

# Bom para o presente. E para o futuro

**Aline Scherer**

Uma nova tarefa faz parte da rotina do engenheiro Luciano Corsini desde março de 2018. Presidente para o sul da América Latina da DXC Technology (empresa resultante da fusão da área de serviços da HP com a Computer Science Corporation), Corsini e 19 executivos de sua equipe brasileira se tornaram mentores de 20 funcionárias, contratadas como aprendizes. Por telefone, e-mail ou pessoalmente, eles ouvem e esclarecem dúvidas sobre carreira e estimulam as estudantes de escolas públicas a refletir.

"Eles nos ajudam a lidar com a timidez e nos incentivam a sair de nossa zona de conforto para buscar mais conhecimento", diz Danielle Paiva, de 18 anos. Aprendiz na DXC, ela conta que pensava em ser dentista, mas agora está decidida a ingressar na faculdade de análise de sistemas. Danielle e as demais jovens aprendizes da DXC frequentam, uma vez por semana, aulas teóricas e práticas de um total de 30 temas como conceitos básicos de hardware e lógica de programação. E trabalham seis horas por dia como assistentes, revezando entre duas áreas da empresa - uma por semestre. Ao término de 12 meses, serão contratadas como estagiárias ou analistas, ou então indicadas para trabalhar em empresas parceiras.

O programa de jovens aprendizes, implantado na DXC há quase duas décadas por exigência da legislação trabalhista, tornou-se estratégico em 2016, quando a empresa passou a destinar 80% das vagas a mulheres, com o objetivo de aumentar a diversidade na companhia. Antes, sem essa regra e a busca ativa por candidatas, 70% das vagas eram preenchidas naturalmente por rapazes. "O conflito saudável de ideias gerado no contato com pessoas de idades, perfis e histórias de vida diferentes ajuda a ampliar a visão dos executivos e favorece a tomada de decisões", afirma Corsini. "Queremos estimular que o setor como um todo tenha mais mulheres, oferecendo oportunidades desde cedo", diz Claudia Braga, diretora de indústria da DXC e uma das mentoras do programa.

Um levantamento do Instituto Ethos, encomendado por EXAME e realizado com 100 empresas interessadas em ampliar a diversidade do quadro de funcionários, aponta que pelo menos 30 delas têm metas de contratação de minorias para vagas de jovens aprendizes (veja quadro acima). "É uma forma de moldar o funcionário à cultura da empresa desde

cedo", diz Ana Lúcia Mello Custódio, diretora adjunta do Instituto Ethos.

Atualmente, há 440.000 aprendizes no Brasil. Se todas as empresas de médio e grande portes cumprissem a Lei da Aprendizagem, até 2,7 milhões de jovens poderiam garantir o primeiro emprego. A lei determina a contratação de funcionários de 14 a 24 anos para ocupar de 5% a 15% do total de vagas que demandem qualificação profissional, mas não superior nem de diretoria. A iniciativa é voluntária para as micro e pequenas empresas. Em tese, o número de jovens disponíveis para preencher essas vagas não é um entrave - cerca de 33 milhões de brasileiros, ou 17% da população, têm de 15 a 24 anos. O problema está na qualificação dos candidatos. Ao contratar aprendizes, as empresas se responsabilizam por matriculá-los numa das nove instituições do Sistema S, como o Senac e o Senai, para participar de, no mínimo, 400 horas de aulas teóricas.

O custo dessa qualificação profissional está incluído na alíquota do imposto descontado nas folhas de pagamentos dos salários. Mas, atualmente, o Sistema S não dá conta sozinho da tarefa. No Rio de Janeiro, metade dos aprendizes contratados é treinada pelo Sistema S. Não há dados sobre a situação no Brasil como um todo, mas as estimativas do governo são de que o percentual de cobertura seja semelhante. Com o corte de até 50% do orçamento do Sistema S pretendido pelo ministro da Economia, Paulo Guedes, a oferta de vagas deve diminuir.

Na falta de vagas para treinamentos no Sistema S, as empresas devem contratar escolas técnicas ou instituições sem fins lucrativos, homologadas pelo governo. É um custo extra com que a maioria não quer arcar. "Entre as empresas que não cumprem a lei, é comum o argumento de que a qualificação profissional é responsabilidade do Estado", diz Antônio Mendonça, chefe da divisão de fiscalização para erradicação do trabalho infantil da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia.

Mesmo entre as que cumprem a lei, os treinamentos tendem a não ser suficientes. Apenas 1,6% dos estudantes da última série do ensino médio no país alcança níveis de aprendizagem adequados em português. Em matemática são 4,5%. Isso significa que a grande maioria dos jovens é incapaz de identificar a ideia central de artigos e livros. Entre os que não estudam nem trabalham - os chamados "nem-nem", que somam 7,5 milhões de brasileiros -, a

maioria é de mulheres de baixa renda. Elas afirmam passar a maior parte do tempo cuidando da família ou em afazeres domésticos. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, responsável pelo estudo, os próprios nem-nem identificam as drogas como uma constante ameaça pela promessa de obtenção de dinheiro fácil. Do total de jovens, 36% estão procurando emprego.

A iniciativa privada pode dar sua contribuição. Na fabricante de bebidas Coca-Cola, além da capacitação obrigatória, os aprendizes recebem uma lista de links de cursos online gratuitos e uma espécie de passaporte. Os gestores da companhia, que tem 350 funcionários em sua sede corporativa no Rio de Janeiro, explicam como funciona cada área da empresa em palestras. Comparecer a essas atividades extras vale carimbos no passaporte. A maioria acaba participando de mais do que o mínimo exigido. A Coca-Cola aplica uma prova para identificar quais aprendizes precisam melhorar o português e patrocina aulas presenciais de reforço. Dos 15 aprendizes contratados em 2017, seis foram absorvidos em 2018 como estagiários. Todos os 30 aprendizes dos dois últimos anos são de famílias de baixa renda, sendo 80% deles negros.

Uma pesquisa inédita do Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee), realizada no segundo semestre de 2018 com 1.809 egressos de programas de aprendizes dos dois anos anteriores, revela que o salário dos jovens é de, em média, 650 reais. A quantia quase dobra quando eles permanecem no mercado de trabalho - 53% continuam empregados e 71% querem concluir os estudos.

Segundo o Ciee, responsável pelo treinamento de um quarto do total de aprendizes no Brasil, 83% deles afirmam viver em bairros de baixa renda ou de classe média baixa. Os demais moram em favelas. "Temos produtos acessíveis a toda a população e queremos que nosso quadro de funcionários represente a diversidade de nossos consumidores", diz Simone Grossmann, vice-presidente de RH da Coca-Cola Brasil. É uma oportunidade que está ao alcance de muitas outras empresas.