

A Vivência Prática Multissetorial como Bússola de Carreiras





Índice

Sinopse

1 Introdução	1
2 Desenvolvimento.....	3
2.1 Diagnóstico	3
2.2 Referencial teórico.....	3
2.3 Objetivo.....	3
2.4 Local	4
2.5 Público-alvo	5
2.6 Forma de articulação e participação do público beneficiado.....	5
2.7 Metodologia	7
2.8 Continuidade do case	9
2.9 Orçamento	9
2.10 Indicadores	10
2.11 Resultados	11
2.12 Impactos e benefícios.....	13
2.13 Avaliação	14
3 Conclusão	16
4 Bibliografia.....	17
5 Informações dos Responsáveis.....	18





Sinopse

A vivência prática multissetorial é um dos pilares do programa de aprendizagem profissional do Instituto HERC. O projeto baseia-se em metodologias ativas de aprendizagem e construção coletiva, em um modelo inovador, voltado ao desenvolvimento integral dos jovens aprendizes. O público-alvo são jovens e adolescentes de 16 a 19 anos, em situação de vulnerabilidade.

O projeto surgiu diante de uma lacuna entre a formação educacional dos jovens e as exigências do mercado de trabalho, resultando em baixa qualificação e dificuldade de acesso ao primeiro emprego. O objetivo é promover a transformação social e ampliar oportunidades profissionais. Diferencial da iniciativa, as vivências ocorrem em diferentes áreas da Indústria de Plásticos HERC e do Instituto, funcionando como uma bússola de carreiras.

Os indicadores quantitativos do projeto incluem o preenchimento das vagas de jovem aprendiz, a permanência e o aproveitamento no mercado de trabalho. Os qualitativos consideram os feedbacks dos jovens e da empresa. Em 2025, todas as 23 vagas foram preenchidas, o índice de permanência foi de 100%, e 100% da turma conquistou inserção no mercado. Os feedbacks dos aprendizes sobre o programa já geraram mudanças, enquanto as avaliações dos supervisores demonstram desenvolvimento de habilidades e autonomia. Os resultados evidenciam a eficácia da iniciativa.

Contato:





1 Introdução

Ligado à Indústria de Plásticos HERC, o Instituto HERC é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 2010, com atuação voltada à transformação social de crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade. As ações do Instituto estão estruturadas em três eixos principais: educação, inclusão e atuação comunitária.

Com esse objetivo, uma das principais iniciativas promovidas é o Programa de Aprendizagem Transformar – nome escolhido devido também à conexão com o negócio da HERC, que atua na transformação do plástico em soluções. O projeto é voltado à formação e inserção de jovens no mundo do trabalho, por meio do programa Jovem Aprendiz. A iniciativa ocorre desde 2014, inicialmente por meio do Projeto Pescar e, a partir de 2019, o próprio Instituto HERC passou a atuar como instituição formadora, responsável pela coordenação das ações pedagógicas e administrativas. O projeto tem como diferencial a vivência prática multissetorial – isto é, a possibilidade de vivenciar práticas profissionais em diferentes setores da empresa.

O programa surgiu a partir da identificação de uma lacuna significativa entre a formação educacional dos jovens em situação de vulnerabilidade e as exigências do mercado de trabalho. Observava-se falta de qualificação técnica, ausência de desenvolvimento de competências socioemocionais e dificuldade de acesso ao primeiro emprego. O cenário contribuía para a baixa empregabilidade e a perpetuação de ciclos de vulnerabilidade social.

Essa percepção é corroborada pelas taxas de desemprego no Brasil. Embora os índices atinjam os menores patamares da série histórica (G1, 2026), os jovens ainda enfrentam desafios para conquistar um emprego. Um levantamento realizado por Feijó e Peruchetti (2025) mostrou que, em 2024, o desemprego entre pessoas de 18 a 29 anos era mais do que o dobro do observado entre pessoas de 30 a 59 anos. Segundo os pesquisadores do FGV Ibre, os principais desafios enfrentados pelos jovens no mercado de trabalho incluem a falta de experiência profissional, a baixa qualificação,

a desigualdade de acesso à educação de qualidade, a concorrência com profissionais mais experientes e a precarização do trabalho. Os especialistas citam também a falta de habilidades socioemocionais, conhecidas como “soft skills” (G1, 2025).

Ao reduzir a força produtiva, a baixa inserção desse grupo no mercado de trabalho pode impactar o desenvolvimento econômico do país, além de comprometer a inovação e a competitividade. Ainda, a arrecadação de impostos e as contribuições previdenciárias diminuem, o que pode afetar o financiamento de políticas públicas e da própria seguridade social. “A falta de oportunidades leva muitos à informalidade, onde há menor proteção trabalhista e salários mais baixos. Além disso, em um contexto de envelhecimento populacional do país, o desperdício dessa mão de obra pode acentuar os desafios da transição demográfica” (FEIJÓ; PERUCHETTI, 2025).

Por outro lado, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o mercado de trabalho brasileiro registrou 715 mil jovens aprendizes em novembro de 2025, maior saldo da série histórica. Entre janeiro e novembro, o setor que mais contratou aprendizes foi a indústria, com saldo de 42,4 mil. O objetivo da Lei da Aprendizagem (lei 10.097/2000) é a inserção de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, por meio de um contrato que combina prática profissional e formação técnica. Resultados de um estudo conduzido por Villar e Mourão (2018) indicam que o Programa Jovem Aprendiz favorece o desenvolvimento profissional, a empregabilidade e a autoeficácia.

A vivência prática multissetorial no programa funciona como uma verdadeira bússola de carreiras. Estruturada com base em planejamento e acompanhamento, insere o jovem em contextos reais do ambiente industrial, proporcionando uma experiência formativa, concreta e alinhada às demandas do mundo do trabalho. Mais do que qualificar para o mercado, ao antecipar a realidade profissional, a abordagem atua diretamente no direcionamento de carreiras, permitindo que os jovens façam escolhas profissionais mais conscientes e compatíveis com o seu potencial. Com isso, reduz incertezas e contribui para a construção de projetos de vida consistentes.

Considerado um dos precursores das metodologias ativas na educação, John Dewey (1916) acreditava que um pouco de experiência é melhor do que uma tonelada



de teoria, “simplesmente porque é somente na experiência que qualquer teoria tem um significado vital e verificável” (p. 102).

Ao integrar educação e indústria em um ambiente seguro e orientado para o aprendizado, o Instituto HERC amplia oportunidades e forma jovens protagonistas, preparados para construir trajetórias profissionais sustentáveis, com base em experiências de alto impacto – reafirmando, assim, seu compromisso com a transformação social.

2 *Desenvolvimento*

2.1 Diagnóstico

Diante da realidade de baixa qualificação e empregabilidade dos jovens em situação de vulnerabilidade, o Instituto HERC busca intervir e transformar esse cenário na comunidade onde está inserido. Para isso, aposta na vivência prática multissetorial. Em 2025, a iniciativa chegou à sua 12ª edição.

2.2 Referencial Teórico

No projeto promovido pelo Instituto HERC, a vivência prática multissetorial permite a circulação dos jovens aprendizes por diferentes setores da empresa, possibilitando o contato com múltiplas funções e a compreensão sistêmica das atividades industriais. A iniciativa utiliza metodologias ativas de aprendizagem e baseadas em construção coletiva, consolidando um modelo formativo inovador, centrado na experiência prática e voltado ao desenvolvimento integral do jovem.

O caráter inovador está justamente na articulação efetiva entre teoria e prática. Por meio de desafios reais, vivência direta nos processos produtivos e experimentação, o jovem assume o papel de protagonista do seu desenvolvimento, participando ativamente da construção do próprio aprendizado. Na visão de Paulo Freire (1996), um dos principais pedagogos brasileiros, é importante saber que “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (p. 21).

A imersão potencializa uma aprendizagem significativa e aplicada, amplia repertórios e estimula o autoconhecimento. Além disso, promove o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais essenciais, tais como autonomia, responsabilidade, pensamento crítico, colaboração e visão de futuro. Essa abordagem vai ao encontro do pensamento de Barros e Costa-Renders (2020), que defendem que a formação profissional não deve ser apenas utilitarista para o mercado, mas sim “formar para a reflexão e crítica, assim como para a transformação social” (p. 206), devendo ser voltada à constituição de um cidadão inserido em uma sociedade que ele é capaz de compreender e transformar. Do mesmo modo, Alves e Zacariotti (2021) afirmam que a formação tem o papel de estimular e desenvolver a cidadania, proporcionando situações em que os jovens tenham oportunidades de adquirir valores e conhecimentos básicos para viver na sociedade contemporânea.

2.3 Objetivo

O objetivo da iniciativa é promover a transformação social por meio da qualificação profissional e do desenvolvimento integral de jovens, ampliando suas oportunidades de inserção no mundo do trabalho.

Para isso, baseia-se em objetivos específicos:

- Desenvolver competências técnicas voltadas à área industrial;
- Fortalecer habilidades socioemocionais;
- Estimular autonomia, protagonismo e pensamento crítico;
- Facilitar a inserção no mercado de trabalho;
- Promover cidadania e inclusão social.

2.4 Local

Assim como todo o programa, as vivências práticas são realizadas nas dependências do Instituto HERC e da Indústria de Plásticos HERC, ambas situadas na Avenida Severo Dullius, 240, bairro Anchieta, em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, com turmas anuais.



2.5 Público-alvo

O público-alvo são jovens e adolescentes, em sua maioria estudantes da rede pública, em situação de vulnerabilidade, com idade aproximada entre 16 e 19 anos.

A captação dos beneficiários ocorre por meio de parcerias com escolas públicas e instituições da comunidade. O processo seletivo inclui as etapas de inscrição, entrevistas, avaliação de perfil e de interesse e análise do contexto socioeconômico. Os jovens aprovados recebem bolsa-auxílio no valor de R\$ 950, além de benefícios como plano de saúde, alimentação e transporte, de modo a proporcionar melhores condições para a permanência e o desenvolvimento.

“Gostei muito de ter tido esse primeiro contato com a indústria e, antes de realmente ter a vivência nas áreas, poder ter um acompanhamento e aulas que me ensinavam como se portar no ambiente de trabalho. Me encontrei muito no setor de compras, e fui sem saber muito sobre a área, que foi a com a qual mais me identifiquei. Gostei muito da dinâmica, da rotina mais movimentada e dos desafios, que me fizeram aprender e evoluir constantemente. A forma como me auxiliaram e me receberam fez com que eu ganhasse mais confiança, maturidade e segurança. Acredito que viver tudo isso me ajudou não só a crescer profissionalmente, mas como pessoa. Foi muito importante para o meu conhecimento. E foi muito importante passar por diversas áreas, pois me proporcionou uma visão mais ampla dos processos da empresa. Além disso, as rodas de conversa e os feedbacks foram essenciais para o meu desenvolvimento.” (Maria Eduarda Brites Paulo, 18 anos, estagiária do setor de compras na HERC que participou da turma de 2025)

2.6 Forma de articulação e participação do público beneficiado

Os adolescentes e jovens participam ativamente das etapas de planejamento, execução e avaliação, por meio de escolhas pessoais e profissionais para a carreira e de feedbacks contínuos, que incluem avaliações do programa e sugestões de melhoria.



Os aprendizes passam por quatro áreas distintas da empresa, definidas a partir de um processo organizado que considera tanto o interesse das áreas quanto o perfil dos jovens. Inicialmente, é realizado um levantamento interno para identificar quais setores têm disponibilidade e interesse em receber os aprendizes. Paralelamente, os jovens também indicam as áreas com as quais possuem maior afinidade, permitindo um alinhamento entre perfil, potencial e oportunidade.

Antes do início das vivências, são realizadas reuniões com os responsáveis das áreas para apresentar a proposta, alinhar expectativas e organizar o acompanhamento dos aprendizes. Os jovens também participam de rodas de conversa preparatórias — uma das características distintivas do projeto — nas quais conhecem as rotinas de trabalho, funções e possibilidades de atuação de cada setor. Essa etapa reduz inseguranças e auxilia em uma escolha consciente das áreas com as quais mais se identificam. Além disso, as famílias também são envolvidas no processo, por meio de encontros que apresentam as vivências e as perspectivas futuras.

Ao final de cada experiência, o aprendiz realiza uma avaliação sobre a área, e o responsável pelo setor também avalia o desempenho, o engajamento, pontos de melhoria e a possibilidade de contratação. Esse processo garante uma troca estruturada de feedbacks.

Como etapa final, é realizada uma roda de conversa com as lideranças das áreas, com o objetivo de avaliar o desempenho dos aprendizes e identificar possibilidades de efetivação.

“Recebi a oportunidade de escolher duas áreas, sendo elas Manutenção e TI. Me interessei por ambas durante o programa, mas, ao viver a função, acabei confirmando que não era o que eu gostaria de seguir profissionalmente. Entretanto, também despertei interesse pelo chão de fábrica, o que até então não havia acontecido. Isso fez toda a diferença para a minha trajetória. Após o programa, ao exercer a função de auxiliar de produção por um ano, conquistei minha vaga no setor de qualidade. Toda a teoria e prática



que desenvolvi desde o programa contribuíram para o meu sucesso. Fui convidada a ser voluntária no programa, e toda vez se torna algo marcante. Sempre gostei da ideia de compartilhar conhecimento e aprender ao mesmo tempo. Ambas as minhas experiências são excelentes. Os jovens são curiosos e ambiciosos em entrar no mercado de trabalho e crescer profissionalmente. São muito participativos e receptivos. É muito gratificante saber que posso ser a inspiração que um dia busquei e recebi. São de suma importância as vivências que o programa oferece. Recebemos muitas avaliações, e também as fazemos, durante esse processo prático, o que, mais tarde, contribui muito para a construção da nossa carreira.” (Ingridi Muzikant do Amaral, 20 anos, inspetora de qualidade na HERC, participante do programa em 2023 e mentora em 2025)

2.7 Metodologia

O programa é baseado em metodologias ativas de aprendizagem e construção coletiva, aliando teoria e prática. As ações incluem acompanhamento individual e coletivo e encaminhamento para o mercado de trabalho. Há forte atuação de voluntários como mentores e educadores.

Moran (2018) defende que é justamente a integração entre teoria e prática, com o uso de metodologias ativas, que faz a diferença. “A aprendizagem mais profunda requer espaços de prática frequentes (aprender fazendo) e de ambientes ricos em oportunidades” (p. 36). A obra organizada por ele e Bacich (2018) afirma que a aprendizagem é mais significativa quando se baseia em problemas reais, desafios e em atividades com sentido para os estudantes, bem como quando participam de forma ativa, são motivados e se engajam em projetos para os quais trazem contribuições. A supervisão e a orientação de mentores também ganham relevância ao ajudar os alunos a ir além de onde conseguiriam sozinhos. Além disso, a construção coletiva, a negociação e o diálogo permitem o surgimento de ideias ainda não pensadas e que possam resolver problemas (ROCHA, 2018, p. 282).



O principal diferencial deste case está na metodologia baseada em vivências práticas estruturadas dentro da empresa, proporcionando aos jovens uma experiência real e diversificada do ambiente corporativo. O curso de iniciação profissional em Produção Industrial tem carga horária de aproximadamente 800 horas, divididas entre atividades teóricas e práticas. De fevereiro a agosto de 2025, foram realizadas aulas teóricas em iniciação profissional, oficinas comportamentais e de desenvolvimento humano e pessoal, além de saídas a campo em instituições e espaços culturais. Na parte prática, foram 60 dias de atividades a partir de setembro, com cerca de 15 dias em cada uma das quatro áreas. Em dezembro, ocorre a formatura.

As vivências acontecem nas seguintes áreas: almoxarifado, centro de distribuição, recursos humanos, segurança do trabalho, Instituto HERC, fábrica, montagem, engenharia, qualidade, tecnologia da informação, comercial, compras, manutenção e ferramentaria. Originalmente, eram apenas três setores participantes, mas, com o sucesso da iniciativa, a evolução do programa e o interesse de outras áreas em receber aprendizes e participar da formação dos jovens, as possibilidades de atuação foram gradativamente ampliadas.

As áreas da fábrica e da montagem são obrigatórias, e os jovens podem indicar outras duas nas quais gostariam de viver experiências. Inicialmente, os aprendizes eram direcionados apenas para áreas obrigatórias, sem considerar seus perfis, interesses e habilidades, o que impactava o engajamento, a aprendizagem e o direcionamento profissional. A partir dessa percepção, o Instituto HERC reformulou a metodologia, ampliando os espaços de atuação e implementando um sistema de rodízio entre diferentes áreas. Essa mudança permitiu que os aprendizes conhecessem novas possibilidades, desenvolvessem habilidades diversas e construíssem escolhas de carreira mais conscientes e alinhadas aos seus interesses e potencialidades.

Essa metodologia se destaca por integrar teoria e prática de forma estratégica, promover o protagonismo juvenil, aproximar os jovens da realidade do mercado de trabalho e aumentar significativamente as chances de inserção profissional.



2.8 Continuidade do case

A aprendizagem profissional é realizada desde 2014 pela Herc, evidenciando o sucesso e a evolução da iniciativa. O programa apresenta crescimento contínuo ao longo dos anos, tornando-se cada vez mais esperado tanto pelos aprendizes quanto pelas lideranças das áreas da empresa. Atualmente, está em andamento sua 13ª turma, iniciada em fevereiro de 2026, mantendo atuação contínua na formação profissional e humana de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade e promovendo transformação social. Nos últimos anos, o projeto também passou a ampliar as vivências dos jovens por meio de visitas a empresas e instituições parceiras, com previsão de melhorias neste e nos próximos ciclos, como a expansão das visitas a novas empresas.

2.9 Orçamento

Os recursos financeiros para a realização das práticas no ciclo de 2025 incluíram:

Descrição do item	Valor anual
Folha pagamento + benefícios da educadora social	R\$ 153.501,63
Folha pagamento jovem aprendiz (23 jovens)	R\$ 334.828,40
Plano de saúde	R\$ 12.737,78
Alimentação	R\$ 64.342,96
Transporte público	R\$ 83.326,44
Crachás	R\$ 188,60
Uniforme + EPIs	R\$ 25.500,00
Formatura	R\$ 10.000,00
Total	R\$ 684.425,81

Em relação aos recursos humanos, o Instituto HERC conta com equipe técnica e administrativa, composta por cinco colaboradores cedidos pela mantenedora Indústria de Plásticos Herc e uma coordenadora pedagógica contratada pelo Instituto, além de 27 voluntários ativos.

Em 2025, o Instituto fortaleceu ainda mais suas ações por meio de parcerias com escolas públicas, organizações sociais, fóruns e comunidade local, ampliando o impacto social da iniciativa. O Instituto Herc participa ativamente do Fórum Gaúcho de Aprendizagem Profissional, integrando a comissão e contribuindo para o fortalecimen-



to das políticas de aprendizagem profissional. Também participa do CORAS Noroeste e tem representação no Conselho Municipal de Assistência Social de Porto Alegre, no qual a representante do Instituto atua como conselheira. Além disso, participa do fórum do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, contribuindo nas discussões e ações voltadas à garantia de direitos.

Outra importante parceria ocorre com a Escola Municipal Migrantes, onde são realizadas oficinas com estudantes do 9º ano sobre habilidades sociais e preparação para o mercado de trabalho, fortalecendo vínculos comunitários e promovendo o desenvolvimento social e educacional. Os aprendizes compartilham suas experiências sobre a importância de permanecer na escola, dar continuidade aos estudos e buscar qualificação profissional. Também apresentam o programa de aprendizagem, destacando os benefícios, oportunidades de crescimento e a importância da inserção responsável no mercado de trabalho. Além disso, os aprendizes participam de atividades de contação de histórias para a educação infantil, promovendo momentos de integração, incentivo à leitura, desenvolvimento da comunicação e fortalecimento do protagonismo juvenil, permitindo que os próprios aprendizes atuem como agentes de transformação social na comunidade.

Para aprimorar ainda mais a formação, em 2025, o instituto também ampliou a conexão com o mercado de trabalho por meio de rodas de conversa com duas empresas parceiras: Alimentta e Transpinho. Durante os encontros, os CEOs compartilharam suas trajetórias, falaram sobre os desafios do mercado e destacaram as competências mais valorizadas pelas empresas. Além disso, os aprendizes participaram de visitas técnicas à Cabergs e à Fundação Banrisul, conhecendo ambientes corporativos, áreas de atuação e perspectivas de carreira. Antes restrita à HERC, a iniciativa passou a proporcionar a oportunidade de conhecer outras empresas, bem como possibilidades em diferentes setores, além de ter contato direto com lideranças.

2.10 Indicadores

Os indicadores quantitativos do projeto em 2025 foram definidos como o preen-



chimento de 100% das vagas, a permanência de 100% dos estudantes no programa e 100% de inserção profissional, permanência em estágio ou continuidade da formação nos 12 meses após a conclusão da aprendizagem.

Já os indicadores qualitativos consideram os feedbacks, incluindo tanto a percepção dos jovens quanto a avaliação realizada pelas lideranças e supervisores das áreas. A avaliação qualitativa é realizada por meio de acompanhamento contínuo dos aprendizes durante as vivências práticas nos setores da empresa.

Os jovens realizam feedbacks sobre as experiências nas áreas, apontando dificuldades, aprendizados e sugestões de melhorias. Já as avaliações da empresa contemplam competências e habilidades desenvolvidas no programa, como: responsabilidade e comprometimento; comunicação interpessoal; trabalho em equipe; organização e postura profissional; proatividade; adaptação aos ambientes produtivos; desenvolvimento técnico nas atividades operacionais.

2.11 Resultados

Desde sua criação, o programa já impactou centenas de jovens: de 2014 a 2026, foram 245 beneficiários diretos. Já os indiretos, incluindo famílias e comunidade, variaram entre 720 e 970 (média de 3 a 4 pessoas por jovem).

O programa vem ampliando gradativamente o número de vagas ofertadas ao longo dos anos – em 2014, eram 14 e, em 2025, 23. Da turma de 2025, 39% dos aprendizes estão empregados na HERC, e 48% em outras empresas – demonstrando o engajamento dos jovens e o impacto, que não se restringe à própria empresa, mas alcança também a comunidade. Ainda, 13% seguem realizando estágios e estudando – atingindo 100% de aproveitamento.

Indicadores quantitativos	Meta	Resultado
Preenchimento de vagas	100%	100%
Permanência no programa	100%	100%
Inserção profissional, permanência em estágio ou estudos	100%	100%



“Participei em 2024, e foi uma experiência muito importante para mim, pois foi meu primeiro contato real com o mercado de trabalho. Passei pelas áreas de RH, Instituto HERC e Segurança do Trabalho, e foi nessa última que realmente me encontrei profissionalmente. Depois das vivências, decidi fazer o curso técnico em Segurança do Trabalho, que já estou quase concluindo. Essa experiência me deu um rumo e continua fazendo diferença. Sou muito grata ao Instituto HERC por ter sido essencial nessa escolha e no meu crescimento profissional. Hoje trabalho em outra empresa, e acredito que toda a experiência adquirida nas vivências práticas foi fundamental para que eu conquistasse essa oportunidade, pois me ajudou a desenvolver confiança, aprendizado e uma visão mais realista da profissão.” (Paula Moraes de Freitas, 19 anos, estagiária de Segurança do Trabalho)

Nos feedbacks dos aprendizes, as contribuições e sugestões de melhoria são consideradas pela coordenação do programa e, como resultado, já geraram mudanças concretas, como:

- Ampliação das vivências em diferentes setores;
- Adequação do acompanhamento dos supervisores;
- Inclusão de momentos de escuta e orientação;
- Melhorias na integração entre teoria e prática;
- Ajustes em atividades conforme o perfil e interesse dos jovens.

As avaliações da empresa, por sua vez, servem para atestar os resultados da intervenção e, em geral, demonstram evolução, autonomia e desenvolvimento de novas habilidades e competências, além de serem levados em consideração para uma eventual efetivação.

“Acompanhar os jovens tem sido uma experiência muito positiva. Consigo perceber claramente que a prática faz diferença na vida deles, principalmente porque muitos chegam sem experiência profissional e acabam



desenvolvendo responsabilidade, comprometimento, comunicação e mais confiança. A vivência prática aproxima da realidade do mercado de trabalho e faz com que entendam melhor a importância do trabalho em equipe, da organização e da disciplina. Também é muito visível a evolução. No início, muitos chegam mais tímidos, inseguros e com dificuldade de se posicionar, mas com o tempo vão ganhando autonomia, maturidade e segurança. O que mais chama atenção é justamente o crescimento pessoal e profissional deles, além da vontade de aprender e evoluir.” (Fabiana Oliveira Silveira, 46 anos, supervisora da área de Montagem e Embalagem na HERC)

Esse processo fortalece o protagonismo juvenil e contribui para tornar o programa mais alinhado às necessidades dos participantes e da empresa.

2.12 Impactos e benefícios

O programa gera impactos sociais significativos ao promover o incentivo à permanência escolar, o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens, a ampliação das oportunidades de inserção no mercado de trabalho e o fortalecimento da autoestima e do protagonismo juvenil. Outro impacto relevante é o estímulo à continuidade dos estudos. Quando o jovem é efetivado na HERC, é necessário que tenha concluído o Ensino Médio. Caso ainda não tenha finalizado, ele é incentivado e acompanhado para continuar estudando e permanecer na empresa, fortalecendo o compromisso com a educação.

“Investir nesses jovens também gera um impacto muito positivo para a comunidade, criando oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional e ajudando na construção de um futuro melhor para eles.” (Fabiana Oliveira Silveira, 46 anos, supervisora da área de Montagem e Embalagem na HERC)



“Ao ter vivido o programa, minha filha cresceu muito como profissional. Recebemos muitos benefícios em relação ao bem-estar dela e da nossa vida financeira. Ela passou a contribuir nas contas da casa, o que nos proporcionou uma melhor condição de vida. Estávamos passando por uma condição financeira complicada, na época. Meu marido ficou desempregado, e eu sou diarista. Passamos a conseguir administrar melhor as contas com o salário que ela recebia. E, além de tudo, tornou-se perceptível o amadurecimento e crescimento pessoal e financeiro da Ingridi. Ela passou a conquistar suas coisas e seu espaço, e a viver de forma mais independente, pois teve que desenvolver autonomia. Sinto que sou privilegiada pela oportunidade que minha filha conquistou.” (Geovana Muzikant, 50 anos, mãe de Ingridi e moradora de Esteio)

O programa também promove ações voltadas à responsabilidade social e ambiental. Os jovens participam ativamente de ações solidárias e iniciativas comunitárias desenvolvidas pelo Instituto HERC, atuando como voluntários em campanhas e projetos sociais. Essas experiências fortalecem valores como empatia, cidadania, responsabilidade coletiva e cuidado com a comunidade.

No pilar econômico, o projeto contribui para a formação de mão de obra qualificada, a preparação de jovens para a atuação profissional, o desenvolvimento de talentos internos e o fortalecimento das empresas parceiras, por meio da formação prática alinhada às necessidades organizacionais.

Tudo isso impacta diretamente o desenvolvimento da comunidade em que a empresa e os jovens estão inseridos.

2.13 Avaliação

O levantamento e a análise dos indicadores comprovam que o ciclo de 2025 alcançou todas as metas estabelecidas, demonstrando a eficácia do programa. Como evidenciado, o projeto gera impactos positivos não somente para os beneficiados e a



própria empresa, como também para a sociedade e outras instituições.

Em consonância com os autores referenciados neste documento, os objetivos específicos foram alcançados a partir de ações fundamentadas em metodologias ativas e na construção coletiva do conhecimento. Por meio das vivências práticas, foi possível desenvolver competências técnicas voltadas à área industrial, fortalecer habilidades socioemocionais, estimular autonomia, protagonismo e pensamento crítico, facilitar a inserção no mercado de trabalho, bem como promover cidadania e inclusão social.

Para David Yeager (2024), os jovens têm o potencial de transformar a sociedade para melhor, desde que lhes ofereçam a motivação e o suporte adequados. “Todo jovem tem o potencial de contribuir. Quando respeitamos, honramos e apoiamos esse potencial por meio de uma combinação de altas expectativas e alto suporte, motivamos e inspiramos jovens de todos os grupos a alcançar mais, realizar mais e tornar nossa sociedade mais forte” (YEAGER, cap. 10, tradução nossa). Iniciativas como o projeto do Instituto HERC mostram que, quando recebem oportunidades e apoio, os jovens são capazes de ir além, atingir seu potencial e contribuir positivamente para sociedade.

“A Herc é hoje um importante agente no desenvolvimento de jovens aprendizes por meio do projeto Transformar, o que muito nos orgulha. Além da capacitação profissional, o programa promove o exercício da cidadania, o impulso da autoestima e o fortalecimento de valores sociais e familiares.” (Roni Braun, Diretor da Herc). “Apoiar um projeto desta envergadura, compartilhando a vivência prática dos jovens no ambiente da empresa, é extremamente gratificante, por toda a abrangência e representatividade.” (Rubimar Gehlen da Silva, diretor da Herc).





3 Conclusão

Desde 2014, o Instituto HERC promove um impacto positivo e significativo sobre o público-alvo do programa – adolescentes e jovens, em situação de vulnerabilidade, de 16 a 19 anos. Os beneficiários participam de todas as etapas do projeto, ajudando a construir, moldar e redirecionar as ações.

O grande diferencial inovador reside na dimensão e profundidade das vivências práticas multissetoriais: por meio da experimentação, os aprendizes constroem ativamente suas carreiras, sendo impactados em suas escolhas de vida. O projeto abre novas possibilidades para o jovem em busca de uma profissão, que navega em meio a incertezas, funcionando como uma bússola de carreira. Como evidenciado nos depoimentos, muitos jovens passam a se identificar com áreas vivenciadas na prática e seguem carreira nesses segmentos. Em outros casos, a experiência permite perceber que determinada área, apesar do interesse inicial, não corresponde às expectativas, contribuindo para escolhas profissionais mais conscientes e para evitar percursos que poderiam resultar em frustração ou perda de tempo. Além disso, enquanto muitos permanecem na empresa, outros passam a encontrar oportunidades em diferentes organizações graças à formação e à experiência adquiridas.

O projeto promove a qualificação profissional e o desenvolvimento integral dos jovens, preenchendo a lacuna entre a formação educacional e as exigências do mercado de trabalho e contribuindo para enfrentar a baixa empregabilidade ao ampliar as oportunidades de inserção profissional. Dessa forma, promove uma transformação social de fato na vida desses jovens e de suas famílias, cumprindo seu principal objetivo e demonstrando o potencial da iniciativa de seguir gerando impactos positivos.



4 Bibliografia

ALVES, Leila Curcino; ZACARIOTTI, Marluce Evangelista Carvalho. **Juventudes: o impacto da educação na formação de jovens no ensino médio.** Humanidades & Inovação, Palmas, v. 7, n. 19, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3247>. Acesso em: 12 maio 2026.

BARROS, L. da S.; COSTA-RENDERS, E. C. **A formação profissional das juventudes brasileiras: avanços e perspectivas nas interlocuções entre educação e trabalho.** Revista on line de Política e Gestão Educacional, Araraquara, v. 24, n. 1, p. 189–209, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/13105>. Acesso em: 12 maio 2026.

BACICH, Lilian; MORAN, José (org.). **Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática.** Porto Alegre: Penso, 2018.

COLAÇO, Janine. **Pnad: desemprego sobe no trimestre encerrado em março, aponta IBGE.** G1, Rio de Janeiro, 30 abr. 2026. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2026/04/30/pnad-desemprego-marco.ghtml>. Acesso em: 12 maio 2026.

DEWEY, John. **Democracia e educação.** New York: Macmillan, 1916.

FEIJÓ, Janaína; PERUCHETTI, Paulo. **Jovens no mercado de trabalho.** Blog do IBRE, 11 abr. 2025. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/jovens-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 maio 2026.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Mercado de trabalho registra 715 mil jovens aprendizes e maior saldo da série histórica. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 7 jan. 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/janeiro/mercado-de-trabalho-registra-715-mil-jovens-aprendizes-e-maior-saldo-da-serie-historica>. Acesso em: 12 maio 2026.

NUNES, Júlia. **Desemprego entre jovens no Brasil é mais que o dobro da taxa de grupo mais velho, aponta pesquisa.** G1, 11 abr. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/11/desemprego-entre-jovens-no-brasil-e-mais-que-o-dobro-da-taxa-de-grupo-mais-velho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 12 maio 2026.

VILLAR, Maria da Conceição Oliveira; MOURÃO, Luciana. **Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um estudo quase-experimental.** Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v. 26, n. 4, p. 1999–2014, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tpsy/a/rPjRTBBXYK3Q9jhnNLNYvqx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2026.

YEAGER, David S. **10 to 25: the science of motivating young people**. New York: Avid Reader Press, 2024. E-book (epub).



5 *Informações dos Responsáveis*

Claudia Cristina Fraga Fernandes: Pedagoga pela ULBRA, pós-graduada em Gestão Escolar, Coordenação Pedagógica e Psicologia Organizacional. Formação em Coaching e Inteligência Emocional. Coordenadora pedagógica no Instituto HERC.

Rita Martins: Graduada em Psicologia, pós-graduada em Gestão e Desenvolvimento de pessoas, formação em Coaching, Inteligência Emocional e Mentoria. Gerente de RH na HERC e voluntária no Instituto HERC.

