



PROGRAMA JOVENS TALENTOS ASCENTY

Autores | Mikaely Moraes e Jessica Paulina

Empresa | Ascenty Data Centers e Telecomunicações

Modalidade de Premiação | JOVEM

Vinhedo - SP

2024

Índice

Sinopse	3
Introdução	6
Desenvolvimento	7
Etapas do Programa	8
Etapa 1 – Capacitação dos Gestores dos Jovens	9
Etapa 2 – Onboarding dos Jovens Talentos	10
Etapa 3 – Do 1º ao 7º Encontro - Desenvolvimento da visão corporativa e Soft Skills	10
Etapa 4 – Estímulo à inovação e Contribuição com a Área	12
Etapa 5 – Encerramento do Programa	14
Avaliação e Principais Resultados	16
Cases de Sucesso – Caso V. D.	19
Cases de Sucesso – Caso L. Q.	20
Resultados Globais de Carreira de Jovens Talentos na Ascenty	21
Sustentabilidade	23
Conclusão	25
Anexo I - Fotos das Apresentações de Trabalho de Conclusão	27
Anexo II – Formulário de Avaliação do Programa – Gestores	28
Anexo III – Formulário de Avaliação do Programa – Jovens	29
Anexo IV – Formulário dos Gestores e NPs atribuído – Turma 2023	30
Anexo V – Formulário dos Jovens e NPs atribuídos – Turma 2023	33

Sinopse

O Programa Jovens Talentos da Ascenty é uma iniciativa que visa proporcionar oportunidades de primeiro emprego e desenvolvimento profissional para jovens provenientes de instituições sociais.

Lançado em 2014, o programa reflete o compromisso da Ascenty com a inclusão social e a responsabilidade corporativa, promovendo a capacitação e o crescimento pessoal dos participantes. Bem como, a responsabilidade com as comunidades a qual as Unidades Ascenty estão presentes, apoiando a abrindo oportunidades de trabalho aos residentes próximos às unidades.

Com uma estrutura composta por 11 encontros, com periodicidade mensal, o programa oferece treinamentos em soft skills, competências organizacionais e desenvolvimento comportamental, preparando os jovens para os desafios do mercado de trabalho.

Os encontros são conduzidos por profissionais experientes, e ex-participantes do programa, que agora ocupam posições de destaque na área de Treinamento e Desenvolvimento do RH, servindo como inspirações vivas para os novos integrantes.

O Programa Jovens Talentos também enfatiza a sustentabilidade e a melhoria contínua, adaptando-se às necessidades específicas de cada grupo de jovens através de avaliações regulares e atualizações de conteúdo. Este enfoque garante que os participantes recebam uma formação atualizada e relevante, alinhada às exigências do mercado e às expectativas da Ascenty.

Ao longo dos anos, o programa tem gerado resultados significativos, com muitos jovens sendo efetivados e construindo carreiras de sucesso dentro da Ascenty.

As histórias de transformação pessoal e profissional dos participantes destacam o impacto positivo do programa, que não apenas capacita os jovens, mas também enriquece a cultura organizacional da empresa.

Em suma, o Programa Jovens Talentos da Ascenty é uma grande iniciativa e demonstra como as corporações podem promover a inclusão, a diversidade e o desenvolvimento sustentável, beneficiando tanto os jovens quanto a empresa, no incentivo de construção de carreira dentro de uma mesma organização.

Introdução

Fundada em 2010, na cidade de Campinas, a Ascenty Data Centers e Telecomunicações S/A, nasceu com o propósito de ofertar ao mercado, soluções em Data Center e Conectividade de excelência, e buscar ser reconhecida como o melhor parceiro de negócios da América Latina. Esta missão, é vivida intensamente e diariamente por toda a empresa, através do exercício de seus 4 valores organizacionais:



SOMOS FLEXÍVEIS

Estamos abertos a mudanças e novas ideias.



SOMOS COMPROMETIDOS

Prezamos pela qualidade das nossas soluções, pelo espírito de equipe, pela responsabilidade social e pelo meio ambiente.



SOMOS ÉTICOS

Acreditamos que os meios são tão importantes quanto os fins.



SOMOS ÁGEIS

Não deixamos para depois o que podemos fazer agora.

Atualmente, a Ascenty possui 35 unidades, contemplando países como: Brasil, Chile, México, Colômbia e Estados Unidos, e com o avanço tecnológico, o crescente uso de Inteligência Artificial, e mais empresas se adaptando ao mercado da tecnologia, seu caminho de crescimento é bastante promissor!

Desde o início de sua história, a Ascenty reconhece sua importância, quanto organização, para o desenvolvimento das comunidades ao redor de suas unidades, trazendo a responsabilidade social em suas pautas e pilares decisórios do negócio – dentre eles o Programa Jovens Talentos.

O Programa Jovens Talentos é uma iniciativa da área de Recursos Humanos da Ascenty, que tem como objetivo ofertar oportunidades do primeiro emprego à Jovens provenientes de Instituições Sociais. Instituições estas que, através da

inclusão de seus alunos no mercado de trabalho, buscam contribuir com a superação das desigualdades sociais.

Em sua primeira edição, em 2014 enquanto a Ascenty ainda possuía cerca de 100 colaboradores e atuação centralizada em Campinas, 3 jovens conquistaram a oportunidade de seu primeiro emprego. Passaram pela experiência de uma primeira entrevista com o RH seguida de entrevista com seus futuros gestores. Destes, 2 jovens foram efetivados após o período de contrato de aprendizagem, e marcaram suas histórias na empresa, pois estiveram no quadro de colaboradores por mais de 10 anos. Hoje, uma destas jovens, ocupa a função de Analista Administrativa de Compras, demonstrando o quanto este projeto social gera oportunidades reais de construção de carreira e impacto na vida pessoal e familiar dos jovens.

Mais de 80 jovens já passaram por este Programa até o ano de 2024, e cerca de 25% deles receberam propostas de admissão por seus Gestores na Ascenty. Atualmente, há 14 ex-jovens talentos efetivos em nosso HeadCount, demonstram excelente fit cultural e realizam entregas muito coerentes aos resultados esperados para suas funções.

É com muito orgulho, que estas e outras histórias são contadas aqui, pois chancelam nosso compromisso em contribuir com a sociedade, e o compromisso de transformar a vida destes jovens no início de suas trajetórias profissionais.

Os nomes dos participantes aqui citados, em cases e históricos, foram preservados. Deixamos somente os nomes das autoras e Gestoras da área de Recursos Humanos.

Desenvolvimento

Jovens Talentos é um programa de capacitação, conduzido pela área de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. A área de Recursos Humanos é liderada por Ana Letícia Caressato, e está sob coordenação de Glícia Fonseca, ambas com contribuições estratégicas no design do Programa, composto por 11 encontros mensais e duração de 90 minutos por encontro. O programa tem por objetivo proporcionar um ambiente diverso, inclusivo e seguro, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos Jovens durante o período de contrato com a Ascenty.

Em cada encontro são ministradas aulas e conteúdos teóricos em Soft Skills e competências organizacionais, que complementam e potencializam o desempenho dos jovens nas atividades exercidas em suas funções dentro das áreas de negócios que estão atuando.

O Programa é facilitado por Jessica Paulina e Mikaelly Moraes, ambas do time de Treinamento e Desenvolvimento na área de Recursos Humanos, e com histórias que despertam inspiração nos participantes do programa.

Jessica Paulina, é uma ex-Jovem Talento Ascenty, que construiu uma carreira de muito sucesso e reconhecimento durante seus atuais 8 anos de empresa. Atualmente ocupa a posição de Analista de RH com foco em T&D, e é a idealizadora do atual formato do Programa Jovens Talentos Ascenty. Suas conquistas e competências, são inspirações para os jovens, que podem visualizar o grande incentivo que a Ascenty proporciona àqueles que valorizam e se dedicam ao próprio desenvolvimento, assumindo o protagonismo de suas carreiras.

Mikaely Moraes, é também uma ex-Jovem Talento, que ocupa a posição de Estagiária em Psicologia no time de T&D. Sua chegada trouxe inovação e ferramentas de sua área de formação, que dão suporte e complementam o acolhimento e desenvolvimento dos jovens, principalmente no que tange a adaptação, apoio a dúvidas e ao relacionamento intergeracional dentro da organização.

Etapas do Programa

O Programa Jovens Talentos é uma Trilha de Aprendizagem pensada de forma a ofertar mais rapidamente as competências primordiais de um profissional, capaz de se relacionar, se comunicar, se organizar em suas rotinas, garantir uma boa performance e entrega de resultados à organização.

Desta forma, tem seu início no Processo de Recrutamento e Seleção onde é realizado um Processo Seletivo, com dinâmicas e entrevistas junto ao RH Ascenty, que prioriza identificar alguns traços pessoais como: a vontade de aprender, a flexibilidade, a agilidade o comprometimento, a conduta ética e capacidade de respeitar regras e processos.

Após a primeira etapa, os jovens são avaliados por seus potenciais gestores, que analisam a capacitação técnica básica coerente às atividades administrativas que as áreas necessitam, como por exemplo: conhecimentos básicos em informática, escrita coerente e clareza na comunicação.

Uma vez admitidos, damos início ao Programa Jovens Talentos Ascenty, conforme etapas que descreveremos abaixo:

Etapa 1 – Capacitação dos Gestores dos Jovens

É uma grande preocupação para nós, que estes Jovens sejam recebidos por gestores preparados para lidar com as particularidades da geração, além disso, a relação entre a capacidade de entregas coerentes ao nível de preparo profissional do jovem, e a expectativa do Gestor, estejam alinhadas.

É de grande importância também enfatizar que, além de se tratar de um novo membro, há uma missão social ao receber um Jovem Talento no time, e que esta missão envolve dedicação, ensino e principalmente um acompanhamento diferenciado pelo gestor. Por isso, os gestores que receberão Jovens Talentos em seus times, passam por uma capacitação junto à área de Treinamento e Desenvolvimento, e recebem informações importantes sobre a trajetória destes jovens na Ascenty.

Neste treinamento, é abordado profundamente, o tema Diversidade Geracional, com o objetivo de apoiá-los na adaptação de suas linguagens e estilos de liderança na conduta com os Jovens. É abordado a importância de uma comunicação adequada a eles, bem como enfatizado o que é “valor” para esta geração.

Objetiva-se diminuir as barreiras que impedem a criação de um ambiente colaborativo e fértil para o aprendizado do jovem, além de acolher as inovações e soluções propostas por eles, mesmo que estas não sejam aplicáveis para a organização como um todo. É enfatizado, que muitas vezes, estes jovens precisarão de maior tempo de dedicação de seus gestores, e que devem ser completamente integrados à rotina da área.

Nosso Programa de Jovens Talentos precisa da parceria dos Gestores para que o impacto social e pessoal projetado, aconteça com sucesso. Nesta Capacitação,

os gestores recebem a ementa de todo o Programa e o cronograma, ficando cientes dos temas que serão trabalhados.

Etapa 2 – Onboarding dos Jovens Talentos

Na primeira semana de trabalho, os Jovens participam de um Encontro com o RH onde são apresentados nosso Propósito Maior e Missão, além de nossos Valores Organizacionais, políticas pertinentes e Boas Práticas na Ascenty.

É na primeira semana também, que os jovens recebem as Boas-Vindas ao Programa Jovens Talentos, que devido a dispersão geográfica, é ministrado de forma online. Além de uma trilha na Universidade Ascenty, com treinamentos obrigatórios que abordam desde uma Apresentação de todas as áreas da empresa, até normativas e certificações.

Etapa 3 – Do 1º ao 7º Encontro - Desenvolvimento da visão corporativa e Soft Skills

O primeiro encontro, de uma programação de 11, é chamado de Abertura, e realizado no mês de fevereiro de cada ano.

Durante a Abertura, é apresentado o cronograma, a ementa e os acessos à Plataformas de apoio como a Universidade Ascenty e demais plataformas que apoiarão a Jornada do jovem na organização. Busca-se promover um encontro integrativo, onde os Jovens se apresentam e criam conexões com os demais colegas de turma.

A abertura é um importante encontro, onde são compartilhadas expectativas e ansiedades referentes ao primeiro emprego a “carreira que se inicia” na vida desses

jovens, que passam a reconhecer no RH, um ponto de apoio e suporte durante sua permanência na Ascenty.

Toda a trilha de encontros e aprendizados assíncronos do programa, é pensado nos maiores desafios que um jovem pode enfrentar no início de sua carreira. Afinal, temos a missão de formar profissionais mais preparados para os próximos “capítulos profissionais”, e, apoiá-los a alcançar o melhor desempenho possível dentro da Ascenty.

Após a abertura, os demais encontros, seguem mensalmente de forma online, percorrendo a programação abaixo descrita:

Encontros	Conteúdos Abordados
1 Abertura do Programa	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentação do Programa - Integração entre os participantes - Curiosidades de cada Jovem
2 DNA Ascenty e Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Valores Organizacionais: o que são Valores e sua importância - Políticas, Processos e Procedimentos - O Papel do Jovem na Ascenty - Teste Perfil Comportamental através dos Animais <u>Tarefa:</u> Preparar 2 Slides sobre a área que atuam e sua função – Características da área e sua importância na organização. E a Importância dele (Jovem) na área que está atuando
3 Áreas de Atuação	<ul style="list-style-type: none"> - Contextualização sobre a importância da divisão de uma organização em áreas de atuação - Apresentação da Tarefa: cada jovem apresenta sua área
4 Gestão do Tempo	<ul style="list-style-type: none"> - Conceitos de Gestão de Tempo - Ferramentas e orientações para o gerenciamento do tempo e rotina de tarefas: Mapa de Prioridades e Equilíbrio com a vida pessoal <u>Tarefa:</u> Realização de Curso complementar na Universidade Ascenty
5 Gestão das Atividades e Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Importância de assumir Responsabilidades e Gerir atividades - Protagonismo na Vida e na Carreira - Ferramentas para gerenciamento das atividades diárias e responsabilidades
6 Comunicação Assertiva e Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Dicas para desenvolvimento da Comunicação - Técnicas para uma Comunicação Assertiva - Indicação de Livros <u>Tarefa:</u> Realização de Curso complementar na Universidade Ascenty
7 Postura Profissional e Trabalho em equipe	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento da Postura Profissional no ambiente de trabalho - Trabalho em Equipe Participação Especial: Ex-Jovem Talento que fez carreira na Ascenty

8	Orientações para TCC	- Orientações para desenvolvimento do TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) Proposta: Criar um Projeto de melhoria ou inovação dentro do escopo atual de trabalho do Jovem Talento
9	Dicas de Apresentação para TCC	- Dicas para apresentação do projeto - Esclarecimento de dúvidas sobre as apresentações - Sugestões para convidar os Gestores para a Apresentação
10	Apresentações TCC Jovens para T&D, Gestores e Convidados	- Agendas de Apresentações dos Jovens Talentos
11	Encerramento do Programa com Dicas de Carreira	- Cenário do mercado de trabalho - Competências mais desejadas e Dicas de Desenvolvimento Profissional Participação Especial: Time de Recrutamento e Seleção com dicas de comportamentos em entrevistas, atualização de currículo e linkedin.

Até o 7º encontro, adotamos um método de ensino do tipo aulas, e sempre que possível, convidamos um profissional da empresa para fazer uma participação especial, de preferência, alguém que iniciou como Jovem Talento. Estas participações são muito apreciadas, onde este profissional conta sua experiência de vida e suas conquistas profissional. Nossa intenção é criar referências positivas no perfil profissional que os jovens estão construindo.

A partir do 8º encontro, passamos a estimular o protagonismo e a inovação. Agora mais familiarizados e capacitados, acreditamos que o jovem esteja pronto para contribuir com os processos de sua área, utilizando competências adquiridas internamente na Ascenty, e outras natas como a tecnologia e o pensamento prático para otimização de processos.

Começamos então a última etapa de nosso Programa – a Etapa 4.

Etapa 4 – Estímulo à inovação e Contribuição com a Área

Esta é a etapa mais “empolgante” do Programa, onde os jovens são estimulados a desenvolverem uma visão crítica sobre as áreas que estão atuando.

É nesta etapa que todos farão um Trabalho de Conclusão, com a proposta de criarem um projeto com uma solução ou inovação aos processos vividos em suas rotinas de trabalho.

São quase 3 meses em que os jovens ficam totalmente dedicados a encontrarem o projeto ideal: simples e inovador, que busca solucionar um problema e ser capaz de ser implantado, e que poderão proporcionar a eles, um encerramento glorioso, a ponto de os gestores considerarem suas contratações, caso seja possível.

Encontros		Conteúdos Abordados
8	Orientações para TCC	- Orientações para desenvolvimento do TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) Proposta: Criar um Projeto de melhoria ou inovação dentro do escopo atual de trabalho do Jovem Talento
9	Dicas de Apresentação para TCC	- Dicas para apresentação do projeto - Esclarecimento de dúvidas sobre as apresentações - Sugestões para convidar os Gestores para a Apresentação
10	Apresentações TCC Jovens para T&D, Gestores e Convidados	- Agendas de Apresentações dos Jovens Talentos

Esta etapa é extremamente valiosa para ambos os envolvidos, e é possível visualizar um grande empenho do grupo na criação de soluções que sejam realmente efetivas e possíveis de serem implementadas.

Diversas soluções vindas deste grupo de Jovens já foram aceitas e implantadas pelos Gestores, o que demonstra um imensurável ganho para a organização devido a permitem otimização de processos e economias em tempo e recursos. No item Principais Resultados deste projeto, é possível conhecer a lista de projetos propostos e aplicações desde 2021, considerando o novo modelo do Programa Jovens Talentos Ascenty.

O 10º encontro é muito aguardado, e busca-se realizar um encontro presencial em nossa Matriz, na cidade de Vinhedo, para aqueles que possuem essa disponibilidade.

Convidamos os Gestores diretos, o time de RH e demais parceiros de área do Jovem Talento, para prestigiar a apresentação de seu Trabalho de Conclusão. O que torna o momento ainda mais emocionante!

Nas apresentações finais, os Jovens demonstram uma postura profissional mais madura que no início do Programa. Ficam concentrados e focados em apresentar suas soluções com a seriedade que o momento e o público exigem, e é notório o desenvolvimento pessoal alcançado ao longo da jornada.

As comunicações objetivas e claras, com poucos vícios de linguagens, com que percorrem o trabalho, nos dá a certeza de que o Programa e a Jornada na Ascenty foram transformadores para eles. E, ao final, é impossível não se emocionar!

Confira fotos das apresentações de Trabalhos de Conclusão – edições 2022 e 2023, no Anexo I

Etapa 5 – Encerramento do Programa

Com a Apresentação dos Trabalhos de Conclusão, nossa missão quanto Programa de Qualificação é encerrada. Porém, nem todos os Jovens seguirão contratados na Ascenty.

Nós como RH, estimulamos que se candidatem a vagas internas, incluindo em outras áreas, pois acreditamos que após 18 meses de contrato temporário, este Jovem possui vantagens frente a profissionais do mercado – já estão adaptados à

Cultura e particularidades da Organização, e muitas vezes, são endossados por seus Gestores diretos para os processos seletivos.

Porém, ainda assim, muitos não permanecem na Ascenty, e como forma de apoiá-los nesta etapa de transição, dedicamos o último encontro a estes que voltarão ao mercado de trabalho como disponíveis.

No último encontro do Programa, convidamos nosso time de Recrutamento e Seleção para ensiná-los a criar um bom curriculum, atualizar seus perfis profissionais nas redes sociais, e principalmente, dar dicas valiosas para ampliar as chances de serem aceitos em um Processo Seletivo.

É assim que acreditamos contribuir com este Jovem que, em breve, estará disponível ao mercado, e que pode se beneficiar com as respostas às perguntas mais frequentes que são feitas neste encontro: “Que perguntas são feitas numa entrevista?”, “Que roupa eu devo ir numa entrevista?”, “Posso falar da minha vida pessoal?”, “O que eu não posso falar durante a entrevista?”, “O que devo colocar em meu curriculum?”, entre outras.

Encontros		Conteúdos Abordados
11	Encerramento do Programa com Dicas de Carreira	- Cenário do mercado de trabalho - Competências mais desejadas e Dicas de Desenvolvimento Profissional <u>Participação Especial:</u> Time de Recrutamento e Seleção com dicas de comportamentos em entrevistas, atualização de currículo e linkedin.

Avaliação e Principais Resultados

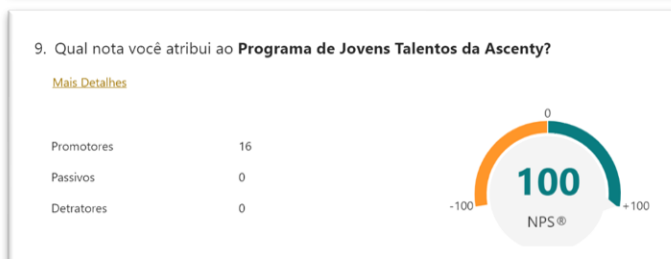
Em dois momentos distintos do Programa, são avaliados percepções e progresso em 180°, onde são considerados dados Quantitativos e Qualitativos dos próprios jovens e de seus Gestores. Estas avaliações ocorrem entre o 2º e 3º, e entre o 7º e 8º encontro - ambos percorrem a etapa 1, com foco no desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens.

É enviado um Formulário (Anexo II e Anexo III) contendo perguntas abertas e objetivas, onde se pode avaliar o desempenho do Jovem no período, e adotar ações complementares ao Programa, se necessário, como reuniões 1:1 com o próprio Jovem ou com Gestores que demonstram alguma dificuldade nesta liderança. Os resultados deste formulário também nos apoiam na atualização dos temas para a edição seguinte do programa, para que possamos estar alinhados às necessidades de desenvolvimento apontadas pelos Gestores dos Jovens.

Apesar do Programa Jovens Talentos ter recebido nota máxima, tanto de Gestores quanto dos jovens, há ainda muitas oportunidades de aprimoramento do Programa, principalmente na capacitação dos gestores para orientação e liderança – algumas oportunidades, estão demonstradas no item Sustentabilidade deste Projeto.



Pergunta aplicada no Formulário de Avaliação – 1º semestre - para **Gestores 2023**



Pergunta aplicada no Formulário de Avaliação – 1º semestre - para **Jovens 2023**

Apresentamos agora resultados importantes referente aos Trabalhos de Conclusão de Curso, onde o Jovem Talento tem a oportunidade de desenvolver soluções reais e de assistir à implantação de sua solução como melhoria da área.

Foram apresentados 33 Trabalhos de Conclusão de Curso entre os anos de 2021 e 2023. Destes, 22 propostas (66%) foram implantadas ou estão em fase de implantação.

As soluções propostas trouxeram à Ascenty, em sua maioria, ganhos significativos na Organização da área, economia de tempo para execução de uma tarefa, soluções integradas de controles de estoques, e soluções físicas aplicadas às unidades Ascenty onde os Jovens atuam.

Abaixo, a relação de Trabalhos de Conclusão apresentados entre 2021 e 2023:

Ano	Nome	O projeto foi implantado na área?	Tema do Trabalho de Conclusão	Solução Proposta	Ganho para a Empresa
2021	A.O.	Sim	Acompanhamento de pagamentos no SAP	Ampliar o controle de pagamentos de fornecedores através de uma acurácia de datas de pagamento	Ganho de tempo e assiduidade de pagamentos
2021	I.R.S.	Sim	Gestão de Lista de Presença - Software Assinatura Eletrônica	Sistema em Excel para acompanhamento da conclusão de assinaturas de listas de presença de Treinamentos	Ganho de tempo na análise de informações
2022	A.J.O.	Sim	Clavulário de Chaves – em Vinhedo	Classificar e Etiquetar chaves por Departamento e por Cliente	Organização
2022	E.A.	Sim	Auditorias de Processos	Criação de Checklist para cada Política da empresa, com os pontos mais importantes passíveis de auditorias	Melhora de desempenho nas auditorias
2022	M.M.	Sim	Fluxo de Documentação para Protocolo	Criação de Planilha de organização de todos os documentos da área	Organização e Tempo
2022	M.M.	Sim	Controle de Task projetos Engenharia	Facilitar a identificação dos projetos, classificando-os	Organização e Tempo

				dentro do sistema, por cores e por área	
2022	L.Q.	Sim	Gestão de Estoque de Equipamentos em TI	Criação de um controle de estoques de equipamentos de TI integrado ao Sistema de Solicitações	Organização, Tempo e Custos
2022	T.S.	Sim	Inclusão campos CFOP e CST de Notas Fiscais no SAP	Inclusão dos campos tributários no SAP para facilitar a análise de fornecedores e pagamentos	Organização e Tempo
2022	V.F.	Sim	Criação e organização de pastas área contabilidade na rede	Organização das Pastas compartilhadas do Drive da Área, com classificação por tema	Organização e Tempo
2022	B.M.	Sim	Processo de Nota Fiscal com boleto	Parametrização do sistema de leitura de códigos de barras para extinguir a digitação manual do código de pagamento	Modernização e tempo
2022	E.S.	Sim	Horta DC - resíduos de frutas e verduras	Criação de uma horta por compostagem de castas de frutas e verduras, e os alimentos são ofertados no refeitório	Clima
2023	A.R.M.	Sim	Eficiência no retorno de notas de remessa	Processo de Confirmação de Nota de remessa junto ao Fornecedor	Organização
2023	E.C.R.O.	Sim	Clavulário de Chaves - etiquetas categorizadas por setor – em Fortaleza	Classificar e Etiquetar chaves por Departamento e por Cliente	Organização
2023	J.S.S.	Em andamento	Arquitetura Sala de Reunião DC Jundiaí	Diminuir o espaço da recepção para construir mais uma sala de reunião e um banheiro	Conforto para visitantes e sala de reunião (que hoje é inexistente na unidade)
2023	V.D.	Sim	Acurácia de Documentações faltantes em sistema de normativas	Acabar com pendências de envio de documentações dos departamentos, para atendimento de normativas	Diminuição de risco de multas
2023	G.C.	Sim	Matriz de acesso e pipeline	Melhorar visualização dos ambientes controlados em cada unidade	Organização e Monitoramento de áreas controladas
2023	A.J.M.	Sim	Sistemas para Gerenciamento de Atividades (Planner)	Propôs a inclusão do Planner para gerenciamento das atividades e responsáveis na área	Organização e gestão da Área
2023	M.B.	Em andamento	Formulário digital da Integração	Inclusão de formulário em um tablet para assinatura do visitante após realizar	Apoio a Política Papel Zero e Agilidade nos

				o treinamento de integração	sistemas de controle
2023	F.E.G.	Sim	Organização e Digitalização de Arquivos	Digitalização de arquivos físicos da área	Ganho de agilidade na procura por documentos
2023	B.P.S.	Sim	Atualização Arquivo Ficha Admissional	Ajuste no Excel de admissão	Organização
2023	C.I.S.	Sim	Gestão de contratos de fornecedores da área contábil	Organização das pastas do Drive da área com classificação por cliente e uma planilha de controle e consulta	Organização e tempo
2023	H.C.S.	Em andamento	Eclusa de Veículos (vistoria)	Vistoria nos veículos de visitantes e Fornecedores	Segurança

Cases de Sucesso – Caso V.D.

V.D. foi um Jovem Talento que esteve na Ascenty em 2022 e 2023, e atuou na área de Compliance. Desde o início do Programa, V.D. se mostrou muito comprometido e extremamente participativo, com grande vontade de aprender e evoluir.

Seu Trabalho de Conclusão de Curso, consistiu numa proposta de acurácia e ajustes na identificação de requisitos obrigatórios no sistema Greenlegis – uma plataforma que auxilia no mapeamento e atendimento requisitados em legislações. Por serem obrigações legais e associadas às certificações ISO, o risco da Organização receber multas ou perder certificações é alto, e por isso, é preciso garantir que não haja falhas nos atendimentos aos requisitos legais.

V.D., então, criou um projeto que consistiu em 3 etapas, são elas:

- Etapa 1 – Levantamento dos requisitos não conformes
 - Foi identificado 1.811 controles sem evidências de documentações comprobatórias, com potencial de multas no valor de R\$ 1.541.668,08

(um milhão, quinhentos e quarenta e um, seiscentos e sessenta e oito reais) para a empresa.

- Etapa 2 – Definição dos responsáveis por Gestão para solicitação de documentações necessárias ao atendimento das normativas
- Etapa 3 – Comunicação aos responsáveis sobre a necessidade de envio de documentações, e acompanhamento do processo para resolução da pendência

Resultados do Projeto: Todas as pendências foram sanadas, e V.D. desenvolveu uma planilha de acompanhamento para novos cadastros.

Cases de Sucesso – Caso L.Q.

L.Q. identificou que toda a empresa realizava solicitações de novos equipamentos de TI como: mouse, monitor, notebooks, entre outros, através de uma Plataforma interna chamada ServiceNow. Além disso, a área de TI não tinha controle de equipamentos novos e disponíveis em estoque.

Desta forma, L.Q. elaborou um sistema automatizado, junto ao ServiceNow, onde, o colaborador ao solicitar equipamentos de TI, preenchia um formulário que, quando aceito, automaticamente daria “baixa” na quantidade de itens previamente inventariada e cadastrada como Estoque.

Acredita-se que a solução, que ainda está sendo implantada por L.Q., reduzirá custos de compra de equipamentos, além de permitir melhor rastreabilidade do destino destes equipamentos, e visualização em tempo real, pelos gestores, dos estoques da Área.

Resultados Globais de Carreira de Jovens Talentos na Ascenty

Cerca de 80 Jovens Talentos passaram pela Ascenty desde sua fundação, destes, 20 foram efetivados (25%), e hoje, 18% ainda permanecem fazendo carreira na empresa.

Alguns tem já atingiram níveis de Gestão, e acumulam mais de 10 anos na empresa. São profissionais que nos fazem sentir orgulho em ter um Programa de apoio como o Programa Jovens Talentos.

Nome Completo	Data da Efetivação	Cargo
I.Q.J.	15/04/2014	Supervisor de Planejamento de Redes Ópticas Pleno III
D.S.F.	04/01/2016	Especialista de Marketing Digital Pleno I
A.O.A.	01/09/2017	Analista Administrativo Pleno II
Y. H. D. C.	02/05/2018	Analista de Recepção e Monitoramento Pleno II
B. S. F.	04/02/2019	Analista de Recepção e Monitoramento Pleno I
JESSICA PAULINA BRITO	17/09/2019	Analista de Recursos Humanos Pleno II
A. S. S.	02/12/2019	Analista Administrativo Pleno I
M. M. S.	01/02/2021	Analista de Recepção e Monitoramento Pleno I
L. Q.	09/01/2023	Assistente Administrativo de TI Pleno I
E. A. D.	15/05/2023	Estagiário (Ensino Superior)
M. E. B.	15/05/2023	Analista de Recrutamento e Seleção Pleno I
MIKAELY MORAES	05/06/2023	Estagiário (Ensino Superior)
E. L. V.	10/07/2023	Analista em Sistemas de TI Pleno I
B. H. R. M.	07/08/2023	Estagiário (Ensino Superior)
J. R. N.	08/01/2024	Analista de Recepção e Monitoramento Pleno I

Depoimento da ex-Jovem Talento – A. O. A.

Entrei na Ascenty como jovem aprendiz em 2014 através do programa de aprendizagem Patrulheiros Campinas, quando tinha apenas 15 anos.

Fazer parte da Ascenty foi fundamental, pois além de ter conhecido pessoas e ter feito novas amizades, tive meu trabalho reconhecido, o que me proporcionou oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, permeei por algumas áreas dentro da Ascenty, e atualmente estou como Analista Administrativo na Área de Compras.

Passaram-se 10 anos e continuo fazendo parte da equipe, e posso afirmar que continuo aprendendo e contribuindo para o desempenho e crescimento da Ascenty. Vivencio como a empresa proporciona oportunidades e valoriza os Talentos internos

Abaixo, alguns depoimentos de Gestores, que demonstram o impacto do Programa Jovens Talentos na Ascenty:

Como você avalia o Programa de Jovens Talentos da Ascenty?
um programa muito valioso para empresa que descobre talentos, mas principalmente para o jovem que tem a oportunidade de aprender e conhecer sobre o universo corporativo.
O programa é excelente para nós do time e para os jovens.
Acredito que o programa é bastante inclusivo, pois mostra uma realidade prática do dia a dia, além do que é mostrado em sala de aula.
Programa bastante inclusivo.
Oportunidade de desenvolvimento e de descobertas aos jovens.
Bem estruturado e os aprendizes falam bem dos encontros.
Excelente programa para desenvolvimento dos jovens
Ótima oportunidade para desenvolver e capacitar os jovens ao mesmo tempo em que contribuem com a equipe.
Sem críticas, perfeito.
Excelente iniciativa, é notório a evolução dos jovens, como eles chegam e depois de completar o ciclo, como eles melhoram a comunicação, iniciativa, atenção, etc.
Extremamente importante trabalhar as questões Comportamentais de postura e comunicação, principalmente que lidamos diretamente com clientes.
Me apoiou muito pois os temas abordados fizeram correlação as melhorias que identifiquei
Sempre comprometido e dedicação, superou as expectativas do programa.
Acho que é um bom programa, o problema maior que temos é conciliar com o grande número de demandas que temos no dia a dia. Gostaria de ter mais tempo para dedicar ao desenvolvimento dela.
O programa é muito importante, pois é um complemento das atividades realizadas na prática pelos jovens, uma vez que desenvolvem melhor em relação a postura, comunicação, etc.

Sustentabilidade

Para garantir a sustentabilidade do programa, a constante atualização e principalmente sua efetividade, onde possamos mensurar o impacto positivo para a organização, adotamos práticas de Avaliação e Melhoria Contínua, através dos formulários aplicados tanto para os Jovens quanto para os Gestores.

Com perguntas direcionadas à qualidade do programa e temas abordados, constantemente atualizamos as aulas e adaptamos ao perfil do grupo que está sendo treinado.

Abaixo, alguns apontamentos coletados na Avaliação do primeiro semestre de programa, junto aos Gestores diretos, e as ações adotadas a partir delas. O Relatório integral é possível conferir no Anexo IV:

Gestor	O que você acredita ser relevante abordarmos e trabalharmos com os Jovens nos encontros mensais?	Plano de Ação
1	Organização de tempo X Tarefas	Revisão do tema na Ementa
2	Temas como organização, proatividade.	Revisão do tema na Ementa
3	Expectativa	Revisão do tema na Ementa
4	A importância da área de atuação em corroborar com a Missão e Visão da empresa.	Inclusão do tema na Ementa
5	comunicação	Revisão do tema na Ementa
6	Já vimos aprendizes jogando no celular durante o expediente. Acho que a questão comportamental precisa sempre ser reforçada, desenvolvendo a maturidade no ambiente corporativo.	Atividade Extra: Boas Práticas no Ambiente Corporativo
7	Os desafios do mercado de trabalho, espelho para eles refletirem e investir nos estudos.	Convidados especiais durante o programa para abranger o tema
8	Reforço apenas postura e comunicação.	Atividade Extra: Boas Práticas no Ambiente Corporativo
9	Autorresponsabilidade "acredito que já abordam" outro tema é "O poder do SIM para tudo" é um tema que acho relevante para criar um senso crítico nesta fase de crescimento deles	Atividade Extra: Roda de conversa sobre Expectativas, Autoestima e Autorresponsabilidade
10	Autoestima e Ansiedade, pois são dois pontos que refletem muito nos jovens da atualidade, conseqüentemente são pontos que impactam na aprendizagem e desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho.	Atividade Extra: Roda de conversa sobre Expectativas, Autoestima e Autorresponsabilidade

É sabido que cada novo grupo de Jovens que inicia o Programa Jovens Talentos, possui características particulares, e que algumas vezes, demandam a

atualização da ementa regular ou até mesmo, a inclusão de atividades extracurriculares.

Exemplo de adaptação:

Na turma de 2024, recebemos um grupo de jovens com idades ainda menores do que de costume, e percebeu-se uma necessidade pontual de complementar a Ementa do Programa com o tema: “Boas práticas no Ambiente Corporativo”.

Este tema foi abordado durante um encontro extra, e trouxe reflexões sobre: brincadeiras e posturas em áreas comuns da empresa, uso consciente de ferramentas de bate-papo interna, condutas frente a visitas importantes como a de Executivos e Acionistas, e redigir e-mails

Há também a necessidade de escuta do próprio Jovem Talento, que muitas vezes, fazem observações pertinentes e aplicáveis ao Programa:

Jovem	O que você acredita ser relevante abordarmos e trabalharmos com os Jovens nos encontros mensais?	Plano de Ação
1	Foco a comunicação, desenvolvimento humano	Revisão do tema na Ementa
2	Poderíamos ter mais momentos voltados a mostrar nossa organização das tarefas realmente no nosso dia a dia , assim como teve do V.D. no ultimo encontro.	Ampliação do espaço de conversas e debates durante os encontros
3	Praticar presencialmente, exercícios que agreguem na comunicação dos aprendizes - conversas, "jogos" e apresentações no auditório, por exemplo.	Não aplicável devido a diversidade regional da empresa
4	Queria saber mais do mercado de trabalho, um os conteúdos que queria saber era sobre, mais o mercado de trabalho, dicas para a nossa carreira, oportunidades dentro da ascenty.	Inclusão do Encontro 11, com a participação especial do time de Recrutamento e Seleção

Conclusão

O Programa Jovens Talentos da Ascenty representa um compromisso profundo e contínuo com o desenvolvimento social e profissional dos Jovens Talentos. Desde a sua criação, o programa tem se destacado por oferecer oportunidades de primeiro emprego e capacitação a jovens provenientes de instituições sociais, promovendo a inclusão e a redução das desigualdades sociais.

A estrutura do programa, planejada e executada de forma cuidadosa, proporciona aos jovens uma experiência enriquecedora que vai além da simples inserção no mercado de trabalho. O programa capacita os jovens em habilidades essenciais, como gestão de tempo, comunicação assertiva e postura profissional, além de fomentar uma visão crítica e inovadora sobre os processos organizacionais.

As histórias de sucesso dos participantes, como A.A., V. D. e L. Q., demonstram o impacto positivo e duradouro do programa, evidenciando que a Ascenty não apenas oferece oportunidades, mas também cultiva talentos que se tornam valiosos para a organização e para a sociedade. Esses exemplos inspiradores reforçam o valor do programa e incentivam novos participantes a se dedicarem e aproveitarem ao máximo as oportunidades oferecidas.

A sustentabilidade do Programa Jovens Talentos é garantida através de práticas de avaliação e melhoria contínua, permitindo que o programa se adapte às necessidades específicas de cada grupo de jovens. A atualização constante dos conteúdos e a inclusão de atividades extracurriculares são fundamentais para manter a relevância e a eficácia do programa, incluindo o alinhamento com os gestores diretor, que potencializam a performance dos jovens nas áreas.

Em conclusão, o Programa Jovens Talentos da Ascenty não apenas transforma a vida dos jovens participantes, mas também fortalece a própria Ascenty, promovendo uma cultura de inclusão, diversidade e inovação. O sucesso do programa reafirma o compromisso da Ascenty com a responsabilidade social e a sustentabilidade, demonstrando que investir no potencial humano é uma estratégia que beneficia todos os envolvidos.

Através deste programa, a Ascenty chancela sua posição como uma empresa que se preocupa com o futuro, não apenas em termos de tecnologia e negócios, mas também no desenvolvimento das próximas gerações de profissionais.

Anexo I - Fotos das Apresentações de Trabalho de Conclusão

Edição 2022



Edição 2023



Edição 2023



Edição 2023



Anexo II – Formulário de Avaliação do Programa – Gestores

Acompanhamento do Programa Jovens Talentos - Gestores (1º Semestre)

Caro Gestor, seu Feedback sobre o **Programa de Jovens Talentos Ascenty** é essencial para acompanharmos como esta o Desenvolvimento dos Jovens que atuam em sua área e evolução no Programa.

Por gentileza preencher o Forms referente o 1º Semestre de 2023 até o dia 09/06.

Em caso de dúvidas ou se precisar de qualquer apoio, entre em contato com time de T&D: lista_treinamentos@ascenty.com

Equipe T&D Ascenty.

Uongatona

* Este formulário registrará seu nome. Preencha-o.

1. Inclua abaixo o nome completo do JOVEM que atua em sua área: *

6. Justifique sua resposta na questão anterior - questão 6 *

7. Neste período do Contrato do Jovem, você realizou Feedbacks e PDI? *

Aspectos para avaliar: Execução das atividades, comportamento, pontos de melhoria e outros.

Sim

Não

8. Justifique sua resposta: *

9. Qual nota você atribuiu ao **Programa de Jovens Talentos da Ascenty?** *

Os Jovens participam **mensalmente** de encontros com o time de T&D, onde são abordados temas **Comportamentais, postura, comunicação** entre outros.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

2. Qual era a sua expectativa no início do Programa? Em relação ao JOVEM *

Aspectos a serem analisados: Comportamentos e conhecimentos gerais.

3. Quanto tempo do seu dia, você se programou para acompanhar este Jovem no Desempenho das Atividades? Você conseguiu realizar? *

4. Qual nota você atribuiu ao Desempenho do Jovem neste período? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

5. Quão complexo esta sendo a Gestão deste Jovem? *

1 - Pouco complexo (Baixo nível de dificuldade)
5 - Muito complexo (Auto nível de dificuldade)

10. Justifique a resposta anterior: *

11. O que você acredita ser relevante abordarmos e trabalharmos com os Jovens nos encontros mensais? *

12. Você sente falta do apoio do RH? Se sim, em quais aspectos? *

Fique a vontade para elogios/sugestões

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.

 Microsoft Forms

Anexo III – Formulário de Avaliação do Programa – Jovens

Acompanhamento Programa Jovens Talentos - Aprendizes (1º Semestre)

Caro Jovem, seu Feedback sobre o **Programa de Jovens Talentos Ascenty** é essencial para acompanharmos como está o seu Desenvolvimento e evolução no Programa.

Por gentileza preencher o Forms referente o 1º Semestre de 2023 até o dia 09/06.

Em caso de dúvidas ou se precisar de qualquer apoio, entre em contato com time de T&D: lista_treinamentos@ascenty.com

Equipe T&D Ascenty.

⚠ Obrigatória

* Este formulário registrará seu nome. Preencha-o.

1. De 0 a 10, que nota você atribui com relação a clareza da sua função e papel dentro da área? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

2. O quanto você sente que seu Gestor se dedicou e tem se dedicado ao Programa? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

3. De 0 a 10, que nota você atribui ao apoio do RH no processo de Aprendizagem? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

4. Qual nota você atribui ao **Programa de Jovens Talentos da Ascenty**? *

Encontros mensais com o time de T&D, onde são abordados temas **Comportamentais, postura, comunicação** entre outros.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nada provável

Extremamente provável

5. Ideias e sugestões complementares para o Programa? *

Fique a vontade para elogios/sugestões

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.



Anexo IV – Formulário dos Gestores e NPs atribuído – Turma 2023

2- Qual era a sua expectativa no início do Programa? Em relação ao JOVEM
Um programa muito importante para o jovem e para empresa, na qual ambos os lados adquirem conhecimentos. Minha expectativa era ter um jovem que tivesse interesse em aprender tudo aquilo que estou disposta a ensinar, e também aprender com ele, e consequentemente me ajudar com demandas das áreas. Ter um jovem interessado, com garra e vontade em conhecer esse universo de mundo corporativo.
Nós gostaríamos de um jovem com vontade de aprender, espírito de equipe. Para trabalhar com suporte e atendimento ao cliente de primeiro nível. Que fosse organizado, para ser responsável por todo o estoque de equipamentos.
Que durante o aprendizado, os valores da Ascenty fossem integrados aos valores do jovem, bem como ações de proatividade e desenvoltura.
Que os valores da Ascenty fossem integrados ao perfil pessoal do menor, bem como sua desenvoltura e aprendizado.
Muito boa expectativa.
Auxílio nas atividades rotineiras aos integrantes do time.
Desenvolver o jovem em diversas atividades da área fiscal e deixá-la apta e capacitada a nos ajudar com as rotinas do dia a dia.
A expectativa era que ele tivesse interesse em aprender, contribuir. Não esperávamos muito conhecimento, já que o estágio tem o objetivo de ensinar.
Nossa expectativa era realmente introduzir para o Jovem como funciona o mundo administrativo e os negócios que a empresa fornece no mercado, Data Center e Telecom. Das atividades administrativas, ele está se saindo muito bem, é uma pessoa organizada e disciplinada, muito respeitoso e vontade de apreender.
Bem alta, os aprendizes vem desempenhando atividades importantes dentro da rotina do site e estão deixando os analistas mais soltos para fazer atividades mais críticas.
Minha expectativa era que a jovem tivesse um melhor conhecimento em relação ao pacote office para desenvolvermos mais em alguns aspectos do dia a dia. Em relação ao comportamental precisamos trabalhar e acompanhar de perto, pois é bem desenvolvida e extrovertida em alguns momentos extrapolando em sua comunicação.
Integrar ela ao mercado de trabalho demonstrando a importância das responsabilidades básicas como, chegar no horário estipulado, cumprimento de pequenas responsabilidades, como responder um e-mail, integra-la com a utilização do pacote office "word, Excel, e-mail etc...." Impulsionar a mesma em seu crescimento profissional e pessoal, acompanhando as pequenas entregar e revisando as atividades da mesma.
Comportamento : Sempre proativo, sempre ser solícito, disponível e facilidade de aprendizado, sempre buscando ajudar a todos.
Conhecimentos Gerais : Domínio sobre as atividades administrativas que lhe são direcionadas, conhecimento nos pacotes Office e muito organizado.
Era ter uma jovem aprendiz com conhecimentos básicos nas ferramentas da Microsoft, como Excel, Word e disposição para aprender.
No primeiro contato com a jovem, ela demonstrou vontade e pré-disposição para aprender e colocar em prática, porém para desenvolver suas atividades é necessário estar pontuando para que possa executar.
Quanto tempo do seu dia, você se programou para acompanhar este Jovem no Desempenho das Atividades? Você conseguiu realizar?
No ingresso do jovem, ficamos focados 15 dias direto com o jovem e hoje, no decorrer no projeto temos contatos semanais para esclarecimentos dúvidas e bate papo.
Nós o acompanhamos em todo o horário trabalhado. Sim, conseguimos.
Cerca de 01 hora por dia, consegui parcialmente, mas deleguei pessoas do meu time para acompanhamento full Time.
cerca de 01 hora, consegui parcial, mas deleguei ao meu time o acpto full time
Diariamente, com atividades diversas de apoio à operação.
30 minutos
2 a 3 horas por dia com a ajuda do time todo
Não consegui. Quem acompanhou o estágio de perto foram a Rachel Almeida e Carolina Oliveira.
No nosso setor temos a Luma quem repassa as atividades diárias e acompanhamento, e duas vezes da semana consigo atuar com ele no ADM.
Procuo ter um momento com ele a cada 15 dias, deixei também uma analista responsável por acompanhar nas rotinas das atividades.
Por estar próxima, tenho acompanhado de perto e dando todo o suporte durante sua jornada diária.
Diariamente.

É acompanhado diariamente durante suas 04 horas, suas atividades são acompanhadas pelos os Gestores do Site (Denilson/Aldair e Diego), com apoio do Time de Acesso e Monitoramento.

O acompanhamento diário tem sido feito pelo coordenador da área, que está sempre acompanhando as atividades e dando as orientações. Como gerente da área, tenho reuniões com ela para acompanhamento das atividades conforme necessidade e cada 15 dias fazemos uma reunião presencial para alinhamento, acompanhamento das dificuldades e direcionamento.

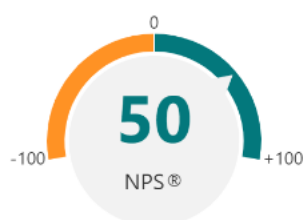
Temos um grupo de conversa no Teams "jovem aprendiz X coordenador" para acompanhamento das atividades e trocas, presencial acontece 1 vez ao mês.

4. Qual nota você atribui ao Desempenho do Jovem neste período?

[Mais Detalhes](#)

[Insights](#)

Promotores	8
Passivos	8
Detratores	0



7. Neste período do Contrato do Jovem, você realizou Feedbacks e PDI?

[Mais Detalhes](#)

[Insights](#)

● Sim	14
● Não	2



8- Quão complexo está sendo a Gestão deste Jovem?

É sempre complexo a gestão e trato com adolescentes, nos requer linguagem e comunicação muito específica e bem direcionada para idade. Sempre trazendo exemplos, sugestões de melhorias e oportunidades de desenvolvimentos.

A gestão de demandas e acompanhamento de solicitações demanda atenção e tempo.

No início dos trabalhos, o colaborador apresentou um alto índice de desenvoltura e comprometimento, mas devido a alguns problemas familiares e companhias fora do âmbito profissional, o menor passou a render menos e houve alguns momentos de conversa, onde conseguimos ajudá-lo de alguma forma, recentemente em um feedback notamos que houve melhora no seu desempenho.

O menor avaliado é bastante calmo e um bom ouvinte, precisamos em algum momento "dar um empurrão", pois a falta de proatividade em alguns momentos prejudicam sua desenvoltura, mas os últimos feedbacks foram bastante esclarecedores e com bons resultados.

Gestão bem tranquila e perene.

Alguns problemas comportamentais ligados a baixa maturidade. no entanto esta sendo tratado e esta evoluindo.

Aprende rápido, sempre atenta e dedicada as atividades

O Bryan tem um ótimo comportamento, é pró-ativo, interessado e contribui muito no trabalho.
é fácil de lhe dar, atende nossos pedidos, as entregadas no capricho, sem preocupação até o momento.
O Jovem precisa ser moldado, estamos fazendo um trabalho de perto com ele, orientando em todas as atividades e no convívio diário.
A jovem tem alguns pontos a serem trabalhados e terei um 1:1 nos próximos dias.
Compartilhei algumas dificuldades com a Camila e a Dorislene, dentro do desafio de questionar um jovem aprendiz identifiquei uma nova vertente que é "1º instruir 2º decifrar" porque decifrar pois colocar-se em posição de jovem aprendiz e buscar entendimento das fases em que ele passa equiparar a cultura e modelo de aprendizagem da nova geração veem sendo desafiador e prazeroso.
Facilidade em realizar a Gestão sobre o Jovem Aprendiz , devido ao seu comprometimento e dedicação.
Ela se adapta bem, é bastante detalhista, uma vez explicado ela consegue avançar nas atividades, sem demandar muito tempo da equipe. Tem efetuados boas entregas.
É uma jovem dinâmica, inteligente e interessada. Porém devido as questões psicológicas que possui, exige que tenhamos um maior cuidado ao interagir e trabalhar no dia a dia. Obs.: a jovem já mencionou em uma de nossas conversas que possui TDH, além de realizar acompanhamento psiquiátrico, ambos não tiram sua capacidade de aprender, porém é preciso que eu como sua gestora tenha mais cautela e cuidado, principalmente ao passar um feedback.

9 - Quanto tempo do seu dia, você se programou para acompanhar este Jovem no Desempenho das Atividades? Você conseguiu realizar?
No ingresso do jovem, ficamos focados 15 dias direto com o jovem e hoje, no decorrer no projeto temos contatos semanais para esclarecimentos dúvidas e bate papo.
Nós o acompanhamos em todo o horário trabalhado. Sim, conseguimos.
Cerca de 01 hora por dia, consegui parcialmente, mas deleguei pessoas do meu time para acompanhamento full Time.
cerca de 01 hora, consegui parcial, mas deleguei ao meu time o adepto full time
Diariamente, com atividades diversas de apoio à operação.
30 minutos
2 a 3 horas por dia com a ajuda do time todo
Não consegui. Quem acompanhou o estágio de perto foram a Rachel Almeida e Carolina Oliveira.
No nosso setor temos a Luma quem repassa as atividades diárias e acompanhamento, e duas vezes da semana consigo atuar com ele no ADM.
Procuro ter um momento com ele a cada 15 dias, deixei também uma analista responsável por acompanhar nas rotinas das atividades.
Por estar próxima, tenho acompanhado de perto e dando todo o suporte durante sua jornada diária.
Diariamente.
É acompanhado diariamente durante suas 04 horas, suas atividades são acompanhadas pelos os Gestores do Site (Denilson/Aldair e Diego), com apoio do Time de Acesso e Monitoramento.
O acompanhamento diário tem sido feito pelo coordenador da área, que está sempre acompanhando as atividades e dando as orientações. Como gerente da área, tenho reuniões com ela para acompanhamento das atividades conforme necessidade e cada 15 dias fazemos uma reunião presencial para alinhamento, acompanhamento das dificuldades e direcionamento.
Temos um grupo de conversa no Teams "jovem aprendiz X coordenador" para acompanhamento das atividades e trocas, presencial acontece 1 vez ao mês.

Anexo V – Formulário dos Jovens e NPs atribuídos – Turma 2023

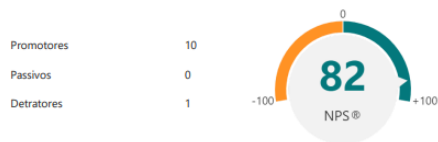
Acompanhamento Programa Jovens Talentos - Aprendizizes (1º Semestre)

11 Respostas 04:34 Tempo médio para concluir **Ativo** Status

1. De 0 a 10, que nota você atribui com relação a clareza da sua função e papel dentro da área?



2. O quanto você sente que seu Gestor se dedicou e tem se dedicado ao Programa?



3. De 0 a 10, que nota você atribui ao apoio do RH no processo de Aprendizagem?



4. Qual nota você atribui ao Programa de Jovens Talentos da Ascenty?

