EMPRESAS

Aprendizagem Agronegócio chega ao campo e já começa a mostrar resultados positivos

Prêmio reconhece projetos de estagiários que melhoram os serviços da prefeitura de SP

Balanço indica: em 2019, o CIEE ampliou a oferta de vagas para capacitar novos profissionais

REVISTA DO CIEE

EDIÇÃO Nº 8 - ANO II - NOVEMBRO/ DEZEMBRO 2019/ JANEIRO 2020

QUALIFICAÇÃO

A FALTA DE PROFISSIONAIS PREPARADOS PARA ATUAR NA NOVA ECONOMIA COLOCA UMA QUESTÃO EM TODO O MUNDO: O QUE PRECISA MUDAR NOS PROCESSOS DE FORMAÇÃO DO CAPITAL HUMANO?

aprendiz legal

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 ne 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

/ProgramaAprendizLegal

@aprendizlegal

/aprendizlegal

REALIZAÇÃO

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO

IMPLEMENTAÇÃO

CIEE CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA

CARTA AO LEITOR

Personas&Opiniões 4
Estágio 8
Capa 14
Gerais 22
Capacitação 24
Por dentro do CIEE 30
CIEE&Você 32
Acessibilidade 35
CIEE Social 36
Responsabilidade Social 39
Balanço 40
Entrevista 44
Educação em destaque 48
Parcerias 50
Rede CIEE 54
Outras palavras 56
Ponto Final 58

Anúncios

Centrais de Atendimento CIEE 7
Expo CIEE 2020 13
Inclui CIEE 21
Por que contratar estagiário 29
Midias sociais CIEE 59
CIEE 55 anos 60

Sempre que aparecem as boas notícias sobre mercado de trabalho, é quase inevitável que lá venha um apêndice: há mais vagas abertas do que profissionais aptos a ocupá-las. Nas crises, esse descompasso é um dos entraves para os resultados do negócio, em razão dos reflexos negativos na produtividade e na qualidade dos produtos e serviços. Em resumo, a precária qualificação do profissional brasileiro, nos bons e maus tempos, é um dos vilões, entre vários outros, da baixa competitividade das empresas. Cria-se, assim, um círculo vicioso difícil de romper.

Muito se fala em preparo profissional. Por isso, a **Revista do CIEE |Empresas** se debruçou sobre o tema, buscando responder a algumas perguntas. O que o mercado de trabalho entende por qualificação? Como está esse quesito no país? Análises de especialistas teóricos e de executivos de RH lançam luz sobre esses questionamentos e autorizam algumas conclusões. Entre as causas do baixo desempenho do trabalhador, um ponto é unânime: a precariedade da educação. Afinal, o que esperar daqueles que saem do ensino fundamental com sérios déficits em leitura e cálculos básicos? Depois passa por um ensino médio desconectado das demandas do mundo corporativo? Aliás, problema que, de modo geral, se repete no ensino superior.

Na opinião dos entrevistados, faltam aos candidatos competências básicas em comunicação (leitura, escrita e expressão oral), matemática (noções básicas como cálculo de porcentagens, leitura de planilhas e gráficos simples) e tecnologia (pouco domínio até de programas simples como o pacote Office). Some-se a isso a valorização de habilidades comportamentais e posturas (também sem estímulo para desenvolvimento entre os jovens), tais como trabalho em equipe, flexibilidade para lidar com as constantes transformações tecnológicas, ética, etc. – e temos aí os desafios da qualificação dos profissionais para a realidade 4.0.

Modernização do currículo em instituições de ensino de ponta, universidades corporativas em empresas, investimentos de novos e antigos profissionais no aprendizado contínuo são ferramentas que auxiliam na melhor formação para o trabalho, ao lado de modalidades de capacitação já testadas e com eficácia comprovada. É o caso do estágio e da aprendizagem que moldam o capital humano ainda na etapa dos ensinos médio e superior, como mostra a reportagem de capa.

Jacyra Octaviano || *Editora executiva*

Revista do CIEE|Empresas - Edição Nº 8 - Ano II - Novembro/ Dezembro 2019/ Janeiro 2020 | PUBLICAÇÃO INSTITUCIONAL DO CIEE

Conselho de Administração do CIEE: Antonio Jacinto Caleiro Palma (presidente); Antônio Garbelini 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 de Informação. **Fotos da capa:** iStock.

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.

[1]

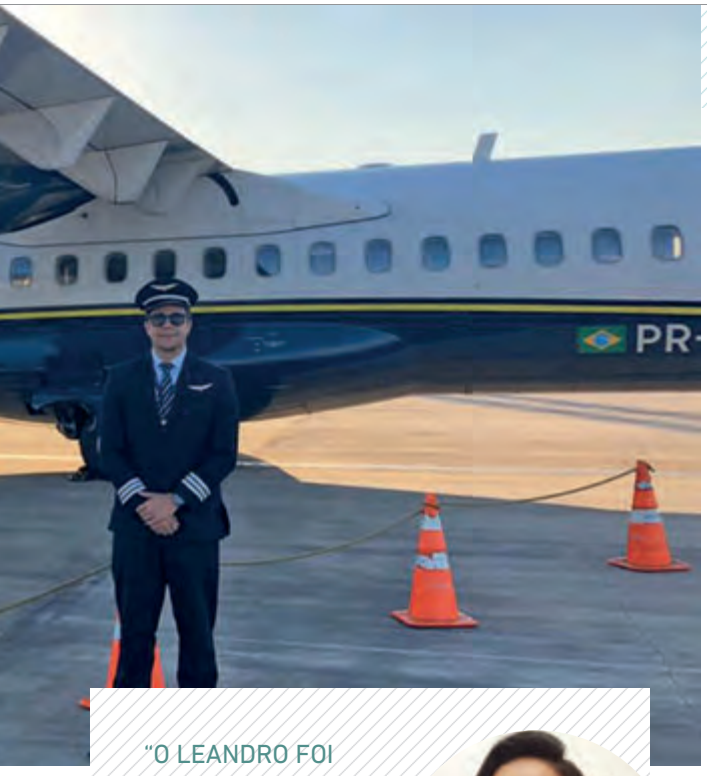
SONHO: VOAR NAS ASAS DA AZUL

Dezembro, 17, 2018. Dia ensolarado. Passageiros acomodados. O turboélice ATR 72-600 da Azul Linhas Aéreas Brasileiras inicia a decolagem do Aeroporto de Brigadeiro Camarão, em Vilhena, Rondônia, rumo ao Aeroporto Internacional Marechal Rondon, em Cuiabá, Mato Grosso. Na cabine de comando, a emoção e o orgulho preenchem o espaço ao redor da poltrona de **Leandro Gomiero**, 22 anos, que fazia sua primeira decolagem como copiloto. Há somente três anos daquela data, ele concluía a jornada teórica de aprendiz no CIEE Indaiatuba e a capacitação prática na Uniazul, a universidade corporativa da Azul. "Sempre focado no objetivo de me tornar piloto, dei meu máximo na função de aprendiz, nos encontros no CIEE e no setor de treinamento de pilotos da Uniazul. Quando meu contrato acabou, a despedida foi difícil, porque eu não sabia se voltaria. Conversei com meus gestores, e reforcei o meu desejo de ser efetivado. Deu certo".

Deu certo por duas razões, acredita Leandro. "Enquanto aprendiz, me empenhei muito, realizei diversas funções, sempre buscando auxiliar os meus gestores na administração dos treinamentos de pilotos." Terminado o contrato, iniciou o curso de logística na Faculdade Max Planck, de Indaiatuba – cidade paulista onde nasceu e mora –, sempre atento em alcançar seu objetivo. Depois de seis meses, a empresa telefonou para avisar sobre uma vaga de analista júnior, no mesmo setor em que realizara a aprendizagem. "Participei no processo de seleção e de admissão, fui aprovado e logo comecei a trabalhar na função".

Leandro conta que foram três anos e meio como analista júnior, "sempre dedicado ao trabalho". Pés no chão e ideal nos céus navegados pela Azul, ele não se dava por satisfeito. "Ao mesmo tempo em que me desenvolvia profissionalmente, continuei os estudos, focado no que era necessário para alcançar meu sonho – cursos de piloto privado, piloto comercial, voos por instrumento, de aviões multimotores." Leandro fez todos esses cursos em quatro anos. Ao concluir a aprendizagem, tinha 18 anos. Hoje, aos 22, já com um ano de voo como copiloto na Azul, tem moral para oferecer sugestões aos aprendizes, sejam quais forem os sonhos. "Ser aprendiz foi muito importante para meu crescimento profissional, tanto no desenvolvimento técnico quanto pessoal. A base que o programa proporciona para o mercado de trabalho é muito importante. Mostrem-se interessados, abracem as tarefas, comuniquem-se com seus gestores, e chegarão aonde pretendem".

Imagens: [1] Divulgação



[1]

[2]

"O LEANDRO FOI APRENDIZ NO CIEE INDAIATUBA ENTRE 2014 E 2016. EXCELENTE APRENDIZ, SEMPRE MUITO ENVOLVIDO COM A CAPACITAÇÃO, DINÂMICO, EXTROVERTIDO, INTELIGENTE, MUITO SOCIÁVEL, AGREGAVA COM A SUA PARTICIPAÇÃO E OBTINHA BONS RESULTADOS NAS AVALIAÇÕES. JÁ DURANTE O CONTRATO COMO APRENDIZ INICIOU O CURSO PARA PILOTO, E SEMPRE FALAVA QUE ERA O SEU SONHO. QUANDO CHEGOU A NOTÍCIA QUE TINHA ALCANÇADO O OBJETIVO, ME ALEGREI. É MUITO GRATIFICANTE VER NOSSOS APRENDIZES REALIZANDO OS SONHOS QUE TIVEMOS O PRIVILÉGIO DE VÊ-LOS SONHAR. ISSO NÃO TEM PREÇO."

» Dryelli Assis de Souza,
instrutora de aprendizagem no Polo Jardim Pedroso, em Indaiatuba/SP

Rápido perfil de uma rica região

Indaiatuba é uma das 14 cidades (de um total de 20) da Região Metropolitana de Campinas, nas quais o CIEE se faz presente. O polo irradiador é o CIEE Campinas, inaugurado em março de 1982. Conta com perto de 8 mil estagiários e 3,5 mil aprendizes ativos, cumprindo as jornadas iniciais de suas carreiras em empresas da região, uma dos polos econômicos mais dinâmicos do país, responsável por 7,81% (cerca de 105,3 bilhões de reais) do PIB paulista, segundo o IBGE/2018.

Com área de 3,8 mil quilômetros quadrados e população de cerca de 3 milhões de habitantes, é composta pelos municípios de Americana, Arthur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara d'Oeste, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo. Embora o CIEE esteja presente em 14 desses municípios, atende um maior número, graças a grande proximidade de vários deles, na capacitação de estagiários (atuação em áreas dos respectivos cursos) e jovens aprendizes da indústria, comércio, serviços e agronegócio.

Um dos mais importantes polos de tecnologia e inovação do país, conta com 18 instituições de ensino superior públicas e privadas, com destaque para a Unicamp, maior depositária nacional de patentes. Na rede pública, o curso mais procurado é análise e desenvolvimento de sistema, seguido por agronomia, administração, engenharia de alimentos e medicina. Na rede particular administração vem em primeiro lugar, seguida de direito, pedagogia, engenharia de produção e ciências contábeis. ⊗

[3]

Imagens: [1] [2] Divulgação [3] Eliandro Figueira Ric/ Divulgação Prefeitura de Indaiatuba

»DUAS RESPOSTAS DE...

Daniel Domingues, *professor de economia na USP, com atuação em temas como capital humano, bem-estar social e mercado de trabalho*

Alguns analistas apontam a aprendizagem contínua como elemento-chave para a empregabilidade dos novos tempos. Isso significa que as instituições de ensino podem voltar à função de orientadora dos caminhos de mercado em vez de responder às novas demandas?
O mais provável é que as IEs se tornem mais flexíveis e compartilhem com os alunos o papel e a responsabilidade de decidir o itinerário formativo. (...) Algumas delas criaram bacharelados interdisciplinares, e o formato americano, no qual grande parte do curso é eletiva, parece mais adequado aos novos tempos. (...) Creio que caberá cada vez mais ao indivíduo orientar sua carreira.

De que maneira as inovações tecnológicas afetaram o conceito de empregabilidade?
Inovações em geral destroem alguns empregos, mas criam outros. Tipicamente perdem os trabalhadores com menos capacidade de adaptação, seja por possuir menos habilidades ou por ter menos flexibilidade. É o caso dos trabalhadores mais velhos ou com menos escolaridade. Nessa revolução tecnológica em particular, há um debate ainda inconclusivo sobre se o resultado líquido será o de contração de vagas. Nas anteriores, depois do momento de transição, a economia foi capaz de gerar mais e melhores vagas. É preciso esperar para ver. ⊗

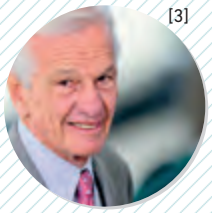
[1]

Fonte: Extraído de reportagem de Alex Gomes, especial para o Estadão.Edu, 20/11/2019.

[2]

"Estimamos que o resultado da geração de empregos em 2019 será pelo menos 20% maior que o do ano anterior (saldo de 635,5 mil contra 529,5 mil)."

Rogério Marinho, *secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, em rede social. Reportagem da Folha de S.Paulo registra declaração de que o governo espera uma geração de empregos ainda melhor em 2019, sem estimar os resultados*


[3]

"Não tem atalho para o Brasil crescer em longo prazo fora de oferecer educação de qualidade a todas as crianças. País bom é onde as pessoas têm a mesma oportunidade. É a educação que gera oportunidade. A possibilidade de um país competir em um mundo moderno depende da educação que dá para suas crianças. Um país que educa bem vai progredir."

Jorge Paulo Lemann, *empresário e homem mais rico do Brasil, em entrevista ao jornal O Globo*

[4]

"Estudo recente da agência de recursos humanos ManpowerGroup entrevistou 39 mil empregadores em 43 países, entre eles o Brasil. Nada menos de 45% disseram que não conseguem encontrar nos candidatos as competências necessárias para as vagas disponíveis, o maior nível em 12 anos."

Luiz Carlos Trabuco Cappi, *presidente do conselho de administração do Bradesco, em artigo no Estadão*

[5]

"A ineficiência de nosso processo educativo afeta a formação e a qualificação da mão de obra, e é outro obstáculo à melhoria de nossas condições de competividade. Estudo da FGV de 2018 revela que a produtividade do trabalhador brasileiro equivale a 25% do empregado alemão, gerando em média 16,80 dólares por hora trabalhada, enquanto na Alemanha o valor chega a 64,40 dólares."

Jorge Gerdau Johannpeter, *empresário e presidente do conselho superior do Movimento Brasil Competitivo, em artigo no Estadão*

[1] USP [2] Fabio Rodrigues Pozzebom/Agência Brasil [3] [4] [5] Divulgação

Criação CIEE

Jovens em idade, adultos em ideias

CIEE PREMIA AS MELHORES PRÁTICAS DE ESTÁGIO NA PREFEITURA DE SÃO PAULO E ESTIMULA A CONTRIBUIÇÃO DE ESTUDANTES PARA MELHORAR AS CONDIÇÕES DE VIDA NA CIDADE

Estagiários no serviço público fazem muito, inclusive história. Na intrincada rede das secretarias municipais de São Paulo e suas extensões, eles estão nas linhas de frente, em trabalhos de campo e atendimento ao público, presencial e virtual. A vivência nas secretarias e unidades avançadas, mais o conhecimento atualizado que recebem nos cursos universitários é uma soma de valor inestimável, para **Malde Maria Vila Bôas**, secretária municipal de Gestão. "A administração pública é pesada, e os estagiários a ajudam a se mover. É uma troca importante. E vou dizer que o ganho maior é da administração pública", afirmou, em entrevista à **Revista do CIEE |Empresas** durante a 10ª Edição do Prêmio As Melhores Práticas de Estágio**.** O que tem a ver o prêmio com fazer história? Tudo. As propostas concorrentes – algumas já implantadas, outras, em fase de implantação –, foram desenhadas a partir da experiência dos estagiários no cotidiano dos seus postos.

Mais do que alcançar o prêmio, eles se dispuseram a oferecer contribuição para fazer de São Paulo uma cidade mais acolhedora.

"Perguntamos aos estagiários qual a visão deles de uma cidade inteligente e humana. Não qualquer cidade, com realidade diferente da nossa, e sim, São Paulo – extremamente desigual, como o Brasil", explicou **Marianna Sampaio**, secretária adjunta da Secretaria de Inovação e Tecnologia, durante palestra proferida no evento. "Sabemos que a tecnologia não só mantém a desigualdade, como acelera a perpetuação dela. Reduzir a desigualdade tem por componente a relação das pessoas com a cidade, para a entrega de algo melhor à população."

Ao pensar numa São Paulo mais inteligente e mais humana,

os estagiários enxergaram aplicativos, beija-flores, trilhas educativas, pessoas em situação de rua, arborização e até na substituição da mímica por "algo mais prático", em uma maternidade paulistana que recebe enorme contingente de estrangeiros. Entre as propostas, muitas já estão em prática. Assim que, ao caminhar da casa para o trabalho e vice-versa, ao acessar um terminal de relacionamento, ao procurar atendimento virtual ou presencial na prefeitura, muito provavelmente a pressa impedirá o cidadão de perceber, de imediato, as soluções criadas por jovens estagiários que já pensam como adultos e se preocupam em contribuir para a construção de uma cidade melhor. Mas, as soluções já estão à espera. Algumas quase despercebidas aos mais desatentos, como um melhor jeito de tratar os beija-flores, ou uma menor perda de mudas plantadas num parque.

Entre os princípios do prêmio, dois se destacaram nas propostas apresentadas pelos estagiários: "menos futurismo, mais realismo"; e "tecnologia é parceira estratégica, não protagonista". Independente da classificação (1º ao 5º lugares, nas categorias grupo e individual), as propostas finalistas já começam a enriquecer o atendimento e os serviços contemplados na organização do programa SP Cidade Inteligente e Humana, como o SP 156 – telefone, portal e aplicativo para fornecer informações, tirar dúvidas, solicitar serviços e fazer denúncias. **Luiz Douglas de Souza**, gerente regional do CIEE para a capital e Grande São Paulo, falando aos estagiários, reconheceu a importância do evento. "Muito bacana vocês serem premiados por sugerir melhorias benéficas ao cidadão, em áreas como inovação, mobilidade, eficiência." E adiantou uma novidade: "o CIEE está também empenhado em inovar. Em parceria com a prefeitura, disponibilizará conteúdos sobre temas das áreas públicas e sobre quais atividades o estagiário poderá desenvolver". Para ele, talvez na iniciativa privada o valor da bolsa-auxílio seja um pouco maior, "mas o CIEE deseja mostrar que é bem provável que a prefeitura paulistana e outros órgãos públicos ofereçam mais espaço para os estudantes criarem e aplicarem seus projetos".

Para não deixar dúvida sobre as possibilidades oferecidas pela prefeitura aos estagiários, a secretária de Gestão fez eco à fala de Luiz Douglas. "Vocês devem mostrar que podem mais. Espero que durante o estágio na prefeitura tragam os seus olhares, suas ideias, digam onde podemos melhorar. Nós precisamos disso. Nos ensinem como podemos fazer. A ajuda de vocês é importante para melhorar a cidade. Espero que, durante o estágio, deixem muitas inovações e mudanças de paradigma. Deem sugestões, discutam, provoquem mudanças. A melhoria que vocês alcançarem para a cidade e o cidadão é o doce que vocês levarão do período que passarem na administração pública".

PREFEITURA DE SÃO PAULO
GESTÃO

A premiação da 10ª edição das Melhores Práticas de Estágio na Prefeitura de São Paulo reuniu estagiários, autoridades municipais, supervisores, orientadores de estágio, profissionais de gestão de pessoas e coordenadores. **Djelza Garcia**, coordenadora setorial de estágios na Secretaria de Esportes, recorda a trajetória da relação PMSP/CIEE. "A parceria entre a prefeitura e o CIEE foi iniciada há 20 anos, na Secretaria de Esportes. Durante quase um ano, ficou apenas lá, onde, à época, tínhamos 1,5 mil vagas abertas para estágio. Eu trabalhava na Coordenação Geral de Estágios, e fui designada para a Secretaria de Esportes, para adaptar o sistema do CIEE às demandas da prefeitura. Lá estou até hoje, e o CIEE, comigo, facilitando trâmites relacionados aos estagiários e auxiliando em todos os eventos culturais".

Imagens: Dener Alcardi Fotografia

INOVAÇÃO, MODERNIZAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO: legado dos jovens estagiários às secretarias municipais

Durante o III Congresso de Estágios da Prefeitura Municipal de São Paulo (PMSP), realizado em 7 de novembro no Teatro CIEE, em São Paulo/SP, foram anunciados os 20 estagiários finalistas do 10º Prêmio As Melhores Práticas de Estágio na Prefeitura de São Paulo. O congresso e o concurso são realizados pela Divisão de Gestão de Concursos e Estágios do Departamento de Planejamento de Gestão de Carreiras, ligado à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, órgão da Secretaria Municipal de Gestão.

A edição 2019 teve duas categorias: *Inovação em processos internos* e *Inovação em processos e políticas públicas*, cada qual com as modalidades grupo e individual. Essas duas categorias vêm sendo trabalhadas no âmbito do Programa SP Cidade Inteligente e Humana, elaborado e dirigido pela Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia. Confira os projetos premiados.

CATEGORIA I • INOVAÇÃO EM PROCESSOS INTERNOS

MODALIDADE GRUPO

» **1º Lugar**: Raissa Dorsa Perigo, Joyce Cristina Silva, Marília Rosa Alves
» **Estagiárias** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Elaboração de guia prático para alimentação, recintação e enriquecimento ambiental de beija-flores.

"No Centro de Triagem, onde estagiamos, procuramos oferecer o melhor aos animais. O que nos motivou foi a preservação da nossa fauna – e a cidade também ganha."

» **2º Lugar**: Amanda Callegari Loschiavo, Bárbara de Oliveira Silva
» **Estagiáras** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: (Im)plantando qualidade: Um novo olhar sobre o plantio de mudas na região centro-oeste do município

"A perda de mudas nos levou ao projeto. Pensamos em solução para mitigar as perdas, o que passa por educação ambiental."

» **3º Lugar**: Gabrielly Santos Novato, Beatriz Garanhani Silva
» **Estagiárias** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Padronização e dinamicidade do fluxo administrativo estabelecido para a análise das solicitações de supressão de vegetação de porte arbóreo, considerada patrimônio ambiental

"A divisão da secretaria onde estagiamos é nova, e os processos precisavam funcionar. Foi importante inovar e criar alternativa para ajudar os funcionários, os servidores."

» **4º Lugar**: Gustavo Henrique Pereira Castro, Isabela Luisi Fernandes da Costa
» **Estagiários** na Secretaria de Habitação (Sehab)
» **Projeto**: SPH – Sistema de Provisão Habitacional

"Pensamos na importância da organização dos fluxos internos da secretaria. Esperamos que nosso projeto dê um impulso para que tudo possa acontecer da melhor forma."

» **5º Lugar**: João Paschoal Pedote, Marina Tavares Edmundo, Victor Aranha Pereira, Matheus da Cruz
» **Estagiários** na Secretaria de Inovação e Tecnologia
» **Projeto**: O uso de dados como ferramenta de planejamento de políticas públicas – Um estudo de caso do serviço de abordagem a pessoas em situação de rua

"Trabalhamos numa secretaria meio – não presta serviços, os gerencia. Optamos por estudar o caso do serviço de abordagem a pessoa em situação de rua porque é um dos mais solicitados no rol de 400 serviços que chegam pelo canal 156. Produzir o projeto foi emocionante. Uma experiência extraordinária, executada com a expectativa de levar o melhor atendimento possível a essas pessoas, dentre elas, grande número de crianças. Fizemos um projeto para ser aplicado de forma recorrente. Esperamos que seja acolhido, e traga bons resultados."

CATEGORIA I • INOVAÇÃO EM PROCESSOS INTERNOS

MODALIDADE INDIVIDUAL

» **1º Lugar**: Erika Yui Kanayama
» **Estagiária** na Controladoria Geral do Município
» **Projeto**: Implantação de conceito e ferramenta de inteligência de negócios para automação do fluxo de informações da Ouvidoria Geral do Município

"Toda a equipe da Ouvidoria participou do projeto. Se você estagiar na prefeitura, acredite. Faça um bom trabalho. Nós podemos, sim, melhorar a vida na cidade."

» **2º Lugar**: Lavinya de Jesus Garcia
» **Estagiária** na Secretaria da Saúde (SMS)
» **Projeto**: Atendimento padrão para estrangeiros da Maternidade Vila Nova Cachoeirinha

"É enorme o número de estrangeiros que procuram essa maternidade. Antes, os atendentes precisavam usar muita mímica ao recebê-los. Quem utiliza o manual que elaborei, em inglês e espanhol, afirma que auxilia bastante. Essa contribuição é para mim um orgulho enorme."

» **3º Lugar**: Mainara Thaís Guimarães Pereira
» **Estagiária** na Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania
» **Projeto**: Do corpo à alma: o monitoramento interno de dados da Coordenação de Políticas para População em Situação de Rua

» **4º Lugar**: Nivaldo Jose Dias Ferreira Neto
» **Estagiário** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Modernização, eficiência e robustez na Secretaria do Verde e Meio Ambiente

» **5º Lugar**: Clarissa de Freitas Benevides da Costa
» **Estagiária** na Secretaria das Subprefeituras
» **Projeto**: Compostagem como prática de educação ambiental e mudança de hábitos dos funcionários na Supervisão de Limpeza Pública (STLP) - Perus

CATEGORIA II • INOVAÇÃO EM PROCESSOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

MODALIDADE GRUPO

» **1º Lugar:** Beatriz Monteiro da Silva, André Barcellos Penha
» **Estagiários** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Vivências com a arborização: atividades para educadores

"Nossa ideia é que a arborização urbana seja inserida no Projeto Político Pedagógico (PPP), do qual não faz parte. Trabalhar arborização somada à educação ambiental dentro das escolas públicas é ação nada complicada, e só trará benefícios."

» **2º Lugar:** Giulia Paola Saavedra Cosmo, Thais Regina de Oliveira
» **Estagiárias** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Implantação de sistema de trilhas interpretativas, ecológicas e culturais como ferramenta de educação ambiental e instrumento de ciência cidadã no Parque Vila Guilherme – Trote

"O parque tem grande diversidade. Nossa intenção é estimular a população a frequentá-lo. Acreditamos no nosso projeto. Se não houver parcerias para implantá-lo, nós iremos atrás."

» **3º Lugar:** Shayene Juliana de Souza Carneiro, Lucas Almeida Oliveira dos Santos
» **Estagiários** na Secretaria de Desenvolvimento Urbano
» **Projeto**: Compostagem urbana: proposta de política pública de manejo alternativo de resíduos orgânicos

» **4º Lugar:** Gabriela Tasca Meira, Bianca Lopes Santos
» **Estagiárias** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Campo experimental como um espaço de divulgação de conhecimento e contemplação da natureza

» **5º Lugar:** Eunice de Oliveira Stramaro, Giovanni Balaton Pupin, Pedro Alexandre de Brito Souza, Pedro Henrique de Freitas Costa
» **Estagiários** na Secretaria do Verde e Meio Ambiente
» **Projeto**: Fauna Online: a ciência nas mãos dos cidadãos

Imagens: Dener Alcardi Fotografia

CATEGORIA II • INOVAÇÃO EM PROCESSOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

MODALIDADE INDIVIDUAL

[1]

» **1º Lugar**: Cawan Fernando Andrade Quiavenato
» **Estagiário** na Secretaria de Segurança Urbana
» **Projeto**: Aplicativo SP+Segura: inserção de novos ícones e o planejamento policial

"Não se trata de dinheiro, nem de currículo, mas de devolver à sociedade um pouco do que ela nos dá – no meu caso, a chance de estudar na USP e a bolsa que recebo como estagiário na prefeitura. Ao criar o projeto, pensei em fazer algo para a população se sentir mais incluída na política de segurança. Se isso mudar vidas, será a minha maior recompensa."

» **2º Lugar**: Robson dos Santos
» **Estagiário** na Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência
» **Projeto**: O uso do QR Code no turismo acessível no município de São Paulo

» **3º Lugar**: Marcelo Vegi da Conceição
» **Estagiário** na Secretaria de Inovação e Tecnologia
» **Projeto**: Guia para explorar a realidade da população e coletar percepções para a formulação e revisão de políticas públicas

» **4º Lugar**: Gabriela Colin Carriel Rodrigues Cunha
» **Estagiária** na Secretaria Municipal da Fazenda
» **Projeto**: Comunicação humanizada e acessível - Vídeos tutoriais dos serviços digitais

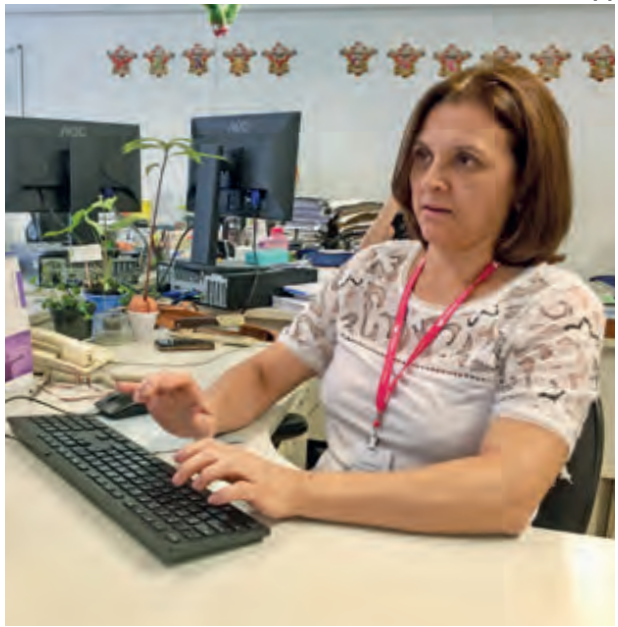
» **5º Lugar**: Maria Clara Martins de Oliveira Holtz
» **Estagiária** na Secretaria de Licenciamento
» **Projeto**: Revitalização da Rua São Bento: associação entre memória e mudança

UMA LONGA E BEM SUCEDIDA PARCERIA

Houve época em que ocorreu interrupção do convênio com o CIEE por decisão do então prefeito. Trabalhávamos com mil vagas, amparados por legislação federal e portaria municipal. Exigiu trabalho de formiguinha, mas, enfim, regulamentado por decreto, em consonância com lei própria, hoje o estágio é uma instituição consolidada na prefeitura de São Paulo, que conta com corpo de coordenadores e apoio do CIEE. As dificuldades são inúmeras, mudança de governo, escassez de recursos, manutenção do quadro de vagas, manter a qualidade conquistada. Ao longo de todos esses anos (desde a retomada da parceria), o CIEE tem sido grande parceiro em todos os sentidos, na rotina com atendimento às nossas demandas, que não são poucas, com equipe sempre disponível, e o patrocínio total ao prêmio, que é um grande sucesso.

» Edneide Amerina de Sá Carvalho,
coordenadora geral de estágios/ Divisão de Gestão de Concursos e Estágios

[2]



Imagens: Dener [1]Alcardi Fotografia [2]Divulgação/DPGC | Cogep

Feira do estudante
expo CIEE
SÃO PAULO 2020

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.expociee.com.br/sao-paulo

Qualificação: O que é? Como está?

A PRECÁRIA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTINUA A SER UM DOS GARGALOS QUE PREJUDICAM A RETOMADA DA ECONOMIA E RETARDAM AVANÇOS DA PRODUTIVIDADE. MAS HÁ SOLUÇÕES QUE PODEM ATENUAR O PROBLEMA E DEVEM SER ESTIMULADAS.

Existe, no mercado atual, uma conta que não fecha. No início do ano, a maior empregadora privada do Brasil e uma das gigantes do telemarketing internacional oferecia 1,2 mil vagas no Mutirão do Emprego, evento promovido pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo. Havia 600 interessados, mas ela só conseguiu contratar sete operadores de televendas: menos de 1% do necessário. Na mesma oportunidade, uma importante rede varejista pôde preencher apenas 700 dos 2 mil novos postos abertos. Meses depois, somente 32 candidatos haviam sido efetivados. Entre 2018 e 2019, das 11,8 mil vagas ofertadas nos mutirões do emprego, que reúnem empresas de cacife, 60% não foram preenchidas.

Em um país onde se perpetua, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma taxa de desemprego em torno de 11,8% – no cômputo do terceiro trimestre de 2018, somava 12,5 milhões de brasileiros – e um nível de informalidade da ordem de 41,4% dos ocupados (11,8 milhões de pessoas), é de se perguntar: onde está o problema? Falta de qualificação, dizem os empregadores.

Avaliação da ManpowerGroup, consultoria de gestão de pessoas norte-americana, comprova que mais de

quatro em cada dez empresas instaladas na América Latina reconhecem ter dificuldades em encontrar trabalhadores com as aptidões necessárias. Não por menos, o continente latino-americano desponta atualmente como a região do mundo com o maior déficit de qualificação profissional. Isso é particularmente verdadeiro no Brasil. Na pesquisa anual *Tendências Globais de Capital Humano 2019*, que contou com a participação de mais de 10 mil líderes de negócios e recursos humanos de 119 países – 194 deles atuando em diferentes setores da indústria nacional –, a auditoria e consultoria empresarial Deloitte apurou que a tendência *aprendizagem* liderou o ranking dos principais *gaps* do mercado. Para 96% dos entrevistados, ela é o atributo mais importante em um colaborador, mas o nível de preparação/prontidão dele só chega a 47%. Em segundo lugar tem destaque o tópico *liderança*, com 94% das respostas classificadas como "importante ou muito importante"; em terceiro, aparece *experiência do trabalhador* (92%). Em ambos os casos, porém, o nível de preparação/prontidão mal alcança 40%.

[1]

"AINDA PRECISAMOS AVANÇAR MUITO EM QUESTÕES RELACIONADAS À CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO QUE CONSIGAM ALIAR PRODUTIVIDADE ÀS HABILIDADES REQUERIDAS EM UM MEIO CADA VEZ MAIS DIGITAL"

» **Roberta Yoshida,** *gestão de capital humano da Deloitte Brasil*

Em âmbito mundial, a taxa de importância foi, respectivamente, de 86%, 80% e 84% para as três tendências.

Segundo Roberta Yoshida, sócia da consultoria em gestão de capital humano da Deloitte Brasil, os resultados comprovam que "ainda precisamos avançar muito em questões relacionadas à capacitação e qualificação para preparar profissionais que consigam aliar produtividade às habilidades requeridas em um meio cada vez mais digital, no qual as tecnologias vêm trazendo mudanças bastante disruptivas".

Com esse ponto de vista concordam mais de mil trabalhadores entrevistados em todo o território nacional pela Udemy, marketplace global de ensino e aprendizado online. Na segunda edição do relatório *Lacuna de habilidades* (realizada no final de 2018), 95% dos profissionais com mais de 18 anos que foram consultados, reconheceram de forma imediata que há uma lacuna de habilidades no país. Sete em cada 10 afirmaram que ela os afeta diretamente, e mais da metade (55%) acredita que por conta disso são menores as oportunidades de crescer profissionalmente mais do que as gerações passadas.

Comparativamente com estudos semelhantes realizados pela Udemy nos Estados Unidos, França, México, Portugal e Espanha, as respostas enunciadas no Brasil permitem concluir que o país lidera o grupo quando se trata de relacionar a automação às mudanças na capacitação. É também consenso por aqui que a tecnologia empregada na indústria 4.0 terá forte impacto nos empregos dentro de cinco anos e que, portanto, as aptidões necessárias para o trabalho mudarão até lá.

Imagens: [1] Divulgação

A HORA DAS SOFT SKILLS

Trata-se apenas de uma questão de lidar com a tecnologia? Segundo Marcelo Gallo, superintendente nacional de operações do CIEE, às pessoas que buscam oportunidades no mercado de trabalho faltam acima de tudo competências básicas, além da informática. "Comunicação, língua portuguesa, interpretação de textos, organização de ideias e matemática são carências recorrentes", enumera. Ao lado disso, o novo perfil profissional exigido cada vez mais pelo mercado de trabalho e aderente às rápidas transformações tecnológicas e sociais da atualidade, reclama as chamadas competências socioemocionais (*soft skills*), afirma ele. Resiliência, trabalho em equipe, empatia e capacidade de persuasão estão, mais do que nunca, na ordem do dia.

Em se tratando de jovens, "algumas empresas chegam até mesmo a abrir mão do segundo idioma, em troca de um conhecimento mais técnico, inerente à profissão – como o Autocad para quem trabalha na área de engenharia", reporta ainda Gallo, com base na experiência de anos atuando na inclusão profissional de estagiários e aprendizes. "Além disso, um nível de maturidade se faz necessário, uma vez que o jovem vai precisar interagir com faixas etárias e origens diferentes das dele. Essa realidade distinta da que ele conhece, e com a qual vai se confrontar no ambiente de trabalho, exige atributos socioemocionais claros". Na disputa por uma vaga de aprendiz, estágio ou emprego, esses requisitos podem ser aferidos pela forma como o candidato se comporta nas redes sociais, nas entrevistas e na dinâmica de grupo, por exemplo. Da mesma forma, "protagonismo causa boa impressão e participar do diretório da faculdade ou ser voluntário em alguma ONG são diferenciais".

> "ESSA REALIDADE DISTINTA DA QUE ELE CONHECE, E COM A QUAL VAI SE CONFRONTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, EXIGE ATRIBUTOS SOCIOEMOCIONAIS CLAROS"
>
> **» Marcelo Gallo,** *superintendente nacional de operações do CIEE*

Para os entrevistados no Brasil pela Udemy, habilidades técnicas e digitais – como ser versátil em programação, análise de dados, web design, marketing e SEO (*search engine optimization* ou otimização para mecanismos de busca), por exemplo – são requisitos que importam e são valorizados pelos empregadores tanto quanto as competências de liderança e gestão, isto é, a capacidade de resolver conflitos e gerenciar equipes, entre outras: 32% e 31%, respectivamente. No entanto, quase quatro em cada dez trabalhadores consultados (35%) admitem ter dificuldades para assimilar esse último tipo de *know-how*. Para quase um terço deles, pensamento crítico e aptidão para resolver problemas são as *soft skills* que mais fazem falta no ambiente de trabalho.

[1]

> "HOJE, A CAPACITAÇÃO ENVOLVE MUITO O QUERER APRENDER DE CADA INDIVÍDUO, QUE DEVE ENTENDER SUAS CARÊNCIAS DE HABILIDADE E TER UM PLANO DE AÇÃO PARA PREENCHER ESSE GAP"
>
> **» Sérgio Agudo,** *country manager da Udemy para o Brasil*

AUTOCONSTRUÇÃO DA CARREIRA

Apoiado nos resultados do relatório *Lacunas de habilidades*, Sérgio Agudo, *country manager* da Udemy para o Brasil, aponta outros hiatos na formação do trabalhador brasileiro. Para ele, modelos tradicionais de educação e treinamento corporativo não poderiam dar conta de atender as novas demandas: "Hoje, a capacitação envolve muito o querer aprender de cada indivíduo, que deve entender suas carências de habilidade e ter um plano de ação para preencher esse *gap;* mas, infelizmente, a maioria das pessoas não tem a visão de autogestão da carreira."

Imagens: [1] Divulgação

Gerenciar perspectivas de trajetória profissional é outro atributo em voga, um requisito do empregador e um imperativo do mercado. Afinal, a contínua atualização do conhecimento é fundamental para se manter competitivo em profissões em constante transformação. Mas isso ainda não parece fazer parte da cultura do brasileiro, opina Agudo: os resultados da pesquisa da Udemy mostram que, numa escala de responsabilidade, é creditada primeiro ao governo, depois à empresa e só por fim ao próprio trabalhador a incumbência – e a iniciativa – de desenhar um projeto de qualificação. Ainda segundo dados colhidos no relatório, 46% dos entrevistados afirmam ter confiança nas ações do governo para reabsorver a mão de obra ociosa, e 61% declaram que deixariam o emprego caso o empregador não fornecesse a formação necessária para que ele avançasse na carreira.

Paulo Magalhães Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), confirma haver uma conjunção de fatores que resultam na formação profissional deficitária do jovem trabalhador brasileiro: "Em uma sociedade polarizada como a nossa, na qual convivem a excelência educacional das classes sociais mais avantajadas e as dificuldades cognitivas da grande maioria, a família e o Estado podem ser responsabilizados pela situação", declara. "A primeira porque não entende a importância do investimento na capacitação do filho – e isso é cultural e histórico. O segundo porque falha na atualização curricular, em especial a do ensino técnico, o que torna a educação proposta defasada em relação às demandas do mercado."

[1]

"A TECNOLOGIA CORRE MUITO MAIS QUE O ENSINO TÉCNICO E COM ISSO O PAÍS PERDE INTELIGÊNCIA, PERDE INOVAÇÃO E PERDE COMPETITIVIDADE"

» Paulo Magalhães Sardinha, *presidente da ABRH*

Lembrando que os cursos técnicos tiveram sua fase áurea nos anos de 1980, quando "representavam uma resposta boa a curto prazo, mas não perene", Sardinha estima que, hoje, a defasagem deles em relação aos avanços da revolução industrial seja de cerca de duas décadas: "A tecnologia corre muito mais que o ensino técnico e com isso o país perde inteligência, perde inovação e perde competitividade".

[2]

"O PROBLEMA DA GRADE CURRICULAR ESTÁ LEVANDO O PAÍS A PERDER UMA GERAÇÃO DE MUITO POTENCIAL, CAPAZ DE PENSAR DIFERENTE"

» Antônio Salvador, *gestor de RH*

Os números espelham bem essa situação: por um lado, há jovens que esperam ser integrados no mercado e não veem como as matérias ensinadas na escola podem ser úteis no seu dia a dia – o que resulta na terceira maior taxa de evasão escolar do mundo: 24,1% dos alunos não concluem o ensino fundamental até os 16 anos e 40,8% deles não terminam o ensino médio até os 19 anos. Do outro lado estão empregadores que, segundo Sardinha, romperam com a lógica de tutelar a carreira dos seus colaboradores, como se fazia nos anos de 1990. "No máximo, eles compartilham e apoiam o aprendizado por meio da educação corporativa."

DESAFIOS DA REVOLUÇÃO 4.0

Acumulando vasta experiência como gestor de RH em grandes corporações e atualmente investidor em startups, Antônio Salvador é de opinião que o descompasso entre o mercado de trabalho e as instituições de ensino vem gerando muito desalento, outro ponto negativo frequentemente encontrado no perfil profissional do brasileiro. "O problema da grade curricular está levando o país a perder uma geração de muito potencial, capaz de pensar diferente", o que, segundo ele, "é uma pena, pois o *mindset* desses jovens se apoia em novos conceitos de trabalho, menos hierarquizado e mais participativo, que aposentaram o velho modelo de comando/controle e o estão substituindo por atributos como o engajamento, o interesse e o propósito".

Para Salvador, embora "a falta do mínimo técnico seja generalizada", ela pode ser compensada por "um certo brilho nos olhos do candidato, que se traduz no ímpeto de aprender e fazer acontecer". Mas como dizer para o jovem, que na maioria das vezes acabou de concluir o curso de graduação, que cerca de 35% das competências desenvolvidas por profissionais em um bom número de

Imagens: [1] [2] Divulgação

setores, hoje – TI, varejo, serviços, saúde, mídia, mobilidade e mercado financeiro, entre outros –, não terão mais utilidade em cinco anos? Pois esse cenário está contido no estudo *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (O futuro do trabalho: Emprego, habilidades e estratégia da força de trabalho para a quarta revolução industrial) do Fórum Econômico Mundial.

Para Ana Mocny, diretora da prática de consultoria em gestão de capital humano da Deloitte, "há muitos desafios para quem quer manter sua empregabilidade nos próximos anos. Existe uma revolução em curso, e ela está baseada em temas que até pouco tempo atrás não faziam parte da formação de nenhum de nós". Por isso, avalia, "o jovem que revela engajamento em alguma causa socioambiental, que acumula experiência internacional ou que vem de um ambiente mais carente, onde precisou assumir sua formação, sem terceirizar responsabilidades, tem um arcabouço mais favorável".

Ela reconhece que não pode pedir ao colaborador recém-admitido que saiba tudo sobre o processo de transformação organizacional que a empresa está implantando, ou que se destaque em matéria de alinhamento com os *stakeholders*, mas pode procurar por potencial no perfil dele. "Posso examinar se tem uma boa escuta, resiliência, se é um facilitador de mudanças. Em resumo, tenho de buscar analogias em função do que ele já viveu", explica Ana. Assim sendo, argumenta, cabe a cada empresa adotar seus candidatos e exercer pressão sobre a escola, não sobre os alunos. "É dela o desafio de eliminar esse *gap* de formação, se não vai acabar perdendo produtividade."

[1]

"HÁ MUITOS DESAFIOS PARA QUEM QUER MANTER SUA EMPREGABILIDADE NOS PRÓXIMOS ANOS. EXISTE UMA REVOLUÇÃO EM CURSO, E ELA ESTÁ BASEADA EM TEMAS QUE ATÉ POUCO TEMPO ATRÁS NÃO FAZIAM PARTE DA FORMAÇÃO DE NENHUM DE NÓS"

» Ana Mocny, *gestão de capital humano da Deloitte*

[2]

"HOJE, O DESAFIO PARA A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR É ASSIMILAR O *MINDSET* IMPOSTO PELA REVOLUÇÃO 4.0, ISTO É, A PREDISPOSIÇÃO PSICOLÓGICA EM LIDAR COM TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS"

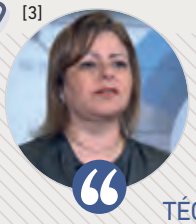
» Marisa Éboli, *Grupo de Estudo em Gestão da Educação Corporativa da FIA- USP*

Universidades corporativas, treinamentos *in company,* cursos de autodesenvolvimento, programas de estágio e aprendizagem, e demais ecossistemas de integração entre a indústria e o ensino despontam, então, como uma verdadeira tábua de salvação e ganham a simpatia dos profissionais que circulam nos mais altos escalões corporativos. Para a professora doutora Marisa Éboli, do Grupo de Estudo em Gestão da Educação Corporativa Fundação Instituto de Administração (FIA) da USP, o surgimento de iniciativas no campo da educação corporativa tem como vetor a necessidade de a empresa suprir suas próprias necessidades, e não o desejo de cobrir mazelas da educação formal.

"Hoje, o desafio para a formação do trabalhador é assimilar o *mindset* imposto pela Revolução 4.0, isto é, a predisposição psicológica em lidar com transformações tecnológicas. O mercado está mais preocupado com aspectos de postura, ética, atitude pessoal, e menos com a qualificação propriamente técnica", completa.

Nesse sentido, o case da Trevisan Escola de Negócios, que promoveu a integração, com apoio do CIEE, entre professores e profissionais do segmento de ciências contábeis com vistas a uma reciclagem acadêmica, é emblemático. Em 2018, surgiu uma demanda de ambas as partes para adequar expectativas: de um lado, os alunos recém-formados se mostravam descontentes com as vagas que lhes eram oferecidas; de outro, os empregadores argumentavam que eles não estavam preparados para ocupar os postos que pleiteavam. "Resolvemos reformular a grade de matérias técnicas, incluindo competências socioemocionais e uma segunda língua, pois entendemos que os profissionais que saem da graduação devem apresentar habilidades para resolver conflitos, assumir a gestão de pessoas e ter versatilidade em comunicação empresarial", explica Marcia Santos, coordenadora do curso. A fórmula deu tão certo que a parceria foi renovada.

[3]



"RESOLVEMOS REFORMULAR A GRADE DE MATÉRIAS TÉCNICAS, INCLUINDO COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E UMA SEGUNDA LÍNGUA"

» Marcia Santos, *Trevisan Escola de Negócios*

Marleine Cohen

Imagens: [1] Divulgação [2] Aguinaldo Santana [3] Divulgação

ESTÁGIO E APRENDIZAGEM, PASSO INICIAL PARA QUALIFICAÇÃO

Pesquisa encomendada ao Instituto Datafolha para aferir o grau de aderência do jovem ao programa Aprendiz Legal, realizado em parceria entre o CIEE e a Fundação Roberto Marinho, mostra os efeitos altamente positivos desse modelo de qualificação básica oferecido por empresas (treinamento prático) em conjunto com entidades formadoras (capacitação teórica alinhada à área de atuação). Eles têm o mérito de impulsionar a empregabilidade, o acesso a empregos formais, a preparação para o empreendedorismo e, o que é ótimo, o

[1]

"PESQUISADORES DA FIPE IDENTIFICARAM QUE 78% DAS EMPRESAS CONSIDERAM 'MUITO ALTA', 'ALTA' E 'RAZOÁVEL' A HIPÓTESE DE EFETIVAÇÃO DE SEUS ESTAGIÁRIOS APÓS A CONCLUSÃO DO CONTRATO"

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

Por quais motivos sua empresa contrata estagiários?

Imagens: [1] Jonathan Alves

objetivo de ingressar numa faculdade. Prova? "Quando perguntados se recomendariam a experiência a amigos e parentes, a grande maioria dos egressos do programa entre 2016 e 2017 respondeu afirmativamente, conferindo nota 9,6 em uma escala de 1 a 10. Além disso, o levantamento mostrou que 76% dos entrevistados estão trabalhando ou estudando e 25% têm carteira de trabalho assinada", informa Luiz Gustavo Coppola, superintendente nacional de atendimento do CIEE.

O estágio é outro programa que auxilia as empresas não só na atração e captação de futuros colaboradores, mas também na sua qualificação ao final de dois anos de capacitação prática de estudantes dos ensinos médio, técnico e superior. "A eficiência dessa ferramenta tem a melhor medida no número de novos talentos que inserimos no mercado de trabalho, nos 55 anos de existência de nossa entidade: mais de 4 milhões, o que torna o CIEE o maior agente de integração empresa-escola do país", continua Coppola. Será o estágio um bom investimento para as organizações? A resposta está nas conclusões de pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Economia Aplicada (Fipe) da USP, que aferiu a importância da contratação de estagiários para a saúde organizacional. "Nos seis aspectos avaliados, a opção "sem importância" variou 1,2% numa lista de seis razões", cita.

"O mesmo estudo também indica que é baixíssimo o número de empresas que enfrentam, com os estagiários, problemas apontados como negativos na análise de desempenho dos quadros funcionais, como mostra o quadro abaixo", prossegue Coppola. "Não bastassem esses dois aspectos, os pesquisadores da Fipe identificaram que 78% das empresas consideram 'muito alta', 'alta' e 'razoável' a hipótese de efetivação de seus estagiários após a conclusão do contrato."

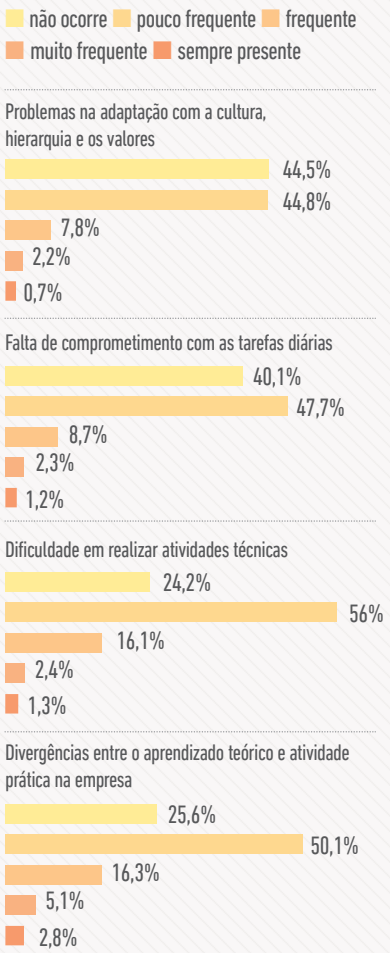
Resultados como esse estimularam o CIEE a acrescentar dois novos módulos à sua plataforma de cursos online, o CIEE Saber Virtual: o primeiro, *7 passos para escolher sua profissão*, tem como objetivo orientar o jovem que ainda está indeciso em relação à escolha da carreira. O segundo, *LinkedIn, por que eu preciso?*, aborda questões práticas referentes ao uso da rede social corporativa. De olho nas competências cada vez mais exigidas pela revolução tecnológica, a grade de cursos da plataforma monitora o mercado de trabalho e busca alavancar o desenvolvimento de competências e habilidades pessoais, comportamentais e técnicas dos jovens interessados em aprendizagem ou em estágio. Há conteúdos que buscam suprir a precariedade do ensino regular (gramática, expressão verbal, matemática, escrita) ao lado de três trilhas de conhecimento: 1) Preparação para o mundo do trabalho (processos seletivos e posturas profissionais); 2) Lidando com a informática (programas do pacote Office básico e avançado); e 3) Orientação e informação profissional (escolha de carreira, profissões do futuro, empreendedorismo), entre outros.

Disponibilizados no Portal CIEE, todos os cursos são gratuitos, têm curta duração, oferecem certificado e contam com recursos como acompanhamento tutorial ativo, e-book, chat e suporte pedagógico e técnico.

Jacyra Octaviano

Sua empresa pretende efetivar o estagiários após a conclusão do programa?

Os estagiários trazem problemas e dificuldades para o ambiente corporativo?



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

Inclui 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

CENTRO DE INTEGRAÇÃO

Criação CIEE

DESCUIDO COM A INOVAÇÃO

Pesquisa revela que 32% das empresas sequer sabem o que é a chamada indústria 4.0, também chamada de Quarta Revolução Industrial, processo que já deu o start para a nova economia global. Significa a utilização do que há de mais moderno para produzir bens de consumo: big data, internet das coisas, inteligência artificial e muito mais recursos tecnológicos que já existem ou estão para surgir, segundo um levantamento da Fiesp.

Estímulo do Banco Mundial

O atraso em TI traz o risco – mais uma vez – de o país perder o bonde da história e se autoexcluir do protagonismo em áreas estratégicas do mercado global e até do interno. Para estimular a automação inteligente, o Fórum Mundial do Comércio lançará um projeto-piloto em maio, durante encontro para a América Latina. Trata- se de iniciativa similar à realizada em países como China, Japão, Índia, Israel e Colômbia, entre outros. Com uma diferença: o Brasil será o único a contar com enfoque específico para a pequena e média empresa.

> "SE NÃO NOS MOVERMOS RÁPIDO, FICAREMOS AINDA MAIS PARA TRÁS. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NÃO VAI ESPERAR PELO BRASIL."
>
> **» Murat Sönmez,**
> *diretor do Fórum Econômico Mundial*

» CURIOSIDADE

2019 NUMA PALAVRA

Os brasileiros escolheram o termo **dificuldades** para definir o ano de 2019. O plural indica que houve problemas na vida pessoal, profissional e em relação ao governo. "Compreender o espírito do tempo é importante para definir estratégias, e a pesquisa Palavra do Ano é uma maneira de conhecermos um pouco mais sobre o clima atual", diz Leandro Machado, cientista político e sócio da consultoria Cause, parceira do Instituto Big Data na pesquisa.

Já para o dicionário Oxford, a palavra do ano é **emergência climática**. O uso do termo aumentou 100 vezes desde setembro de 2018, conforme dados coletados em um banco com milhões de palavras em inglês. O dicionário define a expressão como "uma situação em que é necessária uma ação urgente para reduzir ou interromper a mudança climática e evitar danos ambientais potencialmente irreversíveis".

Primeiro emprego: ponto para PMEs

As micro e pequenas empresas foram as maiores contratantes de jovens em busca da primeira ocupação, em 2018. Segundo levantamento do Sebrae, com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia, dos 1,5 milhão de primeiros empregos, 55% (791 mil) foram ofertados pelas micro e pequenas empresas; 45% (647 mil) pelas médias e grandes organizações; e 7 mil pela administração pública. Por setor, o comércio teve destaque entre os pequenos negócios, registrando o maior número de contratos para entrada no mercado de trabalho (305,6 mil), superando o das médias e grandes empresas (139,7 mil).

Negócios travados

De 2018 para 2019, o Brasil recuou da 109ª para a 124ª posição no ranking Doing Business, segundo análise do Banco Mundial sobre a facilidade de fazer negócios em 190 países. Isso, apesar da nossa pequena melhora na nota geral, com pontuação de 59,1. As notas mais altas indicam a existência de regulações mais propícias para o empreendedorismo. No topo do ranking, aparecem Nova Zelândia, Cingapura, Hong Kong, Dinamarca e Coreia do Sul.

O BLOCO DOS NEM-NEM

A Síntese dos Indicadores Sociais, divulgada pelo IBGE no início de dezembro último, traz o retrato daquele que poderá se tornar um dos maiores entraves à retomada firme do desenvolvimento. Em 2018, enquanto a taxa de desocupação geral no país estava em 12%, o contingente dos nem-nem (não estuda nem trabalha) na estratégica faixa dos 15 aos 29 anos batia recorde histórico, chegando a 23%. Traduzindo, trata-se de 10,9% do total da população excluídos do mercado de trabalho.

CONTINGENTE DESPERDIÇADO

10,9% ou **23 milhões** de brasileiros entre 15 a 29 anos

28% deles estão na faixa de 18 a 24 anos

26% do total têm idade entre 25 e 29 anos

Raízes do problema

Segundo o IBGE, a questão dos nem-nem tem como uma das grandes causas a evasão escolar, ao lado da falta de capacitação profissional e da baixa oferta de postos de trabalho. A pesquisa mostra, por exemplo, que 46,6% dos nem-nem de 18 a 24 anos não haviam sequer concluído o ensino fundamental e 27,7% terminaram essa etapa. Na faixa entre 25 e 29 anos, a deficiência se repete na proporção de 44,1% e 31,2%, respectivamente.

Mais desigualdade

Além de representar ameaça de apagão de mão obra, como já ocorreu em outros momentos da recuperação da economia, o recorte da SIS 2019 por rendimento familiar mostra que, se não forem tomadas medidas para inserir os jovens nem-nem no mercado de trabalho, pode também ocorrer um agravamento das tensões sociais. A análise dos dados referentes aos jovens pertencentes aos 20% da população com menor renda domiciliar evidencia que 42,3% deles eram nem-nem enquanto, nos 20% das famílias de maior renda, esse número cai para 7%.

NOVA SAFRA DE PROFISSIONAIS

O MAIS RECENTE PROGRAMA DE APRENDIZAGEM LANÇADO PELO CIEE AUXILIA EMPRESAS A QUALIFICAR MÃO DE OBRA PARA UM SETOR ESTRATÉGICO DA ECONOMIA E ABRE OPORTUNIDADES DE TRABALHO NO CAMPO E EM SETORES DA AGROINDÚSTRIA.

Um dos setores mais saudáveis e propulsores da economia, o agronegócio representa 21,6% do Produto Interno Bruto (PIB) e há anos responde pelo saldo comercial positivo da balança comercial. É também a âncora que vem atenuando o impacto dos anos de recessão, contribuindo para o controle da inflação e as contas públicas. No ranking mundial, tornou o Brasil o campeão de produtividade agrícola nos últimos 30 anos, e 58% desse resultado são atribuídos à tecnologia, 15% à disponibilidade de terra e 15% ao trabalho, de acordo com relatório Projeção do Agronegócio Brasil 2016/2017 a 2026/2027, do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa).

Ao longo de décadas, o agronegócio vem investindo em soluções avançadas tanto na pecuária e agricultura quanto no beneficiamento e aprimoramento de seus produtos. As condições de clima e solo, aliadas a pesquisas e à incorporação de novas tecnologias, fizeram do país a aposta dos organismos internacionais para atender a demanda mundial de alimentos, que deve aumentar 25% até 2027. Do percentual, a produção brasileira será responsável por 41%, segundo o relatório. Mas, para atingir essa meta, o campo também precisa – e muito – de pessoal qualificado.

Auxiliar as empresas a atender a demanda de talentos sintonizados com os novos tempos é o objetivo do programa, uma das grandes novidades do CIEE em 2019, que amplia a grade de modalidades de capacitação já oferecida à indústria, aos serviços e à administração pública. O Aprendiz Agronegócio é composto por três cursos independentes: *Arco do agronegócio*, *Mecanização agrícola* e *Aprendiz da indústria da carne*. Os participantes são habilitados para atuar no manuseio de carnes, na cultura da cana-de-açúcar, na operação de máquinas agrícolas e como

VOCÊ SABIA?

Dos 10 principais produtos exportados pelo Brasil, seis saem da cadeia do agronegócio.

1º	**SOJA**	6º	**CARNE BOVINA**
2º	Petróleo	7º	**GRÃO DE CAFÉ**
3º	Minério de ferro	8º	Aviões
4º	**CARNE DE FRANGO**	9º	**MILHO**
5º	**FARELO DE SOJA**	10º	Automóveis

volantes da agricultura. "O programa, além de gerar renda e desenvolvimento local, dá oportunidade para o jovem se fixar no campo e vislumbrar uma carreira promissora, num setor tão importante para o país", diz Luiz Gustavo Coppola, superintendente de atendimento do CIEE. O programa é direcionado a jovens de 18 anos a 24 anos incompletos cadastrados no banco de dados do CIEE.

"Buscamos atender às necessidades das empresas na formação de mão de obra, tanto do ponto de vista profissional quanto atitudinal, com ênfase na agricultura 4.0, controle de qualidade, contextualização das principais cadeias produtivas, e processos produtivos", explica Mateus Rubiano, supervisor de agronegócio do CIEE. "Com isso, ajudamos as organizações a atrair, formar e reter jovens que poderão ser efetivados em função do seu próprio desempenho e das oportunidades que surgirem no quadro funcional."

"BUSCAMOS ATENDER ÀS NECESSIDADES DAS EMPRESAS NA FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TANTO DO PONTO DE VISTA PROFISSIONAL QUANTO ATITUDINAL, COM ÊNFASE NA AGRICULTURA 4.0, CONTROLE DE QUALIDADE, CONTEXTUALIZAÇÃO DAS PRINCIPAIS CADEIAS PRODUTIVAS, E PROCESSOS PRODUTIVOS"

» Mateus Rubiano,
supervisor de agronegócio do CIEE

O aprendiz para o agronegócio é preparado em três etapas. Na primeira, passa por um treinamento intensivo no CIEE, quando adquire noções básicas, como postura profissional, relacionamento com líderes e segurança do trabalho. Depois, começam as atividades práticas na empresa e a participação em encontros direcionados ao desenvolvimento do protagonismo e cidadania. Na terceira fase da capacitação, o jovem é capacitado para atuar em três frentes: trabalhadores da cana-de-açúcar, mecanização agrícola e apoio à agricultura. Cada uma das fases tem conteúdo técnico específico à posição que o aprendiz ocupa. Em todas, o gestor ou a empresa contratante terá à disposição toda a estrutura que o CIEE montou para implantar o programa, com polos de capacitação, tecnologia, pessoal dedicado à administração dos contratos e também assistentes sociais para apoiar as empresas, os aprendizes e seus familiares.

Imagens: Divulgação

"NOSSO OBJETIVO É DESENVOLVER PROFISSIONAIS QUALIFICADOS PARA AS ÁREAS DE AÇOUGUE E AUMENTAR A OFERTA DESSA MÃO DE OBRA, CONSIDERADA ESCASSA PARA O SEGMENTO".

» João Augusto Rodrigues
diretor do Grupo Líder

Cursos para três segmentos de negócio

Entre os cursos direcionados ao agronegócio, a aprendizagem na indústria da carne lidera a demanda com 66% das matrículas, seguido pelo arco agronegócio com 27% e a mecanização agrícola com 7%. Em Belém/PA, o Grupo Líder, um dos maiores varejistas da Região Norte, contratou 52 aprendizes para atuar nos açougues da sua rede de supermercados. Além de atender os clientes no balcão, eles cortam, embalam e colocam preço nas carnes. O programa começou em julho e tem duração de 20 meses, com término previsto para março de 2021.

"O objetivo é qualificar profissionais para atuar em açougues e, ao mesmo tempo, aumentar a oferta dessa mão de obra, escassa para esse segmento", explica João Augusto Rodrigues, diretor do Grupo Líder. A partir desse investimento, ele acredita que a organização poderá contar com profissionais sem *vícios* e que se identificam com a cultura da empresa. Já os jovens terão a eficaz chance de profissionalização e inserção no mercado de trabalho.

Daniel Carvalho Marques, 20 anos, um dos aprendizes da primeira turma da *Indústria da carne*, está animado, pois agora tem carteira assinada e salário, entre outros benefícios, enquanto se capacita para trabalhar num segmento promissor. "O agronegócio está crescendo muito, principalmente, aqui no Norte; por isso, quero conhecer mais a área", diz Daniel, que concluiu o ensino médio em dezembro de 2019.

Mas, além de conhecimentos técnicos, ele – como todos os outros aprendizes atendidos pelo CIEE – está adquirindo habilidades pessoais e posturas altamente valorizadas no mundo corporativo. "Eu me tornei uma pessoa melhor já na capacitação inicial ministrada pelo CIEE, que nos prepara para o mundo corporativo", avalia. Adicionalmente às informações sobre a área de atuação, ele destaca os conceitos atitudinais, como falar de maneira formal, respeitar as pessoas, a lidar com o público e com o próprio dinheiro, tema abordado na aula de educação financeira.

UM APRENDIZ CRAQUE NA ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

Mickael Pantoja Brito, 20 anos, nunca havia tido experiência de trabalho. Concluiu o ensino médio há cerca de um ano e em julho ingressou no programa Aprendiz da Indústria de Carne, promovido pelo Grupo Líder, um dos maiores do Norte do país. Seu objetivo era adquirir responsabilidade e desenvolver habilidades demandadas pelo mundo corporativo, como aptidão para se comunicar e trabalhar em equipe. "Eu me tornei mais responsável e dou o meu melhor para colaborar com a empresa", destaca. Mickael tem se esforçado para aprender sempre mais, por isso não hesita em tirar dúvidas com os profissionais mais experientes do açougue.

Organizado, concilia o tempo entre trabalhar num dos supermercados Líder, participar dos encontros da capacitação teórica do CIEE, jogar bola e estudar para o vestibular de educação física. Esse é um dos outros efeitos benéficos do programa: mais do que despertar vocações, a renda que propicia na forma de salários e benefícios dá condições efetivas para que o aprendiz realize seu sonho de avançar na formação profissional, ingressando numa faculdade e se tornando mais um dos profissionais qualificados de que o setor e o país tanto necessitam.

Imagens: Divulgação

"O programa tem ainda mais um ano pela frente, mas se aparecer oportunidade de ser efetivado hoje, estou pronto para assumir", diz confiante.

Além de capacitandos no curso Indústria da Carne, o grupo mantém em parceria com o CIEE mais 384 aprendizes, distribuídos nas áreas de comércio e varejo e administrativa. "Aqueles que demonstrarem bom desempenho e interesse têm chances de efetivação ao final do programa", informa Rodrigues, dando razão ao jovem Daniel, que sonha avançar na carreira com a contratação como funcionário efetivo.

↗Daniel Carvalho Marques: confiante e preparado para assumir novos desafios.

Formação para o campo

A Tereos Açúcar & Energia Brasil, uma das líderes do setor sucroenergético, foi uma das primeiras a apostar na nova modalidade de atração e formação de talentos, com a abertura de 20 vagas na Unidade Andrade, em Pitangueiras, cidade do interior paulista. "O programa dá oportunidade de crescimento profissional e pessoal aos jovens que ingressam no mercado de trabalho como aprendizes", destaca Bruna de Freitas Antunes, gestora de RH da empresa. "Também auxilia no desenvolvimento de competências comportamentais, como relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, comunicação assertiva e inovação." Em contrapartida, "é uma possibilidade de a empresa ter profissionais mais capacitados e qualificados, e de formar futuros líderes no campo".

Com esse propósito, os aprendizes da Tereos fazem *job rotation* para conhecer diferentes áreas, permanecendo por três meses em cada uma delas, até completar a participação no programa, que tem duração de 15 meses. "O CIEE se mostrou muito parceiro em desenvolver um programa que fizesse sentido ao nosso negócio", afirma Bruna, referindo-se ao apoio obtido por vários profissionais da equipe, desde o atendimento, passando pelo processo seletivo dos aprendizes até acompanhamento do instrutor técnico, que faz visitas regulares à empresa.

"O PROGRAMA DÁ OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL AOS JOVENS QUE INGRESSAM NO MERCADO DE TRABALHO COMO APRENDIZES."

» Bruna de Freitas Antunes,
gestora de RH da Tereos

Imagens: Divulgação

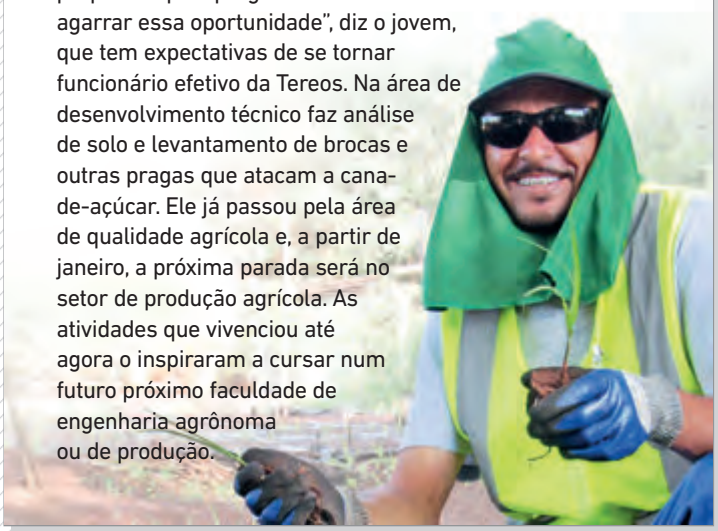
↗ Lidiane Freitas Ramos: vida renovada a partir da aprendizagem.

Para Lidiane Freitas Ramos, 18 anos, ser aprendiz renovou a sua vida. "Foi uma das coisas mais importantes que me aconteceu", avalia, ao fazer um balanço dos cinco primeiros meses no programa. "Eu era muito tímida e me soltei mais depois das aulas de capacitação teórica, quando fazemos apresentações e trabalhos em grupo", diz. Além de conhecer os processos de plantação e colheita, ela se identificou com a área de informática e procurou buscar mais informações sobre isso. Atua na área de manutenção primária e preventiva de equipamentos, na qual auxilia nos controles e organização de peças das colhedeiras e caminhões. Já passou pelo setor de produção agrícola e, a partir de janeiro, seguirá para o de desenvolvimento técnico.

Elizabeth da Conceição

TROCANDO BICOS PELA ENGENHARIA

Diego Coelho Vitor, 18 anos, antes de ser aprendiz no agronegócio trabalhava no campo, fazendo bicos, roçando terrenos e arrancando coronhões e ervas daninhas. Agora, seu objetivo é aproveitar ao máximo o conhecimento propiciado pelo programa. "Quero dar o melhor de mim e agarrar essa oportunidade", diz o jovem, que tem expectativas de se tornar funcionário efetivo da Tereos. Na área de desenvolvimento técnico faz análise de solo e levantamento de brocas e outras pragas que atacam a cana-de-açúcar. Ele já passou pela área de qualidade agrícola e, a partir de janeiro, a próxima parada será no setor de produção agrícola. As atividades que vivenciou até agora o inspiraram a cursar num futuro próximo faculdade de engenharia agrônoma ou de produção.



MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO DE APRENDIZES PARA O AGRONEGÓCIO

» Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar
- Planejamento de atividades de apoio à cadeia produtiva da cana-de-açúcar
- Preparo de sementes, mudas e insumos, condicionando o solo para o cultivo
- Atividades no armazenamento e beneficiamento da colheita
- Organização das etapas do processo de moagem, secagem e classificação de subprodutos
- Manutenção de máquinas e equipamentos agrícolas

» Trabalhador volante da agricultura
- Colheitas em policultura
- Preparo de mudas e sementes
- Preparo do solo para plantio
- Atuação em culturas diversas: semeando e plantando mudas, forrando, adubando e fazendo cobertura
- Transplantes e enxertias

» Operadores de máquinas de beneficiamento agrícola
- Operação, ajuste e preparação de máquinas e outros implementos agrícolas
- Manutenção em primeiro nível de máquinas e implementos
- Colaboração na implementação de medidas de segurança e no planejamento do plantio

» Magarefe (apenas para maiores de 18 anos)
- Auxílio no controle de temperatura e velocidade das máquinas
- Preparo de carnes para comercialização, com identificação de tipos, marcação e pesagem
- Realização de tratamentos especiais de carne: salgando, secando, prensando e adicionando conservantes
- Acondicionamento de carnes em embalagens individuais, manualmente ou com auxílio de máquinas a vácuo
- Capacitação para trabalhar em conformidade com as normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental.

GRADE DE CURSOS PARA APRENDIZES QUE O CIEE OFERECE ÀS EMPRESAS

- *Agronegócio*
- *Auxiliar de alimentação: preparo e serviços*
- *Auxiliar de produção industrial*
- *Comércio e varejo*
- *Logística*
- *Módulo básico (Mundo do Trabalho)*
- *Ocupações administrativas*
- *Operador de computador*
- *Operador de telesserviços*
- *Serviços bancários (jovens e adolescentes)*

Imagens: Divulgação

POR QUE CONTRATAR ESTAGIÁRIOS PELO CIEE

» Porque reduz os riscos, pois o CIEE oferece assessoria para a legalidade da contratação e da administração do programa de estágio.

» Porque os estagiários chegam mais bem preparados à empresa, graças aos cursos gratuitos do CIEE Saber Virtual.

» Porque o CIEE tem um banco com mais de 2 milhões de jovens cadastrados, cursando desde o ensino médio e técnico até praticamente todas as graduações do ensino superior.

» Porque o CIEE mantém uma rede nacional de unidades cobrindo as principais capitais e cidades do país.

CONSULTE WWW.CIEE.ORG.BR

5 BENEFÍCIOS DO INVESTIMENTO EM ESTÁGIO

1 O estudante chega sem vícios, o que facilita a sua preparação de acordo com a cultura da empresa e as boas práticas do trabalho.

2 O estagiário enriquece o ambiente da organização com uma nova visão e novos conhecimentos teóricos aprendidos em aula.

3 O estágio é um eficiente processo para recrutar e identificar jovens com perfil alinhado ao plano estratégico da empresa.

4 Nesta época de mudanças de paradigmas, possibilita a convivência entre as faixas etárias, ajudando a evitar conflitos geracionais num futuro próximo.

5 Promover a inclusão socioprofissional dos jovens é uma ação de responsabilidade social, que reforça a imagem da empresa perante a sociedade.

Valor de uma OPORTUNIDADE

UM JOVEM, QUE DESDE CEDO ENCAROU O TRABALHO COMO FONTE DE RENDA E CAMINHO PARA SUPERAR AS DIFICULDADES DA VIDA, ENCONTROU NO CIEE O ESTÍMULO PARA CONTINUAR OS ESTUDOS E CONQUISTAR POSIÇÃO EM ÁREA NA QUAL SE REALIZA COMO PROFISSIONAL.

Jonathan Silva Alves, 23 anos, comprou um automóvel para presentar o pai. Depois, comprou o apartamento para si. Então, chegou 2020 e a hora de realizar outro sonho: marcar o casamento com a psicóloga Fabrícia, em 2020. Tais conquistas têm data certa para quando tudo começou: 28 de agosto de 2013, quando assinou o contrato de trabalho com o CIEE. Por coincidência, dia do seu aniversário de, à época, 17 anos, transcorridos parte em Brasília, onde nasceu; parte na Paraíba; e, finalmente, na cidade de São Paulo. A mudança para a Paraíba ocorreu quando Jonathan, então com cinco anos, a irmã Geovana, com nove, e a mãe, Lucineide, acomodaram-se em casa de familiares enquanto o pai, já em São Paulo, batalhava por emprego e moradia para trazer a família. Apesar das dificuldades, "minha infância foi feliz, cercada de carinho". Carinho igual ele dedica a Ayala, a irmãzinha paulistana que nasceu há um ano.

Jonathan lembra pouco da fase que viveu entre Brasília e a Paraíba, mas recorda que desde cedo tentava ajudar o pai, que era vigilante e ganhava pouco. "Aos 11, 12 anos, eu trabalhava no que conseguia, como ajudante de pedreiro, em lava-jato."

O tempo transcorreu até o ensino médio na Escola Estadual Comendador Miguel Maluhy, no bairro de Campo Limpo, zona sul da cidade, para onde a família se mudara. Aos 15 anos, ingressou como aprendiz numa seguradora, mas não se adaptou. "Sempre fui agitado. Lá, eu ficava o dia inteiro em frente a um computador. Pouco mais de um ano depois, pedi demissão." Foi quando "tudo começou a começar". Então perto de completar 17 anos, Jonathan foi ao centro da cidade procurar emprego, e conseguiu uma vaga de operador de telemarketing. Ao voltar para casa, soube que o pai recebera um telefonema do CIEE, convocando para um processo seletivo. "Argumentei que não deixaria o certo pelo duvidoso, mas ele insistiu muito, alegando os benefícios que eu teria no CIEE e o salário maior. Em respeito a ele, concordei." Uma semana depois, Jonathan assinava o contrato e começava a trabalhar como mensageiro na presidência do CIEE, subordinado à então gerente executiva (hoje gerente de comunicação), Tânia Moura.

"Naquela época, nossa família morava numa viela de favela, por empréstimo, então, tudo começou a mudar. Como mensageiro, meu trabalho era simples, o salário era de boa valia, eu podia me movimentar daqui e dali, às vezes sair para tarefas externas... bem gostoso mesmo." Pouco mais

[1]

"NÃO FOSSE POR MEU PAI, EU NÃO ESTARIA NO CIEE. NÃO FOSSE PELO CIEE, EU NÃO TERIA CHEGADO AONDE CHEGUEI, EM TÃO POUCO TEMPO. SEI QUE NÃO BASTA SER GRATO. É PRECISO PROVAR. PARA TANTO, PROCURO DAR O MEU MELHOR AO CIEE, QUE TEM ACRESCENTADO MUITO À MINHA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL."

» Jonathan Silva Alves

Imagens: [1]Sérgio Romero

de um ano depois, se candidatou a um processo interno para seleção de assistente administrativo no setor de Relações Públicas. "Fui para a entrevista bem nervoso, diferente de quando concorri à primeira vaga – quando cheguei sereno – porque naquele momento enxergava o caminho que me levaria a um lugar desejado." A sala estava repleta de candidatos, e ele pensando: *será que consigo*? Logo, pensando: *vou conseguir*. "E consegui".

"O CIEE tem na minha vida uma importância que não dá para medir, mas não posso esquecer que é feito por pessoas". Além de Tânia Moura (então gerente executiva da presidência e atual gerente de comunicação), lembra-se de Daniella Zerbinatti, então supervisora de relações públicas. "Eu não queria, mas ela foi incansável em me estimular a cursar faculdade." Outra é Suelen Santos Silva, que substituiu Daniella na supervisão de relações públicas e eventos. "Com muitos eventos a serem gravados, ela pedia para eu auxiliar a equipe do audiovisual." Sua tarefa: não tirar os olhos do equipamento para assegurar que estava funcionando. Nessa época, começou a ficar cada vez mais próximo da equipe do audiovisual, formada por Márcio Augusto Machado, Luiz Fernando Queiroz, Sergio Romero e o supervisor André Luiz Rafaini Lopes. "A Suelen foi superlegal, percebeu o meu entusiasmo (e a minha frequente ausência do setor, brinca), ofereceu transferência, e lá fui eu, feliz da vida."

Confessa que adorou a área e passou a estudar por conta própria tudo o que encontrava disponível na web. "Decidi seguir conselho da Dani e prestar vestibular, mas antes pedi conselho ao Márcio – acho importante consultar profissionais experientes, em especial, os que nos são próximos." Hoje, formado em produção de audiovisual pela faculdade do Centro Universitário FAM, galgou a posição de editor de vídeo no CIEE num momento muito especial, quando a comunicação digital começou a ganhar grande relevância, com a entrada no ar do novo Portal CIEE.

UM PERSONAGEM E O ACERTO DE UMA BOA POLÍTICA DE RH

Jonathan faz questão de reconhecer o apoio que recebeu de seus gestores e reafirmar a intenção de retribuir com seu melhor desempenho. Decisões que comprovam dois acertos do CIEE. Primeiro: a política de estimular e reconhecer o desenvolvimento pessoal e técnico de seus colaboradores, estagiários e aprendizes, visando a qualidade dos seus serviços.

OPORTUNIDADE PARA CRESCER

No moderno estúdio que ocupa no Espaço Sociocultural da entidade, a equipe da TV CIEE se dedica à produção de vídeos que alimentam o canal oficial no YouTube e o Portal CIEE. Utilizando recursos de última geração, tem como foco levar informações sobre o universo envolvido na formação de futuros talentos a empresas, estudantes, instituições de ensino, setores do governo e à sociedade em geral.

Em julho de 2018, quando entrou oficialmente no setor, Jonathan Silva Alves já estava integrado à equipe, graças ao apoio que vinha dando à produção de vídeo, então na área de relações públicas e eventos. Ali, encontrou apenas um novato, o editor de vídeo Sérgio Romero, que fora contratado um mês antes. A admissão anterior ocorrera em 2014, com o ingresso do operador de audiovisual Márcio Augusto Machado, que veio reforçar a equipe, já então com serviços bem demandados.

Os outros dois já eram veteranos mais calejados, pois vinham trabalhando em conjunto praticamente desde a época em que o equipamento de vídeo era utilizado apenas para gravar palestras, seminários e alguns outros eventos realizados pelo CIEE. O supervisor André Luiz Rafaini Lopes era um jornalista recém-formado quando ingressou na assessoria de comunicação em 2002. Quando a produção de vídeo começou a crescer, passou a cuidar da produção de roteiros e das entrevistas. Dois meses depois, Luiz Fernando Queiroz ingressava na Casa como mensageiro e também iria cumprir uma bem sucedida carreira, passando por diversas funções até chegar a líder de audiovisual e iluminação. ⊗

[1]

↗ Márcio Augusto, André Luiz, Luiz Fernando, Jonathan e Sérgio Henrique (esq. à dir.)

Imagens: [1]Divulgação CIEE

» EVOLUÇÃO

NOVOS TEMPOS, NOVAS TECNOLOGIAS

CIEE ESTÁ CONCLUINDO UMA PROFUNDA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA PARA APRIMORAR O ATENDIMENTO A EMPRESAS, ESCOLAS E ESTUDANTES

» CONHEÇA MAIS DETALHES SOBRE ESSES E OUTROS RECURSOS QUE OS PARCEIROS VÃO ENCONTRAR NO CIEE.ORG.BR.

Abril, 2017. A data é histórica no CIEE, pois marca o lançamento das bases de um dos mais ambiciosos programas do CIEE, sempre focado na oferta de melhores e mais eficientes serviços a empresas, instituições de ensino e estudantes. Ali, era dado um importante passo para a implementação de um gigantesco salto tecnológico, batizado de Projeto Kairós, que colocará o CIEE num novo patamar de qualidade de atendimento, quando concluídos todos os seus ciclos (ou sprints, na linguagem da informática).

Até meados de 2020, em palavras simples, as empresas, as escolas e os estudantes – os três E's que se integram na logomarca da entidade – contarão com mais agilidade, assertividade e segurança de dados em todos os serviços envolvidos no planejamento, implementação e administração de programas de estágio e aprendizagem. Diferencial que, segundo previsões, deverá estar em operação plena até meados de 2020, quando o moderníssimo sistema assumirá 100% das funções do CIEE.

Grande parte dos serviços incluídos no projeto já estão disponíveis no novo Portal CIEE, que passou por uma verdadeira revolução em 2018 e 2019, incluindo a incorporação de conceitos de acessibilidade para pessoas com deficiência. "Convidamos todos os nossos parceiros – empresas, órgãos públicos, instituições de ensino e estudantes – a vivenciarem uma nova experiência no ambiente virtual do CIEE", diz Maurício Andreatta, gerente de sistemas e processos. "Mesmo que ainda não tenhamos concluído integralmente o processo de implantação do Kairós, alimentamos a certeza de que todos os nossos visitantes terão a percepção da grande melhora no nosso atendimento."

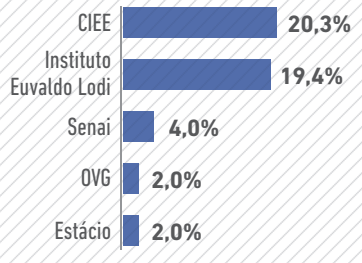
» AVALIAÇÃO

CIEE é top of mind entre os goianos

O CIEE foi a instituição mais lembrada entre os goianos na categoria *Entidade de encaminhamento para estágio* no prêmio Pop List 2019, do Top of Mind, realizado pelo jornal O Popular. Realizado entre 6 e 19 de agosto de 2019 na região metropolitana de Goiânia, a pesquisa foi conduzida pelo Instituto Kantar Millward Brown do Brasil, abrangeu 102 categorias e teve como base entrevistas com 700 pessoas, de 18 a 65 anos de idade.

"O reconhecimento é fruto do compromisso de 37 anos de atuação do CIEE em Goiás. Nesse período temos gerado oportunidades reais de estágio para que estudantes, a partir dos 16 anos, possam ter acesso ao mercado de trabalho, por meio de parcerias com empresas e órgãos públicos que acreditam em nosso programa de estágio", afirma Cláudio Rodrigo de Oliveira, gerente regional do Centro-Oeste do CIEE. Atualmente, mais de 8 mil estudantes integram programas de estágio em mais de 1,9 mil empresas de diversos segmentos. "Nosso trabalho de gestão compartilhada, aliado ao atendimento personalizado a nossos parceiros e estagiários, faz com que nossa marca tenha um *share of mind* expressivo quando se pensa em agente de integração empresa-escola."

QUANDO VOCÊ PENSA EM ENTIDADE DE ENCAMINHAMENTO PARA ESTÁGIO, QUAL É A PRIMEIRA MARCA QUE VEM A SUA MENTE?



Fonte: Jornal O Popular

» O **Módulo Kairós** para cadastramento elimina um dos gargalos do atendimento, surgido com a explosão da procura pelos serviços do CIEE. Agora, modernas e ágeis ferramentas facilitam o relacionamento com empresas, escolas e estudantes, que contarão, por exemplo, com pré-inscrição, redação online, vídeo de apresentação dos candidatos e teste comportamental para conferir a compatibilidade do estudante com o perfil da vaga.

» O **WhatsApp Corporativo** ou Enterprise possibilita contato rápido com os estudantes, reduzindo sensivelmente o prazo de preenchimento das vagas de estágio e aprendizagem.

» O **CIEE Saber Virtual** conta com uma nova plataforma projetada especialmente para atender aos pilares do Kairós (ver quadro) e assegurar a qualidade do acesso online a seus cursos gratuitos de desenvolvimento profissional e pessoal.

» **Inteligência Artificial** é um recurso de grande valia para encontrar o candidato ideal para uma vaga de estágio ou aprendizagem, reforçando a assertividade da escolha e evitando estresse e perda de tempo para as duas partes.

» **Facilitadores para uso do Banco de Talentos** do CIEE incluem acesso ao perfil comportamental do candidato, comparativos de currículos e habilidades dos estudantes e marcação de um jovem como favorito para futuras convocações para processos seletivos.

» **Conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados** atende a todas as exigências para garantir mais sigilo para os dados de empresas, órgãos públicos, instituições de ensino e estudantes cadastrados no CIEE.

PILARES DO KAIRÓS

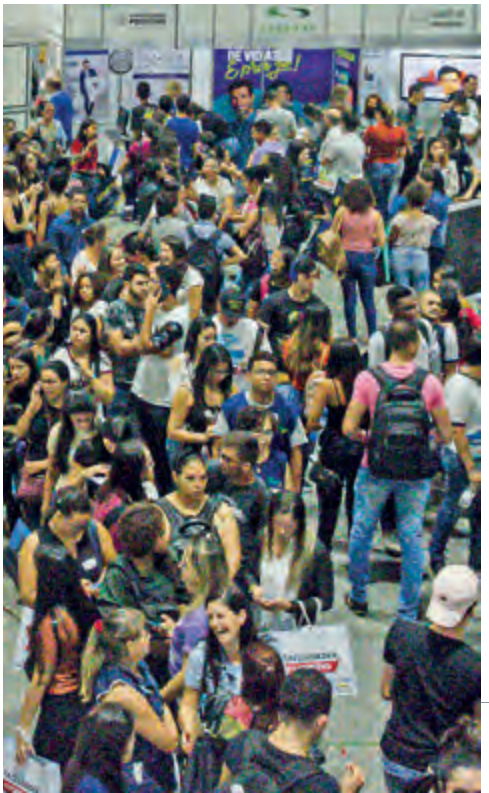
» **PRODUTIVIDADE:** melhora a eficiência em todas as etapas do atendimento – desde o cadastramento de empresas, escolas e estudantes, a abertura e preenchimento de vagas até a administração completa dos programas de estágio e aprendizagem.

» **AUTOATENDIMENTO**: propicia a utilização dos serviços do CIEE de maneira autônoma e rápida.

» **ELIMINAÇÃO DE PAPEL**: uma das vantagens dos processos digitais é contribuir para o aumento da eficiência e para a redução de custos operacionais das organizações, além de contribuir para a preservação ambiental.

A PALAVRA

Kairós, de origem grega, significa momento certo e foi considerada perfeita para simbolizar o momento do estágio e da aprendizagem na vida do jovem. Proposta pela colaboradora Carla Ferreira Rodrigues, instrutora de aprendizagem em Presidente Prudente/SP, foi escolhida em concurso interno para batizar o projeto que viria revolucionar o atendimento do CIEE.



» CEARÁ

Expo's CIEE fecham 2019 com sucesso confirmado

Encerrando o circuito 2019 de feiras do estudante, a Expo CIEE Ceará atraiu mais de 13 mil jovens, nos dias 28 e 29 de novembro. Realizada no Centro de Eventos do Ceará, em Fortaleza, o evento contou com palestras sobre temas de interesse para os estudantes, como profissões do futuro, escolha de carreira e lições de liderança e gestão tiradas da popularíssima série Game of Thrones, entre outros. Outro destaque da mostra é a tradicional oferta de vagas de estágio e aprendizagem. Segundo os organizadores, somente no primeiro dia foram atendidos 1,6 mil jovens em busca de inserção no mercado de trabalho. Jovens, aliás, que tiveram facilidade para obter no local a Carteira de Trabalho digital, um dos serviços disponíveis graças à parceria com o Ministério da Economia.

Vários expositores aproveitaram a oportunidade para estreitar a aproximação com os jovens, caso do Bradesco e de instituições de ensino, como Unifor, Unifametro e Estácio. Para o sucesso da feira, vale destacar o apoio do Ceará Pacífico, iniciativa do Governo do Estado que objetiva construir uma cultura de paz por meio da integração entre estado, entidades do terceiro setor e sociedade.

Imagem: Alexandre Maciel Photografia

Parceria para seguros

Sexta-feira, 13 de dezembro de 2019. Dia especial para pais, estudantes e professores que se reuniram para assistir à cerimônia de formatura de mais um grupo de 60 jovens capacitados pelo programa Amigo do Seguro. Criada em 2002, a iniciativa da Escola de Negócios e Seguros (ENS), em parceria com o CIEE e grandes empresas do setor, atende alunos da rede pública em situação de vulnerabilidade. Eles recebem aulas e oficinas de português, informática, orientação profissional, excelência de atendimento, conceitos básicos e laboratórios de seguros.

Com o CIEE, parte dos jovens é encaminhada para empresas do segmento para contratação como estagiários

[1]

ou aprendizes. "O CIEE é o nosso braço para colocar os jovens no mercado segurador. Conseguimos formar essa mão de obra, mas, infelizmente, é difícil colocar todos no mercado", explica Valeria Graciano, coordenadora da gerência regional São Paulo da ENS.

» VOCÊ SABIA?

CAMINHOS DIFERENTES PARA O MESMO DESTINO

Embora a finalidade seja a mesma, há grandes diferenças entre a aprendizagem e o estágio – as duas modalidades que as empresas parceiras do CIEE adotam para cumprir a relevante missão de formar profissionais do futuro. Confira as principais características de cada uma delas.

PROGRAMA APRENDIZ CIEE

Segue as determinações da Lei 10.097/00, que objetiva a capacitação profissional de adolescentes e jovens, para atuação em vários segmentos do mundo do trabalho. Eles recebem treinamento prático dentro das empresas e capacitação teórica em encontros ministrados por instrutoras do CIEE. Suas características básicas:

- Participam jovens e adolescentes de 14 a 24 anos, mas não há limite de idade para pessoas com deficiência.
- Precisam estar matriculados ou já ter concluído a educação básica.
- A jornada de trabalho varia de 8 horas (ensino médio completo) e de 6 ou 4 horas (ainda cursando a escola)
- A remuneração é calculada pelas horas trabalhadas, com base no salário mínimo.
- O contrato de trabalho tem prazo máximo de dois anos, sem incidência de verbas rescisórias e benefícios com incentivos fiscais.
- A lei exige contratação de aprendizes conforme cotas de 5% a 15% do total de profissionais qualificados que integram os quadros da empresa.

PROGRAMA DE ESTÁGIO CIEE

Constitui, conforme a Lei 11.788/08, um projeto educacional, voltado à oferta de experiência prática na empresa para complementar a formação acadêmica do estudante beneficiado. É uma atividade supervisionada pela instituição de ensino e deve estar alinhado ao curso e período do curso. Veja os principais aspectos.

- Participam estudantes dos ensinos médio, profissional e superior, com idade acima de 16 anos.
- Precisam estar matriculados e frequentando cursos regulares da rede de ensino pública ou particular.
- A jornada de estágio é de 6 horas/dia ou 30h/semana.
- A remuneração tem a forma de bolsa-auxílio e é estabelecida por acordo entre a empresa e o estudante.
- O contrato de estágio tem duração máxima de dois anos na mesma empresa, sem incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.
- A rescisão pode se dar a qualquer momento, por decisão de qualquer das partes.
- A lei não estabelece cotas obrigatórias para contratação de estagiários. ⊗

Imagem: [1] Marco Amaral - ENS

CIEE amplia recursos para incluir jovens com deficiência

PORTAL INCORPORA FERRAMENTA PARA POSSIBILITAR A COMUNICAÇÃO COM SURDOS

O Inclui CIEE avança mais uma etapa nos instrumentos que oferece para facilitar a inserção profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o avatar Hugo já está ativíssimo no novo Portal do CIEE, fazendo a tradução automática de texto e vídeo para a Língua Brasileira de Sinais (Libra). Parte do amplo processo de modernização tecnológica do CIEE, a acessibilidade do rico conteúdo online disponível em www.ciee.org.br é possibilitada pelo plug-in de leitor de Libras da startup Hand Talk.

Também conhecida como janela de Libras, a aquisição confirma que a acessibilidade é uma das prioridades definidas no projeto de modernização dos sistemas do CIEE, segundo Maurício Andreatta, gerente de sistemas e processos do CIEE. "É uma grande ferramenta para que o CIEE se conecte e disponibilize seus serviços e conteúdos para a comunidade surda", completa Lilene Ruy, supervisora de inclusão social do CIEE.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 360 milhões de pessoas possuem deficiência auditiva no mundo, das quais quase 10 milhões são brasileiras. Cerca de 80% dos surdos do mundo não compreendem bem as línguas faladas em seus países e a maior parte se comunica em línguas de sinais. No Brasil, utilizam a Libras, reconhecida por lei como língua oficial do país juntamente com o português fonético. Como a maioria das escolas não oferece uma boa estrutura de ensino em Libras, atividades simples como fazer um pedido em um restaurante ou assistir a um filme se tornam grandes desafios para os surdos, que vivem como estrangeiros na própria terra.

O Inclui CIEE, assim, passa a contar com mais um facilitador que vem se somar ao espaço totalmente adaptado para receber jovens com deficiência que buscam a inserção em programas de estágio e aprendizagem, incluindo atendentes fluentes em Libras.

A LEI E AS VANTAGENS

Com o número 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em vigor desde janeiro de 2016, obriga os sites de qualquer organização – seja empresa privada, fundações, órgãos públicos ou representação comercial – a disponibilizarem ferramentas que os tornem acessíveis a pessoas com deficiência.

Tornar o site acessível traz vantagens para a marca. Por exemplo, com códigos simples as ferramentas de busca, como o Google, têm mais facilidade de encontrar o conteúdo dos sites da organização. Isso, além de reforçar o branding social, associando a marca à inclusão.

Maior acessibilidade amplia a comunicação com a grande comunidade de surdos, que movimenta aproximadamente 7 bilhões de dólares por ano.

Para tornar o processo de acessibilidade digital mais rápido, barato e eficiente, vale pensar em soluções desde o início do projeto da página na web. Mas é possível realizar mudanças para adequar a grande maioria dos sites já existentes à navegação de pessoas com deficiência visual, de audição ou motora.

Fonte: Extraído de artigo de Luiz Gustavo Coppola, superintendente nacional de atendimento do CIEE.

LEI Nº 13.146/2015

"Art. 63. É obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente." ⊗

Uma trilha para a INCLUSÃO

AS OFICINAS DE CRIATIVIDADE DO CIEE ENCERRAM 2019 SOMANDO 22 MIL JOVENS ACOLHIDOS E PREPARADOS PARA O TRABALHO EM 29 MESES.

No decorrer de apenas 29 meses desde a criação em julho de 2017, as Oficinas de Criatividade do CIEE acolheram 22 mil jovens com idades entre 14 a 24 anos, priorizando aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade social. "Com as Oficinas, o CIEE atendeu mais de 400 instituições, realizando encontros semanais cujos conteúdos têm por foco estimular a percepção crítica dos jovens, incentivá-los a pensar sobre seus sonhos, e como concretizá-los", explicou Maria Nilce Mota, superintendente de ação social e filantropia do CIEE, no balanço apresentado no 4º Evento de Concluintes das Oficinas de Criatividade SP/2º Semestre 2019.

Além da atuação em polos do CIEE instalados em várias cidades, as Oficinas são aplicadas em dependências de entidades assistenciais cadastradas nos Centros de Referência da Assistência Social (Cras) e nos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas), órgãos da Secretaria Especial do Desenvolvimento Social do Ministério da Cidadania, com os quais o CIEE mantém acordo de cooperação.

[1]

"PARTICIPAR NAS OFICINAS É AMPLIAR A VISÃO DO MUNDO, É CONHECER UM POUQUINHO MAIS DE ALGO QUE INTERESSA, QUE SE QUER SABER, SER OU FAZER."

» Maria Nilce Mota, *superintendente de ação social e filantropia do CIEE*

O acordo possibilita ao CIEE ampliar sua atuação filantrópica, levando as Oficinas diretamente às comunidades onde vivem os jovens. Na ótica do psicólogo Rodrigo Potechi, da União dos Núcleos e Associações de Heliópolis e Região, até o local de realização do 4º Evento de Concluintes somou importância. "Ao que assistimos hoje (*dia da entrega dos certificados*) é um marco: chegar ao bairro do Itaim Bibi e conhecer uma região central de São Paulo, à qual poderão pertencer um dia, é instigante para nossos jovens." No caso das periferias, essa articulação é de extrema importância, porque entre eles a questão territorial é muito forte. "Muitos dos adolescentes que vivem nas periferias, mais especificamente nas favelas, não se sentem pertencentes aos espaços centrais. Trazê-los para conhecer um cenário

Imagens: Rogério Alexandre Fotografia [1] Servfoto

» Instituições às quais pertencem os concluintes das Oficinas de Criatividade SP – 2º semestre 2019, presentes ao evento:
Associação ProBrasil; CCM; Centro Comunitário Castelinho; Cedesp Vila Pedreira; Instituto Anchieta; Fundação Casa; Casa Belém; Casa Chiquinha Gonzaga; Nova Vida; Dom Bosco; Sasf Avib; Cpas Einstein; CJ Perus; CRAS Marsilac; CREAS Ipiranga; e Adão Manoel.

representativo de onde podem chegar, se realmente desejarem, também significa, além de estímulo, ensinamento".

Em consonância com os **Espaços de Cidadania**, as Oficinas de Criatividade atenderam à percepção do CIEE sobre a necessidade de reforçar a conexão com os jovens e adolescentes de todas as camadas da sociedade antes do ingresso no mundo do trabalho, conforme explica Humberto Casagrande, superintendente geral do CIEE. "O grande objetivo é solidificar uma verdadeira trilha para a inclusão das pessoas no mercado de trabalho, na qual o primeiro passo são as Oficinas, que as preparam no que é necessário como base para avançar." Ele afirma que tem certeza de que os concluintes saberão usar, da melhor maneira possível, o que aprenderam e o que vivenciaram nos encontros. "Depois, vem a aprendizagem, o estágio, a faculdade... mas, é nas oficinas onde tudo começa."

Maria Nilce, ainda, salienta a atuação dos profissionais que atuam nas instituições socioassistenciais. "Eles enfrentam dificuldades, desdobram-se física e psicologicamente para superá-las e contribuírem para

Espaço de Cidadania

Assim como as Oficinas de Criatividade, os Espaços de Cidadania CIEE são voltados aos jovens em situação de vulnerabilidade e risco, social e pessoal. A diferença é que, nos Espaços, as abordagens têm maior profundidade, tanto as relacionadas ao mundo do trabalho quanto as reflexões diante de questões como desigualdade, racismo e intolerância. Em ambos, arte e cultura merecem igual atenção.

"Participei da Oficina e fiz o curso de atendimento ao cliente *(acesso gratuito em CIEE Saber Virtual)*. Já consegui emprego. O CIEE me ensinou como entrar no mundo do trabalho. Eu era muito tímida, não conseguia nem falar com as pessoas. Vou pôr em prática o que o curso ensinou, continuar a trabalhar, fazer faculdade de direito e conquistar tudo o que está na minha cabeça".

» Sabrina Oliveira Cavalcanti, *16 anos, Centro de Convivência Castelinho Prof. Dogival Barros Gomes, Jardim São Carlos, Zona Sul, São Paulo/SP*

"O CIEE foi maravilhoso. Fui surpreendida por ter alguém totalmente dedicado a me ensinar sobre o mundo do trabalho. O que aprendi, levei para casa. Agora, sei que tenho de levar para a vida".

» Bruna Nori Anunciação Santos, *15 anos, Centro de Convivência Castelinho Prof. Dogival Barros Gomes, Jardim São Carlos, Zona Sul, São Paulo/SP*

Imagens: Rogério Alexandre Fotografia

[1]

"Muito gratificante estar aqui com pessoas que passaram pelas Oficinas, tirando o sonho do papel. A Oficina de Criatividade abriu para mim muitas portas, me deu esperança, possibilitou muita troca de experiências, de informações. Cada jovem pode abraçar as oportunidades que estão por vir, e abraçá-las para a vida toda. É como eu estou fazendo. Que tudo o que foi passado possa alegrar mais e mais a vida de cada um que está aqui. É maravilhoso chegar aonde vocês estão, e quero mostrar aonde podem chegar: onde quiserem. Enfim, tudo é possível. Apesar da nossa pouca idade, da pouca experiência que nós temos, ter o nosso espaço no mundo do trabalho gera inclusão e muitas realizações."

» Mayara Alves Souza, *ex-participante nas Oficinas, hoje aprendiz na sede do CIEE*

"O que assistimos hoje é um marco. Chegar ao Teatro CIEE, no Itaim Bibi, e conhecer uma região central de São Paulo à qual nossos jovens poderão pertencer um dia é instigante."

» Rodrigo Potechi, *psicólogo da União dos Núcleos e Associações de Heliópolis e Região, São Paulo/SP*

[2]

SERVIÇO

O conteúdo aplicado pelas Oficinas de Criatividade está disponível em plataforma do CIEE, e pode ser acessado pelos executores, em todo o país, do Programa de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (Acessuas Trabalho, do Ministério da Cidadania). O acesso se dá mediante simples assinatura do termo de adesão. Informe-se em: http://twixar.me/b3lT

a superação das vulnerabilidades dos jovens e suas famílias, mas vibram e comemoram cada conquista deles". Para os concluintes, deixa um recado: "Participar em cursos, oficinas, movimentos, adquirir conhecimento, estudar é ampliar a visão do mundo; é conhecer um pouquinho mais de algo que interessa, que se quer saber, ser ou fazer". Enfatiza o reconhecimento aos esforços e, principalmente, à competência, inteligência, articulação e comprometimento dos participantes, que estão escrevendo a própria história. "O CIEE tem muito orgulho em contribuir com a formação cidadã e profissional de jovens que escolheram batalhar e correr em busca de seus ideais, pois acredita que, com boas oportunidades, eles irão longe", avalia.

O 4º Evento de Concluintes das Oficinas de Criatividade SP/2º Semestre 2019 foi realizado em 9 de dezembro no Espaço Sociocultural Teatro CIEE, no bairro paulistano do Itaim Bibi, onde fica a sede da entidade. Os concluintes somaram 690 jovens e adolescentes, a grande maioria presente ao evento, que contou com apresentação musical de grupos pertencentes às instituições conveniadas. Dentre eles, o Centro para a Juventude (CJ) Perus, liderado pelo cantor Jonathan de Jesus, 17 anos, que cursa o 2º ano do ensino médio na EMEI Brigadeiro Gavião Peixoto e, assim como 11 dos colegas atendidos conseguiu ingressar no mundo do trabalho. "Graças ao CJ Perus cheguei ao CIEE, e daí para o mundo do trabalho. O melhor de tudo foi passar na prova do Tribunal de Justiça. Eu estava meio desorientado, a minha mãe desempregada... Muito difícil, mas quero dizer aos jovens como eu que nada é impossível. Mesmo na dificuldade, vamos conseguir solução. Procurem estudar, procurem se capacitar, porque sem estudo, aí sim, não chegaremos a lugar algum".

O coordenador pedagógico Willian André e a educadora socioeducativa Ana Carla acompanharam ao evento os concluintes do CJ Perus, onde trabalham. "Todos os nossos adolescentes buscam lugar no mercado de trabalho, porém, por inúmeros motivos, não têm condições de aderir. As Oficinas do CIEE entram também, e muito, nesse espaço. No CJ procuramos eliminar a vulnerabilidade deles, e oferecer novas perspectivas, como as que são possibilitadas pelo CIEE", explica Willian. Ana Carla acrescenta: "O CIEE faz com que eles, além de acreditarem em si, adquiram visão mais ampla e saibam como formatar o processo seletivo que enfrentarão".⊗

Giorgia Marcucci

Imagens: [1]Rogério Alexandre Fotografia [2]Divulgação CIEE

ENORME TALENTO NOS PÉS E GENEROSIDADE NO CORAÇÃO

A situação de vulnerabilidade a que estão relegados milhões de jovens e adolescentes estimula ações empresariais e mesmo individuais, com o objetivo de oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal, de convivência sadia e de integração social. São esforços filantrópicos que se somam a projetos mais abrangentes e, às vezes, mais bem estruturados – como os do CIEE – e que para muitos jovens representam a diferença que os levará a um futuro melhor e mais cidadão. É o que mostra o rápido perfil de quatro organizações não governamentais criadas por astros do futebol, como retorno às oportunidades que tiveram.

EDMILSON

Seleção, São Paulo, Palmeiras, XV de Jaú, Ceará, Lyon (França), Barcelona, Real Zaragoza e Villarreal (Espanha)

Contando com parcerias no Brasil e no exterior, a Fundação Edmilson recebe por ano cerca de 1,1 mil crianças e adolescentes de 5 a 17 anos para prática de atividades esportivas, em Taquaritinga (interior paulista), Carapicuíba (Grande São Paulo) e Vila Rubi (periferia da capital).

> *"Inicialmente, a fundação foi bancada 100% por mim e pela minha família. Depois, no período pós-carreira, a gente passou a se reestruturar melhor e principalmente se desenvolver em questões importantes como gestão e as leis de incentivo."*

RAÍ

Seleção, Botafogo/SP, Ponte Preta, São Paulo e PSG (França)

A Fundação Gol de Letra atende crianças, adolescentes e jovens, na Vila Albertina, em São Paulo/SP, e no Caju, no Rio de Janeiro/RJ, aliando práticas educacionais e de assistência social ao desenvolvimento comunitário e de suas famílias.
Por ela, já passaram mais de 20 mil educandos e hoje tem por volta de 3,7 mil participantes. Suas práticas e metodologia já foram disseminadas para ajudar 13 organizações, em seis estados brasileiros e na Guiné Bissau.

JORGINHO

Seleção, América RJ, Flamengo, São Paulo, Vasco da Gama, Fluminense, Kashima Antlers (Japão), Bayer Leverkusen e Bayer de Munique (Alemanha)

O Instituto Bola Pra Frente atende cerca de 400 crianças e adolescentes de 6 a 17 anos, moradores do Complexo do Muquiço (Rio de Janeiro) e matriculados em qualquer instituição pública. Oferece atividades esportivas, como futebol, handebol, basquete, vôlei, badminton, hóquei sobre a grama e rugby, em paralelo a oficinas pedagógicas e culturais.

> *"Cresci aqui e vi muitos amigos se envolverem com o tráfico e a criminalidade, morrerem cedo ou destruírem suas vidas e a de suas famílias. E o futebol teve um papel fundamental em minha vida, em termos de formação, educação e desenvolvimento cultural. Hoje, falo três línguas com as oportunidades que o esporte me deu, por exemplo."*

NEYMAR

Seleção, Santos, Barcelona (Espanha) e PSG (França)

O Instituto Neymar Jr. atua no Jardim Glória, em Praia Grande/SP e já acolheu mais de 10 mil crianças entre 7 e 17 anos, atendendo inclusive as famílias. Atividades pedagógicas, esportivas, culturais e de saúde preventiva acontecem em um complexo de 8.400 m², em área cedida pela prefeitura da cidade.

> *"Eu sempre falo que, se não fosse pelo futebol e pelo fato de a minha família ser tão presente, o meu futuro poderia ter sido outro."* ⊗

Fonte: Extraído de reportagem do UOL

Imagens: Divulgação

PRIORIDADE À INCLUSÃO DO JOVEM

CIEE COMEMORA BONS RESULTADOS EM 2019 E PREVÊ CRESCIMENTO DA OFERTA DE VAGAS DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO E, COM BASE NOS SINAIS DE RECUPERAÇÃO DA ECONOMIA QUE SURGEM APÓS OS ANOS DE CRISE, PEDE MEDIDAS PARA ALAVANCAR O ACESSO AO MERCADO

[1]

IMPORTANTE: ASSEGURAR CONDIÇÕES PARA QUE AS NOVAS GERAÇÕES TENHAM A CAPACITAÇÃO ADEQUADA AOS REQUISITOS DA NOVA ECONOMIA E, IGUALMENTE URGENTE, POSSAM ATENDER A DEMANDA DE MÃO DE OBRA QUE DEVERÁ ACOMPANHAR A RETOMADA DA ECONOMIA, APÓS O LONGO PERÍODO DE RECESSÃO

» Humberto Casagrande,
superintendente geral do CIEE

Trabalho e empregabilidade para os jovens foram as palavras mais enfatizadas na apresentação do balanço do CIEE para a imprensa, evento que reuniu jornalistas da capital paulista num almoço na sede da entidade e abriu canal para participação online de veículos de comunicação de outros centros. Assegurar condições para que as novas gerações tenham a capacitação adequada aos requisitos da nova economia e, igualmente urgente, possam atender a demanda de mão de obra que deverá acompanhar a retomada da economia, após o longo período de recessão, destacou Humberto Casagrande, superintendente geral do CIEE, como item importante na pauta das prioridades nacionais.

Otimista, ele vê um cenário que indica o início da recuperação, com o aumento de horas extras e a geração de novas vagas. De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), 2019 teve o melhor setembro desde 2013, segundo divulgou o Ministério da Economia, anunciando a geração de 157,2 mil vagas formais. O dado é da edição mais recente do Caged, que registra a criação de 761,8 mil novos empregos no acumulado dos primeiros nove meses do mesmo ano – ou seja, uma elevação de 2% no estoque total, que atingiu no final daquele mês a marca de 39,2 milhões de postos formais de trabalho. "O resultado desses três trimestres é 6% melhor do que igual período de 2018", comemorou o Ministério. Dado ainda mais promissor: sete setores atingiram resultados positivos e apenas um amargou saldo negativo. Por região, o crescimento foi puxado pelo Nordeste, seguido pelo Sudeste. (Quadro 1)

Embora em menor volume, outubro viria confirmar a tendência de crescimento do mercado de trabalho formal, com a geração de 71 mil novas vagas, sempre de acordo com relatório divulgado pelo Caged. Cinco dos oito setores se mantiveram no azul e três registram queda, com dados especialmente baixos em serviços industriais de utilidade pública (-581) e administração pública (-427), e mais elevados na agropecuária (-7.189). No recorte por região, todas registraram resultados positivos.

Imagem: [1] Denner Alcardi

BOAS NOVAS NO BALANÇO DE SETEMBRO DE 2019

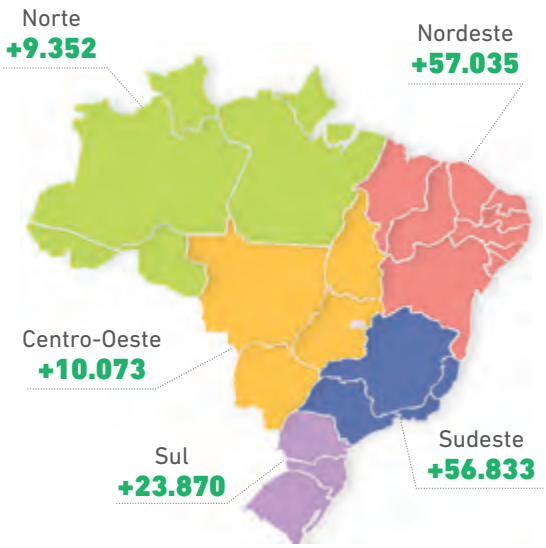
SETORES COM RESULTADOS POSITIVOS

SETOR	VAGAS
Serviços	+64.533
Indústria da transformação	+42.179
Comércio	+26.918
Construção civil	+18.331
Agropecuária	+4.463
Extrativa mineral	+745
Administração pública	+492

SETOR COM RESULTADO NEGATIVO

Serviços industriais de utilidade pública	-448

NOVOS EMPREGOS POR REGIÃO



ESTADOS QUE MAIS GERARAM EMPREGOS

ESTADO	POSTOS
São Paulo	+36.156
Pernambuco	+17.630
Alagoas	+16.529

Fonte: Caged

CAPACITAÇÃO, SEMPRE BOM INVESTIMENTO

O balanço do CIEE sinaliza que as empresas, apesar da crise, continuam a investir no estágio e na aprendizagem para a qualificação da mão de obra, como demonstra o crescimento de 4% na oferta de vagas entre janeiro e outubro de 2019. Aqui, vale destacar que, mesmo durante os anos de recessão iniciados em 2013, as duas modalidades não deixaram de registrar números positivos. Entretanto, é necessário que as empresas ampliem seus programas de capacitação, direcionados efetivamente para a preparação de jovens em processo de inserção profissional. Isso porque "corremos um risco de apagão de mão de obra", alerta o superintendente geral Humberto Casagrande – certamente se lembrando do que ocorreu na primeira década do século, quando a economia passou por um surto de expansão.

Até outubro, o balanço de 2019 registra um total de 344 mil vagas abertas por organizações parceiras, somando estágio e de aprendizagem. Para Marcelo Gallo, superintendente nacional de operações do CIEE, são números positivos e, concordando com a avaliação de Casagrande, considera que são indicadores de uma economia em recuperação, embora com velocidade abaixo do desejável. Outro fator apontado é o aperfeiçoamento das ferramentas de atendimento e serviços no Portal CIEE, que possibilitou uma queda média no preenchimento das vagas de aprendizagem de 27 para 12 dias e, no caso do estágio, para 10 dias, entre dezembro de 2017 e outubro de 2019. Gallo

[1]

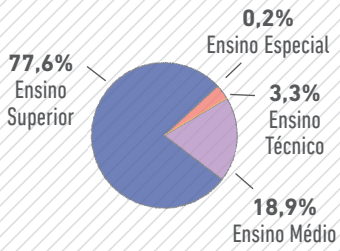
"SÃO NÚMEROS POSITIVOS E CONSIDERA QUE SÃO INDICADORES DE UMA ECONOMIA EM RECUPERAÇÃO, EMBORA COM VELOCIDADE ABAIXO DO DESEJÁVEL.

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

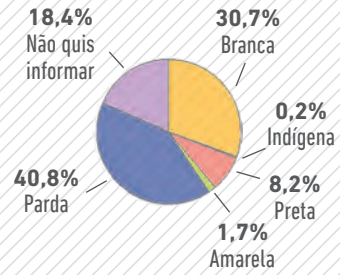
Imagem: [1] Edith Schmidt

PERFIL DO ESTAGIÁRIO DO CIEE

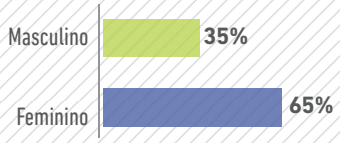
NÍVEL ESCOLAR



ETNIA (INFORMAÇÃO AUTODECLARÁVEL)

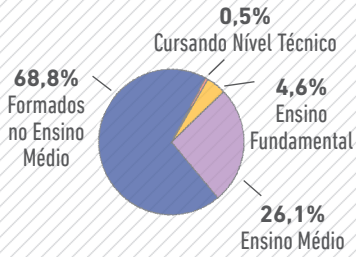


GÊNERO

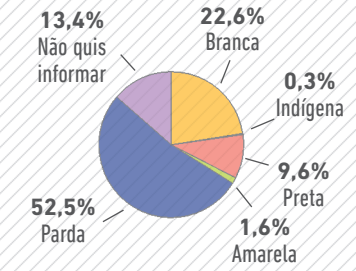


PERFIL DO APRENDIZ DO CIEE

NÍVEL ESCOLAR



ETNIA (INFORMAÇÃO AUTODECLARÁVEL)



GÊNERO

Fonte: Superintendência nacional de operações do CIEE

anunciou, ainda, que outras novidades estão previstas para 2010, como o relacionamento por aplicativo entre os estudantes e o CIEE.

Buscando responder a uma dúvida recorrente, Gallo apresentou quadros que traçam o perfil do aprendiz e estagiário nos aspectos de escolaridade, etnia e gênero, com base nos jovens cadastrados no banco de talentos do CIEE. No total, eles se dividem em 1,8 milhão de estudantes interessados em estágio e 1,2 milhão de jovens (14 a 24 anos) em busca de uma vaga de aprendiz.

Em comum, nas duas modalidades as mulheres predominam (52,7% entre aprendizes e 65% entre estagiários). Quanto à escolaridade, 94,9% dos aprendizes estão cursando ou completaram o ensino médio; entre os estagiários, 77,6% são alunos de cursos superiores. Com autodeclaração, 62,1% dos aprendizes pertencem à etnia parda e preta; categoria em que se incluem 49% dos estagiários.

FORMAÇÃO PARA A NOVA ECONOMIA

Da parte das empresas, o CIEE apurou quais são requisitos mais valorizados nos candidatos às vagas, de acordo com o cenário da nova economia. Ao lado das competências técnicas (hard skills) aparecem – e até as superam – as chamadas soft skills, entre as quais Humberto Casagrande alinhou: comunicação, ou seja, capacidade de transmitir e entender orientações, ideias e conceitos; tolerância à diversidade, que mais recentemente alinha, entre os tópicos tradicionais, o respeito à opinião do outro, incluindo a tendência política; e a habilidade de trabalhar em equipe e se relacionar com colegas, clientes, subordinados e superiores.

O ELO FRACO DAS ÁREAS DE EXATAS

Os cursos mais demandados para contratação de estagiários divergem, na dependência do tipo de ensino. Para estágio, direito ocupa o primeiro lugar dos *top ten* no nível superior, posição que mantém há anos, seguido por pedagogia e administração. No nível técnico, alunos de administração, enfermagem e informática encabeçam a lista dos mais procurados.

Outro parâmetro para fazer a escala da demanda não está no número de contratos, mas, sim, na remuneração atraente acenada a determinadas áreas de formação do estudante. A média das maiores bolsas-auxílio oferecidas varia entre 1.099 reais para engenharia civil e 1.680 reais para engenharia de produção (Grande São Paulo e litoral). Entre as duas pontas, surgem administração, ciências contábeis, publicidade e propaganda, sistemas de informação e ciências da computação. Note-se que, na composição dessas médias, aparecem remunerações bem acima de 2 mil reais, esclarece Marcelo Gallo.

CURSOS COM MAIOR OFERTA DE ESTÁGIOS

ENSINO SUPERIOR

1º Direito
2º Pedagogia
3º Administração
4º Ciências contábeis
5º Engenharia civil
6º Ciência da computação
7º Psicologia
8º Educação física
9º Arquitetura e urbanismo
10º Engenharia de produção

ENSINO TÉCNICO

1º Técnico em administração
2º Técnico em enfermagem
3º Técnico em informática
4º Técnico em segurança do trabalho
5º Técnico em eletrotécnica
6º Técnico em química
7º Técnico em mecânica
8º Técnico em recursos humanos
9º Técnico em logística
10º Técnico em edificações

Dada a sua estreita ligação com as perspectivas de um jovem para ingressar, se manter e progredir no mercado de trabalho, a questão da educação brasileira e suas fragilidades ganhou um espaço na entrevista coletiva. Nesse aspecto, Casagrande enfatizou o risco de apagão de oferta de profissionais da área de exatas, exemplificando com o que ocorre em São Paulo: faltam candidatos preparados para preencher 30 mil vagas para atuação em linguagem Java, muito utilizada em informática, apesar dos bons salários e outros benefícios ofertados. Isso, sem falar no contingente cada vez maior de recém-formados que partem para outros países em busca de melhores empregos e condições de vida.

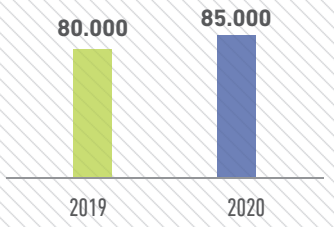
Para o superintendente geral do CIEE – que tem formação em engenharia – a solução estaria, entre outras medidas, no desenvolvimento de mecanismos para estimular o jovem a optar por uma carreira em exatas. Proposta que inclui a promoção de atividades atrativas e a reformulação da grade de cursos, dando prioridade para a economia criativa e as áreas de tecnologia – muito promissoras e bem do agrado das novas gerações.

Para finalizar, o superintendente de operações Marcelo Gallo deu uma ótima notícia para os jovens interessados em estágio e aprendizagem, o que ganhou boa repercussão na mídia em geral. O CIEE está trabalhando com a previsão de que 85 mil vagas serão ofertadas no primeiro semestre para jovens interessados em estágio e aprendizagem. Essa fartura de oportunidades se deve a alguns fatores, entre os quais a revisão do planejamento de contratação das empresas, a reposição de vagas abertas em razão do encerramento de contratos nas duas modalidades ou, no caso do estágio, da formatura de muitos estudantes, que por força da lei não podem mais continuar como estagiários. ⊗

Jacyra Octaviano

AUMENTA OFERTA DE VAGAS EM JANEIRO-OUTUBRO DE 2019

PREVISÃO: 85 MIL VAGAS ABERTAS NO PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2020



Fonte: Superintendência nacional de operações do CIEE

ENTREVISTA | **HENRIQUE SÁ**

» VICE-REITOR DE ENSINO DE GRADUAÇÃO DA UNIFOR

Na vanguarda de bons resultados

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA ADOTA ESTRATÉGIA QUE LEVA O ALUNO A ESTRUTURAR A CARREIRA PROFISSIONAL COM A INTEGRAÇÃO DA PRÁTICA AO CONHECIMENTO DA REALIDADE.

Ao contrário da grande maioria do país, a educação vai bem no Ceará. O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) 2017, um dos principais instrumentos para mensurar e monitorar a qualidade do sistema educacional brasileiro, mostra que em dois anos o estado saltou da 12ª para a quarta posição, no ranking do ensino fundamental I (primeiro ao quinto ano). Mas, não é apenas na educação básica que o Ceará ganha destaque: no nível superior, a Universidade de Fortaleza (Unifor), de acordo com rankings internacionais, figura entre as melhores da América Latina, do Caribe e dos Brics (bloco formado por Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul).

Em entrevista exclusiva à **Revista do CIEE |Empresas**, Henrique Sá, vice-reitor de ensino de graduação da Unifor, fala sobre esses e outros assuntos. Professor de medicina, médico pediatra com especialização em desenvolvimento infantil e com mestrado e doutorado em ensino superior, também comenta os principais desafios para os jovens profissionais frente a um mundo em transformação e como a universidade pode ajudá-los.

Em dois anos, o Ceará passou da 12ª para a quarta posição no Ideb, na avaliação dos primeiros anos do ensino fundamental. A quais fatores atribui esse salto significativo?

Sim, é verdade que, na última década, os bons resultados do Ceará começam a ser mostrados por esse índice. É claro que a transferência de recursos para municípios e a exigência de responsabilidade na sua aplicação impactam esse desempenho. Mas, eu queria pontuar um aspecto: não se pode atribuir somente à receita os resultados positivos. Se fosse assim, São Paulo, estado com o maior PIB, não estaria colocado em 14º lugar na lista. Ou seja, se a gente fizer uma relação direta entre investimentos e resultado de Ideb, estados mais ricos estariam à frente dos mais pobres.

Por que isso não acontece?

Porque não se trata apenas de trabalhar os recursos, a questão é a abertura de políticas públicas relacionadas à educação, à capacitação de professores, à organização das práticas educacionais dos municípios. É uma combinação de decisão política, de estrutura de educação e de competência de gestão, não só pública, política, mas também educacional, sem esquecer a ação

"NÃO SE PODE ATRIBUIR SOMENTE À RECEITA OS RESULTADOS POSITIVOS EM EDUCAÇÃO. SE FOSSE ASSIM, ESTADOS MAIS RICOS ESTARIAM À FRENTE DOS MAIS POBRES NO IDEB."

do professor nas escolas com infraestrutura e com programas curriculares adequados.

Já é possível notar como esse movimento se reflete no nível superior?
Ainda considero baixa a taxa de seguimento do ensino médio para o superior. Precisamos melhorar esse indicador, já que uma parcela muito significativa de alunos conclui o ensino médio, mas não avança para o nível superior por uma série de razões, sejam de natureza econômica ou pela insuficiência de vagas em instituições públicas ou, ainda, porque não existem políticas públicas para a manutenção de programas voltados à permanência de alunos no ensino privado, uma vez que eles precisam trabalhar e sustentar sua família. Por algum motivo, esses alunos não conseguem ingressar em uma faculdade ou universidade.

E aqueles que têm sucesso?
Esses apresentam um desempenho melhor ao longo dos anos. Mas acredito que a principal repercussão ainda vá acontecer, talvez entre cinco e dez anos (*NR: possivelmente quando a melhora da qualidade atingir os anos finais do ensino médio*), e será notada na qualidade dos profissionais que chegarão ao mercado porque estamos falando de uma base educacional um pouco melhor. Essa base sustenta uma prática profissional e uma melhoria nas condições de engajamento desse cidadão na vida produtiva e na vida social ao longo do tempo.

Diante das mudanças no mercado de trabalho, qual o papel da universidade na formação mais qualificada?
O conhecimento técnico numa área profissional é relevante, mas muito dinâmico: o que se sabe hoje pode mudar em cinco anos. Então, as competências essenciais para um profissional em desenvolvimento dizem respeito àquelas que, a meu ver, são imutáveis e tendem a se constituir como um mecanismo mais perene em termos de desenvolvimento. São as chamadas competências socioemocionais e que, aqui na Unifor, denominamos como competências de vida.

No que consistem essas competências essenciais?
Trata-se daquelas associadas ao exercício de cidadania, à habilidade de comunicação, aos aspectos cognitivos do desenvolvimento da profissão: é o aprender a aprender, manter-se permanentemente curioso, interessado, pesquisar, saber encontrar soluções, resolver problemas e também, claro, as habilidades de relacionamento interpessoal, de empatia, de engajamento nas causas sociais e coletivas. É um conjunto de competências que forma um perfil muito mais adaptado à mudança e às distintas transformações que o mundo requer.

As profissões também estão em transformação. Como vislumbra o mercado de trabalho no futuro?
Uma das questões mais complexas, no mundo inteiro, é reconhecer a necessidade de explorar tendências para futuros que não estão bem delineados. Há certa falácia de que profissões vão desaparecer e que surgirão outras que nem imaginamos. Em pri-

Imagem: Ares Soares

meiro lugar, é verdade, mas isso já ocorre há 50 anos. Quantas profissões que hoje são usuais e comuns existiam antes? É natural que o futuro reserve processos de trabalho, mercados e profissões ainda não formatadas porque temos outro contexto, outras tecnologias. Não falo só do mundo digital. A indústria trouxe várias profissões ao longo dos 150 anos transcorridos desde a primeira Revolução Industrial. Então, é natural entender que nos próximos 20, 30 anos, teremos outras demandas profissionais, a partir de novas tecnologias que crescem de forma exponencial. Mas acredito que a base da constituição das profissões continuará existindo, porque as ciências são mais ou menos as mesmas. É lógico que, desde que o ser humano passou a trabalhar o conhecimento científico, muita coisa mudou, mas, de forma geral, as grandes áreas do pensamento humano continuam as mesmas, mudando os contextos e, portanto, as tecnologias.

Em 2020, a Unifor inicia a oferta de um novo curso, denominado computação em nuvem. De que forma a instituição se mantém alinhada às novas tendências, como essa?

Quando a gente pensa num curso de graduação, não está focando em 2020, está projetando para 2030, porque esse profissional formado em três, quatro, seis anos precisará ter ferramentas para enfrentar a vida nos seguintes. São bases que o sustentarão, mesmo que ele mude de carreira. Computação em nuvens é uma dessas tendências e permite entender o mundo digital como algo para além do físico, compreender a ideia da nuvem como uma estrutura de dados que envolve, ao mesmo tempo, redes físicas e digitais, sistemas e programação. Uma das formas de entender as novas tendências é fazer experiências de futuro. Não estou falando de previsão, mas sim de análise de cenários futuros para permitir que nossos programas – e não somente esses, de fronteira, mas mesmo os tradicionais – estejam sempre à frente das perspectivas. É um desafio que encaramos com muita diligência e esforço.

A Unifor preza a aproximação da pesquisa atrelada ao ensino e à extensão na formação dos seus alunos. Quais principais aspectos nesse processo?

A pesquisa na graduação está, automaticamente, relacionada à iniciação científica. De fato, esse processo é um caminho natural para os alunos que querem seguir a carreira científica. Mas, para nós, a questão é um pouco mais abrangente. A pesquisa é o princípio da aprendizagem para este século e implica a curiosidade, a busca pelo conhecimento, o questionamento. Essas são as principais ferramentas de um pesquisador: a investigação acurada, a utilização de ferramentas de investigação nas mais diversas áreas, e esses também são instrumentos que servem para um empresário que está lidando com dificuldades na sua empresa. Então, a investigação que a trilha da pesquisa requer é indispensável para o desenvolvimento de competências no século 21. Procuramos integrar a lógica da pesquisa nas disciplinas como princípio da aprendizagem. Esse é um aspecto. Mas é claro que há a aproximação do desenvolvimento de competências gerais com aquelas específicas de um pesquisador.

E na extensão?

Com os programas de extensão, é a mesma coisa: eles não são um segmento dissociado do ensino e da pesquisa. Quando o aluno se depara com um problema concreto de uma comunidade, por exemplo, tem o contato com uma nova realidade e, assim, está trazendo a experiência com soluções que ali são geradas para sua carreira. A extensão universitária não é extracurricular, é uma atividade do percurso do aluno no desenvolvimento de competências. Essa é a ideia da articulação entre esses três eixos. Uma universidade requer a existência de projetos de extensão e de pesquisa associados necessariamente ao ensino.

Nesse processo, qual é a importância do estágio?

Entendemos o estágio como uma parte importantíssima do desenvolvimento de carreiras, tanto que mudamos o nome de nossa área, que era divisão de estágio, e hoje chamamos de divisão de carreiras, na

Imagens: Divulgação

"PARCEIROS COMO O CIEE SÃO ESSENCIAIS PARA APROXIMAR A EMPRESA DA UNIVERSIDADE. A ARTICULAÇÃO COM O CIEE AMPLIA O ESCOPO DE EMPRESAS, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES PARA INSERIR NOSSOS ALUNOS."

qual o estágio é uma das principais estratégias para a aproximação do aluno em formação com o mercado de trabalho, a prática profissional, juntamente com os programas de trainee. Não se trata de aproximar a teoria da prática, mas sim de estruturar a sua própria carreira profissional, integrando os conhecimentos e práticas da universidade com o mundo real.

Nessa visão, qual o valor da aquisição de experiência prática, propiciada pelas três modalidades: estágio, trainee e primeiro emprego?
Estágio, programa de trainee e emprego, ainda durante o percurso de formação, são ferramentas essenciais para o desenvolvimento de carreira e, portanto, para a própria formação profissional. São absolutamente indispensáveis para a atividade acadêmica. Essa importância se reveste nos nossos projetos estratégicos. A área de carreiras é um projeto estratégico da graduação e da pós-graduação. No caso da graduação, é uma área a que dedicamos todo o interesse e importância. Temos uma preocupação axial. Afinal, ela é um eixo de sustentação da política de graduação da Unifor.

Como avalia a parceria com o CIEE?
Parceiros como o CIEE são essenciais porque trazem a empresa para perto da universidade. A articulação com o CIEE nos permite ampliar o escopo de empresas, instituições e organizações para inserir nossos alunos. Também nos permite atualizar a forma como entendemos o mercado. O CIEE é um tradutor do mercado para a universidade. Acho que um dos papéis interessantes do CIEE é também o de decodificar as necessidades que as empresas têm da universidade, de traduzir essas necessidades em mudança para nossos currículos e para formação dos nossos alunos. É parceiro que nos ajuda a melhorar o nosso produto educacional e direcionar melhor nossos alunos para a carreira, para o mercado.

Em 2019, a Unifor já figurou em dois rankings internacionais que destacam as melhores instituições de ensino superior da América Latina, Caribe e dos Brics. Ao que credita esse reconhecimento?
Como comentei com relação à educação básica, a superior também requer senioridade, processos e estrutura. Não é possível fazer ensino superior de forma precipitada, aventureira, improvisada. O que não quer dizer que não caiba inovação, ao contrário. Esse quesito é inerente, especialmente no nível universitário, que lida com pesquisa, com desenvolvimento de ciência. O que quero dizer é que resultados não se conquistam meramente ao acaso, mas são fruto de esforço e de trabalho. Quando temos um resultado em rankings como esses, sabemos que não se deu em seis meses ou em um ano porque exige um trabalho de anos, de décadas. Acho que esse reconhecimento é o resultado de um processo cumulativo de decisões bem-sucedidas, de experiências, de projetos, de inovação, de fundamentação que a Unifor vem praticando ao longo de mais de quatro décadas de existência.

Qual o papel da Unifor no cenário da educação superior do Nordeste?
É claro que uma instituição sólida como a nossa tem muito mais chance de singrar o mar revolto que o mercado hoje enfrenta, mas, por outro lado, requer muita sabedoria para tomar decisões e apontar o caminho correto. Não é simples, não é um resultado que dependa do querer, mas sim do fazer. Ser excelente, se colocar na direção da qualidade, não é um processo que se conquista, é um processo que se produz. Produzimos, todos os dias, mecanismos e processos que se orientam para a excelência e não nos contentamos com isso, queremos sempre melhorar, apresentar cada vez mais qualidade. Também significa que temos um papel e uma responsabilidade muito maior, que é de funcionar, de certa forma, como um luminar para a região, muito sofrida do ponto de vista da produção acadêmica e científica.⊗

Maria Carolina Ramos

Ranking das universidades

Somente 2%, ou 42, das 2.052 instituições brasileiras de ensino superior (IEs) conquistaram nota 5, conceito máximo da avaliação de qualidade, segundo levantamento divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) do Ministério da Educação, no final de 2019. Referentes a 2018, os indicadores variam numa escala de 1 a 5, sendo as notas 1 e 2 consideradas "insuficientes".

ÍNDICE DE QUALIDADE DAS 2.052 IES		Nº DE IE'S
Nota 5	2%	42
Nota 4	21,3%	438
Nota 3	63,6%	1.306
Nota 2	12,6%	259
Nota 1	0,3%	7

Fonte: Inep

Notas dos cursos superiores

Entre as 8.520 graduações que tiveram o conceito preliminar de curso divulgado pelo Inep, apenas 149 alcançaram nota 5, na mesma escala utilizada para avaliação da IEs. Para chegar à classificação dos cursos, o Inep considera o resultado do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade); diferença entre os desempenhos esperado e observado; porcentual de mestres, doutores e regime de trabalho; e questionário do estudante do Enade (percepção do aluno).

QUALIDADE DOS 8.520 CURSOS		Nº CURSOS
Nota 5	1,7%	149
Nota 4	31,7%	2.702
Nota 3	56,6%	4.822
Nota 2	9,5%	813
Nota 1	0,4%	34

Fonte: Inep

OBSERVAÇÕES DO INEP

» O Conceito Preliminar dos Cursos só é calculado para cursos com, no mínimo, dois estudantes com resultados válidos no Enade; por isso, 301 cursos ficaram sem conceito.

» Os alunos que estão concluindo os cursos à distância avaliados apresentam os mesmos resultados do que os estudantes presenciais, segundo Camiloussi, então presidente substituto do Inep.

» *Mais detalhes sobre o estudo em http://portal.me.gov.br/*

O salto polonês

Os analistas estão atentos à surpresa que aparece nos rankings internacionais de educação: a ascensão da Polônia, que com rapidez e regularidade aproxima-se dos tradicionais campeões, como Finlândia, Cingapura e Coreia do Sul. Por exemplo, estreou nos *top ten* do Pisa 2018, exame que avaliou 600 mil estudantes de 15 anos em 79 países, inclusive o Brasil. Só para ilustrar: a média dos estudantes poloneses em leitura é 512 pontos contra 413 dos brasileiros. Em matemática a distância bate em 129 pontos.

Razões do sucesso

O avanço desperta, ainda, maior interesse porque a Polônia superou mais de meio século de graves problemas (destruição durante a 2ª Guerra Mundial, hiperinflação, insucessos econômicos, derrocada do governo comunista), inclusive na educação – cenário que vem sendo modificado por intensas reformas. Segundo Amanda Ripley, autora do livro *As crianças mais inteligentes do mundo*, são fatores do sucesso da reforma educacional: currículo escolar mais rigoroso e enxuto; maior autonomia das escolas na escolha entre centenas de opções de livros e conteúdos pré-aprovados; aperfeiçoamento da formação e valorização dos professores; um ano a mais de estudo no nível equivalente ao nosso fundamental II.

Medalhas e vagas

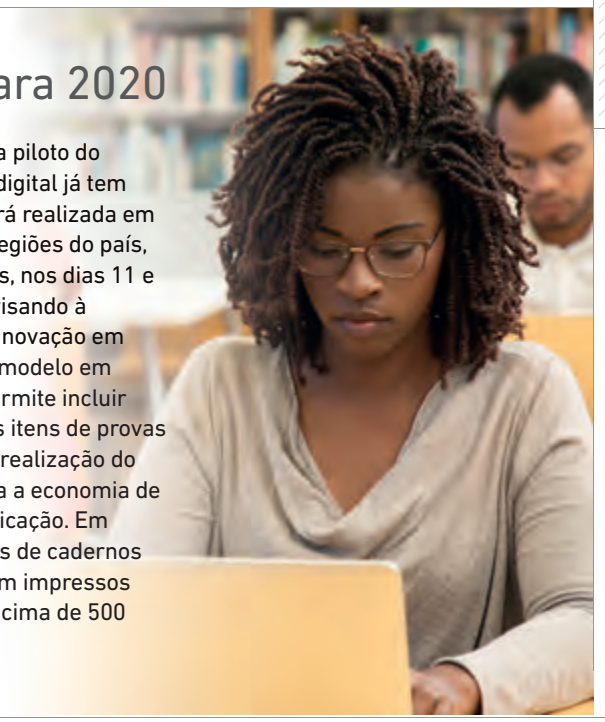
Ótima notícia para os finalistas das competições de conhecimento: em 2020 as universidade públicas paulistas (USP, Unicamp e Unesp) vão oferecer 408 vagas em todas as áreas (humanas, exatas e biológicas) para medalhistas das olimpíadas de matemática, física, língua portuguesa e robótica. Com essa nova forma de seleção, as três instituições alinham-se à tendência internacional de avaliar outras habilidades e experiências dos estudantes, além das provas tradicionais dos vestibulares. Detalhe: é uma forma de reduzir a desigualdade educacional, pois a Unicamp informa que cerca de 80% dos medalhistas incluídos vieram da escola pública.

[1]

"O ALUNO PODE NÃO TER IDO TÃO BEM NO VESTIBULAR. MAS TEVE ÓTIMO DESEMPENHO EM OLIMPÍADA, MOSTROU QUE TEM INTERESSE E VOCAÇÃO. ELE TEM O QUE PRECISA PARA ENTRAR NA GRADUAÇÃO."

» Gladis Massini-Cagliari, *pró-reitora de graduação da Unicamp*

Promessa para 2020



A aplicação da etapa piloto do modelo do Enem digital já tem data marcada. Será realizada em 15 cidades de todas as regiões do país, envolvendo 50 mil alunos, nos dias 11 e 18 de outubro de 2020, visando à implementação total da inovação em 2026. Segundo o Inep, o modelo em plataforma eletrônica permite incluir novas possibilidades nos itens de provas como vídeos e games. A realização do Enem Digital aponta para a economia de recursos públicos na aplicação. Em 2019, mais de 10 milhões de cadernos de provas em papel foram impressos com um custo logístico acima de 500 milhões de reais.

Retrato da especialização

No período 2016-19, as matrículas nos cursos de especialização de nível superior cresceram 74%, resultado puxado pela rede privada, com aumento de 80% contra 41% do sistema público. A conclusão é de levantamento inédito realizado pelo Instituto Semesp. Considerando apenas a população com 24 anos ou mais, estima-se que 5,7 milhões concluíram um curso de especialização, numa das duas mil instituições que oferecem esse tipo de formação, nas modalidades presencial e à distância. Confira a seguir outros dados da pesquisa.

68% dos alunos optam pelo **ensino presencial**

45% deles têm idade entre **25 e 34 anos**

150% maior é a renda média dos que frequentam a especialização, em comparação com os alunos da graduação (**R$ 4,8 mil na rede privada e R$ 3,7 mil na pública**).

Fonte: Pesquisa Cursos de especialização lato sensu no Brasil/*Instituto Semesp, com base na Pnad Contínua segundo trimestre 2016 a 2019, site do e.MEC e Guia do MBA 2019 do Estadão.*

Queda bem-vinda

A mais recente atualização dos indicadores do fluxo escolar de estudantes da educação básica revelam queda de 5% para 4,3% na taxa de evasão do último segmento do ensino fundamental, na comparação entre 2014 e 2016. Outros números, embora não na velocidade desejada, também mostram tendências animadoras. A evasão no ensino médio baixou de 11,1% para 9,1%. Nos anos iniciais do ensino fundamental, a repetência caiu de 7,4% para 7,1%, com a evasão na casa de 1,5%. As informações são do Inep. ⊗

Imagem: [1] Arquivo pessoal

» ARACAJU

Criada dentro do projeto de reforma sanitária e gerencial implementado em Sergipe, a **Fundação Estadual de Saúde (Funesa)** fechou 2019 com a contratação de 11 aprendizes. Sediada em **Aracaju**, capital do estado, presta serviços de saúde de atenção básica, de promoção, prevenção e proteção da saúde coletiva e individual, de formação profissional e educação permanente na área de saúde pública, entre outras atividades.

A área de saúde em **Aracaju/SE** deu mais uma prova da disposição de abrir vagas a futuros profissionais. Oferecendo serviços de diagnósticos laboratoriais e por imagem, a **Climedi** (Clínica de Medicina Nuclear, Endocrinologia e Diabetes) acaba de contratar 21 estagiários para atuar em diversas áreas.

» ARAÇATUBA

Os setores de comércio, serviços e indústria de **Araçatuba/SP** abriram oportunidade para 11 estudantes realizarem programas de estágio. Aderiram ao programa as empresas **Duarte Têxtil, Samuel Motos, Açaí Kanabara, Eleganteria e-Comerce, Comida da Vó, Confecções Ki Mimo** (comércio), **RC Fácil, Advocacia Claudia Magalhães, CitiCred, Classe Alta Decorações, Aracert Certificados Digitais** (serviços) e **Almad** (indústria).

» ARARAQUARA

A **GDGS**, marca na área de gastronomia em **Araraquara/SP**, é a nova parceira do programa Aprendiz do CIEE, tendo recebido, no final do ano, sete jovens para capacitação profissional prática e teórica.

» BRASÍLIA

Em **Brasília/DF**, 19 jovens foram contratados como aprendizes pela **Seara Alimentos**, empresa do Grupo JBS desde 2013 e um dos destaques no segmento de alimentação.

» CAMAÇARI

Em **Camaçari/BA**, o CIEE intermediou a contratação de 11 jovens para ingresso no programa de aprendizagem da **Carper Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios**, com sede em São Sebastião do Passé, na região metropolitana de Salvador. Também participou do recrutamento e contratação de mais três jovens para aprendizagem na Univale Transportes.

» CAMPINAS

Na região de **Campinas/SP**, o CIEE promoveu a inclusão de 27 jovens estudantes em programas de estágio ofertados por empresas parceiras. Também propiciou a contratação de 19 aprendizes em diversas organizações locais que atuam em comércio, indústria e serviços.

» CUIABÁ

Em **Cuiabá/MT**, a **Marfrig Global Foods**, empresa do segmento de produção e distribuição de alimentos à base de carne bovina, suína, ovina e avícola, contratou 10 jovens para aprendizagem na modalidade magarefe, uma das atividades incluídas no novo curso Agronegócio, ofertado pelo CIEE.

O setor industrial da **capital mato-grossense** também está presente na causa da aprendizagem, com a abertura de oito oportunidades na **Trael**, uma das maiores fabricantes de transformadores do país; e mais quatro na **Centroaço** Indústria e Comércio, que atua na produção de relaminados, trefilados e perfilados de aço.

» FRANCA

Em **Franca/SP**, sete novos jovens conquistaram a oportunidade de ingressar em programas de aprendizagem, oferecidos por duas empresas, em parceria com o CIEE: **Instituição Família Cavalheiro Caetano Petraglia** (educação) e **M.M. Faleiros Montagens e Eventos**.

» FORTALEZA

A **Malibru Agro Indústria, Distribuição e Importação**, com presença na área de produtos alimentícios e sede em **Caucaia/CE**, fechou parceria com o CIEE Fortaleza para a contratação de quatro aprendizes.

» GOIÂNIA

Converste Audfiles Serviços Financeiros (consultoria e auditoria contábil; apoio administrativo); **Converste Serviços Financeiros** (serviços especializados ao mercado financeiro e imobiliário); **e Converste Tecnologia** (desenvolvimento e licenciamento de programas de computador) contrataram em conjunto 26 estudantes estagiários, em **Goiânia/GO**.

» ITABUNA

A **SM Assessoria Empresarial** abriu as portas para quatro novos aprendizes em **Itabuna/BA**, que ali recebem treinamento prático alinhado à capacitação teórica, ministrada pelo CIEE, para formação profissional em áreas administrativas.

» ITAPETININGA

Em **Itapetininga/SP**, a empresa **Campolim & Prado Serviços de Telemarketing** incluiu sete estagiários em seu quadro de colaboradores, para capacitação profissional.

» JUNDIAÍ

A **Weir do Brasil** – fabricante de equipamentos hidráulicos e pneumáticos, peças e acessórios instalada em **Jundiaí/SP** – acaba de contratar sete jovens para seu programa de aprendizagem, realizado em parceria com o CIEE.

A **Ambev** (Companhia de Cervejas das Américas), uma das maiores players do segmento no mundo, acaba de contratar novos jovens para inclusão em seu programa de aprendizagem, mantido em parceria com o CIEE na unidade de **Jundiaí/SP**.

» MARÍLIA

Em **Marília/SP**, o CIEE intermediou a contratação de 22 estudantes para a realização de estágio em empresas conveniadas, entre as quais: **Companhia de Desenvolvimento Econômico de Marília**, **Replan Saneamento e Obras**, **Laboratório Nutracêutico Herbamed**, **P.A. Ferraz Tecnologia; S.R.C. Hernandes**, além de aprendizes (**BRF S.A**).

» NATAL

A **Carajás Home Center**, empresa que atua no comércio varejista de materiais de construção em **Natal/RN**, acaba de contratar 7 aprendizes para formação socioprofissional em parceria com o CIEE.

» MACEIÓ

Em **Maceió/A**L, o CIEE intermediou a contratação de aprendizes para diversas empresas, ente as quais **Magazine Luiza, Millena Móveis, Master Eletrônica de Brinquedos, Ashp Comércio de Combustíveis e Derivados, Santos e Gomes Comércio Atacadista e Importadora,** e **Biovertis Producão Agrícola**.

Também em **Maceió/AL**, outras empresas parceiras recrutaram, selecionaram e inseriram estudantes em seus programas de estágio para capacitação prática em áreas alinhadas aos cursos escolares, entre as quais: **Bem Viver Comércio de Cosméticos e Perfumaria**, **Ferreti Pizzaria, Academia Life, Clínica Odonto Brasil**.

» PALMAS

Tradicional parceiro do CIEE em vários estados, o **Sebrae** de **Palmas/TO** acaba de contratar 40 estudantes para estágio, aos quais oferece oportunidade de capacitação prática nas respectivas áreas de estudo. A mesma iniciativa foi adotada pelo **Espaço Profit Serviços em Saúde**, que abriu vagas para 3 estagiários em sua academia.

» PRESIDENTE PRUDENTE

A **Ouro Verde Transporte e Locação** contratou, em cumprimento à Lei de Aprendizagem, 5 jovens de **Presidente Prudente/SP** para formação profissional, com treinamento prático na empresa e capacitação teórica ministrada pelo CIEE, nas respectivas áreas de atuação.

» SANTOS

No início da sazonalidade – época em que há aumento de vagas em razão do encerramento de contrato ou conclusão do curso escolar de muitos estudantes – novos estagiários foram contratados por empresas de **Santos/SP**, entre as quais **Cooperativa de Condutores Autônomos de Veículos Rodoviários da Baixada Santista** (transporte rodoviário coletivo), **Ideais Serviços e Locação de Mão de Obra** (construção predial), **D. Pontes Ribeiro Conveniência** (comércio), **Domingues e Domingues Supermercado**.

» SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

Em **São José do Rio Preto/SP**, 20 estudantes foram beneficiados com a contratação para programas de estágio em diversas empresas, entre as quais **Geomaq Tratorpeças**, **Cia. Brasileira de Empreendimentos Imobiliários**, **Brisas Tur Viagens e Turismo**, **WR Baldacin Franchising**, **M. Anbar Rio Preto Comércio de Veículos**, **Lloyd Continental Corretora de Seguros, DMG Tecnologia**.

» SÃO PAULO

A **ALG Promotora e Serviços de Cobrança** acaba de contratar 20 estudantes para seu programa de estágio em **São Paulo/SP**.

A **Sociedade Agostiniana de Educação e Assistência** – mantenedora dos Colégios Agostiniano Mendel, Agostiniano São José e Agostiniano Nossa Senhora de Fátima, além de promover várias ações filantrópicas – acaba de contratar 20 estagiários para atuação junto a seus quadros efetivos, com o objetivo de aquisição de prática profissional, em **São Paulo/SP**.

A **Comercial Chocolândia**, líder no mercado de venda de chocolates com 10 lojas na Grande São Paulo, acaba de contratar 46 novos aprendizes, que receberão formação profissional nos seus 14 departamentos, **São Paulo/SP**.

A **Olam Brasil** – braço do grupo sediado em Cingapura com atuação em vários ramos do agronegócio (cacau, café, caju, gergelim, arroz, algodão, madeira) e presente nas classificações top de vários rankings internacionais – acaba de firmar convênio com o CIEE **São Paul**o para a capacitação socioprofissional de 46 aprendizes.

A **Laticínios Tirolez** – marca referência na produção, comercialização e exportação de queijos e outros produtos lácteos – é parceira do CIEE **São Pa**ulo, tendo contratado 32 novos aprendizes para integrar seu programa de preparação de futuros profissionais.

A **SPDM Saúde Indígena** – uma das iniciativas da Sociedade Paulista de Desenvolvimento da Medicina, proprietária e mantenedora do Hospital São Paulo –, em parceria com o CIEE efetuou a contratação de 6 aprendizes para seu programa de formação profissional de jovens e adolescentes, em **São Paulo/SP**.

A **Pashal** – locadora de andaimes, formas e escoramento metálicos para a construção civil, com matriz em **São Paulo/SP** e unidades no interior paulista e estados do Paraná, Rio de Janeiro, Pernambuco e Ceará – passou a contar com 25 estagiários para capacitação prática em diversas áreas.

» SÃO JOSE DOS CAMPOS

Diversas empresas de **São José dos Campos/SP** firmaram convênio com o CIEE para a contratação e administração de estagiários, entre as quais **JPG Offshore Solutions, Suína Instituto Socioambiental, Mury Soluções Societárias, Iack Equipamentos, Braeco Facilities e Soluções.**

» SÃO LUÍS

A **Invisa – Instituto Vida e Saúde**, organização dedicada a administração de hospitais em várias cidades, contratou 25 aprendizes para formação socioprofissional em **São Luís/MA**. Eles recebem treinamento prático em ambiente de trabalho e capacitação teórica em encontros ministrados pelo CIEE nas respectivas áreas de atuação.

» SOBRAL

Sete estudantes cadastrados **no CIEE conquistaram oportunidade de estagiar em diversas empresas de** Sobral/CE, entre as quais **Instituto Exitus-Desenvolvimento Humano e Profissional**; **Econogas do Brasil Distribuidora de Derivados de Petróleo, Biocombustíveis e Gás Natural**.

» SOROCABA

Convênios firmados com o CIEE beneficiaram 27 jovens com a inserção em programas de estágio ou de aprendizagem de diversas empresas da região de **Sorocaba/SP**, como **A.W.S. Corretora de Seguros, Trevizan Consultoria Imobiliária e Urbanismo, São Luis Home Center de Materiais de Construção, Douglas dos Santos Leandro** (serviços auxiliares financeiros), **Loja Estrela, Evolution Corporate** (condomínios prediais), **Premier Educacional** (treinamento profissional e gerencial), **Drytech** (indústria de equipamentos para extração mineral).

» TAUBATÉ

A instituição **Floema Berçário & Educação Infantil**, que atende crianças de **Taubaté/SP**, é parceira do CIEE, tendo contratado 11 estagiários para aquisição de experiência prática alinhada ao aprendizado escolar.

» VITÓRIA DA CONQUISTA

A **TMD Planejados**, representante da Italinea em **Vitória da Conquista/BA** com o nome fantasia Decorar, oferece oportunidade de formação socioprofissional a cinco jovens aprendizes, em parceria com o CIEE. ⊗

Acesse o site oficial e confira todos os serviços ofertados pelo CIEE às organizações parceiras em programas de estágio e aprendizagem.
https://portal.ciee.org.br

EMPRESAS REVISTA DO CIEE

NA INTERNET

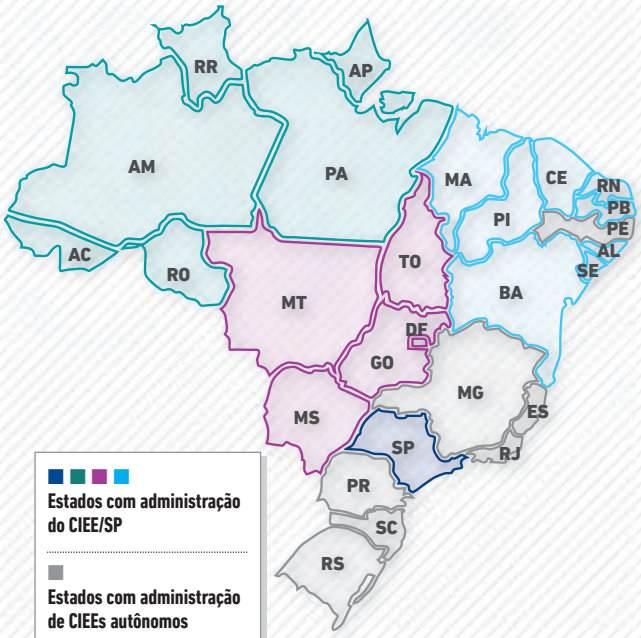
A melhor e mais completa fonte de informações sobre estágio e aprendizagem, com destaque para:

- 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.



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 Bacelar**
  (11) 2348 2300 | R. Dr. Bacelar, 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)

LEGENDA : • PA: Posto de Atendimento

SÃO PAULO

SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE ATENDIMENTO
(11) 3040 7421 | R. Tabapuã, 445, 8ºandar, São Paulo/SP
Superintendente: Luiz Gustavo Coppola

GERÊNCIA REGIONAL GRANDE SP E CAPITAL
(11) 3040 7450 | R. Tabapuã, 445, 8ºandar, 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
  - PA Universidade São Judas
  - PA Unip Marques
- **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 Zendron, 57, Vl São João
  - PA Caieiras
  - PA Itapevi
- **CIEE Bauru**
  (14) 3104 6000
  Rua Virgilio Malta, 10-5 - Centro
  - PA Avaré
  - PA Botucatu
  - PA JAÚ
  - PA Lins
- **CIEE Campinas**
  (19) 3705 1508
  R. Tiradentes, 195, Vl. Itapura
  - PA PUC Campinas
  - PA HortoLandia – UNIESP
  - PA Indaiatuba – Faculdade Anhanguera de Indaiatuba
  - PA Paulínia - Faculdade Maxplanck
  - PA Santa Bárbara D´Oeste
  - PA Vinhedo

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 Sabiá, 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 Cícero, 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 Morais, 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

GERÊNCIA REGIONAL SP INTERIOR E BH

(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
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 Líbano
• 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
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 FAI

• 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. Icaraí
• 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: Giuliano Pinto

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 Alvino 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

O luxo dos luxos

Que tal entrar na turma do pega bem? Pega bem dar bom-dia ao entrar no elevador. Pega bem pedir desculpas ao perturbar alguém. Pega bem usar o cinto de segurança. Pega bem respeitar a faixa de pedestres. Pega bem, sobretudo, reverenciar a língua.

DOIS MANDAMENTOS

A internet revolucionou a leitura e a escrita. É tal a avalanche de informação que ser lido se tornou o luxo do luxo. Olho vivo! Mensagens que enchem a tela dão preguiça. São deletadas. Os esbanjadores verbais têm de se conter e abrir passagem para mensagens econômicas. Elas obedecem a dois mandamentos. Um: **menor é melhor**. O outro: **menos é mais.**

ACARICIE OS OUVIDOS

Quem fala quer ser ouvido, entendido e apreciado. Tem, por isso, de pronunciar as palavras como manda o dicionário. Dizer récord? Nem pensar. **Recorde** rima com con**cor**de. Referir-se ao Prêmio Nóbel? Valha-nos, Deus. **Nobel** soa como a**nel**, pai**nel** e pa**pel**. E ruim? **Ruim** joga no time de Serafim e Joaquim. A sílaba tônica é *im (ru-ím).* **Rubrica** é paroxítona como fa**bri**ca, lu**bri**fica e sa**cri**fica. **Subsídio** pertence à equipe de subsolo. Com a duplinha, o *z* não tem vez. Xô!

OPS!

Você é aficionado por mídias sociais? Se a resposta for positiva ou negativa, guarde isto: **aficionado** tem só um c.

ECONOMIZE O ARTIGO

Não bobeie. Expressões construídas com pronome possessivo se usam sem artigo: **a meu ver**, **a meu lado**, **a seu pedido**, **a nosso bel-prazer** (não: *ao meu ver*, *ao meu lado*, *ao meu pedido*).
Olho vivíssimo, moçada. **A ponto de**, no sentido de *prestes a*, segue o mesmo princípio: **Esteve a ponto de disputar a eleição**./ **Chegou a ponto de morrer, mas escapou**.

BOM APETITE

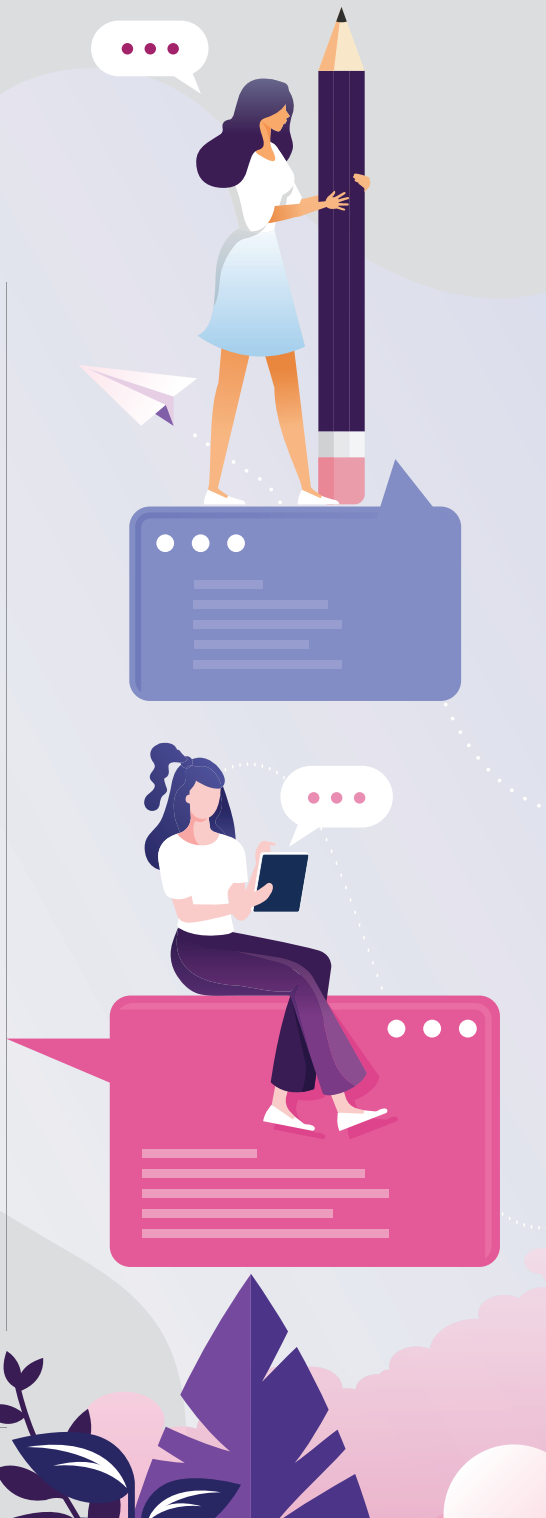
Não se precipite. Você quer aquela carninha medianamente assada, que dá água na boca? Peça sem medo de errar um **bife... ao ponto**.

AGRADEÇA COM CLASSE

Seja grato. Agradeça. Mas agradeça com elegância. O verbo pede objeto direto de coisa e indireto de pessoa. Assim: **Agradeceu a promoção**./ **Agradeceu ao diretor**./ **Agradeceu a promoção ao diretor**./ **Agradeceremos ao diretor pela promoção**.
Na substituição do *alguém* pelo pronome, é a vez do *lhe*: **Agradeço-lhe pela colaboração**./ **Agradeço-lhe a atenção**./ **Agradeci-lhe os cuidados com os servidores**.

DIGA O SUFICIENTE

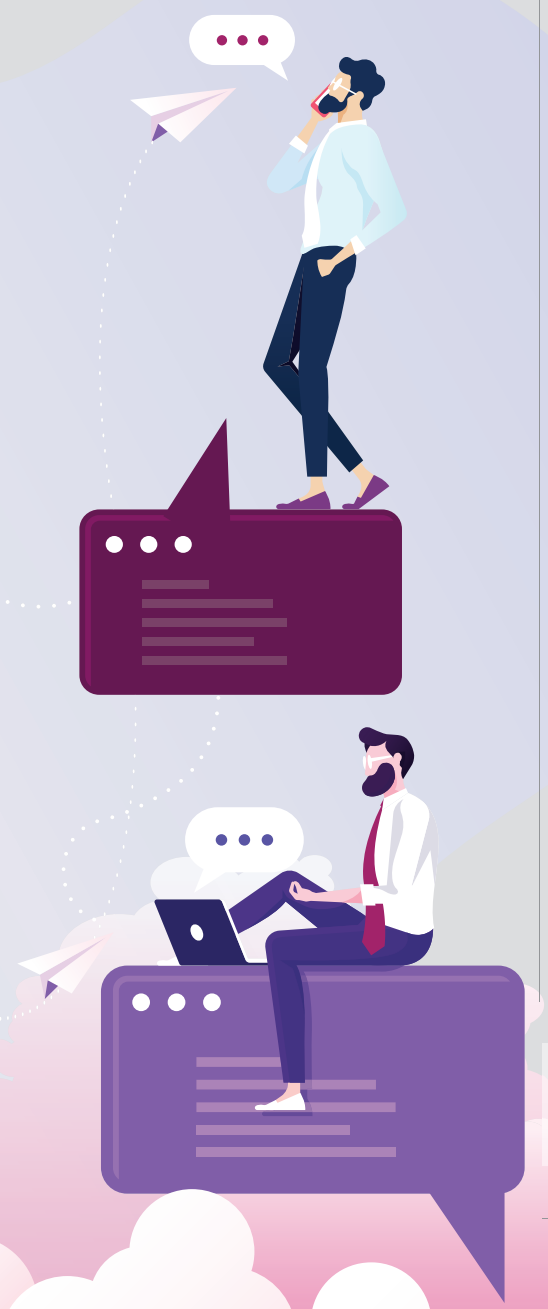
Há pleonasmos e pleonasmos. Alguns estão na cara. É o caso de *subir pra cima*, *descer pra baixo*, *entrar pra dentro*, *sair pra fora*. Outros não parecem, mas são. Um deles: *panorama geral*. Todo panorama é geral. Basta **panorama**. Outro: *pequeno detalhe*. Todo detalhe é pequeno. Basta **detalhe**.



Mais um: *planos para o futuro*. Todo plano é para o futuro. Basta **planos**. Outros: *elo de ligação, país do mundo, ainda continua, manter a mesma*. ***Elo***, ***país***, ***continua*** e ***manter*** dão o recado no tamanho certo — sem mais nem menos.

FALSA VERDADE

Voltar atrás é pleonasmo?, perguntam gregos, romanos, baianos e sergipanos. Não. O verbo voltar só adquire o significado de retroceder se estiver acompanhado do *atrás*. É diferente do subir pra cima e descer pra baixo. Subir é sempre pra cima. Descer pra baixo. Mas voltar nem sempre é retroceder.



SEM HUMILHAÇÃO

A crase não foi feita pra humilhar ninguém. Mas atrapalha. Uma regrinha evita confusões. Em expressões com palavras repetidas, o acentinho não tem vez: **cara a cara**, **gota a gota**, **uma a uma**, **ponta a ponta**, **frente a frente**.

CALADINHA

O *h* é letra muda. Não fala, mas confunde. É o caso de *hora* e *ora*. **Hora** tem relação com relógio e horário: **São duas horas**./ **Não sei as horas**./ **A que horas começa a reunião**?
No sentido de agora, até o momento, **ora** pede passagem: **Por ora, pouco posso fazer**./ **O futuro dos candidatos, por ora, está incerto**./ **O cliente, por ora, está satisfeito**.

O SOLITÁRIO

"Eu sou mais eu", diz o verbo sobressair. Altivo, acredita que é melhor andar só que mal-acompanhado. Adora reinar sozinho na frase. Resultado: dispensa o objeto direto e o indireto. Não aceita jamais a companhia dos pronomes *me*, *te*, *se*, *nos*, *vos*. Dizer, por exemplo, o presidente "se sobressai" é a receita do cruz-credo. Pega mal como jogar papel na rua.
Para sobressair, empregue o *sobressair* assim: **Os formandos sobressaíram** (nunca *se sobressaíram*) **na pesquisa./ Os americanos sobressaem** (jamais *se sobressaem*) **na corrida espacial**./ **Eu sobressaio (**não *me sobressaio)* ***na defesa dos servidores***./ **Sobressaia** (não *se sobressaia*) ***no trabalho, na família e na vida***.

SEM CONFUSÃO

E-mails, bilhetes & cia. mensageira têm compromisso com a precisão. Atenção à palavra certa na hora certa pega bem como respeitar a vaga destinada a deficientes e idosos. É o caso de *ao contrário* e *diferentemente*.
Ao contrário é contrário mesmo, o oposto – *sair e entrar, morrer e viver, ficar em casa e ir pra rua*. **Ao contrário do informado, o paciente não sobreviveu. Morreu**. **Diferentemente** significa *de forma diferente*. **Diferentemente do divulgado, o brinquedo custa 50 reais, não 500 reais**.

SENHORA PLURAL

Oba! As férias chegaram. Sombra e água fresca pedem passagem. Abram-lhes alas. Com um cuidado – a palavra **férias** só se usa no plural. Artigo, adjetivos, pronomes e verbos a ela relacionados concordam com a boa-vida. **Minhas férias escolares começaram mais cedo porque fui dispensado das provas**./ **Gosto das férias natalinas**./ **Felizes férias, amigos!**

MESMO TIME

Óculos joga no time de *férias*. Só existe no plural – ***meus óculos, os óculos, óculos escuros, óculos coloridos***. **Nas férias, perdi meus óculos. Alguém os achou? Não? Então preciso de óculos novos**./ **Vou comprar uns de 1,99 reais. Eles quebrarão o galho até a volta**.

INVEJA

As palavras são criaturas dos homens. Como os criadores, sentem inveja. Algumas adoraram as excentricidades de férias e óculos. Foram atrás. Também só se usam no plural. É o caso de **anais**, **antolhos**, **cãs**, **condolências**, **exéquias**, **fezes**, **núpcias**, **olheiras**, **pêsames**, **víveres**. Ops! Os naipes do baralho entraram na onda: dama de **copas**, rei de **espadas**, dois de **ouros**, nove de **paus**.

Dad Squarisi é jornalista, com trânsito em várias mídias. Graduada em letras, fez especialização em linguística e mestrado em teoria da literatura. Lecionou no Brasil e no exterior. É autora de diversos livros sobre redação profissional. Ministra regularmente palestras promovidas pelo CIEE, dirigidas a estagiários, aprendizes e estudantes.

CIEE SABER VIRTUAL Conectando Conhecimento

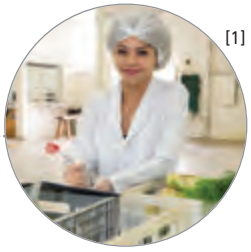
A plataforma de cursos online CIEE Saber Virtual tem um curso gratuito sobre gramática. Acesse e aproveite!

POR FALAR EM...

... RETROSPECTIVA 2019

A **Revista do CIEE | Empresas** cobriu as muitas iniciativas e ações destinadas a qualificar novos talentos para o mercado de trabalho, valorizar os estudos e estimular a expansão da oferta de vagas de estágio e aprendizagem. Confira exemplos selecionados para indicar a variedade da atuação do CIEE.

EDIÇÃO Nº 4 (JAN)*



[1]

» **Empresa em foco:** Programa de aprendizagem da Ceagesp
» **Filantropia:** Oficinas de Cidadania do CIEE
» **Pesquisa:** Revela perfil completo, aspirações e perspectivas dos estudantes em estágio (parceria Instituto Toledo&Associados). Destaque para a visão da futura carreira
» **Entrevista:** Fábio Romeu de Carvalho, vice-reitor da Unip

(Edição inclui nov/dez 2018)

[2]

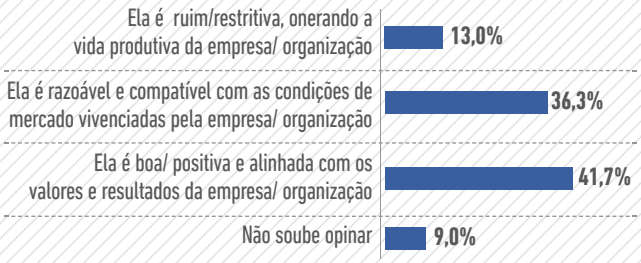
EDIÇÃO Nº 5 (FEV/MAR/ABR)

» **Organização em foco**: Programa de estágio da São Paulo Previdência (SPPrev)
» **10º Prêmio CIEE Melhores Programas de Estágio 2018**: As organizações vencedoras, segundo avaliação sigilosa dos próprios estagiários , entre os quais 91% se orgulham de estagiar nas empresas onde atuam
» **Pesquisa:** Detalha o impacto da aprendizagem na formação de novos talentos, com fortalecimento da empregabilidade jovem, aumento da renda familiar e inspiração para continuar os estudos (parceria com o Datafolha)
» **22ª Expo CIEE SP**: Atraiu 45 mil estudantes, interessados em palestras, vagas de estágio e aprendizagem, games e entretenimentos. É a maior feira do circuito nacional, que teve edições em São José dos Campos e Sorocaba (SP), Ceará e Goiás
» **Entrevista**: Antonio Carlos Hernandes, vice-reitor da USP

EDIÇÃO Nº 6 (MAI/JUN/JUL)

» **Organização em foco**: Programa de Estágio do Sebrae
» **Aprendizagem no Agronegócio**: Lançado o curso que auxilia as empresas a cumprir cotas legais e qualificar profissionais para o setor
» **Pesquisa:** Mede o apoio das empresas e quanto o país ganha com a aprendizagem, incluindo seus impactos na inserção socioprofissional dos jovens, no aumento da renda familiar e no ambiente corporativo (parceria com a Fundação Instituto de Pesquisa (Fipe) da USP
» **Entrevista:** Theunis Marinho, presidente do conselho deliberativo da ABRH

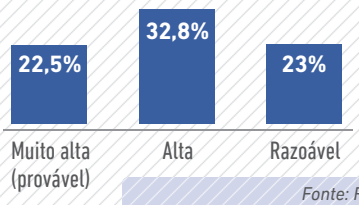
Qual a opinião de sua empresa ou organização sobre a atual legislação, que determina a contratação de cotas de jovens e adolescentes como aprendizes?



Fonte: FIPE /RAIS/MTE

EDIÇÃO Nº 7 (AGO/SET/OUT)

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



Fonte: FIPE

» CIEE é eleito o **Melhor Site em Recrutamento** pelas pequenas e médias empresas
» **Organização em foco**: Programa de Estágio da **Nova Volkswagen**
» **Lançamento do programa ONE:** Novo serviço do CIEE para selecionar candidatos em processos seletivos personalizados.
» **Pesquisa:** Mostra, em detalhes, o impacto do estágio na qualificação, empregabilidade e desenvolvimento escolar dos estudantes, e nas vantagens para a empresa
» **Ética**: O CIEE é uma das primeiras entidades sociais a implementar o Programa de Integridade (Compliance)
» **Seminário:** Com participação de especialistas, encontro endossa a atual Lei da Aprendizagem e aponta os pontos que podem e devem ser aprimorados
» **Entrevista:** Benedito Guimarães Aguiar Neto, reitor da Universidade Mackenzie ⊗

Download e leitura gratuitas das revistas: www.ciee.org.br • Imagens: [1]Edith Schmidt [2]Divulgação CIEE

Todo mundo está curtindo!

Criação CIEE

Siga o CIEE nas redes sociais e fique sempre atualizado.

- ✓ Oportunidades
- ✓ Carreira
- ✓ Comportamento
- ✓ Dicas
- ✓ Atualidades

CIEE CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA

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

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

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA

Transformando Vidas **Construindo** Futuros

Criação CIEE

CONTRATE
Estagiários e Aprendizes pelo CIEE

Telefone: 3003-2433

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

1º ESCOLHA ESTADÃO PME 2019 SITES PARA RECRUTAMENTO

www.ciee.org.br

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