges, está sendo enriquecedor acompanhar e auxiliar os jovens na continuidade do aprendizado e desenvolvimento profissional, principalmente de forma inovadora, utilizando a tecnologia para encurtar a distância. "Para os jovens, ter a atenção da empresa nesse momento tão crítico, é muito importante, pois ajuda a mantê-los focados e com perspectiva, sentindo-se seguros enquanto elementos integrantes da empresa", disse.

A representante da Unidade Regional de Barreras (URB), Ane Aragão, enfatizou a importância da troca de experiências entre os representantes de RH e do quanto este trabalho tem aproximado os jovens da empresa.

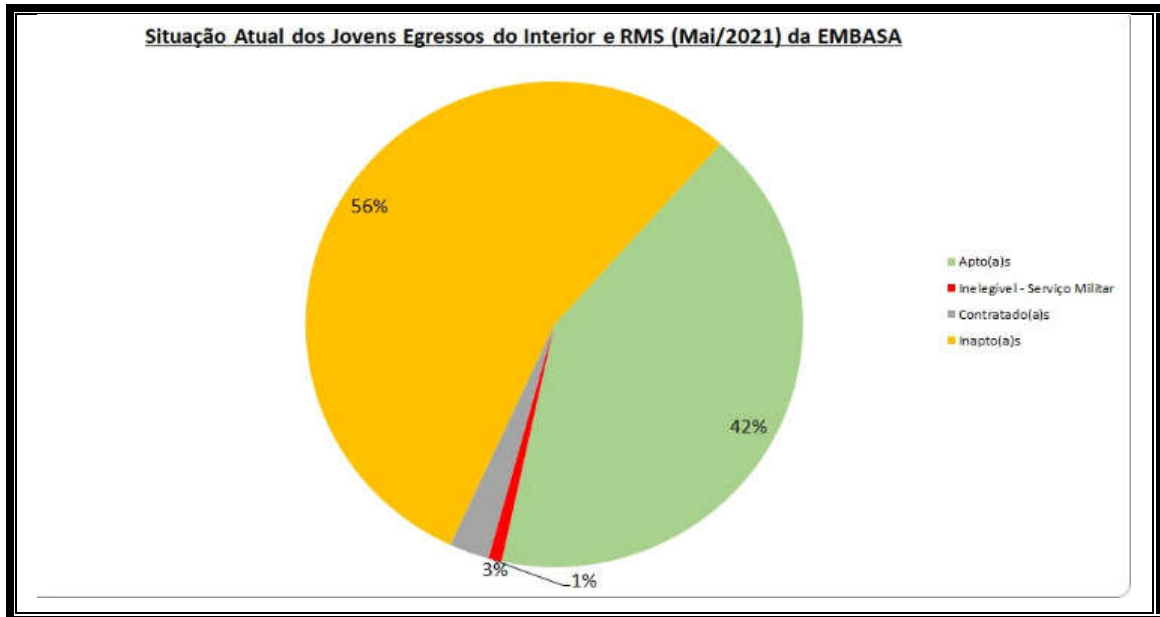
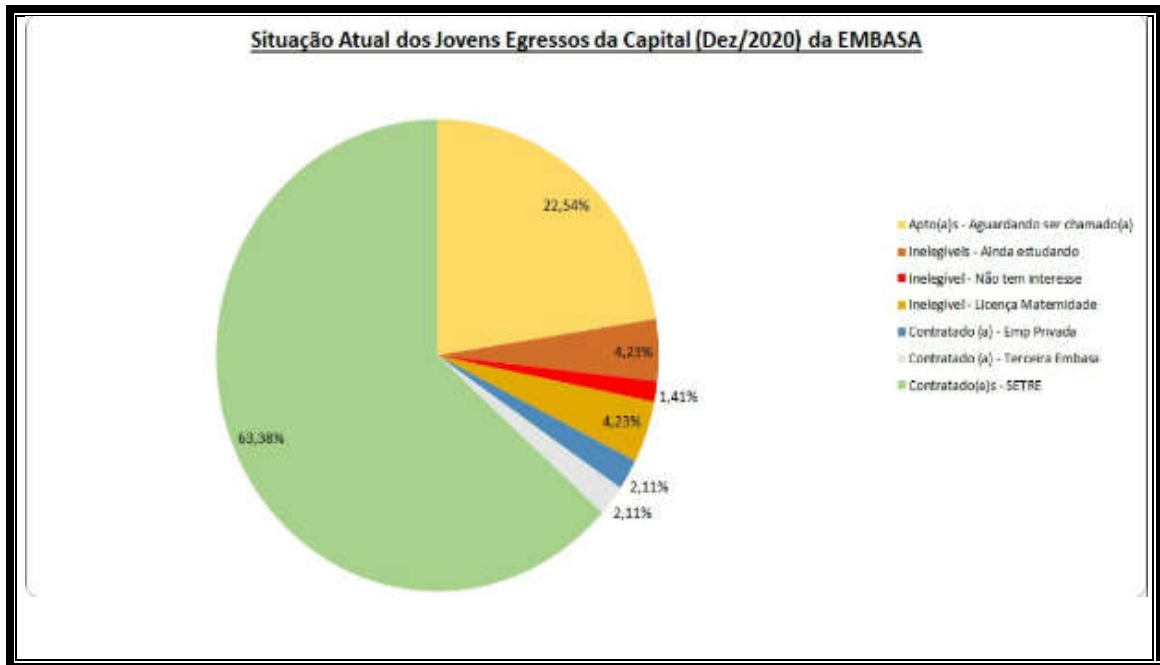
"Esclarecemos que o retorno presencial dos jovens aprendizes às Unidades da Embasa está previsto para a 2ª fase definida no Protocolo 7 da Empresa, porém ainda sem data de início estabelecida", informou Sílvia



ANEXO 8 - Prints do Instagram da Embasa, Instagram “nossos jovens aprendizes” e do site da Embasa.



ANEXO 8 - Prints das reuniões virtuais do Circuito Embasa- Rotinas Administrativas, que ocorreu de 22 a 31/03/2021, através da ferramenta google meet, envolvendo todos os jovens aprendizes do interior e RMS.



ANEXO 9 - Gráfico 1- da Situação atual dos jovens egressos do Interior e RMS e Gráfico 2- Situação atual dos jovens egressos da capital.




01/05/2021 UNP realiza despedida para os jovens aprendizes do biênio 2019/2021

UNP realiza despedida para os jovens aprendizes do biênio 2019/2021

[Instituição](#)

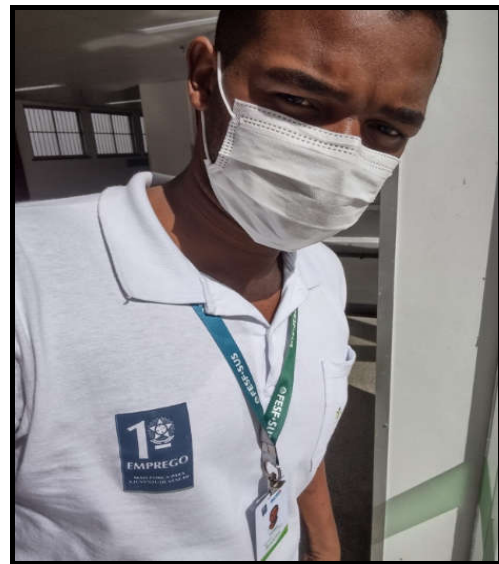
Detalhes
Publicado: 20 Mai 2021



A Unidade Regional de Paulo Afonso (UNP) recebeu ontem (20) os jovens aprendizes do biênio 2019/2021 para uma despedida, após encerramento do contrato de trabalho. Na oportunidade, os jovens participaram de uma breve conversa com a participação do Gerente de Suporte à gestão da unidade, Flávio Rogério, sobre a passagem na Embasa, vida e carreira. Também participaram do diálogo a instrutora no período teórico, Ronelde Teixeira, o representante de RH da unidade, Oséias Santos, além de alguns responsáveis.

"Foi um período de readaptação, de esforço contínuo. Os jovens participaram de diversas atividades à distância como cursos, lives, seminários e o Circuito Embasa, organizado e promovido pela GPEC. Eles deram uma aula de conhecimento e criatividade sobre as diferentes faces da empresa e como usarão esse aprendizado na vida acadêmica e profissional", disse Oséias Santos.

"Mesmo em período de pandemia, que ocasionou no afastamento para as atividades presenciais dos jovens aprendizes, pudemos notar o interesse e a qualidade profissional nas atividades que eles realizaram. São valores como o comprometimento, dedicação e cuidado com o que destacam o empregado na empresa. Desejamos muito sucesso aos jovens", afirma Flávio Rogério.



ANEXO 10 - Foto dos Jovens Aprendizes da Unidade de Itabuna, em 12/05/2021, na homologação do contrato com a Embasa; registro na intranet da despedida dos jovens da Unidade de Paulo Afonso e foto do ex Jovem Aprendiz da Embasa, Philippe Cassemiro, após a progressão de vínculo da vertente Aprendizagem para a Ocupação Formal, contratado pela FESF SUS, exercendo atividade atualmente no HGE (Hospital Geral do Estado da Bahia).