

EMPRESAS

REVISTA DO



EDIÇÃO Nº 7 - ANO I AGOSTO/ SETEMBRO/ OUTUBRO 2019



O PODER DO ESTÁGIO

PRESENÇA DE JOVENS ESTUDANTES NO AMBIENTE
DE TRABALHO SÓ TRAZ VANTAGENS PARA AS
EMPRESAS, APONTA PESQUISA



SEMPRE MAIS QUALIDADE.

O Programa Aprendiz Legal se aproxima de cem mil aprendizes em formação espalhados por todo Brasil. O grande desafio do Programa é tornar a capacitação teórica um momento de conexão entre o trabalho que o aprendiz experimenta na empresa, o ensino que recebe na escola e a sua vida cotidiana.

Se você é empresário, participe do Programa Aprendiz Legal. É legal pra sua empresa. É legal para o país.



www.aprendizlegal.org.br

[f /ProgramaAprendizLegal](https://www.facebook.com/ProgramaAprendizLegal)

[@aprendizlegal](https://www.instagram.com/aprendizlegal)

[/aprendizlegal](https://www.youtube.com/aprendizlegal)

REALIZAÇÃO



IMPLEMENTAÇÃO



Personas&Opiniões	4
Reconhecimento	6
Estágio	8
Recrutamento	10
Capa	14
Por dentro do CIEE	22
Gerais	24
Legislação	26
Mercado de trabalho	32
Carreira	34
Diversidade	36
CIEE&Você	38
Entrevista	42
Educação em destaque	46
Por dentro da lei	48
Parcerias	50
Rede CIEE	54
Outras palavras	56
Ponto Final	58

Anúncios

Centrais de Atendimento CIEE	13
Mídias sociais CIEE	31
Inclui CIEE	53
Expo CIEE 2019	59
CIEE 55 anos	60

Errata: Na edição nº 6 consta erroneamente que a empresa Jamef contratou 16 aprendizes para atuar na unidade de Barueri. O correto é São Paulo/SP.

A elevada e persistente taxa de desocupação dos jovens está entre as graves fragilidades sociais e econômicas, cuja solução deveria constar da lista de prioridades do país. Por si só, a situação dos brasileiros na faixa dos 14 aos 24 anos já seria causa de tirar o sono de quem se preocupa como futuro do país. No primeiro trimestre deste ano, eles somavam quase 43% do chamado grupo dos subutilizados. Ou seja, daqueles que querem trabalhar, mas não conseguem vaga; dos desalentados, que desistiram de tentar; dos subempregados, que têm jornadas e renda curtas; e dos informais, que atuam com remuneração reduzida e sem qualquer garantia trabalhista.

Historicamente, os jovens são o segmento que mais dificuldade encontra para se inserir no mercado de trabalho, mas, em momentos de crise, eles encontram mais barreiras. Entre elas, três se destacam: a falta de experiência profissional, a baixa escolaridade e consequente má qualificação. Aqui é, exatamente, o ponto em que o estágio e a aprendizagem despontam como soluções de eficácia comprovada na capacitação de futuros profissionais. Essa é a conclusão do estudo *Benefícios sociais e econômicos do estágio e da aprendizagem*, elaborado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), da USP, e lançado no final do primeiro semestre. A parte dedicada aos aprendizes foi abordada como matéria de capa da **Revista do CIEE | Empresas nº 6**, disponível para leitura e download gratuito em www.ciee.org.br.

A avaliação do estágio, feita segundo apurados critérios técnicos, é a base da reportagem de capa desta edição, ao lado de dados que traçam o cenário da situação dos jovens estudantes, no momento atual. As empresas e órgãos públicos – como registra a pesquisa da Fipe – dão pontuação máxima à presença dos estagiários no ambiente de trabalho. Destacam que, enquanto se capacitam na área profissional que pretendem seguir, eles contribuem para o resultado do negócio, oxigenando e renovando as equipes, são comprometidos e interessados. E, o que é melhor, causam pouco ou quase nenhum problema no ambiente de trabalho.

Se bem conduzidos, os programas de estágio, assim com acontece com a aprendizagem, representam iniciativas de excelente relação custo-benefício para as empresas e garantia da atração, preparação e retenção de novos talentos, que serão uma das alavancas para o sucesso dos negócios, no momento em que a economia ganhar fôlego. Não é atoa que a contratação de estagiários sobe, na contramão da crise.

JACYRA OCTAVIANO || EDITORA EXECUTIVA

Revista do CIEE|Empresas - Ano 1 - Nº 7 - Agosto/ Setembro/ Outubro 2019 | PUBLICAÇÃO INSTITUCIONAL DO CIEE

Conselho de Administração do CIEE: Antonio Jacinto Caleiro Palma (presidente); Antônio Garbellini Júnior/ Jose Augusto Minarelli/ Ruy Martins Altenfelder Silva (vice-presidentes), Paulo Nathanael P. Souza, Tácito Barbosa C. Monteiro Fº, e José Feliciano de Carvalho (conselheiros).
Superintendência-Geral: Humberto Casagrande. **Superintendência Jurídica, Compliance e Comunicação:** Ricardo Melantonio.

Editora executiva: Jacyra Octaviano
Coordenação geral e conteúdo editorial: Álber Comunicação.
Colaboradores: Elizabeth da Conceição, Giorgia Marcucci, Maria Carolina Ramos e Marleine Cohen.
Apoio: Gerência de Comunicação do CIEE.
Assistente de Produção: Fernanda Precaro.
Arte e capa: More Arquitetura e Informação. **Fotos da capa:** Divulgação CIEE.

Revista do CIEE | Empresas é editada pelo CIEE e distribuída gratuitamente a empresas, órgãos públicos e instituições de ensino.
Versão digital: www.ciee.org.br
Redação: Rua São Vicente de Paulo, 638, 7º andar/71, Higienópolis, São Paulo/SP; tel. (11) 9 7335-8915; email: albercom@uol.com.br

Atendimento ao assinante: Mudança de nome ou endereço: bdinst@ciee.org.br colocando no campo Assunto: *Revista do CIEE Empresas - Alteração de cadastro*. As matérias desta edição poderão ser reproduzidas, total ou parcialmente, com citação da fonte e comunicação à redação. Opiniões expressas em artigos assinados não coincidem necessariamente com a opinião da revista.

Impressão: Gráfica Plural
A tiragem desta edição é de 20.000 exemplares.



Este produto é impresso na PLURAL – uma empresa comprometida com o meio ambiente e com a sociedade, oferece produtos com o selo FSC® garantia de manejo florestal responsável.

Do estágio para o mundo

Emilly Caroline, 24, é estudante de engenharia de energia na Universidade de Brasília (UnB). Há um ano e seis meses, atua como estagiária no Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE), organização social supervisionada pelo Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC). Essas credenciais foram determinantes para uma recente convocação que marcará definitivamente a sua carreira: o convite para representar o Brasil no Fórum de Líderes Jovens, realizado em maio na cidade de Vancouver, Canadá, ao lado de dois estudantes, devido a projetos que realiza por meio do CGEE.

“Todo mundo deveria passar pela experiência de conversar com outras pessoas da mesma área de conhecimento e ver o que acontece pelo mundo, compartilhar as suas experiências e saber o que pensam dos seus projetos”, destaca Emilly. Foi a primeira vez que ela teve a

[1]



“TODO MUNDO DEVERIA PASSAR PELA EXPERIÊNCIA DE CONVERSAR COM OUTRAS PESSOAS DA MESMA ÁREA DE CONHECIMENTO E VER O QUE ACONTECE PELO MUNDO, COMPARTILHAR AS SUAS EXPERIÊNCIAS E SABER O QUE PENSAM DOS SEUS PROJETOS”

oportunidade de fazer uma viagem internacional. “Se não fosse o CGEE, eu não conseguiria ir para o Fórum”, afirma. O fórum visou despertar o interesse do jovem para resolver desafios energéticos em busca do



[2]

“O Brasil enfrenta diariamente o alto custo do investimento tardio e insuficiente na educação (...). O Brasil ainda gasta menos por aluno/ano (cerca de 60%) do que os países da OCDE, o que indica que seria adequado buscar gradativamente uma ampliação de recursos destinados à educação básica. De outro lado, também é verdade que países que investem por aluno/ano valores semelhantes ou até inferiores ao registrado no Brasil têm resultados educacionais melhores do que o nosso, como é o caso de Indonésia, Colômbia, México e Chile.”

Alexandre Schneider, pesquisador visitante da Universidade de Columbia, EUA; pesquisador do Centro de Economia e Política do Setor Público (Cepesp) da FGV/SP; e ex-secretário municipal de educação de São Paulo.

desenvolvimento sustentável. Parte da programação do encontro internacional CEM10/MI-4, promovido pelo Clean Energy Ministerial e pela Mission Innovation – iniciativa anunciada durante a Conferência das Partes (COP-21), em 2015 –, o evento reuniu líderes governamentais, representantes da indústria, pesquisadores e investidores de mais de 20 nações para a troca de experiências em uso de energias limpas.

Pela primeira vez, o encontro global incluiu uma programação paralela para jovens líderes. Entre os 60 participantes de diversos países, a estagiária do CGEE foi selecionada para apresentar o tema de biocombustíveis sustentáveis, área em que o Brasil é co-líder dentro dos desafios energéticos que compõem a Mission Innovation. Para Emilly, o encontro mudou suas concepções e expectativas sobre as temáticas discutidas. “Ver a vontade do pessoal, o empenho do ‘eu posso fazer a diferença’, dá ânimo. Não são palavras vazias, há projetos, e você conclui que, mesmo se houver dificuldade no seu país, isso não precisa te barrar.”

“O estágio é a primeira etapa para o mercado de trabalho”



Um dos projetos realizados pelo CGEE que motivou o convite para a Emilly é o *Energy Big Push: acelerando a pesquisa, o desenvolvimento e a*

inovação em energia limpa no Brasil. A iniciativa é uma demanda do Ministério de Minas e Energia (MME), com o apoio da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal). Para ela, o Centro possibilita o contato e, mais, a participação direta em grandes projetos na área de energia, “uma oportunidade muito engrandecedora.”

Durante o encontro no Canadá, Emily relatou que foi frequentemente confundida com uma estudante de doutorado ou representante da sua empresa, em virtude da sua experiência na área proporcionada pelo Centro. “Outros líderes jovens estavam em um nível a mais, mas, mesmo assim, consegui me equiparar e foi bem bacana. Estou na graduação, mas já tenho certa bagagem tanto pelo curso, quanto pelo CGEE”, lembra Emilly. “O estágio é a primeira etapa para o mercado de trabalho”, conclui.

Segunda experiência internacional: bolsa para projeto na Coreia do Sul



Depois do Canadá, a estudante de engenharia teve a oportunidade de conhecer a Coreia do Sul, em julho, como a única integrante brasileira

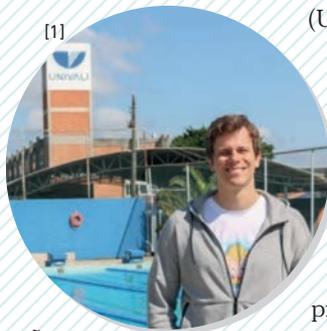
no GKS Invitation Program, que caracteriza uma imersão em diferentes setores do país, da cultura à indústria. Para isso, conquistou uma bolsa oferecida pelo Instituto Rei Sejong em parceria com a Universidade de Chosun, o governo coreano e algumas de suas embaixadas.

Durante dez dias, os participantes acompanharam o roteiro dos embaixadores, conheceram ministros coreanos e visitaram museus, universidades e indústrias, como a da Hyundai, entre outras atividades. Emilly conta que sua ida não foi desvencilhada do estágio. “Também compartilhei as minhas experiências. É uma inserção cultural, mas você deve falar por que foi selecionada e o que faz no seu país. Isso, de certa forma, envolveu o nome do CGEE.”

»FORMAÇÃO

Campeão mundial volta à sala de aula

D aqui a alguns anos, a educação física brasileira contará com mais um nome ilustre na galeria de grandes atletas que decidiram unir a prática de alto nível à complementação teórica. Desta vez, é **Cesar Cielo** que, aos 32 anos, ingressou no curso semipresencial da Universidade Vale do Itajaí



(Univali). Único campeão olímpico da natação brasileira, coleciona 16 medalhas em mundiais (11 ouro) e oito no Pan (sete ouro), é tricampeão mundial e recordista dos 50m nado livre e bi dos 50m borboleta, entre outras conquistas. Mas, não se contentou com esse currículo. Decidiu ampliar os conhecimentos teóricos e fazer ação social. Como Guga faz com o tênis, há nove anos criou o Instituto César Cielo para incentivar a prática e o desenvolvimento da natação. “Não pretendo mais sair desse segmento; continuar e me preparar para seguir no esporte é uma forma de retribuir tudo o que recebi até agora”, revela. ⊗



CIEE, O MELHOR EM RECRUTAMENTO

INSTITUIÇÃO LIDERA O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS SITES DE BUSCA DE CANDIDATOS PARA VAGAS, NA PESQUISA ESCOLHA PME 2019.

Pequenos e médios empreendedores estão cada vez mais exigentes com as escolhas de seus fornecedores e dispostos a pagar para ter bons produtos e serviços. É o que revela a pesquisa Escolha PME 2019, realizada a pedido do Estadão pelo Oficina Sophia/HSR Specialist Researchers. Em seu quarto ano, o estudo indica que os donos de pequenas e médias empresas (PMEs) não se encaixam mais no antigo estereótipo de empreendedor.

“Antes se imaginava que o pequeno empresário era aquele cara que você encontrava no boteco, todo alquebrado”, explica Paulo Secches, diretor do instituto Oficina Sophia. “Esse perfil mudou, os pequenos e médios empresários são executivos em busca de modernização. São pessoas que vão liderar o processo de transformação da sociedade brasileira.”

Na avaliação de Secches, esse movimento traz dificuldades para os fornecedores, muitos dos quais enfrentam dificuldades para oferecer o produto certo para esse segmento. “Enquanto os fornecedores pensam em preço, o cliente busca qualidade.” Como este não encontra produtos e serviços adequados às suas necessidades, o estudo detectou que as PMEs partem em busca de opções, abrindo espaço para novos fornecedores garantirem presença no mercado. Boa parte das análises e conclusões que integram esta matéria foi extraída do suplemento especial sobre a pesquisa, publicado pelo Estadão (edição de 30 de agosto de 2019).

Nas 27 categorias avaliadas, aparecem com destaque os fornecedores de



“OS PEQUENOS E MÉDIOS EMPRESÁRIOS SÃO EX-EXECUTIVOS EM BUSCA DE MODERNIZAÇÃO. SÃO PESSOAS QUE VÃO LIDERAR O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA.”

» Paulo Secches,
diretor do instituto Oficina Sophia.

produtos e serviços que apostam em soluções tecnológicas avançadas, como máquinas para cartões de crédito, impressoras, telefonia, equipamentos de informática, entre outros. Esse grupo inclui a categoria qualidade e agilidade no recrutamento de pessoal, que tem o CIEE no topo do ranking dos prestadores desse serviço. Aliás, serviço hoje fundamental para o sucesso, quando não para a sobrevivência, das organizações, em especial as pequenas e médias empresas, pressionadas por uma série de dificuldades e obstáculos.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL A SERVIÇO DAS PME'S

Em tempos de taxas de desemprego em alta, os sites de recrutamento mais bem avaliados do ano estão usando inteligência artificial para facilitar a busca de empresas por candidatos qualificados. Esse é o caminho adotado pelo CIEE e pelo LinkedIn, que aparecem pela primeira vez na liderança da Escolha PME, como primeira e segunda colocadas (52 e 47 pontos no índice de satisfação, respectivamente). “A reformulação de nosso site permitiu o aumento da produtividade e o atendimento ágil à empresa. Temos trabalhado em parceria com startups de inteligência artificial e pretendemos lançar uma plataforma de gamificação para processos seletivos”, explica Ricardo Me-

O QUE PESA NA AVALIAÇÃO PARA A ESCOLHA DOS FORNECEDORES



63%

Produtos e serviços



43%

Atendimento



29%

Preço ou relacionamento comercial



19%

Imagem da empresa fornecedora

lantonio, superintendente de comunicação, jurídico e compliance CIEE.

Atualmente com 35 mil empresas cadastradas no site e 208 mil estagiários e aprendizes contratados por sua intermediação só no primeiro semestre de 2019, o CIEE também tem investido em capacitação online, com palestras e de cursos gratuitos acessados em todo o país. “Proporcionar o desenvolvimento de hard e soft skills, antes mesmo do ingresso no mundo do trabalho, favorece as empresas, pois elas podem contar com colaboradores mais preparados, o que reduz a rotatividade e possibilita a criação de futuras lideranças”, avalia Melantonio.

Outro ponto ressaltado pelo executivo é a atuação de cerca de 200 consultores do CIEE, que visitam empresas para abertura de vagas de estágio e aprendizagem. “A proximidade e o nível de especialização deles a respeito dos programas ofertados permite que recrutadores tenham mais segurança no momento de realizar admissões.” ⊗

Jacyra Octaviano

[1]



“TEMOS TRABALHADO EM PARceria COM STARTUPS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E PRETENDEMOS LANÇAR UMA PLATAFORMA DE GAMIFICAÇÃO PARA PROCESSOS SELETIVOS”

» Ricardo Melantonio,

superintendente de comunicação,
jurídico e compliance do CIEE.

QUATRO PONTOS EM FOCO

Diretor do instituto Oficina Sophia e coordenador da quarta edição da pesquisa **Escolha PME 2019**, Paulo Secches analisou os dados coletados e, a partir deles, traçou um novo desenho do consumo de produtos e serviços pelos pequenos empresários. Confira os principais pontos do novo cenário, no qual o CIEE é o nº 1 no segmento de sites de recrutamento.

SATISFAÇÃO EM XEQUE

“O setor está claramente incomodado com a oferta. Quando você olha os critérios de escolha, eles têm como base fundamentalmente qualidade de serviços e produtos, seguidos por atendimento. Entre os melhores fornecedores estão Dell, Apple, Stone, Epson e Porto Seguro. Não são empresinhas vendendo um produto barato. Mas muitos fornecedores ainda pensam apenas na questão de preços.

EFEITOS DA INSATISFAÇÃO

“Como os produtos e serviços para as MEIs não têm atendido à expectativa dos empresários, eles vão buscar opções, e a consequência tem sido a entrada de novos fornecedores no jogo. A gente já havia identificado a presença deles nas pesquisas anteriores. Mas chegou a uma situação tão limite que a participação de novos fornecedores disparou. E eles estão sendo bem avaliados, chegando até o topo do ranking.

MOTIVOS DA VALORIZAÇÃO

“Os novos fornecedores vêm crescendo ao longo dos anos nas nossas pesquisas. Não é só por eles serem diferentes. Se eles estão entre os melhores, quer dizer que a oferta deles está mais alinhada às demandas do público, que valoriza produto e atendimento. Tanto que a imagem das empresas é o critério de escolha menos importante para pequenos e médios empreendedores.

CATEGORIAS MAIS EXIGENTES

“Segundo a pesquisa, se destacam os novos fornecedores de máquinas para receber pagamentos com cartões, sites de recrutamento, convênio médico e sites de compras. Por que eles estão sendo considerados melhores? Porque atendem melhor às expectativas do segmento.

METODOLOGIA DA PESQUISA ESCOLHA PME 2019

- » O Oficina entrevistou 1.500 PMEs de todas as regiões do país, entre 22 de abril e 31 de maio, por telefone ou internet.
- » Para medir o índice de satisfação, foram atribuídas de 0 a 10 a seus fornecedores.
- » Apenas as notas entre 8 e 10 foram consideradas e ponderadas para obter o índice de satisfação, que chega ao teto de 100 pontos.



↳ Planta Anchieta: fábrica em São Bernardo do Campo/SP, matriz da Volkswagen no Brasil.



↳ Linha de produção Anchieta.

ESPAÇO PARA JOVENS NA NOVA ESTRATÉGIA DA VOLKS

A SELEÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS PARA 2020 É REALIZADA EM PARCERIA COM O CIEE, NUM PROCESSO PERSONALIZADO.

A Volkswagen, presente no Brasil há 66 anos, está em meio a um processo de construção e implementação do que chama de Nova Volkswagen. A iniciativa representa uma completa transformação da cultura da empresa, para tornar-se ainda mais ágil, eficiente, inovadora e próxima de seus públicos. Essa estratégia, apoiada no plano de investimentos de 7 bilhões de reais até 2020, constitui a maior ofensiva da marca em sua história no país, com o lançamento de 20 novos modelos até 2020. O foco é recuperar a liderança do mercado de automóveis e veículos comerciais leves. Para atender esse objetivo, a empresa vem realizando há dois anos uma

completa renovação de seu portfólio, com produtos mais atrativos, tecnológicos e desejados pelos consumidores.

Esse movimento traz, também, a necessidade de uma nova visão, jovem e inovadora. Por isso, a Volks abre as portas mais uma vez para novos talentos, por meio do seu programa de estágio. São 88 vagas para estudantes do último e penúltimo ano de cursos do ensino superior ou técnico, essas últimas em menor número. Os selecionados atuarão nas fábricas Anchieta/São Bernardo do Campo, Taubaté, São Carlos, Vinhedo, no estado de São Paulo, e em São José dos Pinhais, no Paraná.

“A Volkswagen está em busca de jovens com atitude, energia e paixão, que gostem de desafios. Somos uma Nova Volkswagen, cada dia mais inovadora, desejada e próxima das pessoas; nós valorizamos muito nosso time e somos comprometidos com o desenvolvimento dos nos-



[1]

“A VOLKSWAGEN ESTÁ EM BUSCA DE JOVENS COM ATITUDE, ENERGIA E PAIXÃO, QUE GOSTEM DE DESAFIOS.”

» **Marcellus Puig,**

vice-presidente de recursos humanos da Volkswagen do Brasil e América do Sul.



“... e talentos”, afirma Marcellus Puig, vice-presidente de recursos humanos da Volkswagen do Brasil e América do Sul. “Além de aprender todos os dias com um time experiente, contamos com os estagiários para trazer novas ideias e soluções.”

Para selecionar os candidatos, de forma rápida e em diferentes cidades paulistas, a empresa firmou parceria com o CIEE, que usa a tecnologia para atender a essa demanda, com inscrições que se encerraram em 30 de setembro e prova online realizada no site do CIEE (www.ciee.org.br). Os que vencerem a etapa das provas, que aborda conteúdos de raciocínio lógico e inglês, e atenderem ao perfil das vagas enfrentarão mais duas etapas: dinâmicas de grupo e entrevista final com gestor da empresa. A disputa será acirrada. “O número de candidatos é grande, em média cem por vaga, sendo necessárias cerca de 30 dinâmicas”, relata Tatiana Pedrozo, analista de recrutamento e seleção sênior do CIEE. Os aprovados iniciarão o estágio em fevereiro de 2020.

Além da bolsa-auxílio, os estagiários contarão com um pacote de benefícios, como ônibus fretado, estacionamento gratuito, almoço parcialmente subsidiado, ambulatório médico e o mesmo desconto oferecido aos funcionários na compra de veículos.

Elizabeth da Conceição

COM A PALAVRA...

Lourene Moreira, supervisora de gestão de competências da Volkswagen.



Na divulgação do programa de estágio para 2020, a Volkswagen convida os candidatos a participar de uma Nova Volkswagen. Que momento é esse vivido pela empresa e como os estagiários podem agregar?

A Volkswagen está vivendo um momento de transformação cultural, em que busca ser cada vez mais ágil, mais digital e com novos princípios de liderança, para atingir seus objetivos estratégicos. Os estagiários têm um papel importante na construção da Nova Volkswagen, já que podem trazer novas ideias e uma visão crítica e construtiva sobre a empresa.

Além dos conhecimentos técnicos, quais são os pré-requisitos para as oportunidades?

Buscamos jovens engajados e comprometidos, que queiram colocar em prática o que estão aprendendo no mundo acadêmico e contribuir com ideias e soluções diferentes, sempre com um olhar voltado à inovação. Os candidatos devem estar matriculados no penúltimo ou último ano dos cursos do ensino superior ou técnico.

O que os aprovados poderão esperar desse programa?

Os aprovados terão a oportunidade de viver o dia a dia de uma das maiores montadoras do mundo e colaborar com a estratégia da Nova Volkswagen. Cada um poderá se preparar melhor para o futuro profissional que o espera e vivenciar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos durante a faculdade.

Qual a duração do estágio? De que atividades os estagiários participam e como são realizadas as avaliações?

O programa de estágio na Volkswagen dura entre 12 e 24 meses. Nesse período, os estagiários desenvolvem atividades voltadas a cada área de negócio, sob a orientação dos gestores e analistas das respectivas áreas.

Há possibilidade de efetivação?

A efetivação não é uma condição garantida no programa, mas os estagiários têm essa oportunidade. Isso depende da performance apresentada e também da disponibilidade de vagas.

Como a Volkswagen conheceu o One Processos Especiais do CIEE⁽¹⁾?

O CIEE já era um parceiro da Volkswagen, trabalhamos juntos em outras oportunidades e essa é uma parceria que sempre deu certo.

Como avalia essa parceria e de que forma o CIEE tem auxiliado o RH no recrutamento de talentos?

O CIEE consegue nos atender nos processos de recrutamento e seleção nas quatro unidades da Volkswagen do Brasil. É uma instituição que tem reconhecimento e representatividade em todo o país, o que é estratégico para nós, que temos estagiários de diferentes cidades trabalhando em nossas fábricas. ☒



COMO ESCOLHER O CANDIDATO IDEAL

CIEE OFERECE NOVO SERVIÇO PARA AUXILIAR O RH QUE ESTÁ EM BUSCA DO ESTAGIÁRIO OU DO APRENDIZ MUITO ALINHADO AO PERFIL DAS VAGAS EM ABERTO.

Na dinâmica da nova economia, a área de recursos humanos vivencia uma espécie de rito de passagem, distanciando-se cada vez mais do papel desempenhado pelo antigo departamento pessoal. Hoje, suas funções vão muito além de cuidar da burocracia na contratação de novos colaboradores, decididas pelos gestores de cada área, segundo critérios próprios. Ou de supervisionar o cumprimento das jornadas, calcular horas extras e assegurar o pagamento em dia dos salários ou da concessão de férias no prazo legal, entre todos os aspectos envolvidos nas leis trabalhistas.

Sem dúvida, todas essas atividades continuam tendo grande importância para o sucesso das organizações. Afinal, quem não deseja contar com um quadro funcional satisfeito com o ambiente corporativo, produtivo e parceiro no desenvolvimento do negócio? Isso, além de evitar inadequações que podem terminar em desgastantes ações judiciais.



[1]

“AS EMPRESAS BUSCAM PROCESSOS SELETIVOS QUE SE UTILIZAM DA TECNOLOGIA, COMO INSCRIÇÕES ONLINE E HABILIDADES TÉCNICAS FILTRADAS POR TESTES ONLINE”

» **Lilene Ruy,**

supervisora de inclusão social e One Processos Especiais do CIEE



Mas, a revolução no mundo do trabalho expandiu a abrangência do RH, a ponto de transformar a área em protagonista do planejamento e execução das estratégias das empresas. Esse novo papel exige do RH constante evolução, em especial com o acompanhamento das novas tendências e a aplicação de recursos que contribuem para tornar a gestão de pessoas um valioso diferencial competitivo.

Na formação de capital humano identificado com valores e cultura da empresa, um dos passos decisivos é a seleção dos candidatos às vagas tanto de funcionários quanto de aprendizes e estagiários. Uma tendência logo adotada pelas empresas que saem à frente nessa onda de modernização é a ampliação do foco na avaliação do candidato. Decisão que resulta em contratações baseadas em atitudes, comportamentos e experiências anteriores (antigo emprego, estágio, aprendizagem), e não mais apenas em competências técnicas adquiridas nas salas de aula.

Parece uma tarefa complicada? “Evidentemente, a nova modalidade de processos seletivos traz novas complexidades”, afirma Luiz Gustavo Coppola, superintendente nacional de atendimento do CIEE. “Não é simples comparar perfis, buscando o mais adequado aos requisitos da empresa.” Mas é perfeitamente possível, com a aplicação de técnicas e testes modernos e de eficiência comprovada. Como sempre, o CIEE se mostra fiel ao compromisso de auxiliar o RH na execução de suas atividades, em especial no que se refere ao recrutamento, seleção e administração de estagiários e aprendizes, que são regidos por legislação específica.

Segundo afirma, é esse compromisso que levou à criação do One Processos Especiais, um setor preparado e equipado para atender, de maneira personalizada, à busca de estagiários e aprendizes para organizações parceiras. “Até porque as empresas com visão mais moderna reconhecem que o estágio e a aprendizagem constituem modalidades altamente eficientes e flexíveis, não só para captar os melhores talentos, mas também para aprimorar sua preparação para a efetivação futura”, conclui Coppola.



“O CIEE CONSEGUE NOS ATENDER EM TODO O BRASIL, JÁ CONHECE NOSSA FORMA DE TRABALHO.”

» **Gabriela Lemes,**
gerente sênior de
recursos humanos da Otis

Tecnologia e processo personalizado: diferenciais nos seletivos do CIEE

As empresas públicas e privadas usam os processos seletivos para conhecer as **competências técnicas e as características comportamentais** das pessoas e optarem pelo candidato ideal. Nem todos os processos são iguais, eles dependem do perfil da empresa, do que ela busca, do cargo e da urgência na contratação. Uma das saídas que tem sido aliada das empresas para contratações com agilidade é a tecnologia. “As empresas buscam processos seletivos que se utilizam da tecnologia, como inscrições online e habilidades técnicas (*hard skills*) filtradas por testes online”, destaca Lilene Ruy, supervisora de inclusão social e One Processos Especiais do CIEE. Mas, o grande diferencial, hoje, é avaliar se o lado comportamental (*soft skill*) é adequado para a vaga e se vai ao encontro da cultura da organização contratante.

“As novas gerações como Y (ou millennials) e Z querem ser felizes no trabalho e se preocupam em trabalhar nas empresas pelos valores que elas têm. Quem se interessa por acessibilidade, por exemplo, têm potencial para estagiar na Volkswagen”, avalia Lilene. Está aí a importância da força da marca empregadora (*employer branding*), maneira como uma empresa se mostra para o mercado. Manter e divulgar uma cultura aberta à diversidade e à inclusão de pessoas com deficiência é um discurso latente e tem levado empresas à abertura de novos negócios e a se tornarem preferência de consumo. A iniciativa também ajuda a atrair e reter talentos, de olho não apenas nos melhores salários, mas também em empresas socialmente responsáveis.

Ciente dessas demandas, o CIEE oferece consultoria completa às empresas interessadas em recrutar, selecionar e con-

tratar estagiários e aprendizes. A partir da área One Processos Especiais, formada por equipe especializada em público jovem, desenvolve processos seletivos personalizados, além de ações de promoção da marca e toda a comunicação com o público-alvo.

O CIEE, ainda, conta com um serviço especializado na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que pode ajudar a empresa a cumprir com sua responsabilidade social.

A expertise em selecionar candidatos e a capilaridade do CIEE estão entre as razões apontadas pela Otis para justificar a parceria de anos com a instituição. “Utilizamos o One

●●●

O CIEE, AINDA, CONTA COM UM SERVIÇO ESPECIALIZADO NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO, QUE PODE AJUDAR A EMPRESA CUMPRIR COM SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Processos Especiais desde o início do *Rota Escola*, mais importante programa de estágio técnico da Otis. O CIEE consegue nos atender em todo o Brasil, já conhece nossa forma de trabalho e, principalmente, os detalhes da empresa”, diz Gabriela Lemes, gerente sênior de Recursos Humanos da Otis.

O estágio na Otis é estratégico para preparar e desenvolver estudantes para ocupar futuras posições dentro da companhia. “Acreditamos que a formação seja importante para esse processo de evolução do profissional. Com isso, conseguimos formar futuros profissionais com o nosso DNA”, finaliza Gabriela. ⊗

Elizabeth da Conceição



»SELEÇÃO

Novidade no CIEE: vídeo apresentação

Sempre empenhado em auxiliar o gestor de RH a selecionar o candidato a estágio ou aprendizagem com perfil mais alinhado aos requisitos da vaga, o CIEE acaba de lançar mais uma novidade, dentro do amplo projeto de modernização que está realizando no seu Portal. Trata-se de uma ferramenta que possibilita do estudante gravar uma apresentação pessoal em vídeo, que poderá ser acessada online pelo recrutador, ou seja, é mais um recurso disponibilizado às empresas parceiras para ganhar tempo e tornar mais assertivo o processo seletivo.

Maurício Andreatta, gerente de tecnologia do CIEE, que está à frente do projeto de modernização do site,



➤ Maurício Andreatta, o gerente à frente da reformulação do site do CIEE, que vai reforçar as chances de conseguir uma vaga de estágio ou aprendizagem. [1]

alinha algumas orientações ao candidato para otimizar a apresentação. De início, recomenda que ele seja direto, enfatizando os pontos do currículo que merecem destaque. Para o passo seguinte – a elaboração de uma redação –, lembra que ela ficará disponível para as empresas e, por isso, é importante cuidar da gramática, ortografia e pontuação. Na fase 3, informa que a auto apresentação inclui um Teste de Perfil Comportamental, cujas respostas ajudarão o recrutador a conhecer o candidato. Para finalizar, aconselha a atualizar o currículo, incluindo citação de certificados, passagem de série e dados pessoais, em especial, os contatos. ⊗



Telefone de
Atendimento do

CIEE
3003-2433

[o custo é de uma ligação local em qualquer
região do País, mesmo que solicite o DDD.]



CENTRO DE
INTEGRAÇÃO
EMPRESA-ESCOLA

www.ciee.org.br

Siga o CIEE nas redes sociais



BENEFÍCIOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DO ESTÁGIO E DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL
RELATÓRIO FINAL | SÃO PAULO | JANEIRO

O PODER DO ESTÁGIO

O JOVEM CONTRIBUI PARA O RESULTADO DO NEGÓCIO, TEM COMPROMETIMENTO, OXIGENA E INOVA A EQUIPE. E, COM TUDO, CAUSA POUCOS OU NENHUM PROBLEMA PARA A EQUIPE E OS RESULTADOS DO NEGÓCIO. ESSA É A AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS QUE APOSTAM NA FORMAÇÃO DE FUTUROS TALENTOS DE ACORDO COM A CULTURA E OS VALORES INTERNOS.

Como adaptar a política de recursos humanos ao novo e complexo momento da economia? Essa é a questão que vem tirando o sono de executivos, preocupados em adaptar as empresas para enfrentar os desafios atuais, identificar tendências e preparar-se para manter o negócio vivo e próspero no futuro. Para auxiliar na formulação de estratégias de captação, formação e retenção de novos talentos, o CIEE firmou uma parceria com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), da Universidade de São Paulo, para a realização de um estudo para dimensionar o valor do estágio e sua contribuição para a qualificação das gerações de profissionais que estão chegando ao mercado de trabalho, na percepção das empresas.

Os resultados, baseados em respostas de 1.952 entrevistados em empresas, são os mais expressivos possível e confirmam a avaliação do CIEE sobre os efeitos positivos do estágio nas organizações, além dos benefícios que proporciona ao desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes. Numa das conclusões do levantamento, os pesquisadores constataram que 96,7% das empresas consideram a presença do estagiário como “fundamental”, “muito importante” e “importante” para o resultado do negócio. É esse, talvez, o fator principal que leva 56,3% das empresas revelarem que é “muito alta”, “alta” e “razoável” a intenção de efetivar os novos talentos após a conclusão do programa de estágio.

Para formar essa opinião, os entrevistados apontam como pontos



► **VISÃO DE FUTURO: ESTÁGIOS CRECEM MESMO COM CRISE**

NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NO BRASIL

» **338,7 MIL (2010) ► 498,3 MIL (2017) +47,1%▲**

NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS BOLSISTAS NO BRASIL

» **205,6 MIL (2010) ► 292,3 MIL (2017) +42,2%▲**

► **AS EMPRESAS PRIVADAS SÃO AS MAIORES CONTRATANTES E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PARTICIPA COM QUASE 10% DAS VAGAS**

Empresa privada	80,7%
Administração pública	9,4%
Empresa de outra natureza	9,8%

► **CONTRATANTES TÊM DEVERES, MAS TAMBÉM INCENTIVOS**

Bolsa-auxílio, recesso remunerado, auxílio transporte e seguro são custos dos programas, que contam com incentivos trabalhistas e previdenciários; além disso o estágio não gera vínculo empregatício

Remuneração (bolsa-auxílio)	91,3%
Auxílio-transporte	85,7%
Férias remuneradas	34,4%
Auxílio-refeição	20,5%
Seguro contra acidentes pessoais	20,1%
13º bolsa-auxílio	16,5%
Alimentação no local	14,5%
Seguro-saúde e/ou odontológico	10,4%
Bônus por desempenho/resultado	5,4%
Transporte fretado	3,3%

positivos: 1) redução do investimento em recrutamento; 2) incentivo à renovação e oxigenação das equipes, facilitando a absorção dos avanços tecnológicos e conceituais; 3) descoberta de novos talentos; 4) antecipação da preparação desses talentos de acordo com a cultura e valores corporativos internos; 5) reconhecimento pelo mercado do papel de responsabilidade social da empresa, ao apoiar a inserção profissional dos jovens. Um sexto ponto refere-se ao diferencial de custos, que completa a lista de benefícios e comprova o acerto da política governamental que concede incentivos para alavancar a contratação de estagiários.

A pesquisa não poderia deixar de lado o levantamento de eventuais problemas com a contratação de

estudantes com pouca ou nenhuma experiência em atividades produtivas. Aqui, novamente o empenho, a garra e o engajamento dos estagiários surpreendem aqueles que não se detiveram sobre esse aspecto.

A Fipe alinhou quatro pontos que considerou mais nevrálgicos para a avaliação dos jovens em capacitação. Primeiro, questionou sobre a existência de problemas na adaptação à cultura, hierarquia e valores do ambiente corporativo: 90% das respostas se dividiram entre “não ocorre” e “pouco frequente”. Quase o mesmo percentual – 87% – somaram as respostas negativas à pergunta sobre uma eventual falta de comprometimento do estagiário com as tarefas do dia a dia. Quanto às dificuldades em realizar tarefas técnicas,

as avaliações chegaram a 80%. Ficou em 76% a pontuação no aspecto divergência entre o aprendizado teórico e a prática na empresa – o que, mais uma vez, confirma a urgência em intensificar o alinhamento das escolas com o mundo do trabalho.

Por essas e outras razões, também positivas, é que o estágio cresce no Brasil, indo na contramão da persistente crise econômica, que tem reflexos tão perniciosos no mercado de trabalho e afeta, principalmente, os mais jovens. O crescimento dessa modalidade de preparação de mão de obra é mais uma confirmação de que as empresas mais modernas e com visão de longo prazo estão investindo na atração, preparação e retenção de seus jovens talentos. Até porque, mesmo que tarde, não há crise que não termine.

QUEM PODE ESTAGIAR?

O estágio é um ato educacional, que tem por finalidade capacitar o estudante dos ensinos médio, técnico, tecnológico, superior ou especial para atividades produtivas, sendo obrigatório (parte do currículo) ou complementar ao curso (optativo ou não obrigatório).

A Lei 11.788 define os direitos do estagiário, entre os quais:

- ✓ bolsa-auxílio mensal, com valor acertado entre empresa e estagiário
- ✓ descanso semanal remunerado
- ✓ auxílio-transporte
- ✓ seguro contra acidentes pessoais
- ✓ recesso remunerado de um mês a cada ano estagiado (e/ou proporcional)
- ✓ por liberalidade, a contratante pode conceder outros benefícios, além dos previstos na lei

A mesma lei dispensa a empresa da contribuição ao FGTS e ao INSS, 13º salário, verbas rescisórias e adicional de 1/3 da bolsa-auxílio no recesso.

OBS.: Em cumprimento à Lei do Estágio, todos os serviços que o CIEE presta aos estudantes (cursos, palestras, testes, cadastramento, etc.) são gratuitos.



OS DEZ CURSOS SUPERIORES COM MAIOR OFERTA DE ESTÁGIO

Direito	22,4%
Gerenciamento e administração	12,4%
Ciências da educação	8,9%
Engenharia civil e de construção	5,6%
Formatação de professor de matérias específicas	4,4%
Contabilidade e tributação	3,8%
Engenharia e profissões de engenharia	3,3%
Marketing e publicidade	2,8%
Psicologia	2,7%
Saúde (cursos gerais)	2,6%

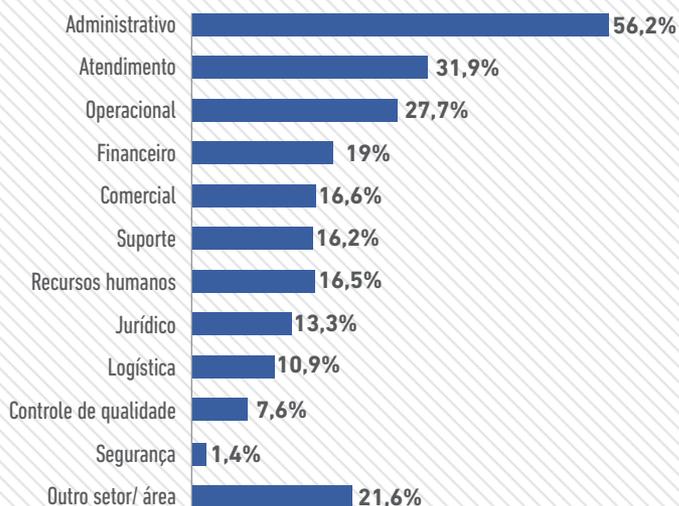
Fonte: Censo do Ensino Superior (INEP). Elaboração FIPE



ESTAGIÁRIOS CONQUISTAM PONTUAÇÃO MÁXIMA NA AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS

Com contribuição positiva na oxigenação e transmissão de inovação para as equipes, a presença dos jovens enriquece o ambiente de trabalho, auxilia no resultado do negócio e exige investimento com ótima relação custo benefício, potencializada pelas expectativas de efetivação ao final do programa.

► Quais as principais áreas ocupadas por estagiários na sua empresa?



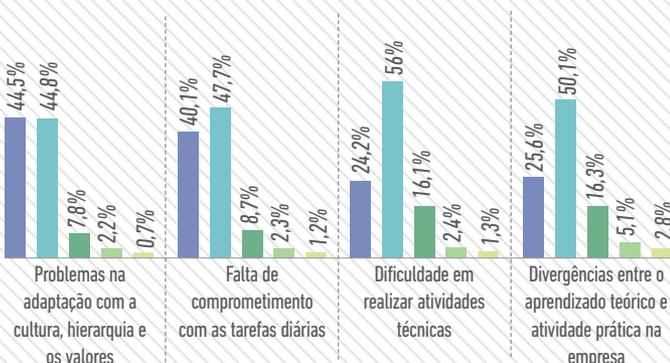
► Empresas ou organizações destacam as seguintes justificativas para contratação de estagiários

■ sem importância ■ pouco importante ■ importante ■ muito importante ■ fundamental

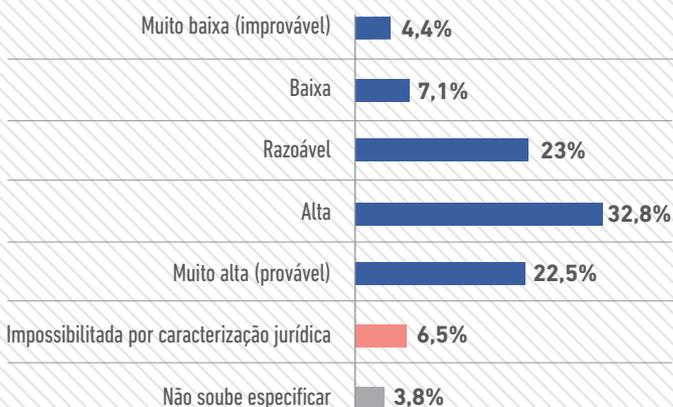


► Em uma escala de frequência como a empresa avalia os problemas e dificuldades encontrados na convivência com estagiários

■ não ocorre ■ pouco frequente ■ frequente ■ muito frequente ■ sempre presente



► Quais as chances de os estagiários serem contratados pela própria empresa ou organização após o término do período de estágio/ formação?



Fonte: Benefícios Econômicos e Sociais do Estágio e da Aprendizagem Profissional - FIPE - 2019



ESTÁGIO, BOA SOLUÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE JOVEM

Pesquisadores recomendam reforço às políticas de apoio e estímulo à inclusão do jovem no mercado de trabalho.

O Brasil fechou o mês de setembro com mais de 12,5 milhões de desempregados. Se contabilizados aqueles que estão em subemprego, na informalidade ou desalentado – quem desistiu de buscar ocupação –, no Brasil falta trabalho formal para quase 28 milhões de pessoas. O pior: como a economia demora em retomar o crescimento consistente, não há no horizonte perspectiva de uma substancial melhora nesse indicador.

Embora correspondam a 34% da população economicamente ativa, os jovens de 14 a 25 anos respondem por 40% do contingente de desocupados, segundo o estudo *Benefícios sociais e econômicos do estágio*. Diante desse panorama, os pesquisadores da Fipe consideram que “é fundamental, para essa faixa etária, a estruturação de políticas de estágio e aprendizagem, assim como de estímulo à promoção de oportunidades por empresas e entidades credenciadas de formação socioprofissional.” Recomendam, ainda, que essas políticas sejam reforçadas em época de crise, para reduzir a

vulnerabilidade de jovens e adolescentes, “que são os primeiros a sofrer com o desemprego, a informalidade e o desalento”.

Lembram que essa percepção é reconhecida pela maior parte dos países desenvolvidos como integrante dos sistemas de trabalho e emprego, “colaborando para a construção de um mercado de trabalho mais eficiente e dinâmico, de um lado, e de uma força de trabalho com maior qualificação e experiência profissional, de outro”. Para finalizar, afirmam que a contribuição do estágio vai além do aumento da produtividade, geração de renda e oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Impacta, também, a mobilidade social, a empregabilidade e a redução da evasão escolar e do trabalho infantil.

Para comprovar a geração de renda proporcionada pelo estágio, os pesquisadores fizeram as contas, com base no ano de 2017. Multiplicaram o número de bolsistas na ativa pela média da remuneração mensal. Resultado: a geração de uma massa de renda de 2,98 bilhões de reais. Dinheiro que, injetado na economia, significa estímulo ao consumo de bens e serviços, auxílio nas despesas escolares e reforço na renda familiar.

QUAL É O PERFIL DO ESTAGIÁRIO?

- » **Escolaridade:** são jovens em formação, cursando o ensino médio, técnico ou superior
- » **Treinamento e habilidades:** têm pouca ou nenhuma habilitação em atividades práticas, mas podem dar boa contribuição com a transmissão de conhecimentos teóricos e inovadores adquiridos na escola, especialmente no caso de estudantes de nível superior
- » **Experiência:** pouca ou nenhuma vivência profissional, o que procuram compensar encarando a dupla jornada: estudos e capacitação prática.

“Por conta dessas características, os jovens estudantes costumam enfrentar dificuldades na hora de buscar oportunidades no mercado de trabalho, estando sujeitos a menores salários, jornadas mais longas ou duplas, alta rotatividade e maior informalidade. Finalmente, estão sujeitos à evasão escolar”, concluem os pesquisadores da Fipe. E mais: “A ocorrência e intensidade desses problemas é potencializada nos momentos em que a economia está desaquecida ou passa por crises e recessão”.

VANTAGENS DO ESTÁGIO

Ao combinar conhecimento teórico, desenvolvimento de habilidades e treinamento profissional, o estágio proporciona qualificação, tempo de experiência, acúmulo de capital humano e ganhos de produtividade, com reflexos de curto, médio e longo prazo na economia. Confira:

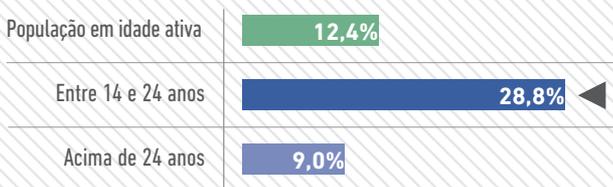
- » Facilita a transição/inserção ao mercado de trabalho, uma maior correspondência entre a qualificação e os requisitos das vagas (*skill mismatch*); aumenta a mobilidade e empregabilidade; combate o desemprego, o subemprego, a informalidade e o desalento entre os mais jovens.
- » Para as empresas, em especial, representa uma oportunidade única para formar e desenvolver quadros e carreiras no interior das companhias e culturas empresariais, a custo comparativamente inferior ao de um trabalhador formal.

UMA DAS FRAGILIDADES MAIS GRAVES DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO É O AUMENTO DA DESOCUPAÇÃO DA GERAÇÃO QUE ESTÁ FASE DE INICIAR A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA, DESENVOLVER HABILIDADES PROFISSIONAIS E ADQUIRIR VALORES PESSOAIS E SOCIAIS QUE GERAM CIDADÃOS PRODUTIVOS E PARTICIPANTES. O ESTÁGIO É UM DOS CAMINHOS PARA SUPERAR ESSE PROBLEMA.

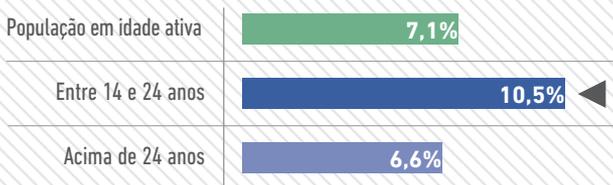
▶ PANORAMA PRECUPANTE

Jovens de 14 a 24 são os mais vulneráveis na crise do emprego, com elevadas taxas de desocupação, informalidade e desalento

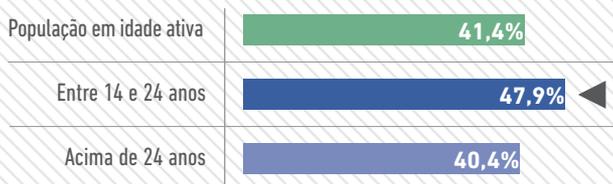
TAXA DE DESOCUPAÇÃO (aqueles que procuram emprego)



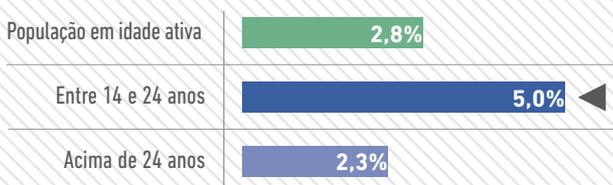
TAXA DE SUBOCUPAÇÃO (aqueles com insuficiência de horas trabalhadas)



TAXA DE INFORMALIDADE (empregados sem carteira assinada, auxiliar familiar ou autônomo sem contribuir para a Previdência)

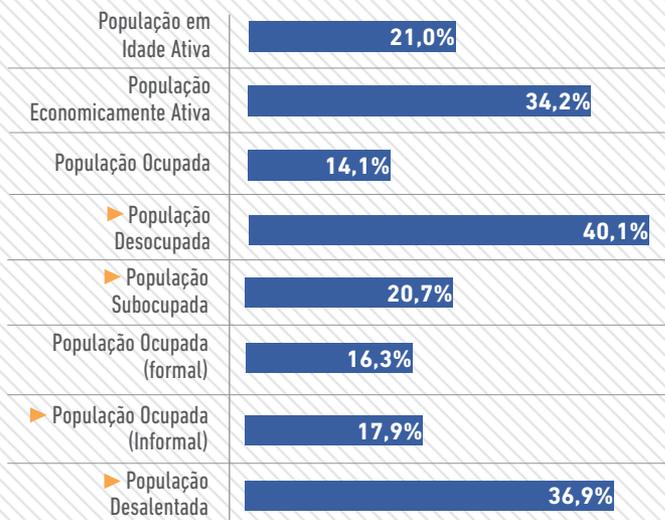


TAXA DE DESALENTO (quem desistiu de procurar emprego, por não acreditar que encontrará vaga, entre outras razões)



▶ DESPERDÍCIO

Jovens de 14 a 25 compõem 34% da força de trabalho, mas são 40% daqueles que querem trabalhar e não encontram oportunidade



▶ RENDA TEM EFEITOS POSITIVOS E IMPACTA ECONOMIA

A bolsa-auxílio mantém o jovem na escola, ajuda as famílias e gera uma massa de renda que contribui para alavancar a economia



Fonte: Benefícios Econômicos e Sociais do Estágio e da Aprendizagem Profissional - FIPE - 2019

DIVERSIDADE AVANÇA NOS PROGRAMAS DE ESTÁGIO

Na nova geração, há sinais de que a igualdade de gênero está mais avançada do que no mercado de trabalho formal, embora ainda persistam diferenças. Somados os estágios obrigatórios e opcionais, há forte predominância das mulheres: 60% contra 40%. Essa diferença, apontam os pesquisadores da Fipe, se mantém em todo o período 2010-2017. O que, em parte, pode ser creditado à grande oferta de vagas em pedagogia e outras formações que mais atraem alunas, além do fato de que elas já são maioria no ensino superior.

Quando se observa o recorte dos estágios remunerados, a situação muda de figura, pois os percentuais praticamente empatam: 59,2% das vagas estão ocupados por estudantes do sexo masculino e 58,8% por universitárias. Vale acrescentar que

essa diferença marginal se estende aos ensinos médio e técnico.

Já no quesito valor da bolsa-auxílio, o cenário – embora mais atenuado – repete o que ocorre no mercado formal de trabalho: na média, as mulheres recebem 8,9% a menos do que os homens. Algum analista mais irônico poderia comentar que essa é uma lição para as futuras profissionais, preparando-as para a desvantagem salarial que irão encontrar ao longo da carreira, embora um número significativo de empresas já adote políticas de remuneração menos desigual. Outra desvantagem que ainda persiste é o afunilamento de oportunidades, à medida que os cargos se aproximam do topo do organograma corporativo, o que pode ser percebido na baixa participação feminina em cargos a partir de gerências.

Na auto declaração de raça, os brancos predominam na divisão por cor entre os alunos matriculados no ensino superior, com participação de 39,4%, enquanto pardos e negros correspondem a percentuais, respectivamente, de 25,8% e 6,3%.

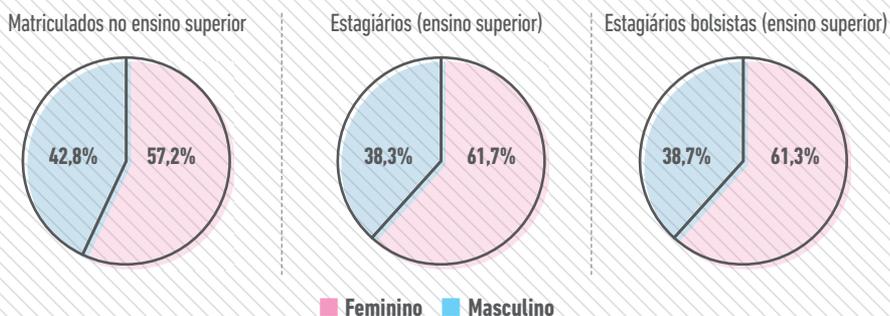
No quesito estágio em geral (obrigatórios e opcionais), a desigualdade se acentua, com números respectivos de 54,4%, 24,4% e 5,8%. Quanto à concessão de estágios remunerados, as relações praticamente repetem as diferenças. Os pesquisadores da Fipe, entretanto, destacam um detalhe que poderá fazer a diferença na questão racial. Entre os matriculados, 25,5% não declararam cor, enquanto o mesmo ocorre com 12,6% dos estagiários em geral e 13,9% dos bolsistas.

Jacyra Octaviano

QUESTÃO QUE ESTÁ NO FOCO DA SOCIEDADE, A INCLUSÃO E ACEITAÇÃO DAS DIFERENÇAS CONQUISTA ESPAÇO NOS PROGRAMAS DE ESTÁGIO E, EMBORA NÃO AVANCE NA VELOCIDADE DESEJÁVEL, TRAZ INDICADORES POSITIVOS E ACIMA DA MÉDIA GERAL DA POPULAÇÃO. QUASE COM TODA A CERTEZA, É RESULTADO DA CONJUGAÇÃO DA MENTALIDADE JOVEM COM UMA MAIOR ESCOLARIDADE, ALÉM DO APRENDIZADO COM A CONVIVÊNCIA ENTRE GERAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.

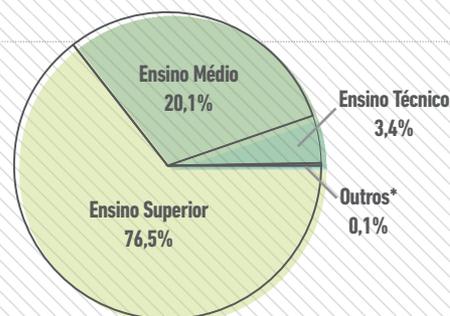
► GÊNERO

As mulheres são maioria nos programas de estágio remunerado (2017)



► NÍVEL DE ENSINO

Predomina a oferta de vagas para estudantes do ensino superior, mas alunos do ensino médio também têm espaço para desenvolver habilidades profissionais e pessoais.





OBJETIVOS E FOCOS DA PESQUISA

A pesquisa da Fipe analisou duas modalidades de capacitação promovidas pelo CIEE: o estágio e a aprendizagem. Tendo como título Os benefícios sociais e econômicos do estágio e aprendizagem, teve uma primeira parte enfocada em detalhada reportagem da **REVISTA DO CIEE | EMPRESAS Nº 6**, disponível para consulta e download em www.ciee.org.br.

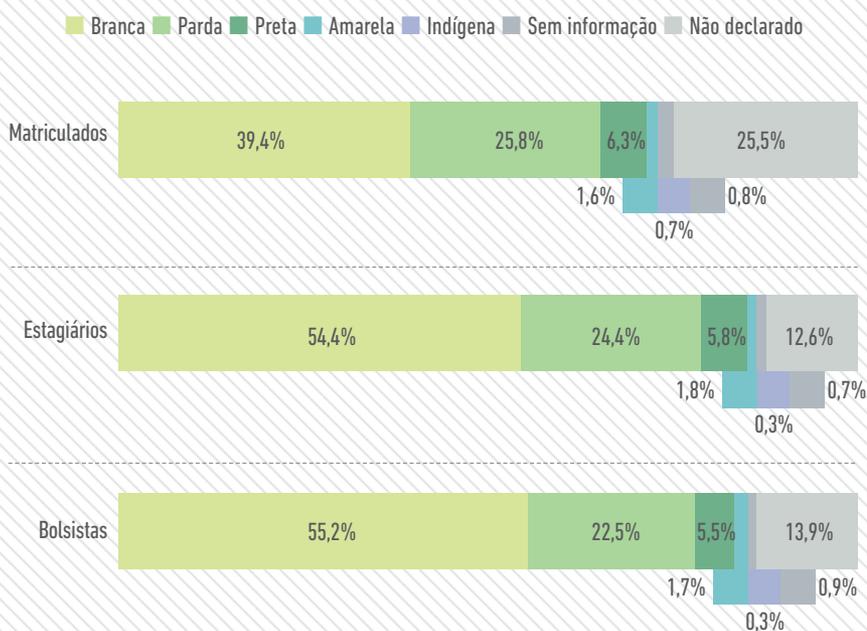
Foi realizada em 2018, com conclusão em janeiro de 2019. Contou com a participação de 1.952 respondentes em empresas, órgãos públicos, entidades sociais e outros. As opiniões coletadas possibilitaram detectar a percepção das empresas sobre aspectos associados ao estágio e à aprendizagem, tais como a importância do jovem no ambiente corporativo, a avaliação da atual legislação. Confira os principais objetivos dos pesquisadores:

1. Breve análise sobre a lógica econômica das políticas de estágio e aprendizagem;
2. Estimativa do número de aprendizes e estagiários no Brasil, segundo a região, setores de atividade e áreas de formação do estudante estagiário, com base em dados de fontes públicas e do CIEE;
3. Avaliar, a partir da teoria econômica e da literatura especializada, os benefícios socioeconômicos associados às políticas de estágio e aprendizagem;
4. Avaliar o impacto econômico dos estagiários e aprendizes do Brasil, em termos de valor adicionado e vagas de emprego.

A equipe técnica foi composta por Hélio Zylberstajn, Alison Pablo Oliveira, Bruno Teodoro Oliva, Eduardo Zylberstajn e Gabriel Dib Tebechrani Neto. ☒

► COR

Branco predominam, seguidos pelos pardos, mas 25% optaram por não declarar a cor



Fonte: Benefícios Econômicos e Sociais do Estágio e da Aprendizagem Profissional - FIPE - 2019

Ética e transparência

CIEE É UMA DAS PRIMEIRAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR A IMPLEMENTAR O PROGRAMA DE INTEGRIDADE, QUE OBJETIVA ERRADICAR DESVIOS DE CONDOTA E CONSOLIDAR BOAS PRÁTICAS NO AMBIENTE CORPORATIVO.

Relatos abordando vantagens indevidas, assédio moral e desvirtuamento das condições de contratação de estagiários em organizações conveniadas, dentre outros, passaram a ser recebidos pelo CIEE: criado em 2017, o Programa de Integridade (Compliance) do CIEE vem avançando na cruzada de instituir princípios de compliance entre colaboradores e fornecedores, buscando erradicar desvios de ética e consolidando boas práticas no ambiente profissional – com a vertente adicional de transmitir princípios éticos primordialmente aos colaboradores. Entre as distorções registradas envolvendo organizações parceiras, citam-se descumprimento da carga horária estipulada no termo de compromisso de estágio, descontos indevidos do valor da bolsa e abuso de poder hierárquico.



[1]

“O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO CIEE É INSTRUMENTO QUE PRIVILEGIA UMA VISÃO DE NEGÓCIO MAIS MODERNA, CALCADA NA IDONEIDADE.”

» Raquel Barros,
gerente jurídica e compliance

Implantado na esteira da chamada Lei Anticorrupção (Lei da Empresa Limpa, de nº 12846/2013) – arcabouço legislativo que passou a exigir da iniciativa privada posturas mais íntegras de realizar negócios, em especial com órgãos públicos –, o Programa de Integridade do CIEE é também uma resposta às demandas de parceiros que, com o tempo, começaram a valorizar a existência de uma política interna de transparência.

Raquel Barros, gerente jurídica e compliance, explica: “A ideia de implementar um instrumento que privilegia uma visão de ações mais modernas, calcada na idoneidade, veio por força da nova gestão, que abraçou a tarefa de promover o treinamento constante do nosso público interno e, por meio dele, encorajar a identificação de condutas em desacordo com o nosso código de ética profissional”.

Diretas, abrangentes e de fácil entendimento, as normas de integridade do CIEE se apoiam em dois recursos – as rodas de bate-papo e o canal de ética, online. “As rodas de bate-papo são realizadas nas nossas unidades em todo o país e têm como objetivo incentivar o debate interno em torno de temas como ética, diversidade e trans-



O QUE SIGNIFICA COMPLIANCE?

A palavra tem origem no verbo inglês *to comply* e quer dizer: agir de acordo com normas, orientações internas, comandos ou pedidos. Portanto, estar em compliance é agir em conformidade com leis e regulamentos externos e internos.



[1]

PIONEIRISMO

“O CIEE, na vanguarda das instituições do terceiro setor, iniciou a implantação do mecanismo de compliance em abril de 2017, com a criação de um departamento específico, seguido da edição do Código de Ética e Conduta Profissional em 2019.”

» **Humberto Casagrande,**
superintendente-geral do CIEE



[2]

ALCANCE

“O mecanismo de compliance do CIEE é muito mais do que um manual. É um padrão de trabalho em que

os funcionários sabem como agir corretamente com colegas, terceiros, empresas, órgãos públicos e estudantes, segundo os princípios éticos da nossa entidade.”

» **Ricardo Melantonio,**
superintendente de comunicação, jurídico e compliance

COMPROMISSO TOTAL COM SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

“O compliance lida com assuntos sérios, de caráter ético, comportamental e, por vezes, sexual. Em razão disso, são tratados com total confidencialidade e sigilo.”

“Essa orientação é válida para os e-mails, relatórios e documentos enviados pelos assistentes sociais do CIEE que, pela própria natureza do trabalho, devem manter o sigilo das informações recebidas, apuradas, relatadas e, especialmente, prestadas aos jovens atendidos e suas famílias.”

Fonte: Caderno do Compliance do CIEE n°1

parência”, explica a advogada. Desde que o programa foi instituído, cerca de 60 rodas já foram promovidas em cidades como São Paulo, Brasília, Salvador, Natal, Fortaleza e Sorocaba, entre outras, com a participação de 620 colaboradores.

Quanto ao canal de ética, “foi pensado para que pudéssemos receber depoimentos, inclusive anônimos, de situações ocorridas internamente, entre colegas, ou em organizações parceiras”, completa. Qualquer pessoa – funcionário do CIEE ou não – pode acessar o canal para denunciar práticas que firam a ética e a lisura. “A informação é, então, apurada e, sempre que necessário, recomendamos o ajustamento da conduta”, esclarece ela. “Inicialmente

recebemos muitas narrativas envolvendo questões operacionais: dúvidas quanto ao encaminhamento para vagas, acesso ao site, cadastros”.

Com o tempo e apurada a compreensão do novo instrumento, os resultados começaram a aparecer: relatos relacionados à conduta ética e questionando a postura profissional mais adequada se avolumaram, permitindo que os casos fossem avaliados e que os públicos externos aderissem à causa. “Com isso, ganham o CIEE, ao difundir a conduta ética, e, conseqüentemente, aprendizes e estagiários que, além da formação profissional, têm indiretamente a oportunidade de assimilar princípios de boa educação corporativa.” ⊗

PASSO A PASSO DO COMPLIANCE CIEE

- A. Envio do relato ao Canal de Ética do CIEE ou diretamente ao Compliance
- B. Averiguação por meio de: análise de documentos; envolvimento de outras áreas, se necessário; entrevistas com pessoas selecionadas; contratação de profissionais externos, em casos específicos
- C. Conclusão: finalização da etapa de apurações, com a consolidação dos resultados das averiguações
- D. Elaboração de relatórios: o Compliance analisa as conclusões da fase de averiguação e recomenda medidas possíveis de serem adotadas, quando necessárias, pois não está em sua alçada a tomada de qualquer tipo de decisão
- E. Remessa do caso a instância superior: envio do relatório à alta gestão para análise e tomada de decisão
- F. Prestação de contas: retorno da apuração e decisão à pessoa que apontou eventual desvio de conduta
↳ Dependendo do assunto e do al-

cance da averiguação, os denunciados e seus gestores serão informados de que será iniciada uma averiguação, sem que sejam informados dos detalhes do relato

↳ A proteção do nome dos envolvidos é respeitada durante todo o processo, inclusive com compromisso dos entrevistados de manter sigilo e evitar vazamento de informações.

PREMISSAS DO COMPLIANCE CIEE

1. Faça o que é certo e não necessariamente o que é fácil
2. Aja sempre de maneira correta, ética e íntegra
3. Não há jeito certo de fazer algo errado
4. Em caso de dúvida sobre como agir, questione pessoas que possa ajudar
5. Não tenha atitudes que você não gostaria que tomassem com você
6. Pela natureza do CIEE, contamos com os olhos do Compliance.



Acesse o canal de Ética do CIEE em:
canaldeetica.com.br/ciee



MELHOR UM ACORDO...

Com a modernização no Código de Processo Civil em 2015, os processos de mediação, conciliação e arbitragem – conhecidos como métodos consensuais – ganharam impulso, aliviando o Judiciário e agilizando a solução de conflitos. O relatório *Justiça em números 2018* do Conselho Nacional de Justiça registra a homologação de 3,7 milhões de acordos firmados em sessões de mediação ou conciliação no ano anterior, equivalente a 12,1% dos 31 milhões de ações proferidas em 2017. Detalhe: casos trabalhistas são a maioria.



25%
dos acordos firmados
em 2017 são da
área trabalhista



982 Centros Judiciários de
Solução de Conflitos
(Cejuscs) foram
contabilizados em **2017**,
contra os **362** existentes
em **2015**



80 milhões
de processos tramitam
atualmente no judiciário
brasileiro

Inovação, sim, mas na academia

“Um dado positivo é que, desde a promulgação da Lei de Inovação (2004), constatamos um claro aumento do patenteamento por universidades públicas, que em 2017 constituíam 15 dos 19 maiores depositantes de patentes nacionais no Instituto Nacional da Propriedade Nacional (Inpi).

Entretanto, nas economias mais desenvolvidas os principais requerentes de patentes são as empresas privadas, pois são elas que possuem interesse econômico imediato a ser preservado.”

» **Gabriel Leonardos**, presidente da Comissão Especial de Propriedade Intelectual da OAB Federal, lamentando a 66ª posição ocupada pelo Brasil entre os países mais inovadores do mundo.

Escola estimula empreendedor

Inspiradas no sucesso de antigos alunos – vários estão à frente dos invejáveis unicórnios, ou seja, startups que valem mais de um bilhão de dólares –, instituições de ensino estão diversificando sua grade para atender à demanda de jovens que querem aprender a tirar uma empresa do papel e ter sucesso num universo cada vez mais competitivo. É o caso da Fundação Getúlio Vargas e da Universidade de São Paulo. Para ter ideia, cinco dos oito unicórnios brasileiros saíram da Faculdade de Economia e Administração da USP e dois passaram pela FGV. A trilha de empreendedorismo complementa cursos tradicionais e inclui disciplinas como marketing, finanças e recursos humanos, com foco no empreendedorismo.

CLUBE DOS UNICÓRNIOS BR

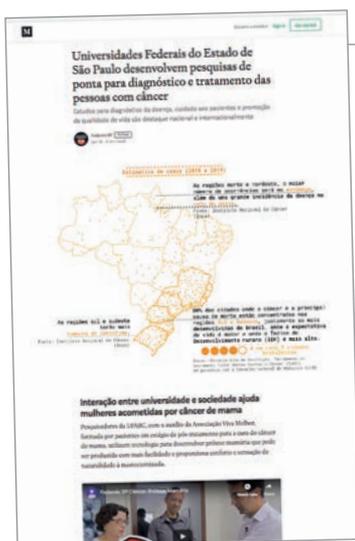
1. Arco Educação (sistema de ensino)
2. Gympass (academias de ginástica)
3. IFood (pedidos de comida de restaurantes)
4. Nubank (cartão de crédito e banco digital)
5. 99 (aplicativo de transporte)
6. Stone (maquininhas de cartão)
7. Loggi (logística)
8. Mobile (desenvolvedora de aplicativos)



» VOCÊ SABIA?

Profissionais apostam na segunda graduação

Entre os mais de 12 milhões de desempregados no país, 10,4% possuem ensino superior. O dado é da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE) do primeiro trimestre de 2019. Para se destacar entre os mais de um milhão de candidatos a um novo emprego, muitos desses profissionais diplomados apostam numa segunda graduação. Como isso, esperam enriquecer o currículo ou mesmo lançar-se em uma nova carreira, contando com o diferencial de de mais uma formação que possibilita uma atuação mais flexível e até mais versátil. É o caso do chamado *profissional T*, que está entre os perfis mais procurados num mercado de transformação. O T simboliza a união do conhecimento multidisciplinar com aprendizados específicos e técnicos. Ou seja, é polivalente, definido como generalista e especialista.



Plataforma divulga pesquisas de ponta

As empresas interessadas em acompanhar pesquisas de ponta desenvolvidas nas três universidades federais instaladas em São Paulo (São Carlos, ABC e São Paulo) contam agora com o acesso gratuito ao canal Federais SP (<https://medium.com/@federaisSP>). Inicialmente, serão lançadas novas edições a cada dois meses, abrangendo o que há de mais recente em estudos desenvolvidos em diversas áreas do saber, com foco em envelhecimento, mobilidade urbana, acessibilidade, energia renovável, educação, entre outros. Vale destacar que as três instituições envolvidas nessa iniciativa inédita no país são referência em geração de conhecimentos que servem de base ao desenvolvimento de projetos e empreendimentos inovadores. ⊗

11º Prêmio CIEE
Melhores Programas de Estágio

ORGANIZAÇÃO PARCEIRA

Inscreva-se

ESTAGIÁRIO
embarque
nessa ideia

Inscrições
Abertas

**05/09 a
11/10**



www.ciee.org.br/premio

realização



apoio



Instituto de pesquisa



O QUE PODE (E O QUE DEVE) MUDAR NA APRENDIZAGEM

A LEI DO APRENDIZ CHEGA AOS 20 ANOS COM BONS RESULTADOS PARA A INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DOS JOVENS, ALTA RECEPTIVIDADE E AVALIAÇÃO POSITIVA, MAS PEDE ALGUNS AJUSTES PARA SE ADEQUAR ÀS EXIGÊNCIAS DOS NOVOS TEMPOS.

[2]



[1]



Em 2020, a Lei 10.097/2000 completará 20 anos, com o grande mérito de ser uma daquelas leis que deram certo – fato não muito comum no meio do cipal de normas redundantes, conflitantes, quando não inviáveis ou na contramão das necessidades do país real. A receptividade pode ser medida pela avaliação das empresas, segundo conclusões de pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, a Fipe da USP. Entre todas, apenas 2% consideram a lei sem importância, contra a opinião favorável das restantes 98%.

A convite do CIEE, autoridades se reuniram num encontro multiministerial para debater e analisar propostas de aprimora-

UMA LEI MELHOR COM RAPIDEZ E SIMPLICIDADE

As oito sugestões apresentadas por Humberto Casagrande para alavancar a oferta de vagas para os jovens aprendizes têm a grande vantagem de depender de medidas parlamentares. “Trata-se apenas de medidas administrativas, que dispensam a tramitação de projetos.”

1. REDEFINIR a carga horária da capacitação teórica para o mínimo de 400 horas, distribuídas em um dia por semana, ou seja, uma redução na ausência do aprendiz de suas funções práticas. “Entendemos que, com isso, as empresas ficariam mais propensas a adotar o programa.”

2. POSSIBILITAR ao aprendiz maior de 18 anos trabalhar aos domingos e feriados, de acordo com a área de atuação. “Uma modificação que tem espaço, por exemplo, nas empresas de varejo.”

3. FIXAR em dois dias o prazo para que o Sistema S (reúne instituições empresariais voltadas ao treinamento profissional e assistência social) informe se tem condição de oferecer capacitação teórica aos aprendizes em processo de contratação. “As empresas consultam o Sistema S, que tem a preferência, sobre a disponibilidade de turno para receber seus aprendizes. Só que ficam aguardando indefinidamente as respostas. Se o Sistema S tem condições de atender, que aponte. Se não tem, que diga logo, e então o CIEE e demais capacitadoras poderão atender à demanda.”

[3]



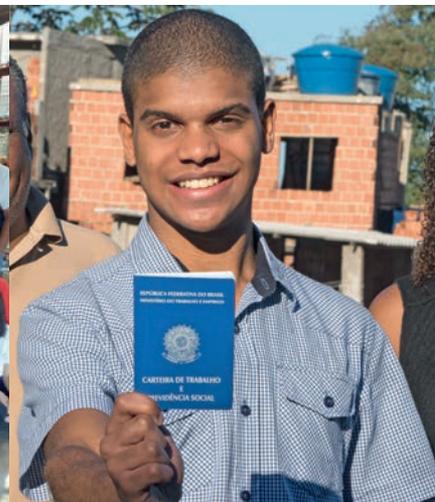
[1]



[2]



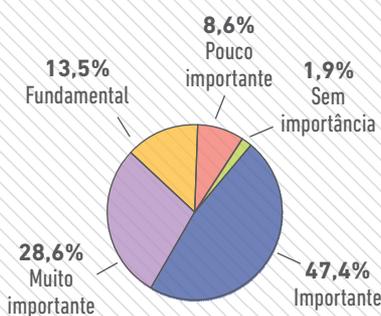
[3]



mento da atual Lei da Aprendizagem, editada em 19 de dezembro de 2000, sob o número 10.097. O objetivo: potencializar o impacto benéfico na redução da taxa de desemprego da população jovem, que está batendo na casa dos 27% — o dobro do índice geral. Sob o tema **Aprendizagem no Brasil – Perspectivas**, o seminário aconteceu em agosto e contou com a participação de órgãos públicos envolvidos no processo, cada qual com diferente foco (fiscal, econômico, social, e por aí vai).

Ao abrir o seminário, o superintendente-geral Humberto Casagrande informou que o CIEE elaborou e encaminhou aos órgãos governamentais uma pauta com oito sugestões para aperfeiçoar a legislação e

Na escala de valorização, só 2% das empresas consideram a aprendizagem sem importância.



Fonte: Fipec/ Benefícios econômicos e sociais do estágio e da aprendizagem profissional

ampliar a oferta de vagas de aprendizagem (**Quadro 1**), tendo como base sua experiência de mais de 500 mil jovens inseridos no mundo do trabalho, desde 2005. São propostas de aprovação simples e implementação rápida, que dependem só de decisões administrativas, pois não alteram o espírito ou a substância da lei atualmente em vigor. “Acreditamos que, uma vez adotadas, tais medidas possibilitarão criar em torno de 150 mil novas vagas de aprendiz, já nos primeiros dois anos. É falácia dizer que a lei precisa ser refeita. Entendemos, sim, que deva ser aprimorada. Para tanto, apoiamos de forma contundente o projeto do deputado federal Marco Bertaiolli”, afirma Humberto Casagrande.

4. VALIDAR os cursos com uma única solicitação à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). “Cada novo curso proposto tem de ser registrado individualmente, cumprindo uma burocracia que sujeita o pedido a vários registros, o que demora e atrapalha.”

5. INCLUIR a comprovação da obrigação de cumprimento de cota como requisito nas contratações de empresas fornecedoras do Estado. “As concorrências públicas exigem vários documentos das empresas. Entendemos que devam incluir também essa comprovação.”

6. ALTERAR a base do cálculo da cota da aprendizagem. Hoje, o cálculo é complexo e leva em conta vários parâmetros, como

consultas ao Calendário de Ocupações, ao Cadastro das Ocupações Nacionais, etc. “Nossa sugestão é compor as cotas de aprendizes tendo por base o número de funcionários: até 999 funcionários, cota de 4%; de mil a 2,5 mil, cota de 3,75%; de 2.501 a 5 mil, cota de 3,5%; de 5.001 a 7,5 mil, cota de 3,25%; acima de 7,5 mil, cota de 3%.”

7. INCLUIR no banco de dados de qualificação os vários órgãos que tratam das demandas sociais, para fins de triagem de candidatos às vagas.

8. PADRONIZAR a atuação da auditoria do Trabalho. “Esse é um problema sério. Os auditores têm independência para interpretar a lei segundo seu entendimento, o que faz surgir vários países em um só. A unificação é necessária.”

CONVOCAÇÃO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS



Impossibilitado de comparecer ao seminário **Aprendizagem no Brasil – Perspectivas**, o deputado paulista

Marco Bertaiolli enviou um vídeo para justificar a ausência. Nele, resumiu os principais pontos de aperfeiçoamento da Lei da Aprendizagem a serem incluídos em seu projeto. Conforme afirma, as mudanças “poderão oferecer a oportunidade da primeira experiência profissional a um contingente de 3 milhões a 4 milhões de jovens brasileiros”. Entre as medidas previstas, ele propõe a autorização para que microempreendedores individuais (MEIs) contratem aprendizes, o que não consta na legislação atual, que contempla apenas empresas de médio e grande porte. O texto final do projeto foi elaborado depois de vários encontros com segmentos envolvidos na causa da aprendizagem. Afirma o parlamentar que, com a inclusão das MEIs, “vamos gerar emprego, renda, além de visar à boa formação com garantia de direitos para esses jovens.”

Uma das reuniões teve a participação de representantes do setor jurídico do poder público e foi objeto de reportagem no site da Câmara Federal. Diversos presentes enfatizaram o valor da aprendizagem para qualificar o capital humano e abrir perspectivas às novas gerações, alinhando-se aos que apoiam o aperfeiçoamento da atual legislação. “No Rio de Janeiro, estamos perdendo os jovens para o tráfico. E o tráfico paga bem”, pontuou o deputado carioca Wla-

dimir Garotinho. “Acredito que educação e trabalho são os caminhos certos para recuperar esses jovens.”

Guilherme Afif Domingos, ex-presidente do Sebrae e assessor especial do ministro da Economia, Paulo Guedes, destacou que o país já conta com mais de 8 milhões de MEIs e acrescentou, depois de lembrar que o desemprego é estrutural e não conjuntural: “Defendo que o MEI, que está em toda parte do nosso país, possa ter um funcionário e um aprendiz.” Autor da lei de 2000, Ricardo Tadeu da Fonseca, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Paraná, também defende a concessão de incentivo fiscal para as pequenas e microempresas. “Precisamos diminuir os encargos. Podemos criar uma regra para que o jovem possa ser contratado no bairro, onde há atividade empreendedora.”

O deputado também reuniu na Câmara Federal representantes da sociedade civil e de entidades empresariais. “Temos a responsabilidade de fazer com que o jovem encontre as portas do mercado de trabalho abertas, para que possa aprender uma profissão e ter uma renda, ao mesmo tempo em que estuda e se qualifica”, disse. Entre as propostas, ele inclui a utilização do ensino à distância “para que mais jovens tenham oportunidades de conquistar o sonho do primeiro emprego”. Para ele, após 20 anos, “o mercado de trabalho mudou muito e precisamos estar em consonância com a nova dinâmica da economia.”

RICO PAINEL DE SUGESTÕES E AVALIAÇÕES DA APRENDIZAGEM

A REVISTA DO CIEE | EMPRESAS reproduz trechos dos pronunciamentos dos participantes para compor um painel indicativo da relevância dos aspectos abordados no seminário *Aprendizagem no Brasil-Perspectivas*.



“O MP ENTENDE QUE A ENTIDADE FORMADORA EXERCE PAPEL IMPORTANTÍSSIMO, E NÃO PODE SER EXCLUÍDA DESSA RELAÇÃO TRIANGULAR”

» **Rosemary Fernandes**

Moreira, coordenadora regional da Coordinfância na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região

Visão do Ministério da Economia

Para **Rodrigo Zerbone Loureiro**, subsecretário de capital humano do Ministério da Economia, a importância do programa de aprendizagem está no cerne da visão estratégica da pasta para a economia. “O nosso desafio se inicia com a desburocratização regulatória. É importante que todos os atores do processo tenham agilidade e o Estado não trave iniciativas e a adequação entre a demanda real do setor e a oferta de cursos e oportunidades de aprendizagem”. Loureiro representou Fernando de Holanda Barbosa Filho, secretário

de Políticas Públicas para o Emprego.

“No âmbito de governo falta um ator dentro desse processo, que trabalhe uma política ativa de engajamento das empresas de forma complementar, sob a perspectiva da melhoria efetiva da produtividade e do capital humano”, afirmou Loureiro. “Nosso foco é desarmar alguns travamentos regulatórios para que a aprendizagem ganhe agilidade, e as empresas, mais opções para trabalhar com programas que entendam como adequados às suas necessidades.”



Visão do Ministério Público do Trabalho

Rosemary Fernandes Moreira, coordenadora regional da Coordinfância na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, destacou que “a aprendizagem, única política pública brasileira de profissionalização e inserção de adolescentes no mercado de trabalho, é da maior importância para o combate ao trabalho infantil”. Ela analisou várias questões em debate.

» *Cálculo de cotas.* O método atual é uma fragilidade da política pública que está contida em decreto e, portanto, é passível de modificação. “O MPT é favorável a que o cálculo seja feito considerando todas as funções que existem no estabelecimento, independente do critério de formação profissional, pensamento compartilhado pelo CIEE.”

» *Entidade formadora.* Atualmente, a aprendizagem é efetuada de forma triangular: a entidade formadora, a empresa e o aprendiz. “O MP entende que a entidade formadora exerce papel importantíssimo, e não pode ser excluída dessa relação triangular”, diz Rosemary, considerando que o objetivo da aprendizagem é não só a qualificação técnica, mas também a humana e a socialização. “A aprendizagem metódica na própria empresa já existiu anteriormente e foi abolida, porque havia inúmeras irregularidades. Não podemos ter retrocesso, voltando a situações que não funcionaram. Vale lembrar que a entidade formadora tem por dever zelar para que realmente ocorra não só a qualificação técnica, mas também o desenvolvimento socioemocional.”

Visão da Anamatra



A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) acredita que o ponto inicial da discussão deve ser o entendimento do que é e do que não é lei, conforme esclareceu o juiz **Marcelo Charmone**, representando a juíza Patrícia Almeida Ramos, secretária geral da associação. “A aprendizagem não é mão de obra barata. É um instrumento de inserção do jovem no mercado de trabalho”, destaca Charmone, para quem essa é a leitura correta a ser feita nas alterações da Lei da Aprendizagem que estão em debate e que, na opinião dele, devem reforçar as normas sobre a segurança do trabalho do aprendiz.

Visão da Auditoria Fiscal

A auditora fiscal **Sandra Morais de Brito Costa**, coordenadora da aprendizagem profissional da Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, ressaltou que o desafio do Estado é inserir um milhão de jovens e adolescentes na aprendizagem. “Se não fosse o projeto Jovem Aprendiz, não conseguiríamos engajar pessoas que querem, realmente, aprender”. Para ilustrar a visão das empresas, ela apresentou um vídeo com depoimentos de executivos da Unilever, Loren-

zetti, Bradesco, Volkswagen e outras. Cada qual ao seu modo, os executivos explicaram como e por que têm nos jovens verdadeiros celeiros de talentos, e como é valiosa a contribuição que oferecem. “Na questão do cálculo, considero relevante a sugestão colocada pelo CIEE, assim como a de conceder base mais objetiva à análise fiscal”. Sandra destaca que, para a auditoria do Trabalho, “a questão da validação de cursos é também muito importante”, e tem que ser olhada com empenho.



Visão empresarial

Patricia Pugas, diretora executiva de gestão de pessoas, relatou como o Magazine Luiza vem administrando o programa de aprendizagem. “Houve época em que era visto como uma questão de cumprimento de cotas. Mas, em função do papel social assumido pela empresa, revisitamos o tema.” Todos gostavam do programa, os gestores falavam muito bem dos seus aprendizes, mas havia restrições. Entre elas, a questão do *headcount* (indicador que representa a quantidade de colaboradores de uma empresa; em tradução livre, a “contagem de cabeças”), e de dúvidas sobre como o aprendiz poderia figurar em determinados setores, diante de limitações de horário, entre outras. “Havia necessidade de conscientização. Os nossos gestores precisaram entender que o trabalho do jovem aprendiz tem natureza e proposta diferentes, e por isso ele não pode ser tratado como os demais colaboradores.”

Começamos com a sensibilização dos nossos gestores em relação ao entendimento da função social e da natu-

reza do programa, e a tratar o aprendiz de forma diferente. Iniciamos um programa de efetivação quase compulsória, levando em conta o interesse do jovem em permanecer. Efetivar o aprendiz ao final do contrato faz parte da natureza da nossa empresa, que é grande, cresce muito e acomoda a demanda, mas sabemos que tal decisão é impossível, no âmbito geral. São providências que estavam no nosso domínio, mas não há receita comum a todos.”

Patricia entende que ainda há muito a discutir em torno do tema, mas aponta o que julga inafiançável. “O programa de aprendizagem é muito bom, excelente. Tem uma função social relevante. As empresas têm de compreender que também são entes sociais, e devem fazer esse papel na sociedade. É a oportunidade de formar o jovem com o perfil adequado à sua cultura, à sua trajetória, às suas necessidades. O programa de aprendizagem é bom para o jovem, bom para a empresa, e bom para o país.” ☒

Jacyra Octaviano
com colaboração de Giorgia Marcucci



“AS EMPRESAS TÊM DE COMPREENDER QUE TAMBÉM SÃO ENTES SOCIAIS, E DEVEM FAZER ESSE PAPEL NA SOCIEDADE.”

» **Patricia Pugas,**

diretora executiva de gestão de pessoas do Magazine Luiza

Todo mundo está curtindo!



Criação CIEE

Siga o CIEE nas redes sociais e fique sempre atualizado.

✓ *Oportunidades*

✓ *Dicas*

✓ *Carreira*

✓ *Atualidades*

✓ *Comportamento*



www.ciee.org.br • Telefone: 3003-2433*

*O custo é de uma ligação local em qualquer região do país, mesmo que solicite o DDD.



» STARTUPS

TRILHA PARA O SUCESSO

Mesmo numa era marcada pela inovação e pela chegada dos millennials ao mercado de trabalho, algumas verdades persistem. Uma delas: a cultura organizacional pode fazer a diferença entre o sucesso e o fracasso, seja em uma grande empresa ou num pequeno empreendimento. Mas, mesmo respeitando o espírito de certas tradições, é preciso adaptá-las aos novos tempos. É o que acontece com a chamada cultura startup, que está em processo de construção com analistas buscando pontos comuns no histórico dos negócios que sobrevivem e daqueles que não emplacam. O advogado André Arcas, empreendedor e coach, é um deles e decidiu divulgar cinco passos para auxiliar quem é novato no mercado, os quais estão resumidos abaixo.

1. Esqueça o plano de negócios. As projeções de longo prazo foram trocadas pela metodologia lean. A ideia é validar as premissas básicas de um negócio ou projeto, com pequenos experimentos, antes de investir nele, o que resulta em menos gastos de tempo e dinheiro, e possibilita fazer os ajustes necessários. Exemplo: para testar um novo produto ou serviço usar a própria base de clientes e enviar um e-mail marketing sugerindo que se cadastrem numa lista de espera. Se não houver aderência, essa pode não ser uma boa ideia.

2. Pare de punir o erro. No mundo corporativo, dependendo do tamanho, o erro pode custar até o emprego. Mas, para ser criativa, uma pessoa deve estar aberta à possibilidade de se enganar, ou seja, uma cultura de inovação precisa abraçar o erro. Errar, especialmente em ambiente controlado, é a melhor maneira de aprender.

3. Não confunda criação com gestão. São coisas diferentes e, por isso, é importante colocar as pessoas certas à frente de cada uma das áreas. Na essência, o bom gestor otimiza resultados e recursos em um contexto estático (o mercado, os concorrentes, o produto e os processos estão dados; ele precisa extrair o máximo disso). Já o empreendedor é um desbravador de possibilidades, que pensa de maneira flexível e integrada, testando constantemente novos caminhos.

4. Flexibilidade para mudar de rumo. Companhias tradicionais, muito em função de terem sido criadas em um contexto analógico, têm processos e estruturas organizacionais mais rígidas. Nas startups tudo é mais

maleável, o que permite uma agilidade muito maior para promover mudanças e reagir a alterações drásticas de mercado – característica fundamental num mundo acelerado.

5. Compreenda que nada é para sempre. Muitas vezes, o produto que levou ao sucesso é a pedra no caminho da sobrevivência da empresa. A saída é matá-lo, pois, se não inovar, provavelmente outra companhia tomará seu lugar. Exemplo: a gigante Blockbuster, locadora de filmes em fita e CD com uma grande e fiel clientela, morreu em pouquíssimos anos, vítima da incapacidade de avaliar tendências de mercado. A grande ironia é que, em 2000, rejeitou a proposta para comprar uma tal de Netflix, por achar o streaming de filmes *nichado* demais.



» CARREIRA

A ONDA DA CIÊNCIA DE DADOS

Dados e pessoas: essas são as bases da segunda onda da transformação digital. “Diante disso, o profissional que alia tecnologia da informação com a inteligência no gerenciamento dos dados tem um futuro promissor”, afirma George Paiva, diretor de recursos humanos da Orange Business Services para a América Latina. Ele cita um estudo da consultoria Constellation Research que traz números interessantes: 75% das 105 companhias entrevistadas desenvolviam atividades de análise de dados, e um terço estava aumentando significativamente os investimentos na área. “Se há dois anos esse assunto já era relevante para o mundo corporativo, hoje ele se tornou essencial”, avalia Paiva.

Segundo o site glassdoor.com, a ciência de dados é a profissão número 1 dos Estados Unidos em 2019, correspondendo a cargos designados por arquitetura de dados, análise de inteligência de negócios, engenharia de dados e até mesmo ciência da



[1]

“OS CIENTISTAS DE DADOS BUSCAM UTILIZAR, DE MODO EFICIENTE, FERRAMENTAS MATEMÁTICAS E COMPUTACIONAIS PARA AUXILIAR NO PROCESSO DE EXTRAÇÃO DE CONHECIMENTOS A PARTIR DE DADOS, AUXILIANDO, PRINCIPALMENTE, A TOMADA DE DECISÕES.”

» Gustavo Nonato,

professor do Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação (ICMC) da USP, em São Carlos/SP.

computação. O Brasil ainda não conta com levantamento sobre essa carência de profissionais aptos a extrair informações úteis ao negócio entre a infinidade de dados disponíveis na web, mas quem atua na área percebe a falta de recursos humanos capacitados. Para se ter ideia da demanda na área, vale citar novamente a situação do mercado de trabalho dos Estados Unidos: em 2018, a escassez oscilava entre 140 a 190 mil profissionais, número que só tende a crescer.

Várias instituições de ensino brasileiras já oferecem o curso específico de ciência de dados e a mais recente a entrar nessa onda foi a Universidade de São Paulo (USP). Entretanto, a formação em ciência da computação, matemática, estatística, engenharia ou áreas correlatas também preenchem os requisitos para o sucesso na carreira. O mais importante é a visão estratégica, o olhar para tendências, o “pensar fora da caixa”, a curiosidade e a vontade de solucionar problemas.

» PERFIL ETÁRIO

CRESCER O NÚMERO DE SESENTÕES NA ATIVA

Com a perda do bônus demográfico, a população brasileira está passando por um processo de envelhecimento: o número de pessoas com mais de 60 anos, que era de 7,32% nas estatísticas do IBGE 2010, chega este ano a 9,52% e, segundo as projeções, deve bater em 25,5% em 2060. Essa inversão também provoca mudanças no mercado de trabalho. Se antes os profissionais se aposentavam na faixa dos 50 a 60 anos ou mais, agora muitos se reinventam e se mantêm na ativa. No Ministério da Economia, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) indica que o número de trabalhadores na faixa dos 65 anos ou mais com carteira assinada subiu de 484 mil em 2013, para 649 mil em 2017 – salto de 43% em quatro anos.

As empresas começaram a entender que profissionais de uma faixa etária mais elevada agregam valor ao negócio, com maior nível de comprometimento e, em geral, melhor qualificação, fruto de experiências anteriores, analisa Sullivan Franca, presidente da Sociedade Latino-Americana de Coaching (SLAC). Prevendo que a reforma da Previdência deverá acentuar essa tendência, ele aponta, como ponto positivo da diversidade etária, a relação entre gerações, com os veteranos contribuindo para a formação dos mais jovens e estes atualizando os mais velhos. Exatamente como acontece com a presença de estagiários e aprendizes no ambiente corporativo. ⊗



QUANDO O FRACASSO LEVA AO SUCESSO

CIEE PROMOVE O #DEU RUIM PARA LEVAR AOS JOVENS AS LIÇÕES QUE PODEM SER EXTRAÍDAS DE PROJETOS QUE ACABARAM EM NADA.



Deu ruim? Calma lá! Pode ser um bom começo para você se dar bem. Essa é a mensagem final extraída do bate-papo #Deu Ruim, que reuniu feras da área de comunicação empresarial no Teatro CIEE e jovens estudantes, estagiários e aprendizes, para um encontro fora dos padrões usuais. Em vez de mostrar cases de sucesso, o CIEE optou por oferecer aos jovens relatos de experiências que deram errado. Conclusão: é possível aprender com as falhas e aplicar a experiência para colher êxitos futuros.

Os relatos de Alexandra Gomes (gerente de inovação digital da Unilever, ex-estagiária CIEE), Cristiano Ruiz (diretor de operações do Banco Original), Guilherme Levy (fundador e diretor de operações da Embed) e Rodrigo Roccasecca (fundador e diretor de operações da Dracco Publicidade) focaram em experiências de mudanças de rumos de atividades profissionais, os impactos negativos daí resultantes e, comum a todos, o caminho que os levou a dar volta por cima: autocrítica e perseverança.

A cada conclusão, o intermediador Leandro Queiroz (head de inovação e empreendedorismo do Faap B. Hub) acrescentava importantes aspectos de vivência profissional, com exemplos enriquecedores. A íntegra do encontro está disponível no canal youtube da TV CIEE (www.youtube.com/oficialciee). Foram exemplos preciosos para os jovens que ocupavam a plateia. O estudante Danilo Rodrigues, sorteado para estagiar durante



“ESQUECEMOS QUE PARA ALCANÇAR SUCESSO HÁ INFINITAS HISTÓRIAS DE FRACASSO.”

» **Leandro Queiroz,**
head de inovação e
empreendedorismo do Faap B. Hub



“TER CONFLITO NA VIDA E NA PROFISSÃO É DIFÍCIL DIGERIR, MAS É NATURAL.”

» **Alexandra Gomes,**
gerente de inovação digital da Unilever,
ex-estagiária CIEE

um dia no CIEE, avaliou as lições aprendidas para a reportagem da TV CIEE sobre o evento: “Não desistir e buscar cada vez mais aquilo em que você acredita.” Por agora, aproveite algumas dicas (resumidas) oferecidas pelos participantes.

Leandro Queiroz, brilhante na condução do encontro: “Vivemos uma era complicada, que obriga a buscar cada vez mais o sucesso. Pensamos alcançar sucesso, e esquecemos de preparar a nossa jornada. Esquecemos que para alcançar sucesso há infinitas histórias de fracasso, o qual, às vezes, é um valioso elemento para o sucesso, porque traz aprendizado”.

Alexandra Gomes, que jogou para o alto o cargo de diretora de operações em momento de sucesso na carreira: “Concluí que tudo o que planejei para a minha carreira tinha dado ruim. Tudo estava bem, a empresa, os colegas, tudo, mas eu estava no modo automático. Trabalhar, pagar contas, trabalhar... Saí da cultura de agência e fui para a indústria. Estou adorando. Tudo diferente: a corporação, o ambiente, a cultura. Entendi que estava num momento de transformação. Ter conflito na vida e na profissão é difícil digerir, mas é natural”.

Cristiano Ruiz, a quem a dedicação exagerada ao trabalho rendeu um divórcio: “Deu ruim tem a ver como reagimos diante de determinadas situações, e o que aprendemos com isso. Eu ficava mais na agência do que na minha casa. Perdi a festa surpresa do



meu aniversário. Meu casamento foi para o saco. Vestir a camisa, gostar da empresa, das pessoas não é tudo. Você deve gostar também de você mesmo. A partir da separação, tracei outros propósitos, como consumir mais informações relevantes e viajar”.

Guilherme Levy, que deixou a agência África para respirar novos ares, meio que quebrou a cara, voltou e, mais uma vez, saiu: “Deixei um mercado bem confortável e fui para uma experiência que eu não estava curtindo. Deu ruim, mas eu tinha de continuar e entregar o projeto, que era um grande evento. Por mais que eu não gostasse, transformei em experiência, e o evento foi ótimo. Voltei para a agência África e reassumi tudo o que eu disse não mais desejar. Sai novamente, mas não com sentimento de deu ruim. Fui empreender, com o que estou sempre aprendendo”.

Rodrigo Roccasecca, que acumulou, no mínimo, três quase falências, deu volta por cima, e por cima continua: “Comecei a trabalhar com meu pai e, quando deu ruim, éramos dois ferrados na mesma casa. Daí fundei a Dracco, em sociedade com o André Pandaleo. Tomamos três calotes seguidos. Não sabíamos administrar. Saímos de uma bolha, que era só comunicação, e tivemos de aprender a entender outros cenários. Depois de dar ruim em situações como essa, temos que olhar ‘do alto’ para enxergar tudo o que o negócio envolve e, então, a solução virá”. ☒

Giorgia Marcucci



“DEIXEI UM MERCADO BEM CONFORTÁVEL E FUI PARA UMA EXPERIÊNCIA QUE EU NÃO ESTAVA CURTINDO. DEU RUIM.”

» **Guilherme Levy,**
fundador e diretor de operações
da Embed



“TEMOS QUE OLHAR ‘DO ALTO’ PARA ENXERGAR TUDO O QUE O NEGÓCIO ENVOLVE E, ENTÃO, A SOLUÇÃO VIRÁ.”

» **Rodrigo Roccasecca,**
fundador e diretor de operações da
Dracco Publicidade



“DEU RUIM TEM A VER COMO REAGIMOS DIANTE DE DETERMINADAS SITUAÇÕES, E O QUE APRENDEMOS COM ISSO.”

» **Cristiano Ruiz,** diretor de operações do
Banco Original



INTOLERÂNCIA POLÍTICA NAS EMPRESAS

PESQUISA APONTA QUE ESSE É O NOVO TIPO DE DISCRIMINAÇÃO QUE ESTÁ CRESCENDO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

Muito se debate e até se critica a discriminação racial, social ou de gênero, mas uma pesquisa recente revela que o problema ganhou outro componente de peso: a orientação política. Talvez mais um sinal dos tempos de polarização, quando não de intolerância, vividos não só no Brasil como em vários outros países, e que agora avança no ambiente corporativo, com potencial para, se não for bem trabalhado, prejudicar os resultados do negócio. A lei ajuda – caso da criminalização do racismo há 30 anos, e da homofobia desde 2015. Mas não basta. São fundamentais iniciativas voltadas ao corpo funcional, visando à conscientização e disseminação de informações sobre o valor da

QUAL O TIPO DE DISCRIMINAÇÃO VOCÊ PRESENCIOU NA EMPRESA?

» O levantamento aponta que profissionais presenciaram, **uma ou mais vezes, situações de discriminação** nas organizações em que trabalham.



Orientação política



Peso ou altura



Idade



Orientação sexual



Identidade ou expressão de gênero



Cor ou etnia

diversidade tanto para as organizações quanto para a sociedade.

O dado é da pesquisa inédita *A diversidade e inclusão nas organizações do Brasil*, realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje). Entretanto, Hamilton dos Santos, diretor geral da Aberje, acredita que esse tipo de bullying é mais uma decorrência do momento político do que propriamente do clima organizacional das corporações. “Apesar de entendermos que estamos vivendo um momento intenso de polarização política, é preciso que líderes e gestores fiquem atentos para que eventuais conflitos não se tornem crônicos e contaminem a organização como um todo”, aconselha.

A boa notícia é que um percentual próximo de 90% afirma que nunca sofreu qualquer tipo de discriminação na organização em que trabalha. Falando agora apenas dos cerca de 10% que estão fora desse grupo, algumas conclusões revelam surpresas: 36% sofreram discriminação relacionada à orientação política; 29% à idade; e 24% a altura e peso. Nota da Aberje destaca que “os resultados da pesquisa evidenciam os esforços e o bom trabalho no campo da diversidade e inclusão que vêm sendo realizados pelas organizações”. Tanto é verdade que 57% dos profissionais acreditam que programas nessa área foram ampliados ou se tornaram mais evidentes nas empresas, incluindo canais de denúncia contra práticas abusivas.

A Aberje também buscou identificar as razões que levam as organizações a implementarem programas e outras iniciativas de inclusão. Constatou que as principais são: melhorar a imagem e reputação organizacional (68%), contribuir para as mudanças estruturais da sociedade (63%), aumentar a eficiência interna (57%), qualificar

a cultura organizacional (54%) e desenvolver soluções inovadoras (47%). Os setores eleitos para tais programas são prioritariamente comunicação, recrutamento e seleção, e treinamento e desenvolvimento.

Quando a pesquisa sai do foco da experiência pessoal e questiona sobre situações de discriminação presenciadas pelos entrevistados, os números confirmam o predomínio de intolerância à orientação política, com percentual 55%, seguido por orientação sexual (49%) e peso ou altura (42%), conforme o quadro 1. Para Santos, pelo fato de a homofobia ter sido criminalizada e cada vez mais empresas adotarem programas de diversidade e igualdade de gênero, o preconceito dentro das organizações tende a diminuir, assim como aconteceu com a cor ou a etnia. Os participantes demonstram satisfação em relação à diversidade na organização em que trabalham, como ao concordarem que as pessoas, independentemente de suas diferenças, são tratadas respeitosamente nos respectivos departamentos (89%) e na empresa (69%).

As lideranças também aparecem bem na fita, em razão do incentivo à aceitação na equipe de pessoas com diferentes características (45%) e do estímulo à investigação de denúncias sobre tratamento injusto ou preconceituoso (44%). Para os entrevistados, entretanto, os líderes têm falhado em dois aspectos: não auxiliam os funcionários a reconhecer preconceitos que levam a atitudes e ações discriminatórias e excludentes no local de trabalho (52%) e não formam equipes com características diversas para atuação conjunta (45%).⁽¹⁾



[1]

“APESAR DE ENTENDERMOS QUE ESTAMOS VIVENDO UM MOMENTO INTENSO DE POLARIZAÇÃO POLÍTICA, É PRECISO QUE LÍDERES E GESTORES FIQUEM ATENTOS PARA QUE EVENTUAIS CONFLITOS NÃO SE TORNEM CRÔNICOS E CONTAMINEM A ORGANIZAÇÃO COMO UM TODO”

» **Hamilton dos Santos**, diretor geral da Aberje

A PESQUISA

» Entrevistados: **269 profissionais de 124 corporações**, que figuram entre as maiores e melhores do país, totalizando um faturamento da ordem de **R\$ 1,24 trilhão (18,3% do PIB 2018)**.



iniciativa privada



sediadas no Estado de São Paulo



com mais de 1.000 empregados

» Delas: **66% têm programa de diversidade e inclusão**, com destaque para:



pessoas com deficiência



identidade de gênero



cor/etnia



orientação sexual

» QUALIDADE

Já começou a escolha dos melhores estágios 2019

ESTÁ MARCADA PARA ABRIL DE 2020 A ENTREGA DO 11º PRÊMIO CIEE MELHORES PROGRAMAS DE ESTÁGIO, SEGUNDO PESQUISA COM OS PRÓPRIOS ESTAGIÁRIOS.

Com as inscrições recebidas, está concluída a primeira etapa do processo para a escolha dos vencedores do 11º Prêmio CIEE Melhores Programas de Estágio. O ranking é resultado de uma parceria entre o CIEE, a Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seccional de São Paulo (ABRH/SP) e o instituto Ibope Inteligência. Para chegar ao ranking final, o Ibope realizará um levantamento do nível de satisfação e do comportamento dos jovens em treinamento prático nas empresas e órgãos públicos concorrentes com, no mínimo, dez estagiários contratados em parceria com o CIEE. Os da-

dos serão coletados por meio de respostas sigilosas dos jovens estagiários e, posteriormente, analisadas pelos técnicos do instituto.

O ranking final compreenderá o grupo dos participantes que atingirem os melhores índices na avaliação dos próprios estagiários, de acordo com critérios qualitativos. No total, serão homenageados 18 órgãos públicos, 36 empresas privadas e mistas, e seis entidades do terceiro setor. Também serão destacadas duas organizações públicas, uma do terceiro setor e cinco da iniciativa privada com maior número de estagiários contratados.

Segundo os organizadores, o objetivo do prêmio é reconhecer as boas práticas de estágio e promover troca de experiências entre as organizações de todo o país que abrem as portas do mundo do trabalho para estudantes de nível médio, técnico e superior (*). A divulgação dos resultados e entrega de troféus estão marcadas para 14 de abril de 2020 para organiza-

ções públicas e entidades do terceiro setor, e dois dias depois (16) para as empresas privadas ranqueadas. As organizações que atenderam aos critérios de regulamentação receberão a síntese de avaliação do programa de estágio.

De acordo com depoimentos de vencedores de edições anteriores, o Prêmio CIEE Melhores Programas de Estágio já se tornou tradicional entre as organizações que valorizam – e buscam cada vez mais qualificar – a preparação das novas gerações de profissionais. Entre os pontos positivos, apontam que o troféu torna a organização mais atraente na captação e recrutamento de estudantes interessados em complementar o aprendizado teórico com a prática profissional. Já os jovens passam a reconhecer o prêmio como um indicativo de que, selecionado por uma das vencedoras, receberão uma efetiva e eficaz capacitação para o ingresso no mundo do trabalho.

(*). *Exceto RS, SC, PR, MG, RJ, ES e PE.*



CATEGORIAS DO PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS DE ESTÁGIO

- » Organizações públicas: federais, judiciário, estaduais e municipais
- » Empresas privadas e de economia mista: agronegócio, comércio, indústria, serviços financeiros, e securitários e outros serviços)
- » Terceiro setor
- » Subdivisão: Os vencedores serão dividido, ainda, em subcategorias com base no número de estagiários contratados: de 10 até 50; 51 a 300; mais de 300.

CALENDÁRIO

2019

» 5/09 a 16/10 ✓

Período de inscrições abertas para empresas

» 24/10 a 13/12

Respostas dos estagiários à pesquisa

2020

» 14/4 e 16/4

Entrega dos prêmios no Teatro CIEE

» COMUNICAÇÃO

TV CIEE segmenta a grade em nichos



Lançada em maio do ano passado, a TV CIEE está com uma programação toda dedicada aos jovens no YouTube. Na etapa piloto, o canal mesclava vídeos institucionais com outros mais descolados. O plano agora é dividir as atrações para que o algoritmo (inteligência artificial do YouTube) facilite o acesso dos diferentes públicos. Os vídeos institucionais, voltados a empresas, escolas e público em geral, ficarão hospedados numa página exclusiva do Portal CIEE. Em breve, haverá novidades nesse nicho, com a disponibilização de novos vídeos para empresas, órgãos públicos e outros interessados. Ou seja, haverá um rico cardápio de palestras, seminários, bate-papos, lançamentos, eventos do CIEE e outras atrações, à disposição do internauta para acesso gratuito.

» Inscreva-se no site www.ciee.org.br e clique no sininho da TV CIEE para receber notificações sempre que novos vídeos chegarem ao canal.

» FUTSAL

Competição movimentada o esporte intercolegial



Até 11 de novembro, acontece a Copa Intercolegial CIEE Jovem Pan, que vai colocar em campo 150 equipes de futsal, divididos em 128 times masculinos e 32 femininos da categoria sub-16. Os jogos acontecem em vários locais da capital paulista, sempre após as 18h15 para não prejudicar a jornada escolar. Serão premiadas várias categorias nas modalidades masculina e feminina. Essa é a primeira vez que o torneio conta com patrocínio do CIEE e apoio do Bradesco.

» **Mais informações:** www.ciee.org.br



➤ No ginásio do Morumbi, a abertura da competição no dia 11 de setembro.

» SAIBA MAIS

O agente de integração e seu papel no estágio

De acordo com o § 1º do artigo 5º da Lei do Estágio, cabe ao agente de integração:

- I – identificar oportunidades de estágio
- II – ajustar suas condições de realização
- III – fazer o acompanhamento administrativo
- IV – encaminhar negociação de seguro contra acidentes pessoais
- V – cadastrar os estudantes.

O § 2º veda a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

O CIEE, que é o maior e mais antigo agente de integração do país, oferece ainda uma ampla série de serviços gratuitos aos estudantes, como cursos online, palestras, seminários, feiras setoriais, atividades esportivas e culturais.

» **Para saber mais:** www.ciee.org.br

» ACOLHIMENTO

Banco de talentos do CIEE inclui imigrantes e refugiados

Latinos, africanos e asiáticos. Essas são algumas das origens dos estudantes que estão estagiando atualmente pelo CIEE, em parceria com empresas de diversos segmentos, com destaque para órgãos públicos e instituições financeiras. O perfil de quem escolhe o Brasil como país de adoção é variado. Fazem parte desse contingente desde pessoas que enfrentavam dificuldades por circunstâncias políticas ou econômicas, e precisaram sair do local de origem, até outras que chegaram por outros motivos, e aqui encontraram familiares e amigos já estabelecidos.

Adaptados ao português e à cultura brasileira, a maioria dos estrangeiros que são estagiários do CIEE

frequenta cursos superiores como administração e direito. Por concentrar mais oportunidades de trabalho e ser o centro financeiro do Brasil, mais de 70% dos imigrantes se fixou no Estado de São Paulo. Diferentemente de países como Nova Zelândia e Canadá, que contam com políticas para atrair profissionais de outros países com objetivo de suprir uma carência de mão de obra, o Brasil acolhe pouco mais de 750 mil estrangeiros, que contam principalmente com auxílio de familiares, organizações sociais ou entidades filantrópicas, como é o caso do CIEE, que tem entre os beneficiados uma maioria de bolivianos (12%), angolanos (10%) e coreanos (8%) entre os estagiários.



[1]

“O BRASIL É INTERNACIONALMENTE CONHECIDO PELA HOSPITALIDADE. AO OFERECER VAGAS DE ESTÁGIO E PERMITIR A ENTRADA DE ESTRANGEIROS NO MUNDO DO TRABALHO, CONTRIBUÍMOS PARA A INTEGRAÇÃO DESSAS PESSOAS NA SOCIEDADE. NAS EMPRESAS PARCEIRAS DO CIEE, ELAS PASSAM A ENTENDER NOSSA REALIDADE E NOSSOS HÁBITOS.”

» **Marcelo Gallo**, *superintendente nacional de operações do CIEE*

» BALANÇO

Bom semestre para vagas de estágio e de aprendizagem

O número de vagas de estágio e aprendizagem cresceu 6,1% no primeiro semestre do ano, em comparação ao mesmo período do ano passado, segundo dados consolidados do Boletim Estatístico Mensal (BEM) do CIEE. O Centro-Oeste lidera o crescimento, com 7,1% de expansão, seguido por Nordeste (6,6%), Estado de São Paulo (5,6%) e Região Norte (4,5%). Já a contratação de novos estagiários e aprendizes (jovens que participam pela pri-

meira vez de programas de uma das duas modalidades de capacitação profissional) cresceu 0,6% (estágio) e 0,7% (aprendizagem) em junho, comparado ao mesmo período em 2018.

Entre os cursos com maior oferta de vagas, o levantamento aponta que direito, pedagogia e administração, consideradas graduações tradicionais, lideram o topo. Ciências contábeis e engenharia civil vêm em seguida no ranking.

OPORTUNIDADES EM NÚMEROS (JULHO 2019)

248.500
Vagas abertas

208.400
Novos contratos

179.900
Novos jovens no mercado de trabalho

APRENDIZ

47,3% 52,7%

37.400
Novos aprendizes no mundo do trabalho

ESTAGIÁRIO

35,2% 64,8%

142.500
Novos estagiários no mundo do trabalho



No banco de talentos do CIEE, mais correspondentes bancários como certificação pela Acrefi

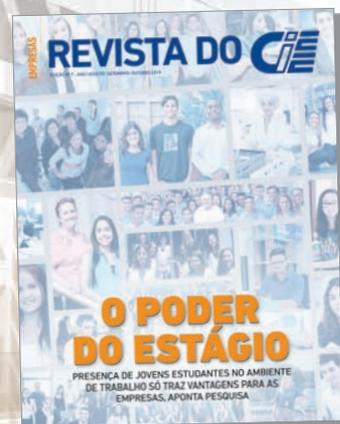
A Associação Nacional de Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Acrefi) firmou parceria com o CIEE para oferecer o Curso de Certificação de Correspondente Bancário. Com a participação de um grupo de 280 jovens cadastrados no CIEE, os cinco encontros ministrados no Polo de Capacitação Vila Marina, em São Paulo/SP, incluíram aulas sobre ética de conduta e boas práticas; sistema financeiro nacional e mercado financeiro; código de defesa do consumidor; matemática financeira; crédito e produto; prevenção à lavagem de dinheiro. No final do curso, os aprovados contarão com um diferencial no currículo: a certificação, que os habilita a oferecer financiamento para clientes no varejo, bancos, entre outras opções. Camile Emily Silva Cabral, estudante matriculada no curso ministrado por profissionais da Acrefi, concorda: "Essa oportunidade com certeza vai abrir muitas portas para mim. Pretendo ter um planejamento financeiro para os próximos anos, para conseguir realizar meus sonhos e ajudar minha família." Hilgo Gonçalves, presidente da Acrefi, afirma que a proposta é incentivar a inserção do jovem no mercado de trabalho. Além disso, a iniciativa está alinhada com pilares da entidade, que incluem educação financeira e compartilhamento de conhecimento. ☒



"AS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS PROCURAM CANDIDATOS QUE TENHAM CONHECIMENTO, HABILIDADE E ATITUDE. TER A INICIATIVA DE ESTUDAR AOS SÁBADOS PARA GANHAR UMA INSTRUÇÃO TÃO IMPORTANTE É ESPECÍFICA CAUSA UMA ÓTIMA PRIMEIRA IMPRESSÃO."

» **Luiz Gustavo Coppola**, *superintendente nacional de atendimento do CIEE.*

A melhor e mais completa fonte de informações sobre estágio e aprendizagem, com destaque para:



- Serviços do CIEE
 - Legislação
- Cases de estágio e aprendizagem em empresas e órgãos públicos
- Mercado de trabalho
- Pessoas de sucesso
- Pesquisas sobre perfil, posturas e aspirações dos futuros profissionais
 - Ações de filantropia
 - Outros temas e novidades de interesse de gestores de RH.

TAMBÉM EM VERSÃO DIGITAL PARA LEITURA E DOWNLOAD EM

WWW.CIEE.ORG.BR

LEIA, ACOMPANHE, COMENTE E DIVULGUE.

ENTREVISTA | BENEDITO GUIMARÃES AGUIAR NETO

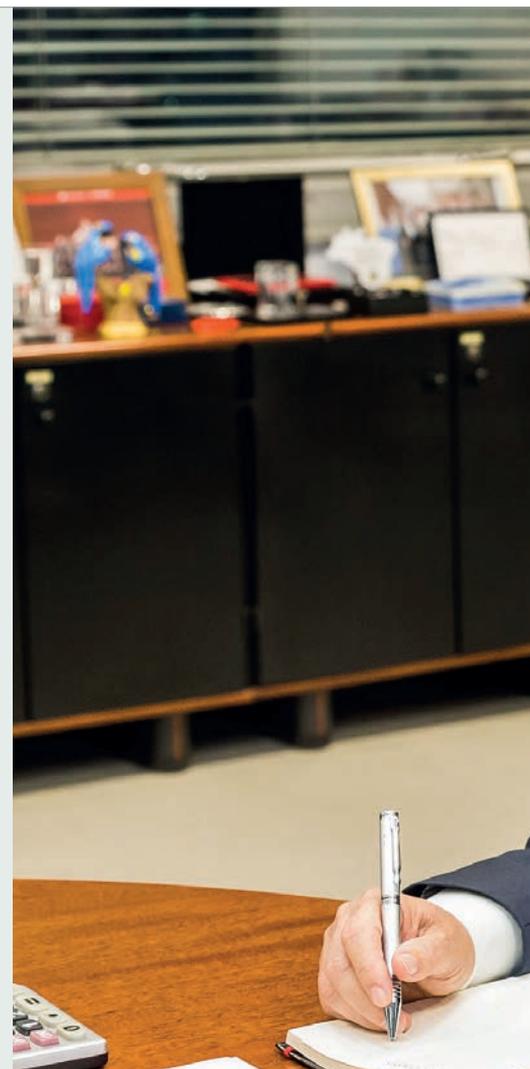
» REITOR DA UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ALUNOS PARA SÉCULO 21

A NOVA REALIDADE DA ECONOMIA PEDE A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS COM VISÃO AMPLA DE MUNDO, APTOS NÃO APENAS EM COMPETÊNCIAS TÉCNICAS, MAS TAMBÉM NORTEADOS POR PRINCÍPIOS ÉTICOS E PELA MISSÃO DE SERVIR À SOCIEDADE.

A Universidade Presbiteriana Mackenzie, que mantém o curso de filosofia – um dos mais antigos do país, criado em 1876 – apresenta muito claramente o perfil de aluno que quer desenvolver: aquele que seja o protagonista de sua formação, com visão ampla de mundo, munido não apenas de competências técnicas, mas, sobretudo, pautado por princípios éticos que norteiem seu desempenho em favor da sociedade.

Essa questão integra a entrevista exclusiva à **REVISTA DO CIEE | EMPRESAS**, concedida pelo reitor Benedito Guimarães Aguiar Neto, à frente da tradicional instituição de ensino desde 2011 e dono de um currículo notável. Acumula os títulos de doutor em engenharia elétrica pela Technische Universität Berlin (Alemanha) e de pós-doutor pela University of Washington (Estados Unidos). Atualmente ocupa a presidência do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras e a vice-presidência regional do Brasil na Organização Universitária Interamericana (OUI), entre outros títulos e funções. Além de traçar o perfil do aluno do século 21 e destacar a importância do estágio, o reitor comenta o atual cenário do ensino superior e os principais desafios da área.



Um dos maiores desafios das universidades é adequar o ensino às exigências do mercado de trabalho. Como o Mackenzie responde a essa questão?

De fato, o grande desafio da universidade é formar alunos que estejam preparados para a dinâmica do mundo do trabalho. Queremos que eles sejam um elemento ativo do processo ensino-aprendizagem, e não simplesmente alguém que esteja em sala de aula apenas para receber informações. Nossa intenção é que sejam protagonistas da própria formação e, assim, temos que desenvolver neles a capacidade de buscar informação e de aprender a aprender.

Um dos objetivos é que o aluno se torne ativo no processo ensino-aprendizagem. Que tipo de profissional ele se



**O ESTÁGIO É
FUNDAMENTAL NO
NOSSO PORTFÓLIO
DE CURSOS.
INTRODUZIMOS A
OBRIGATORIEDADE
DE ESTÁGIO EM
TODOS OS CURSOS,
MESMO QUANDO
AS DIRETRIZES
CURRICULARES
NACIONAIS NÃO
O EXIGEM.**

tornará ao corresponder às expectativas da universidade?

Procuramos preparar um profissional que exerça a liderança sobre algum grupo. Esse é um dos nossos grandes desafios: desenvolver o espírito de liderança do estudante, o espírito empreendedor. Precisamos de profissionais no mundo do trabalho que sejam empreendedores, não necessariamente no sentido de colocar um negócio, mas um empreendedorismo pessoal, em que a proatividade seja uma das características. O outro requisito que estimulamos é que o aluno possa ter uma cosmovisão ampla, com uma percepção não apenas restrita ao local onde está sendo formado, ao ambiente, ao horizonte geográfico onde se encontra ou onde mora, mas que tenha uma visão de mundo maior, ampla, de tal maneira que possa agir fora do seu habitat natural.

É a formação de um perfil profissional global, correto?

Sim, essa visão de mundo é fundamental, sobretudo hoje, quando temos o mundo conectado, e é muito grande a possibilidade de que um aluno se forme aqui e vá trabalhar em outra região do Brasil ou outro país. Procuramos, com algumas ações, dentre elas a internacionalização, trazer essa visão de mundo mais ampla para o nosso aluno. São aspectos muito importantes que trabalhamos com relação ao perfil do século 21.

No que consiste a internacionalização a qual o senhor se refere?

É o investimento em atividades de mobilidade acadêmica internacional para proporcionar ao aluno novas experiências, agregando valor a sua formação e, consequen-

temente, ao exercício da profissão. Assim, a universidade busca parcerias com instituições no exterior para que diploma do Mackenzie seja válido no Brasil e em outro país.

O papel da universidade na formação do estudante século 21 é mais abrangente?

O papel da universidade é criar condições para que o aluno tenha aquilo que chamamos de aprendizagem significativa. O que quero dizer com isso é que o aluno deve ter um propósito na sua formação, que não pode ser vista apenas como uma superação de obstáculos cronologicamente colocados para ele. Não. Esses obstáculos devem ser vistos como desafios que precisam ser vencidos e terão um propósito lá na frente, não encarados apenas como etapas a serem superadas para receber o

diploma. Com isso, quero dizer que visamos mudar a cultura do processo de formação do profissional.

Como fazer essa mudança?

A universidade fará isso por meio do uso de metodologias ativas, de algumas atividades que levem o aluno a ter uma participação como protagonista do processo, a exemplo das ligas acadêmicas, que são grupos de alunos que se unem por livre e espontânea vontade para se aprofundarem – sob a supervisão de um professor – em um determinado tema. Por exemplo, os alunos de administração podem se juntar em torno de estudos relacionados com finanças; os alunos de engenharia, em assuntos aprofundados e complementares sobre concreto armado; e assim por diante. Além do mais, outra ação muito importante é a introdução de projetos integradores.

No que consistem os projetos integradores?

Eles são desenvolvidos pelo aluno ao longo de toda formação acadêmica. O que pretendemos é que, a partir do primeiro semestre, o estudante se engaje num projeto em que possa utilizar o conhecimento científico e tecnológico absorvido na sala de aula, numa determinada disciplina, e que possa aplicar a demandas gerais colocadas para ele. Essa é uma ação contínua. Os projetos integradores permeiam toda a formação acadêmica, do início ao fim. É uma novidade que temos aqui e que poucas universidades, creio, desenvolvem algo parecido. Os projetos de iniciação científica também são já bastante tradicionais no Mackenzie.

Qual é o maior benefício que projetos integradores trazem ao estudante?

O grande objetivo é possibilitar uma integração e síntese de conhecimentos, de tal maneira que o jovem possa colocar a mão na massa, e não ficar restrito apenas ao aspecto meramente teórico da formação, ou seja, que possa associar a teoria à prática, aprendendo ao fazer. Isso é que é importante e um dos objetivos da nossa visão, da nossa política educacional.

Nesse contexto, qual é a contribuição do estágio à formação dos futuros profissionais?

O estágio é uma atividade fundamental no nosso portfólio de cursos. Introduzimos a obrigatoriedade de estágio em todos os cursos, mesmo quando as diretrizes curriculares nacionais não o exigem, já que é uma forma de o aluno perceber, no mundo do trabalho, alguma deficiência na formação teórica que ele esteja tendo ou já teve. É uma oportunidade de ele voltar e realimentar o aprendizado com novos conhecimentos, e de perceber o mundo real em que atuará ao sair da universidade. Portanto, consideramos que o estágio é também uma atividade do desenvolvimento do protagonismo estudantil. Nós o colocamos, tanto quanto as ligas, as empresas juniores e os projetos integradores, como atividade muito importante.

Como o senhor avalia a parceria do Mackenzie com o CIEE?

Avalio de maneira muito positiva. O CIEE é um parceiro histórico da nossa universidade e creio que essa intermediação da universidade para com o setor industrial e de serviços é muito importante e funciona como uma ponte entre a academia e o setor empresarial. O CIEE tem feito isso de maneira muito positiva e essa parceria tem se mostrado bastante frutífera.

O senhor mencionou o valor da aprendizagem significativa. Diante da formação deficiente de muitos jovens, como entender esse processo?

Creio que devemos despertar nos jovens um senso de maior responsabilidade com a sua formação, estimulando o entendimento de que há um significado no processo de aprendizagem, e essa percepção o desperte para o papel que terá quando sair dos bancos da universidade. Esse desempenho está relacionado à responsabilidade social, com respeito ao próximo, com aspectos éticos e morais inerentes ao exercício de sua profissão. Então, queremos que a aprendizagem tenha o significado de servir e não o de ser servido. Esse é o nosso objetivo: que o



aluno tenha consciência do papel de servir à sociedade por intermédio do exercício da sua profissão.

Como avalia o atual panorama do ensino superior?

A avaliação que faço não é tão positiva como gostaria. Na realidade, produzimos conhecimento, mas ele não tem sido necessariamente transmitido para a sociedade, sobretudo quando falamos da área tecnológica. Hoje, o país amarga o 66º lugar em termos de inovação no mundo e o 72º em competitividade. Ora, temos grandes universidades com potencial de gera-



NA QUESTÃO DA INOVAÇÃO, A UNIVERSIDADE BRASILEIRA NÃO TEM A CULTURA DE TRABALHAR COM A INDÚSTRIA E NEM A INDÚSTRIA DE TRABALHAR COM A UNIVERSIDADE.

ção de conhecimento, mas não estamos nos apropriando desse conhecimento para resolver os problemas do país ou para desenvolver produtos e processos inovadores e geradores de riqueza.

Qual é o principal gargalo, em sua avaliação?

O Brasil precisa é de um projeto de Estado para a educação. Muitos programas não são perenes, porque são projetos de governo. É necessária uma política consistente e duradoura para que a educação possa se firmar e aproveitar o potencial que existe na universidade. Temos

bons professores, algumas universidades possuem boa infraestrutura, temos metodologias que nos permitem dizer que avançamos nessa área, embora precisemos progredir...

Como vice-presidente regional do Brasil na Organização Universitária Interamericana, qual sua avaliação do desempenho do ensino superior brasileiro frente aos demais países?

Temos o maior número de universidades na América Latina. Contudo, não há uma qualidade uniforme. Quando nos comparamos com outros países, com PIB menor, verificamos que há uma falta de uniformidade entre as instituições. Dependendo da região onde ela se encontra, há menor investimento e a qualidade de ensino muitas vezes não é comparável à dos grandes centros. Isso não ocorre em outros países da América Latina, onde há certa uniformidade.

Seu discurso de posse, proferido em 2017, destaca que a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação devem estar conectados, sendo imprescindível que o objetivo de desenvolver inovação seja levado a efeito, por meio da parceria entre a academia e o setor empresarial. Como o Mackenzie vem lidando com esse desafio?

Temos sempre procurado interagir com os setores empresariais porque entendemos que, enquanto academia, não pode-

mos desenvolver inovação de forma isolada. Ou seja, na realidade, a inovação não existe se não houver uma demanda que venha do setor empresarial. A universidade é responsável por desenvolver o conhecimento, em alguns casos, é claro, relacionado à pesquisa básica. Mas parte desse conhecimento deve ser referente à pesquisa aplicada e, quando falamos em aplicada, temos que perguntar: aplicada a quê? Deve existir uma demanda do mundo do trabalho, empresarial, e aí entra a grande questão: a universidade brasileira não tem a cultura de trabalhar com a indústria e nem a indústria de trabalhar com a universidade.

Como superar esse impasse?

Com a criação de ecossistemas de inovação, do qual faz parte a academia, juntamente com a indústria e o governo contribuindo e financiando sobretudo a pesquisa básica. Entendemos que a pesquisa aplicada, aquela que vai atender à demanda da indústria, deve ser financiada pela própria indústria. Então, eu diria o seguinte: a inovação tem de ser um trabalho conjunto entre a academia e o setor empresarial.

O senhor destacaria alguma iniciativa do Mackenzie nessa direção?

Sim, estamos implantando um programa chamado Mack Inova, em que desenvolvemos um ecossistema de inovação. Temos vários laboratórios de pesquisas, entre outras iniciativas, com um trabalho em que procuramos interagir com a indústria a fim de sensibilizá-la e mostrar o potencial que temos e, assim, estimular essa interação.

O que espera dos jovens prestes a ingressar num mercado de trabalho globalizado e competitivo?

Esperamos que nossos egressos exerçam sua profissão de maneira responsável e que princípios éticos estejam sempre presentes quando das tomadas de decisão. Temos a expectativa de que a ganância, o lucro fácil, não seja uma realidade na vida dos nossos alunos. ⊗

Maria Carolina Ramos



[1]

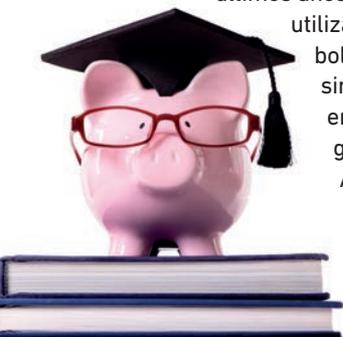
“O OBJETIVO FINAL DA EDUCAÇÃO QUE EU ENTENDO É FORMAR UM BOM PROFISSIONAL, (QUE) VAI SER UM BOM EMPREGADO, BOM PATRÃO, BOM LIBERAL. ESSA É QUE É A INTENÇÃO.”

» **Jair Bolsonaro**,
presidente da República, sobre as críticas e a atuação do Ministério da Educação, em entrevista ao Estadão.

Novos critérios para bolsas de mestrado e doutorado

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município onde a faculdade está instalada, valor estratégico da área de formação, teor da pesquisa e nota obtida pelo curso nos últimos anos. Esses são os quesitos a serem

utilizados pelo Capes na concessão de bolsas de mestrado e doutorado. Há sinalização de que medicina, odontologia, engenharias e computação estão no grupo prioritário, ainda em definição. Além disso, os investimentos serão concentrados no doutorado que, segundo o Capes, tem maior impacto científico do que o mestrado.



Psicologia avança na preferência de cursos

Graduação em psicologia vem ganhando espaço na preferência dos vestibulandos para 2020 e já integra a lista dos cinco cursos mais procurados, ao lado de administração, direito, medicina e medicina veterinária, entre mais de 50 opções. Essa é a conclusão de pesquisa realizada com mais de 10 mil alunos de escolas públicas do Paraná e Santa Catarina. “A importância do relacionamento interpessoal nas relações de trabalho e o crescimento de psicopatologias, como depressão e crises de ansiedade, estão exigindo maior entendimento e compreensão do comportamento humano”, explica Raphael di Lascio, coordenador do curso de psicologia da Universidade Positivo.



» VOCÊ SABIA?

EUA e Reino Unido lideram lista das melhores universidades



Com 46 instituições classificadas (contra 35 de 2018), o Brasil é o sétimo país com maior número de universidades na lista 2019 do Times Higher Education, um dos principais rankings do setor no mundo. Mas o salto na quantidade, ainda, não encontra paralelo na qualidade. A melhor posição ficou com a Universidade de São Paulo, incluída entre o 251º e 300º lugares (a partir da 200ª colocada, as escolas são divididas em faixas), com a vantagem de ser a mais bem classificada da América Latina. No ranking geral, as universidades americanas e britânicas partilham a categoria top ten. Foram avaliadas 1.396 universidades de 92 países, com base em critérios como ensino, pesquisa, citações, visão internacional e transferência de conhecimento.

AS 10 MELHORES DO MUNDO

- 1º University of Oxford (Reino Unido)
- 2º California Institute of Technology (EUA)
- 3º University of Cambridge (Reino Unido)
- 4º Stanford University (EUA)
- 5º Massachusetts Institute of Technology (EUA)
- 6º Princeton University (EUA)
- 7º Harvard University (EUA)
- 8º Yale University (EUA)
- 9º University of Chicago (EUA)
- 10º Imperial College London (Reino Unido)

AS NOVE MELHORES DO BRASIL

- 1º Universidade de São Paulo
- 2º Universidade Estadual de Campinas
- 3º Universidade Federal de Minas Gerais
- 4º Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- 5º Universidade Federal de Santa Catarina
- 6º Universidade Federal de São Paulo
- 7º Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
- 8º Universidade de Brasília
- 9º Universidade Federal de Pelotas



Literatura em dois tempos



“SERIA IMPORTANTE QUE O FOCO DO ENSINO DE LITERATURA NÃO ESTIVESSE NA HISTÓRIA, E SIM NA CONSTRUÇÃO DAS NARRATIVAS, COM NOÇÕES DE TEMPO, ESPAÇO, PERSONAGENS, ETC. ASSIM VOCÊ PODE APRESENTAR AUTORES MAIS ATRAENTES, QUE VIVEM O TEMPO DOS ESTUDANTES E REFLETEM SOBRE ESSE TEMPO.”

» **Carol Bensimon**, autora de *O Clube dos Jardineiros de Fumaça*, que ganhou o Prêmio Jabuti 2018



[1]



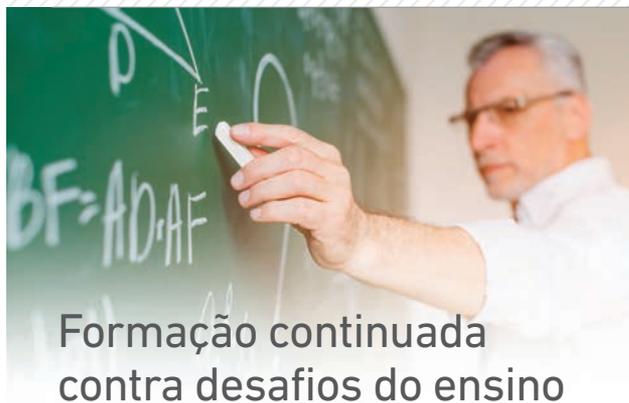
“A LEITURA É COMO PRATICAR EXERCÍCIOS FÍSICOS. NO COMEÇO A PESSOA NÃO TEM VONTADE, MAS LOGO SENTE OS EFEITOS DA PRODUÇÃO DE ENDORFINA NO ORGANISMO, SE APAIXONA E EM VEZ DE SACRIFÍCIO SE TORNA UM PRAZER.”

» **Eduardo Bueno**, jornalista, biógrafo e tradutor, é autor da coleção *Terra Brasilis*.



[2]

Fonte: Instituto Pró-Livro



Formação continuada contra desafios do ensino

A principal medida para a valorização do magistério – fator essencial para a melhora do ensino – é o aprimoramento da formação continuada, condição que está na percepção de 69% dos professores brasileiros. Para atender a essa demanda, o Itaú Social oferece a docentes, coordenadores pedagógicos e gestores da educação, assim como a equipes e gestores das organizações da sociedade civil (OSCs), um novo ambiente de desenvolvimento. O Polo reúne formações práticas, certificadas e gratuitas, com materiais interativos e diversidade de temas, com foco no enfrentamento dos desafios do dia a dia da educação. “A estratégia de formação e aprendizagem objetiva a não apenas a apropriação de técnicas e conteúdos, mas também a promoção de uma reflexão contínua sobre as práticas profissionais, que permita que elas sejam repensadas, adaptadas e recriadas”, destaca Carlos Garrido, coordenador de formação do Itaú Social.

EaD em números (I)

O número de ingressantes nos cursos presenciais de graduação em 2018 totalizou 2,07 milhões – o menor dos últimos sete anos. Numa outra vertente, de cada dez calouros da graduação, quatro optaram pelo ensino à distância. O que contribuiu para a triplicação de alunos nessa modalidade, que saltou de 431,5 mil ingressantes, em 2011, para 1,37 milhão no ano passado. Os dados são do Censo de Educação Superior, divulgado no final de setembro.

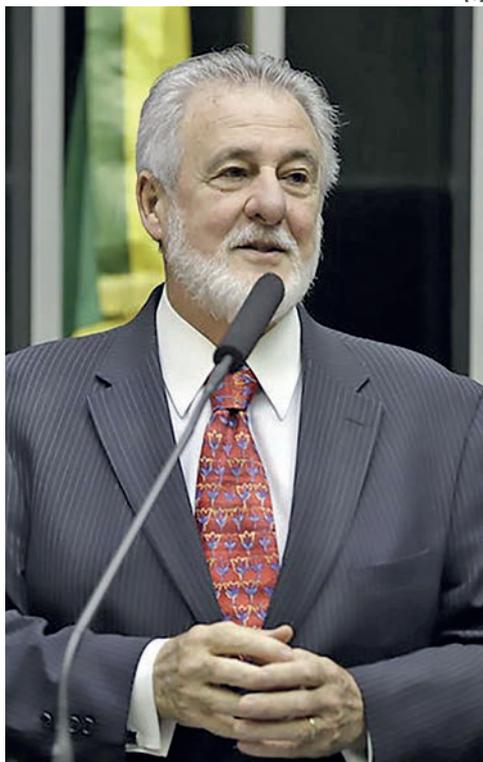


EaD em polêmicas (II)

Esse movimento na graduação divide opiniões entre os especialistas em educação. Uma parte apresenta ressalvas, pela dificuldade de acompanhamento dos alunos de EaD, pela não interação com colegas e professores, além da ausência de atividades práticas e maior nível de desistência dos jovens. Outra parte argumenta com a maior aceitação pela sociedade da educação mediada por tecnologias, menor custo e acessibilidade em pequenas e médias cidades, propiciada pela abertura de polos de EaD.

Com menos entraves, as empresas podem decolar

A LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA ENTRA EM VIGOR E TRAZ BONS VENTOS PARA INFLAR OS RESULTADOS DOS NEGÓCIOS E GERAR ESTIMADOS 3,7 MILHÕES DE NOVOS EMPREGOS. NESSE CENÁRIO, COMO AS EMPRESAS PODEM ENFRENTAR A PERSISTENTE FALTA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA? MAS, É IMPASSE COM SOLUÇÃO FÁCIL: FORMAR OS PRÓPRIOS NOVOS TALENTOS.



➤ Carlos Melles, presidente do Sebrae

[1]

A Lei da Liberdade Econômica deverá elevar de 1,5 milhão para 2 milhões o número de novos empreendimentos criados no Brasil, na média anual. É a consequência prevista, entre outros impactos, pela redução da burocracia para a abertura de empresas. Melhor ainda: a Lei 13.874/2019 deverá fortalecer as empresas já existentes, graças à melhoria do ambiente de negócios e, conseqüentemente, estimular a geração de empregos. Segundo Carlos Melles, presidente do Sebrae, os pequenos negócios (que representam 99% de todas as empresas do país) serão os maiores beneficiados com as mudanças. “O micro e pequeno empreendedor ganham maior confiança para investir em inovação e gerar novos postos de trabalho”, acredita. A expectativa do Ministério da Economia é a de que a desburocratização e a simplificação dos processos contribuam para a geração de 3,7 milhões de empregos em dez anos.

Em reportagem, a Agência Senado destaca os principais pontos da Lei da Li-

berdade Econômica que favorecerão os negócios, novos ou já existentes:

- » **Flexibiliza regras trabalhistas**, como a dispensa de registro de ponto para empresas com até 20 empregados.
- » **Elimina alvarás** para atividades consideradas de baixo risco. Segundo o Sebrae: contabilidade, fisioterapia, fonoaudiologia, veterinária, cabeleireiro, chaveiro, comércio de bebidas, fabricação de calçados de couro, lanchonetes, restaurantes, padarias, manutenção e reparação de motos, borracharia, serviços de manutenção e reparação mecânica de veículos automotores e web design, entre outros.
- » **Separa o patrimônio** dos sócios das dívidas da empresa e proíbe que, num mesmo grupo, bens de uma empresa sejam usados para quitar débitos de outra.
- » **Substitui o e-Social e o Bloco K**, sistemas de escrituração digital que unifica o envio de dados de trabalhadores e empregadores, por um



A expectativa do Ministério da Economia é a de que a desburocratização e a simplificação dos processos contribuam para a geração de 3,7 milhões de empregos em dez anos.

sistema mais simples, de informações digitais e de obrigações previdenciárias e trabalhistas.

- » **Dá preferência à emissão de carteiras de trabalho** em meio eletrônico, com o número do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) como identificação única do empregado. O documento continuará a ser impresso em papel, apenas em caráter excepcional.
- » **Cria a figura do abuso regulatório** para impedir que o poder público edite regras que afetem a “exploração da atividade econômica”.

OUTRAS NOVIDADES. O Sebrae também lista outras modificações que simplificarão e alavancarão as atividades do pequeno empreendedor:

- » **Elimina uma série de impedimentos para atividades em qualquer dia e horário da semana**, determinando que eventuais restrições de funcionamento devem observar as normas da lei.
- » **Garante a aplicação de decisões adotadas pelo poder público para todos os casos semelhantes.** Exemplo: se um fiscal decidir que uma lavadora de veículos será dispensada da exigência de poço artesiano, desde que possua sistema de captação, armazenamento, conservação e uso racional de água de chuvas, essa mesma interpretação terá de ser utilizada para outros negócios nas mesmas condições.
- » **Cria a Sociedade Limitada Unipessoal**, sem exigência de capital social mínimo ou inclusão de sócio(s) e o empresário respondendo apenas com o patrimônio investido.



[1]

Há candidatos à altura dos novos empregos?

A Lei da Liberdade Econômica é um grande passo rumo à remoção de entraves legais que impactam o resultado dos negócios, oneram o Custo Brasil e geram insegurança jurídica. Ou seja, entraves que formam um ótimo caldo de cultura para afastar investimentos, retardar projetos e desestimular a inovação. É animadora a expectativa de que, em condições mais flexíveis e favoráveis, a economia ganhe musculatura para, ao lado de outras reformas em andamento, tirar o país do atoleiro do baixo crescimento, onde patina há anos.

Um dos bons reflexos das mudanças é que abre perspectivas para a inclusão ou reinclusão de milhões de brasileiros no mercado de trabalho, o que dará novo fôlego ao consumo de bens e serviços, graças ao aumento da renda. Mas, se a nova lei é uma solução, também deve gerar um problema: será que as empresas vão encontrar profissionais qualificados para ocupar os 3,7 milhões de novas vagas estimadas pelo Ministério da Economia? Só que, diferente dos gargalos que o país vem enfrentando, esse é um bom problema, pois há uma solução preventiva e já testada com sucesso para atender a booms de ofertas de vagas.

“A exemplo do que estão fazendo milhares de empresas parceiras do CIEE, é possível antecipar a solução para futuras carências de capital humano”, afirma Luiz Gustavo Coppola, superintendente de atendimento do CIEE. “A eficiência do estágio e da aprendizagem, comprovada por várias pesquisas realizadas por institutos independentes, aponta essas duas modalidades como excelentes instrumentos de atração, preparação e retenção de profissionais, com o perfil desejado pela contratante.” Para ele, portanto, está mais do que na hora de as organizações turbinarem seus programas de formação prática das novas gerações e, assim, “saírem à frente num futuro próximo, quando a concorrência deverá se acirrar, até mesmo pela entrada de novos players, ávidos por aproveitar o momento promissor de uma economia do tamanho da brasileira”. ⊗



O **Banco Santander** fechou parceria com o CIEE **São Paulo** para formação teórica, que é alinhada à prática em ambiente de trabalho, de 175 jovens aprendizes.



A **Cyrela Commercial Properties**, marca referência no setor imobiliário, é parceira do CIEE **São Paulo** em programa de estágio que oferece oportunidade de complementação prática à formação profissional a 60 jovens estudantes.



A **Suzano Papel e Celulose**, um dos grandes grupos empresariais brasileiros, confiou ao CIEE **São Paulo** a parceria em seu programa de aprendizagem, para o qual acaba de contratar mais 50 jovens.



Mantido por fundação beneficente e inaugurado em 1926, **Hospital de Cirurgia** é o maior prestador de serviços ao SUS em **Sergipe**. Acaba de contratar 10 jovens aprendizes, para formação socioprofissional, na capital do estado, Aracaju.



Oferecendo cursos de bacharelado, licenciatura e tecnólogo, o Centro Universitário Planalto do Distrito Federal (**Uniplan**) abriu as portas para 9 estagiários, que receberão capacitação prática em várias áreas no campus de **Aracaju/SE**.



Cooperativa na área de saúde, a **Unimed Araçatuba/SP** oferece, em parceria com o CIEE, oportunidade de estágio para 12 estudantes da cidade paulista, que atuarão em diversos setores.



Com base de operações em **São Carlos/SP** e eleita, em 2017, pelo Google a melhor da América Latina nas categorias shopping e display innovation, a **Raccoon Marketing Digital** acaba de contratar cinco aprendizes.

Beneficiados pelo Programa Aprendiz/Agronegócio, 15 jovens foram contratados para capacitação nos **frigoríficos Bela Vista (15), Mercúrio (15) e Valêncio (5)**, que atuam na área de abate de bovinos e firmaram parceria com o CIEE **Belém/PA**.



Com atuação em educação infantil, fundamental I e II e ensino médio, o **Colégio Seriös**, em **Brasília/DF**, passa a contar com a colaboração de 9 estagiários, recém-inseridos em seu programa de capacitação prática de estudantes.



Dedicada ao comércio de peças, a **Yamaha Motor do Brasil**, por meio do CIEE **Guarulhos/SP**, acaba de contratar 5 aprendizes para capacitação prática e teórica. Também a fabricante de motos **Yamaha Motor da Amazônia** abriu oportunidade de aprendizagem na mesma cidade.



Com a contratação de 6 estudantes para estágio na **AT&Santos Consultoria e Serviços**, as empresas de **Guarulhos/SP** tornaram-se um dos destaques na oferta de oportunidades aos jovens estudantes para aquisição de prática profissional.



O CIEE **Jundiaí/SP** intermediou a contratação de sete aprendizes para atuação na **CCR**, concessionária que administra uma malha de 516 km somente no Estado de São Paulo, entre as quais as rodovias Castello Branco, Anhanguera e Raposo Tavares.



Ainda em **Guarulhos/SP**, 10 jovens estão recebendo capacitação em atividades do varejo, após contratação para aprendizagem pelos **Supermercados Irmãos Lopes** (6) e **Supermercados X** (4).



Empresa do setor de comércio atacadista de carnes bovinas e suínas e derivados, o **Frizelo Frigorífico** acaba de integrar estagiários em seu quadro de colaboradores, em parceria com o CIEE **Campo Grande/MS**.



A **Global Mix**, indústria química desenvolvedora de produtos e soluções para agricultura, indústria e nutrição animal, recrutou e está oferecendo formação prática e teórica a mais um jovem estagiário, em parceria com o CIEE **Itapetininga/SP**.



A **Transo Transporte**, em convênio com o CIEE **Campinas/SP**, alinhou-se às empresas que abrem suas portas e oferecem oportunidade de treinamento prático a estudantes estagiários.

O setor de comunicação foi favorável aos estudantes de **Sorocaba/SP** interessados em capacitação prática em diversos ramos dessa atividade, pois cinco empresas contrataram estagiários em setembro: **Robson Pedro Silvestrini Eventos, JJ Comunicação Visual, Doxx Internet Banda Larga, Mário A. Maciel Pedroso&Cia., e Florio e Lima Consultoria e Gestão Empresarial**.



A **prefeitura de Peixoto de Azevedo**, município de Mato Grosso, acaba de contratar 20 estagiários, que adquirirão experiência prática em diversos setores do serviço público e colaborarão para aprimorar o atendimento aos cidadãos.



A **Carajás Loja** contratou 14 aprendizes para integrar seu corpo de colaboradores, que, somados aos 7 contratados para o **Carajás Depósito**, eleva a 21 o número de jovens em profissionalização no grupo, em **Maceió/AL**.

Também por intermédio do CIEE **Fortaleza/CE**, a **Carajás Material de Construção** contratou 10 jovens para formação socioprofissional, como aprendizes.

A **Sporting Academia de Musculação**, instalada em **Cuiabá/MT**, firmou parceria para preencher 5 vagas de estágio com estudantes recrutados no banco de talentos do CIEE.

Em **Natal/RN**, mais uma parceria vem ampliar a oferta de vagas de aprendizagem no segmento de frigorífico: a **Prudente Comércio de Carnes** acaba de receber dois jovens para formação socioprofissional.

A Associação Objetivo de Ensino Superior (**Assobes**), de **Fortaleza/CE**, ofereceu oportunidade para mais 18 estudantes, que foram contratados para integrar seu programa de estágio, em diversas áreas.



Jovens estudantes de **João Pessoa/PB** encontram apoio para capacitação profissional, tanto como estagiário quanto como aprendiz, na **Diase Construções**.



O **Banco do Nordeste**, um dos grandes contratantes de jovens para formação socioprofissional, inseriu mais um jovem em seu programa de aprendizagem, desta vez em **João Pessoa/PB**.



A **Você Telecom**, operadora de internet na Região Norte, firmou convênio com o CIEE **Amapá**, para a inserção de 19 estagiários em sua unidade da capital, **Macapá**.



O CIEE **Maceió/AL** intermediou o recrutamento e contratação de 12 jovens aprendizes que terão capacitação prática e teórica como integrantes do programa da **Central Açucareira da Usina Santa Maria**, na área do agronegócio.



A **Syngenta Agrícola**, empresa dedicada à inovação em produtos e soluções para a agricultura, acaba de ampliar seu programa de aprendizagem, com a contratação de mais um aprendiz, em parceria com o CIEE **Mogi Guaçu/SP**.



Também em **Brasília/DF**, o escritório **Walter Moura Advogados Associados** firmou convênio com o CIEE para ofertar capacitação prática a 4 estagiários.



Ainda em **Salvador/BA**, a loja de materiais de construção **Ferreira Costa&Cia**, firmou convênio com o CIEE para o preenchimento de 7 vagas de aprendizes.



A **C3 Engenharia**, sediada em **Salvador/BA** onde atua no ramo de inspeção e manutenção industrial, abriu oportunidade de formação profissional para 6 jovens, contratados como aprendizes.



A **prefeitura de São Vicente/SP**, acaba de preencher 17 vagas de estágio, com a contratação de estudantes de várias formações para integrar seu programa de estágio.

O **Consórcio Binário**, empresa que atua no ramo da construção civil no litoral paulista, firmou parceria com o CIEE **Santos/SP** para a contratação e capacitação teórica de 7 jovens aprendizes.

A **Indústria Delicatessen e Comércio Doce Pão** aderiu à causa da aprendizagem e recebeu 7 jovens para capacitação prática e teórica, esta ministrada pelo CIEE **Salvador/BA**.

A **Filó**, indústria do setor de confecções com sede em **Mauá/SP**, contratou 16 jovens para seu programa de aprendizagem, que terá treinamento prático na empresa e capacitação teórica pelo CIEE.



CAPACITAÇÃO, INCLUSÃO
E DESENVOLVIMENTO PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.



 /oficial.ciee

 /oficial.ciee

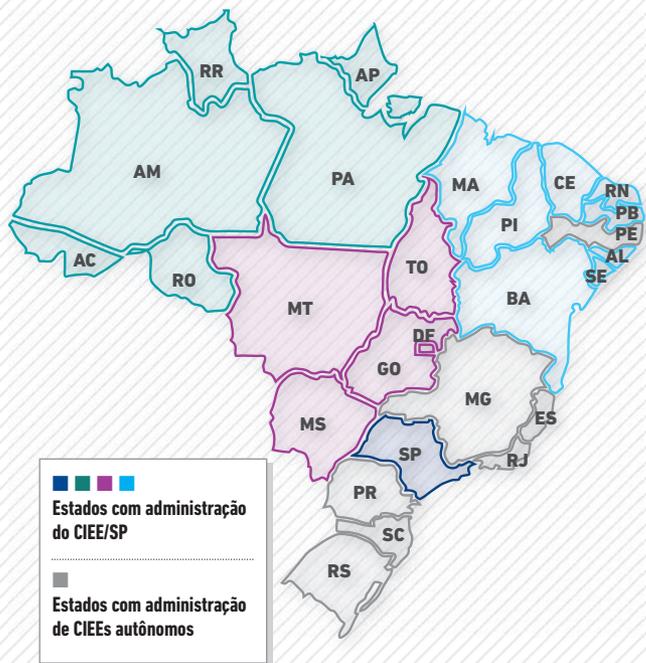
 /ciee_oficial1

 /company/oficialciee

 /oficialciee

(11) 3040-4516

inclui@ciee.org.br
www.ciee.org.br



LEGENDA : • PA: Posto de Atendimento

SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE ATENDIMENTO

(11) 3040 7421 | R. Tabapuã, 445, 8º andar, São Paulo/SP

Superintendente: **Luiz Gustavo Coppola**

GERÊNCIA REGIONAL SÃO PAULO CAPITAL

(11) 3040 7450 | R. Tabapuã, 445, 8º andar, São Paulo/SP

Superintendente: **Luiz Douglas de Souza**

- **CIEE Capital (Postos em IEs)**
 - PA Centro Universitário Anhanguera - Campo Limpo
 - PA Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP
 - PA Universidade Cruzeiro do Sul/Unicsul - São Miguel
 - PA Uninove - Santo Amaro
 - PA Universidade Paulista/Unip
 - PA Universidade São Judas
 - PA Unip Marquês
- **CIEE Araraquara** (16) 3333 4441
R. Expedicionários do Brasil, 2.269, Centro
 - PA Matão
 - PA São Carlos
- **CIEE Araçatuba** (18) 2102 8550
Rua Torres Homens, 412, Vila Bandeirantes
 - PA Andradina
- **CIEE Araras**
 - Centro CIEE de Formação e Cidadania (19) 3542 0254
R. Visconde de Rio Branco, 180, Centro
- **CIEE Barueri** (11) 4134 3600
Rua Benedita Guerra Zendon, 57, VI São João
 - PA Caieiras
 - PA Itapevi
- **CIEE Bauru** (14) 3104 6000
Rua Virgílio Malta, 10-5 - Centro
 - PA Avaré
 - PA Botucatu
 - PA JAU
 - PA Lins
- **CIEE Campinas** (19) 3705 1508
R. Tiradentes, 195, VI. Itapuru
 - PA PUC Campinas
 - PA HortoLândia - UNESP
 - PA Indaiatuba - Faculdade Anhanguera de Indaiatuba
 - PA Paulínia - Faculdade Maxplanck
 - PA Santa Bárbara D'Oeste
 - PA Vinhedo

CIEE SÃO PAULO

A rede de atendimento administrada pelo CIEE/SP cobre 19 Estados mais o Distrito Federal e conta, além das 48 unidades físicas, com sistema operacional informatizado a serviço de estudantes, empresas, órgãos públicos e instituições de ensino. Além da atuação em prol da inclusão social de jovens por meio do estágio e aprendizagem, oferece mais de uma dezena de programas filantrópicos e sociais gratuitos.

- **Sede**
R. Tabapuã, 540, Itaim Bibi
- **Espaço Sociocultural - Teatro CIEE**
R. Tabapuã, 445, Itaim Bibi
- **Edifício Integração**
R. Tabapuã, 469, Itaim Bibi
- **Polo Bacerar**
(11) 2348 2300 | R. Dr. Bacerar, 1.066, Vila Clementino
- **Polo Butantã**
(11) 3392 4140 | Av. Vital Brasil, 1000, Butantã
- **Polo Genebra/Centro**
(11) 3111 3000 | R. Maria Paula, 212, Centro Velho
- **Polo Liberdade**
(11) 3207 4868 | Rua Galvão Bueno, 868, Liberdade
- **Polo Paulista**
Av. Paulista, 1415, 13º andar sala 1301
- **Polo Santo Amaro**
(11) 5049 1263 | Rua Promotor Gabriel Nettuzzi Perez, 108, Santo Amaro
- **Polo Tatuapé**
(11) 2227 2128 | Rua Cesário Galeno, 432/448, Tatuapé
- **Polo Vila Mariana**
(11) 3123 0770 | R. Francisco Cruz, 163
- **CIEE Zona Leste/SP**
(11) 2030 3210 | Av. Dr. Ussiel Cirilo, 204, São Miguel Paulista
- **Atendimento ao Estudante Centro**
(11) 3111 3000 | R. Genebra, 65/67

CIEE NACIONAL

Brasília (Sede): (61) 3046 5848
EQSW 304/ 504, Lote 2, Ed. Atrium, Setor Sudoeste
Coordenador: **Paulo Delgado**

CENTRAIS DE OPERAÇÕES

Número único: **3003 2433**

(O custo é o de uma ligação local em qualquer região do país, mesmo que solicite o DDD)

GERÊNCIA REGIONAL NORDESTE

(71) 2108 8901 | Av. Tancredo Neves, 620, Ed. Mundo Plaza, Lj. 158, Térreo, Caminho das Árvores, Salvador/BA

Responsável: **Alessandro Salvatore Atinnã**

- ALAGOAS
 - **CIEE Maceió** (82) 3312 0200
Av. Mendonça Jr., 1.190, Gruta de Lourdes
 - PA Arapiraca
- BAHIA
 - **CIEE Salvador** (71) 2108 8901
Av. Tancredo Neves, 620, Ed. Mundo Plaza, Lj. 158, Térreo, Caminho das Árvores
 - PA SIM
 - **CIEE Camaçari** (71) 3622 4848
Rua Sabiã, 1, Quadra 4, Lote 1, Camaçari de Dentro
 - PA Alagoinhas
 - **CIEE Feira de Santana** (75) 3602 6300
Av. Maria Quitéria, 2.381, São João
 - **CIEE Itabuna** (73) 3613 8469
Av. Duque de Caxias, 359, Centro
- **CIEE Vitória da Conquista** (77) 3424 4714
Av. Vivaldo Mendes Ferraz, 908, Recreio
- CEARÁ
 - **CIEE Fortaleza** (85) 4012 7600
Av. Barão de Studart, 2.360, Aldeota
 - PA Fortaleza - Unifor
 - PA Maracanaú
- **CIEE Juazeiro do Norte** (88) 3312 6480
R. Padre Cicero, 817, Centro
- **CIEE Sobral** (88) 98812 2585
Av. Jornalista Deolindo Barreto, 1113, Centro
- MARANHÃO
 - **CIEE São Luís** (98) 3194 1000
R. dos Bicudos, 2, Renascença II
- PARAÍBA
 - **CIEE João Pessoa** (83) 2107 0450
Av. Monteiro Lobato, 556, Tambaú
 - PA Campina Grande
- PIAUÍ
 - **CIEE Teresina** (86) 3194 5800
Av. Campos Sales, 1.315, Centro
- RIO GRANDE DO NORTE
 - **CIEE Natal** (84) 3089 7700
Av. Prudente de Moraes, 6.055, Candelária
- **CIEE Mossoró** (84) 3323 7450
Av. Alberto Maranhão, 2.070, Centro
- SERGIPE
 - **CIEE Aracaju** (79) 3225 4900
R. Silvio César Leite, 116, Salgado Filho

GERENCIA REGIONAL SP SUDESTE

(11) 4583 4480 | R. Vinte e Três de Maio, 38,
Vl. Vianelo, Jundiaí/SP

Responsável: Ricardo Marge Pereira

• CIEE Franca

(16) 3724 3636
R. Thomaz Gonzaga, 1.627,
Centro

- PA Batatais – Ceuclar
- PA Ituverava – FEI

• CIEE Guarulhos

(11) 2468 7000
R. João Gonçalves, 525, Centro

• CIEE Itapetininga

(15) 3271 3530
Rua Quintino Bocaiuva, 957, Centro

• CIEE Jundiaí

(11) 4583 4480
R. Vinte e Três de Maio, 38,
Vl. Vianelo

- PA Atibaia

• CIEE Marília

(14) 3402 0880
Av. Santo Antônio, 646, Alto Cafezal

- PA Ourinhos

• CIEE Mogi das Cruzes

(11) 4799 2500
Rua Duarte de Freitas, 246,
Pq. Monte Libano

- PA Mogi das Cruzes –
Universidade Mogi das Cruzes

• CIEE Mogi Guaçu

(19) 3841 2766
Rua Catanduva, 37,
Jardim Planalto Verde

- PA Jaguariúna – FAJ
- PA Mococa – UNIFAJ
- PA São João da Boa Vista –
UniFeob

GERÊNCIA REGIONAL SP LESTE

(19) 3705 1508 | R. Tiradentes, 195,
Vila Itapura, Campinas/SP

Responsável: Rosângela Pereira

• CIEE Osasco

(11) 2284 1244
R. Dep. Emílio Carlos, 840,
Vl. Campesina

- PA Prefeitura de Osasco
- PA Taboão da Serra

• CIEE Piracicaba

(19) 3447 7300
R. Cristiano Cleopath, 336,
Centro

- PA Piracicaba –
Universidade Metodista
de Piracicaba
- PA Acipi Piracicaba
- PA Limeira
- PA Piracicaba – UNIMEP
- PA Porto Ferreira
- PA Semtre Piracicaba

• CIEE Presidente Prudente

(18) 3222 9733
R. Joaquim Nabuco, 849, Centro

- PA Universidade FAL

• CIEE Ribeirão Preto

(16) 3913 1000
R. Inácio Luiz Pinto, 388,
Alto da Boa Vista

- PA Bebedouro
- PA Jaboticabal
- PA Sertãozinho
- PA Unaerp – Universidade
de Ribeirão Preto

• CIEE Santos

(13) 3229 8919
Av. Ana Costa, 79, loja, Encruzilhada

- PA Guarujá – Unaerp
- PA Registro

GERÊNCIA REGIONAL SP OESTE

(17) 3211 2966 | R. Presciliano Pinto, 3.330,
Santos Dumont, São José do Rio Preto/SP

Responsável: Nei Godoy

• CIEE São Caetano do Sul

(11) 4228 9310
Rua Alegre, 1.162 – Barcelona

• CIEE São José dos Campos

(12) 3904 9990
R. Cel. João Cursino, 53,
Vl. Icaraiá

- PA Caçapava
- PA Caraguatatuba – Faculdade
Módulo
- PA Jacareí
- PA Prefeitura de São
José dos Campos

• CIEE São José do Rio Preto

(17) 3211 2966
R. Presciliano Pinto, 3.300,
Santos Dumont

- PA Barretos

• PA Catanduva

- PA Jales – FATEC
- PA Olímpia

• CIEE Sorocaba

(15) 3212 2900
R. Rui Coelho de Oliveira Fº,
119, Jd. Faculdade

- PA Itu Ceunsp
- PA Sorocaba – Faculdade
Anhanguera

• CIEE Taubaté

(12) 3634 8080
R. Dr. Pedro Costa, 330,
Centro

- PA Lorena – Unisal

GERÊNCIA REGIONAL NORTE

(92) 2101 4272 | R. João Alfredo, 453,
São Geraldo, Manaus/AM

Responsável: Sérgio Alencar da Silva

ACRE

• CIEE Rio Branco

(68) 3214 3200
Av. Getúlio Vargas,
3.640, Cj. Procon,
Lado A

AMAPÁ

• CIEE Macapá

(96) 3225 3689
Av. Raimundo Álvares
da Costa, 1.226, Centro

AMAZONAS

• CIEE Manaus

(92) 2101 4274
Rua Paxiúbas, 215,
Cj. Kyssia
Bairro Dom Pedro

PARÁ

• CIEE Belém

(91) 3202 1450
R. dos Mundurucus,
2.710, Cremação

- PA Altamira
- PA Marabá
- PA Santarém

RONDÔNIA

• CIEE Porto Velho

(69) 2182 0440
Av. Calama, 2.472,
Sls. 1 e 3, 1º andar,
São João Bosco

- PA Cacoal

RORAIMA

• CIEE Boa Vista

(95) 3623 3735
Av. Ville Roy, 5320,
São Francisco

GERÊNCIA REGIONAL CENTRO-OESTE E DF

(61) 3701 4800 | EQSW 304/ 504, Lote 2, Ed. Atrium,
Setor Sudoeste, Brasília/DF

Responsável: Cláudio Rodrigo de Oliveira

DISTRITO FEDERAL

• CIEE Brasília

(61) 3252 4800
EQSW 304/ 504, Lote 2,
Ed. Atrium, Setor Sudoeste

- PA Brasília – UCB
- PA Taguatinga – UCB
- PA Uniceub

GOIÁS

• CIEE Goiânia

(62) 4005 0750
R. Três, 1.245, Qd 81,
Lote 12, Centro

- PA Anápolis
- PA Caldas Novas
- PA Rio Verde

MATO GROSSO

• CIEE Cuiabá

(65) 2121 2450
Rua Barão de Melgaço,
2754 – Edifício Work
Tower, Sl 703 – Centro Sul

- PA Rondonópolis
- PA Sinop

MATO GROSSO DO SUL

• CIEE Campo Grande

(67) 3318 0400
R. Rio Grande do Sul,
210/220, Jd. dos Estados

- PA Dourados
- PA Três Lagoas

TOCANTINS

• CIEE Palmas

(63) 3219 0450
Quadra 104 Norte, R. Ne. 3,
Lote 12, Sl.1, Ed. São
Carlos, Plano Diretor Norte

- PA Araguaína

CIEES AUTÔNOMOS

ESPÍRITO SANTO (CIEE/ES) • Vitória (Sede)

(27) 3232 3200
Av. Princesa Isabel, 629, 2º andar, Sl. 202, Centro
Super. exec.: Jossyl César Nader

MINAS GERAIS (CIEE/MG) • Belo Horizonte (Sede)

(31) 3429 8100
R. Célio de Castro, 79, Floresta
Super. exec.: Sebastião Alvaro Colomarte

PARANÁ (CIEE/PR) • Curitiba (Sede)

(41) 3313 4300
R. Ivo Leão, 42, Alto da Glória
Super. exec.: Paulo César Leandro Mira

PERNAMBUCO (CIEE/PE) • Recife (Sede)

(81) 3131 6000
R. do Progresso, 465, 1º andar, Sl. 103, Boa Vista
Super. exec. inst.: Germano V. Coelho

RIO GRANDE DO SUL (CIEE/RS) • Porto Alegre (Sede)

(51) 3284 7000
R. D. Pedro II, 861, Higienópolis
Super. exec.: Luis Carlos Eymael

RIO DE JANEIRO (CIEE/RJ) • Capital (Sede)

(21) 2505 1200
R. da Constituição, 65/67, Centro
Super. exec.: Paulo Pimenta Gomes

SANTA CATARINA (CIEE/SC) • Florianópolis (Sede)

(48) 3216 1400
R. Antônio Dib Mussi, 73, 1º andar, Centro
Super. exec.: Anibal Dib Mussi

Belo Horizonte | • UNIDADE APRENDIZ LEGAL • (31) 3347 3978 – R. dos Otoni, 274, Santa Efigênia, Belo Horizonte

DAD SQUARISI



Os fora de moda

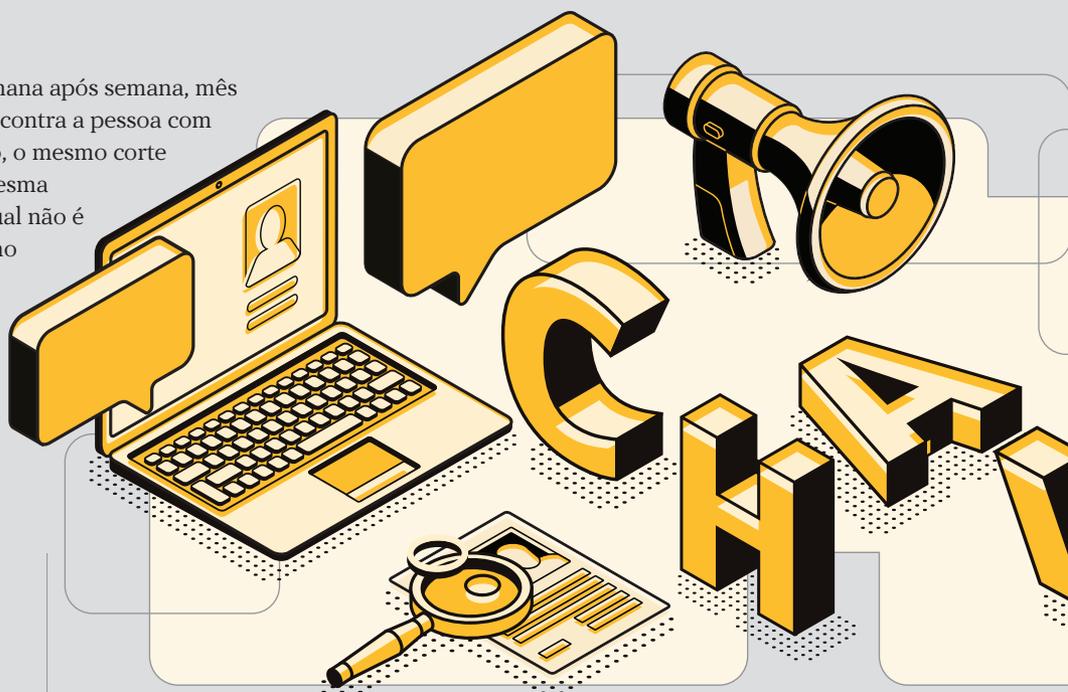
Imagine a cena. Dia após dia, semana após semana, mês após mês, ano após ano, você encontra a pessoa com a mesma roupa, o mesmo sapato, o mesmo corte de cabelo, o mesmo sorriso, a mesma conversa. É a mesmeira. Ser sempre igual não é privilégio do reino dos homens. No reino das palavras também existem os mesmeiros. Chamam-se chavões. Ou clichês. Ou lugares-comuns. De tanto ser repetidos, perdem a força original. Criaturas altamente previsíveis, dão a impressão de roupa batida, pra lá de manjada.

ORIGEM

Como surgem esses seres? Ninguém sabe ao certo. Aparecem inicialmente como grande novidade. A televisão os divulga, o rádio os propaga, os jornais os difundem. Resultado: ganham a boca do povo. Viram moda. Depois somem. Mas alguns fazem como a Carolina do Chico Buarque: "O tempo passou na janela / só Carolina não viu". Acomodados, nem se dão conta de que a onda mudou e a fila andou. Têm preguiça de descartar a antiga. E continuam a repeti-la. Bobeiam. Como disse Pope (*), "nas palavras e nas modas, observe a mesma regra: sendo novas ou antigas demais, são igualmente grotescas".

DUPLINHAS

Os chavões detestam andar sozinhos. Às vezes o substantivo se junta ao adjetivo e forma dupla. São exemplos dos casaizinhos: *calor escaldante, crítica construtiva, esposa dedicada, filho exemplar, inflação galopante, obra*



faraônica, perda irreparável, silêncio sepulcral, singela homenagem, sol escaldante, vaias estrepitosas, precioso líquido (água), astro-rei (sol), soldado do fogo (bombeiro), profissional do volante, mestre Aurélio.

FRASES

Outras vezes, os clichês vão além. Formam frases ou locuções: *inserido no contexto, fechar com chave de ouro, dar o pontapé inicial, acertar os ponteiros, ao apagar das luzes, cair como uma bomba, depois de longo e tenebroso inverno, dizer cobras e lagartos, desbaratar a quadrilha, do Diapoque ao Chuí, fugir da raia, hora da verdade, morrer de amores, passar em brancas nuvens, perder o bonde da história, pomo da discórdia, sagrar-se*

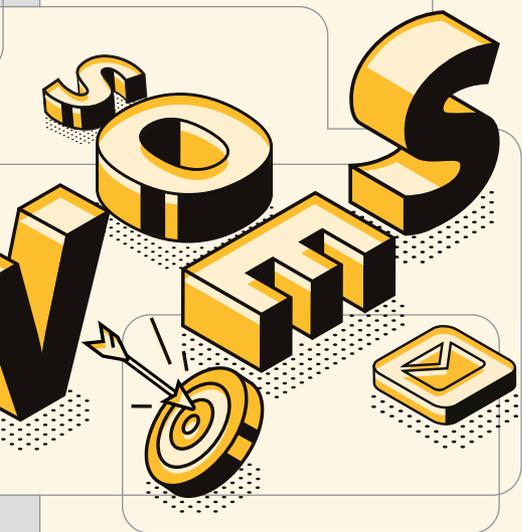
campeão, tábua de salvação, tiro de misericórdia, voltar à estaca zero, a mil, a mil por hora, arrebentar a boca do balão. Ufa!

DAR VENDER E EMPRESTAR

Surpresa é importante ingrediente do estilo. O inesperado chama a atenção e desperta a curiosidade. O chavão e os modismos vão de encontro à novidade. São arroz de festa. Fuja deles. Xô! Xô! Xô! Como? O primeiro passo é conhecê-los. A coluna dá uma ajudinha. Eis uma relação em ordem alfabética. Deixe-a perto do seu computador. Antes de escrever, dê uma espiadinha nos fora de moda. Enriqueça-a com novas velharias.

A

A cada dia que passa; a duras penas; a olho nu; a olhos vistos; a ordem é se divertir; à saciedade; a sete chaves; a todo vapor; a toque de caixa; abertura da contagem; abrir com chave de ouro; acertar os ponteiros; agarrar-se à certeza de; agradar a gregos e troianos; alto e bom som; alimentar a esperança; amanhecer do dia; antes de mais nada; ao apagar das luzes; aparar as arestas; apertar os



cintos; arregaçar as mangas; ataque fulminante; atear fogo às vestes; atingir em cheio; atirar farpas

B

Baixar a guarda; barril de pólvora; bater em retirada

C

Cair como uma bomba; cair como uma luva; caixinha de surpresas; caloroso abraço; campanha orquestrada; cantar vitória; cardápio da reunião; carta branca; chegar a um denominador comum; chover no molhado; chumbo grosso; colocar um ponto final; com direito a; comédia de erros; como manda a tradição; como se sabe; como

já é conhecido; como todos sabem; comprar briga; conjugar esforços; corações e mentes; coroar-se de êxito; correr por fora; cortina de fumaça

D

Dar o último adeus; de mão beijada; deitar raízes; deixar a desejar; debelar as chamas; depois de longo e tenebroso inverno; desbaratar a quadrilha; detonar um processo; de quebra; dispensa apresentação; divisor de águas; do Oiapoque ao Chuí

E

Erro gritante; efeito dominó; em compasso de espera; em pé de igualdade; em polvorosa; em ponto de bala; em sã consciência; em última análise; eminência parda; empanar o brilho; encostar contra a parede; esgotar o céu aberto; estar no páreo

F

Faca de dois gumes; familiares inconsoláveis; fazer as pazes com a vitória; fazer das tripas coração; fazer uma colocação; fazer vistas grossas; fez o que pôde; fez por merecer; fonte inesgotável; fugir da raia

G

Gerar polêmica

H

Hora da verdade

I

Importância vital; inflação galopante; inserido no contexto

J

Jogo de vida ou morte

L

Lavar a alma; lavrar um tento; leque de opções; levar à barra dos tribunais; líder carismático; literalmente tomado; lugar ao sol; luz no fim do túnel

M

Mal traçadas linhas; menina dos olhos; morto prematuramente

N

Na ordem do dia; na vida real; no fundo do poço

O

Óbvio ululante; ovelha negra

P

Página virada; parece que foi ontem; passar em brancas nuvens; pelo andar da carruagem; perder o bonde da história; perder um ponto precioso; perdidamente apaixonado; perfeita sintonia; petição de miséria; poder de fogo; pomo da discórdia; pôr a casa em ordem; prendas domésticas; preencher uma lacuna; procurar chifre em cabeça de cavalo; propriamente dito

Q

Quebrar o protocolo

R

Requinte de crueldade; respirar aliviado; reta final; rota de colisão; ruído ensurdecedor

S

Sair de mãos abanando; sagrar-se campeão; saraivada de golpes; sentir na pele; separar o joio do trigo; sério candidato; ser o azarão; sorriso amarelo

T

Tecer comentários; ter boas razões para; tirar do bolso do colete; tirar o cavalo da chuva; tirar uma conclusão; tiro de misericórdia; trair-se pela emoção; trazer à tona; trocar farpas

V

Via de regra; via de fato; voltar à estaca zero.

» LEMBRE-SE:

O que é escrito sem esforço é lido sem prazer. Os chavões envelhecem o texto. Livre-se deles. O texto agradece. O leitor retribui. ☒

(*) Alexander Pope (1688-1744), escritor e poeta inglês.

POR FALAR EM...

... contra-ataque às fake

Distorções em eleições, destruição de reputações e imagens de celebridades e nem tanto, riscos à saúde, incitação à violência, armadilhas para incautos, crises familiares, etc., etc. A relação de prejuízos, riscos e danos provocados pelas fake news poderia se estender a perder de vista. Mas, especialistas, lideranças políticas e empresariais estão saindo do discurso sobre fraudes e abusos. Passaram a pressionar as empresas donas de redes sociais para a adoção de recursos e políticas claras de combate às fake news, utilizando inclusive a ameaça de cortes nas milionárias verbas publicitárias que sustentam as redes.



... prejudicados reagem

O Fórum Econômico Mundial classifica as fake news como um dos principais riscos globais, no patamar de mudanças climáticas, crime organizado e escassez de alimentos. Isso porque elas impactam diretamente os negócios e na reputação de grandes empresas, que já pressionam as donas das redes com a retirada de publicidades, se não adotarem políticas claras de combate às fraudes – caso da Unilever e da Procter&Gamble, segundo informa a consultoria eMarketer.

... no radar dos robôs

Suspeita de uso de robôs, disparos de posts em massa, discursos de ódio e fake news. Essas são as principais causas que levaram o WhatsApp a banir – temporariamente ou para sempre – cerca de 22 milhões de perfis em todo o mundo, identificados entre as 1,5 bilhão de contas ativas em todo o mundo. Sem citar dados sobre o Brasil, a empresa informa que investe continuamente em robôs inteligentes para monitorar a rede e identificar anomalias a partir da análise do comportamento dos usuários.



... confiança na fonte

Novidades no Google. O algoritmo da gigante de buscas na internet privilegiará a citação de reportagens originais, nas pesquisas sobre um tema específico, de início nos Estados Unidos e depois em outros países. E mais: identificará o veículo de comunicação que deu a notícia em primeira mão e originou outras matérias na mídia. Motivo citado por Richard Gringas, vice-presidente de notícias do Google, no comunicado oficial: destacar um trabalho que “consome tempo, esforço e recursos das empresas de jornalismo”. Embora não comentado, a decisão também deverá ajudar no combate às fake news.



“REPUTAÇÃO DIGITAL SE CONSTRÓI DIA A DIA NAS REDES SOCIAIS. NÃO É SÓ O QUE ESCRIVEMOS, É MUITO O QUE SEGUIMOS E CURTIMOS. FOLLOWS E LIKES LIGAM A GENTE A OUTRAS PESSOAS. É PRECISO TER CONSISTÊNCIA E COERÊNCIA COM O QUE SOMOS.”

» **Zeize Andrade**, influenciadora digital especializada em personal branding

... canal com o jovem

Buscando se aproximar cada vez mais do jovem, o CIEE opera uma ampla rede de comunicação, praticamente utilizando todas as mídias – desde os tradicionais jornais até as modernas redes. Mas sempre obedecendo a um princípio: oferecer informações corretas, confiáveis, produzidas e avaliadas por profissionais especializados. E, claro, de interesse do universo jovem, abordando temas voltados ao desenvolvimento pessoal, profissional e estudantil. Para conferir, acesse o ambiente Biblioteca em www.ciee.org.br



“O COMBATE ÀS FAKE NEWS DEVE SER REALIZADO POR TODOS (EMPRESAS DE TECNOLOGIA, ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E CADA UM DE NÓS), OBRIGANDO-NOS A CONFERIR A INFORMAÇÃO ANTES DE PUBLICÁ-LA OU COMPARTILHÁ-LA. QUEM SABE ASSIM O AMADURECIMENTO EFETIVO NO COMBATE ÀS NOTÍCIAS FALSAS SE MATERIALIZARÁ, E O IMPACTO DAS FAKE NEWS SERÁ MENOR, PREVALECENDO A VERDADE E A PRÓPRIA DEMOCRACIA.”

» **Luiz Augusto Filizzola D'Urso**, advogado, presidente da Associação Brasileira de Criminalística (Abracrim)



SÃO PAULO
2020

28 a 30 de Maio

**CONECTE A SUA EMPRESA A UM
DOS MAIORES EVENTOS JOVENS DO PAÍS**

NÚMEROS DA EDIÇÃO ANTERIOR

103 PALESTRAS

4 MILHÕES DE REAIS EM MÍDIA ESPONTÂNEA

45483 VISITANTES ÚNICOS

78 EXPOSITORES E PARCEIROS



**Expo Center Norte
das 9h às 18h**



(11) 3040-6547

atendimentoexpo@ciee.org.br
www.expoctiee.com.br/sao-paulo



55 anos

**Transformando
Vidas
Construindo
Futuros**

+ 4,5 milhões de jovens conquistaram vagas de estágio

+ 1 milhão de seguidores nas mídias sociais

+ 500 mil aprendizes formados

+ 40 mil pessoas com deficiência beneficiadas nos diversos programas do Incluir CIEE

+ 3,3 milhões de treinamentos nos cursos online gratuitos do CIEE

+ 35 mil empresas conveniadas

+ 1.300 pessoas atendidas nos 6 Espaços de Cidadania

+ 15 mil instituições de ensino parceiras



www.ciee.org.br

O melhor **site de recrutamento**, conforme avaliação das Pequenas e Médias Empresas de todo o Brasil.