

Oferta de vagas para estágio e aprendizes retoma crescimento e gera boas expectativas

Avanço da tecnologia no campo sinaliza para o valor da aproximação entre empresa e escola

Especialistas já estudam soluções para o pós-crise e as novas necessidades do mundo corporativo

EMPRESAS

# REVISTA DO



EDIÇÃO Nº 13 - ANO III - FEVEREIRO/ MARÇO/ ABRIL 2021



# CIEE DIZ SIM À DIVERSIDADE

INCLUSÃO É FOCO DA POLÍTICA INTERNA DE RH E DE AÇÕES MOTIVADORAS QUE VISAM INSPIRAR A ADESÃO DE EMPRESAS PARCEIRAS



 [www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)



**JOVEM  
APRENDIZ**  




**DESENVOLVENDO TALENTOS,  
CONSTRUINDO O FUTURO!**

 **3003-2433\***

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



Personas&Opiniões	4
Balanço	8
Empresa	10
Visão de Futuro	14
Opinião	22
Diversidade	24
Reflexos da Pandemia	32
Papo Legal	36
Conhecimento	39
Futuro das Profissões	40
Entrevista	42
Filantropia	46
Rede CIEE	48
Ponto Final	50

## Anúncios

Aprendiz CIEE	2
Jovem Talento CIEE	7
Somos CIEE	13
Aprendizagem no Agronegócio	21
Inclui CIEE	31
MBA/FIA	35
1.000.000 de seguidores	38
Mídias sociais CIEE	47
Centrais de Atendimento CIEE	51
Recrutamento CIEE	52

O destaque desta edição é um tema que ganha crescente relevância: a diversidade no mundo corporativo. Há muito, todos sabemos que oportunidades no mercado de trabalho são um dos mais importantes passos para a inclusão de pessoas que compõem segmentos tradicionalmente discriminados. A razão para a exclusão reside, em geral, nos preconceitos de raça, religião, gênero, identidade sexual, educacional, deficiências físicas e mentais, entre outras características consideradas “diferentes” pelo olhar do outro. Aceitação, acolhimento, tolerância, pertencimento e respeito são posturas decisivas para a redução das persistentes desigualdades que marcam o Brasil.

A luta contra os preconceitos e suas consequências perniciosas é antiga, mas hoje ganha potência, pois todos os movimentos pró-inclusão encontram abrigo no generoso guarda-chuva da defesa de ações e políticas inclusivas, vistas como soluções mais eficazes do que protestos violentos. No mundo corporativo, a adesão começou lentamente, mas vem ganhando velocidade, impulsionada pelos exemplos de empresas e da pressão das novas gerações, mais abertas e conscientes.

Hoje, a diversidade é encarada tanto pelo ângulo da responsabilidade social quanto pelos resultados positivos que agrega às equipes e aos resultados do negócio. Com esse valor presente no seu DNA, o CIEE está entre os grupos alinhados não apenas à defesa conceitual de políticas inclusivas, mas também se posiciona entre as organizações que praticam o que pregam. E mais, entre aquelas que buscam avançar constantemente, seja na inserção de diversos em seu corpo funcional ou na abertura de vagas de estágio e de aprendiz para todos, seja na promoção de ações e iniciativas que visam ampliar o universo de empresas dispostas a “lutar o bom combate” pela igualdade e pela equidade.

Esta edição aborda, ainda, vários reflexos que as mudanças resultantes da pandemia estão provocando e continuarão a provocar na nova realidade empresarial. E há mais duas ótimas notícias. Uma é o crescimento da oferta de vagas para estagiários e aprendizes no primeiro trimestre do ano, indicando uma retomada de crescimento. Outra são as contribuições que as universidades prestam ao enfrentamento da crise e dos problemas gerados na educação, exemplificadas em entrevista de Pasqual Barretti, reitor da Unesp. ⊗

JACYRA OCTAVIANO || EDITORA EXECUTIVA

Revista do CIEE|Empresas - Edição N° 13 - Ano III - Fevereiro/ Março/ Abril 2021 | PUBLICAÇÃO INSTITUCIONAL DO CIEE

### Conselho de Administração do CIEE:

José Augusto Minarelli (presidente); Antonio Garbelini Júnior, Tácito Barbosa Coelho Monteiro Filho e Rogério Pinto Coelho Amato (vice-presidentes), Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade, Patrícia Valente Stierli e Ricardo Mario Lamenza Alzogaray (conselheiros).

**CEO:** Humberto Casagrande. **Superintendência Institucional:** Ricardo Melantonio.

**Editora executiva:** Jacyra Octaviano  
Coordenação geral e conteúdo editorial:  
Alber Comunicação.

### Colaboradores:

Elizabeth da Conceição, Giorgia Marcucci, Maria Carolina Ramos. **Apoio:** Gerência de Comunicação do CIEE.

**Assistente de produção:** Fernanda Precaro.

**Arte e capa:** More Arquitetura de Informação.

**Foto de capa:** Istock.

### Revista do CIEE| Empresas é editada pelo

CIEE e distribuída gratuitamente a empresas, estudantes, órgãos públicos e instituições de ensino.

**Versão digital:** [www.ciee.org.br](http://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](mailto:albercom@uol.com.br)

### Atendimento ao assinante:

Mudança de nome ou endereço: [bdinst@ciee.org.br](mailto: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.

# AUMENTO DE DEMANDA LEVOU À EFETIVAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ

Muitas empresas, mesmo com as dificuldades impostas pela pandemia, continuam apostando em programas de aprendizagem, seja para preparar profissionais para o pós-crise, seja para realizar uma elogiável ação de responsabilidade social, visto que os jovens são os maiores prejudicados pelo elevado desemprego no país. É o caso da Norplast Injeção de Termoplástico, sediada em Conceição do Jacuípe/BA, ilustrado pela efetivação do aprendiz **Marcelo Bartolo de Oliveira Júnior** no setor de almoxarifado.

A contratação Marcelo e outros aprendizes ocorreu quando as pessoas e as indústrias já sentiam o impacto da crise. Um fato reforçou a decisão da Norplast: o anúncio de que a Ford encerraria a produção no Brasil, montadora que, ao lado da Fiat e dos sestamistas, era grande cliente da Norplast. Mas, com planejamento, a empresa não foi pega de surpresa. “A demanda por parte da Fiat e dos vinha em aumento gradual”, conta Sidney Santiago, coordenador administrativo na Norplast, que tem hoje vendas superiores às registradas na época da Ford. “Percebemos que logo precisaríamos aumentar o quadro de colaboradores, e a decisão foi preparar ainda mais os nossos aprendizes fidelizados em suas funções e efetivá-los.”

Com pouco mais de 33 mil habitantes, segundo o IBGE, Conceição do Jacuípe integra a região metropolitana de Feira de Santana/BA. Segunda maior produtora de hortaliças da Bahia (depois da Chapada Diamantina), tem parque industrial discreto em números, porém, forte em



“COM A PANDEMIA, EU TEMIA NÃO REALIZAR MEU SONHO, MAS FUI SURPREENDIDO”

» **Marcelo Bartolo de Oliveira Júnior,**

*ex-aprendiz efetivado na Norplast no setor de almoxarifado*



“O QUE ELES APRENDEM AQUI JAMAIS SERÁ PERDIDO, LEVARÃO PARA O RESTO DA VIDA”

» **Washington Luiz Cardoso Almeida,**

*supervisor de almoxarifado e gestor de aprendizes*

representatividade – além da Norplast, abriga três organizações industriais de médio porte (FCC, Injeplast e Metalplast), além da maior fábrica da Mondial, empresa de grande porte.

A mãe do ex-aprendiz CIEE Marcelo, Dijanã Cristina Costa Ferreira, relata que os jovens da cidade gostam de trabalhar na Norplast, porque “são bem recebidos, o Marcelo está muito feliz lá”. O que, exatamente, significa ser bem recebido? A resposta quem dá é **Washington Luiz Cardoso Almeida**, supervisor de almoxarifado e gestor de aprendizes. Os jovens vivenciam todos os setores para decidir ao qual melhor se adaptam e são respeitados nas suas dificuldades, recebendo monitoramento constante do RH, que é a ponte entre os gestores de aprendizes e o CIEE.

“Ao acompanhar o trabalho dos jovens, lembro que quando eu tinha a idade deles aqui não havia o CIEE, não havia o programa Jovem Aprendiz e eu me sentia perdido, sem saber para onde caminhar”, diz Cardoso Almeida. “O programa tem grande importância para auxiliar direcionamentos.” Conclui, enfatizando um dos maiores efeitos positivos da aprendizagem: “O que eles aprendem aqui jamais será perdido, levarão para o resto da vida”.

O agora almoxarife Marcelo Bartolo de Oliveira Júnior, 20 anos, confessa que durante o período de aprendizagem alimentou o sonho de ser efetivado. “Foram dois anos nos quais tive todo o apoio da Norplast e do CIEE que, mesmo com atendimento à distância na fase de pandemia, nunca me abandonou”, reconhece. “Com a pandemia, eu temia não realizar meu sonho, mas fui surpreendido. Agradeço à Norplast e ao CIEE, uma porta que, se for acionada, certamente se abrirá para receber, orientar e encaminhar os jovens, com total profissionalismo.” ⊗

# A EDUCAÇÃO: TRÊS ANÁLISES E UM EXEMPLO

[1]



» **Preço de não investir**  
“Na educação, assim como em outras áreas-chave, nosso truncado desenvolvimento econômico e social é função de investimentos que não fizemos no passado e, não menos importante, de investimentos mal feitos – que fizemos e tanto nos custaram, custam e ainda custarão. Na área de infraestrutura física, infraestrutura humana (educação, saúde) como no combate gradual, mas consistente, à desigualdade de oportunidades, que está na raiz da permanência da miséria e da pobreza no país.”

**PEDRO MALAN**, economista e ex-ministro da Fazenda, no artigo “Espesso nevoeiro”. (OESP)

[2]



» **Para não perder ganhos**

“Os avanços nos anos iniciais do ensino fundamental vêm ocorrendo consistentemente desde 2005 no Ideb, índice que mede a qualidade do ensino. Em 2019, finalmente, o avanço também ocorreu no ensino médio, depois de anos de estagnação.

“Isso era no período que precedeu a pandemia. Um ano letivo inteiro longe das aulas presenciais, tudo mudou. Os ainda tímidos, mas consistentes, avanços que tivemos foram revertidos.

“Ganha relevância (agora) o tema selecionado pela Unesco para o Dia Internacional da Educação de 2021: Recuperar e revitalizar a educação para a geração da Covid-19. É isso que precisamos fazer com urgência no Brasil, para avançar mais rapidamente e não destruir o que já logramos fazer, embora a um ritmo ainda lento demais.”

**CLAUDIA COSTIN**, diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais da FGV e ex-diretora de educação do Banco Mundial, no artigo “Educação, perdas e inovações”. (Folha de S.Paulo)

[3]



» **Conexão cérebro e mãos**

“Um cérebro cada vez maior é resposta ao desafio de criar objetos úteis, enfim, tecnologia. Do ponto de vista fisiológico, isso significa que as áreas do cérebro encarregadas de missões complexas e criativas desenvolveram conexões íntimas com as mãos. O que se aprende usando as mãos cala mais fundo.”

**CLAUDIO MOURA CASTRO**, educador e pesquisador em educação, no artigo “O curioso trajeto da faquinha sloyd”, em que defende o ensino de ofícios e lembra o mote das corporações medievais, segundo o qual “o conhecimento mora na cabeça, mas entra pelas mãos”. (Espaço aberto/Estadão)

[4]



» **Superando deficiência**

“O autismo permitiu que eu pudesse ser eu mesma. Enxerguei que eu não precisava ter aquilo que os outros tinham, nem ser o que os outros esperavam que eu fosse. Hoje sei que o ambiente hospitalar, que lidar com pessoas, é um problema para mim. Não preciso fazer medicina e trabalhar em um ambiente clínico. Eu quero ser pesquisadora e sei que um dos meus pontos fortes é o hiperfoco de sentar, estudar e explorar as coisas. Nunca consegui abraçar meus pais ou dizer que os amo. Eu vou estudar por eles.”

**RUBIA CAROLINA NOBRE MORAIS**, a Carol @autizando, diagnosticada como autista nível 1, que aos 30 anos foi a primeira colocada no vestibular para medicina da Universidade Federal de Jataí/GO, depois de custear o cursinho com artesanato em crochê. (Universia/ UOL)

# Visão da máfia sem romantismo

Por trás do sangue, o dinheiro. Pinçada da página 61 do capítulo 2 do livro *Máfia, poder e antimáfia*, a frase impactante destrói qualquer resquício de glamour que o leitor possa emprestar às organizações criminosas que, tendo origem numa matriz nascida na Itália do século 19, se expandem em redes globalizadas e locais, sempre em busca de lucro e poder, utilizando cooptação e corrupção.

Com o enfraquecimento da máfia siciliana, graças à operação Mãos Limpas, outros grupos criminosos se fortalecem, como a Ndrangheta calabresa; a Camorra napolitana – que se torna uma potência econômica graças à “indústria da falsificação” de marcas famosas – e a Sacra Corona Unita, da região de Puglia, que tem ligações com a máfia albanesa (tráfico de drogas, de pessoas e de armas, entre outros crimes). Ou inspiraram a formatação de outras organizações, como, no Brasil, as milícias e o Primeiro Comando da Capital (PCC).

No livro que a editora classifica de jornalismo histórico, Walter Fanganiello Maierovitch descreve ligações da máfia com a política e a economia, influência nas eleições, lavagem de dinheiro e reciclagem de capitais em atividades aparentemente lícitas. Também, com o olhar de quem se debruça sobre o tema desde os anos 1980, aponta as engrenagens por trás de planos internacionais e nacionais de combate às drogas e ao crime transnacional, que resultaram em poucos avanços, até agora.

**JUSTIÇA E EDUCAÇÃO.** Cita uma exceção para enfatizar o poder da educação na prevenção do crime



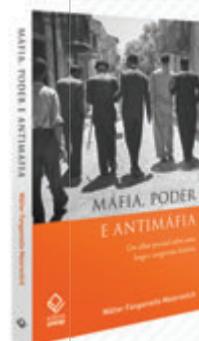
➔ Walter Fanganiello Maierovitch

organizado. Considera modelar o caminho trilhado por Palermo, antes considerada a capital da máfia siciliana e hoje vista como a capital antimáfia. Ao lado da corajosa ação de membros do poder judiciário, a associação Libera promoveu um programa de educação para a legalidade democrática, abrangendo 8 mil professores e 800 mil alunos.

Em seus estudos e andanças, Maierovitch colheu histórias que povoam as páginas do livro. Algumas são de vítimas de execução, como os juízes Giovanni Falcone e Paolo Borsellino, do procurador Gian Carlo Caselli e do beato padre Giuseppe Puglisi, morto no dia de seu 56º aniversário ao portão de sua casa por Salvatore Grigolli, autor confesso de outros 45 assassinatos. Todos casos nebulosos, envolvendo suspeitas da velha ligação entre políticos e mafiosos. Ao lado deles, aparecem chefões do alto escalão da máfia, como Tommaso Buscetta e Antonino Salamone, que se refugiaram no Brasil, onde permaneceram livres e soltos durante anos.

COM PARTICIPAÇÃO DE 800 MIL ALUNOS E 8 MIL PROFESSORES, PROGRAMA DE EDUCAÇÃO AJUDOU A TRANSFORMAR PALERMO, NA SICÍLIA, DA CAPITAL DA MÁFIA EM CAPITAL DA ANTIMÁFIA.

Já no subtítulo do livro, o autor esclarece que se trata de *um olhar pessoal sobre uma longa e sangrenta história*. Mas, segundo o prefácio do jornalista Fernando Gabeira, trata-se do olhar pessoal de um jurista que traz no currículo credenciais como desembargador, professor de direito, ex-secretário nacional de políticas sobre drogas, observador e participante de encontros internacionais sobre o narcotráfico e fundador do Instituto Giovanni Falcone de Ciências Criminais. “Dificilmente alguém conseguirá reunir num só livro algo mais completo e interessante do que o material apresentado neste volume”, conclui. ⊗



» *Máfia, poder e antimáfia - um olhar pessoal sobre uma longa e sangrenta história*

**Autor:** Walter Fanganiello Maierovitch  
**Editora:** Unesp, 242 págs.

# APROVEITE JOVENS TALENTOS NA SUA ORGANIZAÇÃO



## JOVEM

*talento* **CIEE**



SAIBA MAIS

Criado com foco em jovens do Ensino Médio e Técnico, o **Programa Jovem Talento CIEE** conta com qualificação a distância oferecida pelo CIEE para estagiários de acordo com a área de atuação. Essa iniciativa já está disponível para empresas e órgãos públicos!



# TRIMESTRE POSITIVO PARA OS JOVENS

RITMO DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES RETOMA CURVA ASCENDENTE E SINALIZA PARA CONTINUIDADE DA OFERTA DE MAIS VAGAS PARA FORMAR FUTUROS PROFISSIONAIS.

O balanço do primeiro trimestre do ano mostra que as empresas retomaram, com um bom ritmo, a oferta de vagas para estágio por intermédio do CIEE, com aumento de 31%, na comparação entre o primeiro trimestre de 2021 e o mesmo período de 2020. Em números: 58,5 mil oportunidades abertas contra 44,5 mil, nos três últimos meses do ano passado. Esse crescimento é animador, sinaliza para a manuten-

ção da confiança das empresas no estágio como uma eficaz modalidade de qualificação de futuros profissionais – provavelmente visando, entre outros objetivos, preparar-se para o pós-pandemia.

Para o preenchimento das vagas abertas, o CIEE encaminhou para seleção das empresas 256 mil estudantes cadastrados, o que resultou na contratação de 48 mil deles, de janeiro a março de 2021 – equivalendo a

um aumento de 36,5% sobre os números do trimestre anterior. Entretanto, apesar de animadora, a retomada das contratações vem sendo constante durante a pandemia, porém mais lenta do que o desejável. Segundo análise do CIEE, o início deste ano registrou os maiores patamares de vagas abertas durante a crise da covid-19, tanto de estágio como de aprendizagem, mas ainda longe dos níveis pré-pandemia.



## NÚMEROS DO CIEE

- 1.526.861** Estudantes cadastrados
- 17.000** Instituições de ensino
- 35.000** Organizações parceiras
- 625.000** Matrículas nos cursos EaD gratuitos do Saber Virtual CIEE\*

\*Desde jan/18

## ▶ QUEM É O ESTAGIÁRIO CIEE



### » Nível escolar

- 82,7%** estudantes nível superior
- 12,2%** estudantes nível médio
- 5,2%** estudantes nível técnico



### » Gênero

- 67%** Mulheres
- 33%** Homens



### » Idade

- 22%** 16 a 18 anos
- 30%** 19 a 21 anos
- 25%** 22 a 25 anos
- 9%** 26 a 30 anos
- 14%** 31 anos ou mais

## ▶ EVOLUÇÃO DA OFERTA DE ESTÁGIOS

### VAGAS ABERTAS

	COMPARATIVOS 2021-2020	
4° Tri	2020	44.535
1° Tri	2021	58.446
<b>Absoluta</b>		<b>+13.911</b>
<b>%</b>		<b>+31,2%</b>

1° Tri	2020	88.699
1° Tri	2021	58.446
<b>Absoluta</b>		<b>-30.253</b>
<b>%</b>		<b>-34,1%</b>

### CANDIDATOS ENCAMINHADOS

	COMPARATIVOS 2021-2020	
4° Tri	2020	192.769
1° Tri	2021	255.796
<b>Absoluta</b>		<b>+ 63.027</b>
<b>%</b>		<b>+ 32,7%</b>

1° Tri	2020	356.516
1° Tri	2021	255.796
<b>Absoluta</b>		<b>-100.720</b>
<b>%</b>		<b>-28,3%</b>

### CONTRATOS ASSINADOS

	COMPARATIVO 1°S TRIMESTRES	
4° Tri	2020	35.128
1° Tri	2021	47.933
<b>Absoluta</b>		<b>+12.805</b>
<b>%</b>		<b>+36,5%</b>

1° Tri	2020	75.754
1° Tri	2021	47.933
<b>Absoluta</b>		<b>-27.821</b>
<b>%</b>		<b>-36,7%</b>

Obs.: Os totais divergem, pois há contratações que ocorrem posteriormente ao mês da abertura da vaga, em razão de prazos de inscrição, realização de processos seletivos e outras etapas

Fonte: Pesquisa CIEE/Ibope

## EM TRÊS MESES, 60 MIL JOVENS GANHAM EMPREGABILIDADE

Consolidados os números do primeiro trimestre de 2021, época em que o país enfrentava a segunda onda da pandemia da covid-19 e desemprego elevado, o CIEE comemorava: com sua intermediação, mais 63.538 jovens estavam inseridos no mercado de trabalho, atuando como estagiários ou aprendizes em organizações parceiras. Um número 31,3% superior aos registrados no trimestre anterior, o último de 2020.

Com isso, ganham os estudantes, com a oportunidade de se qualificar para o mundo do trabalho, contar com uma remuneração (bolsa-auxílio ou salário, conforme o caso). E ganham as empresas, pois passam a contar com jovens que oxigenam o ambiente de trabalho, trazem novos conhecimentos teóricos adquiridos nas escolas e, ao mesmo tempo, são preparados de acordo com a cultura e os valores da contratante.

### ▶ EVOLUÇÃO DO ESTÁGIO + APRENDIZAGEM

#### CONTRATOS ASSINADOS

COMPARATIVOS 2021-2020		
4º Tri	2020	48.387
1º Tri	2021	63.538
<b>Absoluta</b>		<b>+15.151</b>
<b>%</b>		<b>+31,3%</b>

1º Tri	2020	92.476
1º Tri	2021	63.538
<b>Absoluta</b>		<b>-28.938</b>
<b>%</b>		<b>-31,3%</b>

#### VAGAS ABERTAS

COMPARATIVOS 2021-2020		
4º Tri	2020	60.044
1º Tri	2021	77.378
<b>Absoluta</b>		<b>+17.334</b>
<b>%</b>		<b>+28,9%</b>

1º Tri	2020	108.489
1º Tri	2021	77.378
<b>Absoluta</b>		<b>-31.111</b>
<b>%</b>		<b>-28,7%</b>

Obs.: Os totais divergem, pois há contratações que ocorrem posteriormente ao mês da abertura da vaga, em razão de prazos de inscrição, realização de processos seletivos e outras etapas.

## TODOS OS SETORES ABREM MAIS VAGAS PARA JOVENS APRENDIZES

O balanço da contratação de jovens aprendizes no primeiro trimestre de 2021 pode levar a uma visão equivocada, na comparação com a forte evolução dos estágios. Equivocada porque, diferentemente, a aprendizagem sofreu um impacto menor, dada suas características, tais como cotas obrigatórias e contratos mais longos, entre outras. Dada a explicação, vamos aos números: com 15.605 contratações, o resultado superou em 18% o trimestre anterior.

Destinada a adolescentes e jovens de 16 a 24 anos, essa modalidade visa preparar profissionais para início de carreira na indústria, comércio, serviços e agronegócio. A formação une treinamento prático nas empresas e capacitação teórica ministrada pelo CIEE, sendo requisito que o candidato tenha concluído ou esteja cursando o ensino médio. ⊗

### ▶ EVOLUÇÃO DO APRENDIZ CIEE

#### VAGAS ABERTAS

COMPARATIVOS 2021-2020		
4º Tri	2020	15.509
1º Tri	2021	18.932
<b>Absoluta</b>		<b>+ 3.423</b>
<b>%</b>		<b>+22,1%</b>

1º Tri	2020	19.790
1º Tri	2021	18.932
<b>Absoluta</b>		<b>-858</b>
<b>%</b>		<b>-4,3%</b>

#### CANDIDATOS ENCAMINHADOS

COMPARATIVOS 2021-2020		
4º Tri	2020	62.056
1º Tri	2021	101.853
<b>Absoluta</b>		<b>+39.797</b>
<b>%</b>		<b>+64,1%</b>

1º Tri	2020	98.060
1º Tri	2021	101.853
<b>Absoluta</b>		<b>+3.793</b>
<b>%</b>		<b>+ 3,9%</b>

#### CONTRATOS ASSINADOS

COMPARATIVOS 2021-2020		
4º Tri	2020	13.259
1º Tri	2021	15.605
<b>Absoluta</b>		<b>+2.346</b>
<b>%</b>		<b>+17,7%</b>

1º Tri	2020	16.722
1º Tri	2021	15.605
<b>Absoluta</b>		<b>-1.117</b>
<b>%</b>		<b>-6,7%</b>

Obs.: Os totais divergem, pois há contratações que ocorrem posteriormente ao mês da abertura da vaga, em razão de prazos de inscrição, realização de processos seletivos e outras etapas.

### ▶ QUEM É O APRENDIZ CIEE



#### » Nível escolar

**56,6%** formados no ensino médio  
**37,0%** cursando o ensino médio  
**6,4%** cursando o ensino fundamental



#### » Gênero

**53%** mulheres  
**47%** homens



#### » Idade

**55%** Até 17 anos  
**45%** De 18 a 24 anos

Fonte: Caged/Ministério da Economia

## CIEE SABER VIRTUAL

### TRILHAS DE APRENDIZAGEM

- » **Trilha 1** *Preparação para o mundo do trabalho*
- » **Trilha 2** *Lidando com as ferramentas da informática*
- » **Trilha 3** *Orientação e informação profissional: soft skills*
- » **Trilha 4** *A comunicação e a matemática: hard skills*
- » **Trilha 5** *Empreendedorismo CIEE & Sebrae*

# GERAÇÃO DE VALOR ECONÔMICO E SOCIAL

MAIS DO QUE CUMPRIR COTAS, O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PARA A COCA-COLA FEMSA É UMA OPORTUNIDADE DE PREPARAR E RETER TALENTOS E IMPACTAR NAS COMUNIDADES ONDE ATUA.



**“O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM CONTRIBUI PARA A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS INDEPENDENTES E AUTÔNOMOS, PRONTOS PARA TOMAR DECISÕES E TRANSFORMAR A EMPRESA E A SOCIEDADE.”**

» **Leopoldo Hernandez Paniagua**

A Coca-Cola Femsa Brasil está alinhada com a legislação brasileira, que determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5%, e cujas funções demandem formação profissional.

Para a empresa, além de cumprir cotas, a implementação de programas de aprendizagem, voltados à formação básica e desenvolvimento de competências técnicas e habilidades comportamentais, é uma forma consistente de formar futuros profissionais que contribuirão para o crescimento e sustentabilidade da companhia. E, ainda, um meio para impactar no desenvolvimento das comunidades onde opera.

“Acreditamos na geração de valor econômico e social, ambos são parte da nossa visão. Nesse sentido, entendemos que a geração de renda é de extrema importância para esses jovens, que muitas vezes precisam ajudar a complementar a renda familiar”, diz Leopoldo Hernandez Paniagua, diretor de recursos humanos da Coca-Cola Femsa. A iniciativa é positiva em todas as frentes. “O programa contribui para a formação de profissionais independentes e autônomos, prontos para tomar decisões e transformar a empresa e a sociedade de forma positiva”, enfatiza.

Dos 133 aprendizes da companhia, 82% são mulheres. A maioria deles está ou já concluiu o ensino médio e tem de idades en-

tre 18 e 20 anos. Estão distribuídos pelas unidades da empresa no Brasil, a maior parte no estado de São Paulo. Eles atuam em diversas funções, seja no RH, financeiro, treinamento, administrativo, ambulatório ou comercial. De acordo com o diretor, o programa Jovem Aprendiz alcança dois pontos específicos: o aprendizado em sala de aula e o trabalho em diversas áreas da empresa, o que ajuda a solidificar o conhecimento.

A Coca-Cola Femsa Brasil é uma empresa inclusiva que atua para promover a equidade de gênero e a busca contínua do desenvolvimento igualitário de talento, inclusão e diversidade. Especificamente para os participantes do Jovem Aprendiz, a seleção é realizada pelo CIEE, também responsável pela capacitação teórica dos aprendizes, na modalidade arco administrativo. A Coca-Cola Femsa faz uma entrevista final com o gestor da área para verificar se há, de fato, um alinhamento entre o candidato e a vaga, independentemente de suas características pessoais.

A companhia oferece diversas oportunidades para o aprendiz se aprimorar e conquistar novos postos na empresa. Um dos cases de sucesso é do Jordan Murilo de Souza Bragiato, 22 anos, que se tornou o vendedor da Coca-Cola mais jovem da América Latina. Ele foi aprendiz de setembro de 2016 a janeiro de 2018, na unidade de São José do Rio Preto/SP. Ao final do programa de aprendizagem, foi efetivado



como promotor de vendas e um ano depois promovido a vendedor. “Ser aprendiz me desenvolveu profissionalmente. A gente aprende a lidar com regras, pressão, trabalhar em equipe, ter flexibilidade e agrega conhecimento, que hoje transmito aos mais jovens que eu”, avalia.

“Consegui esse apoio na empresa, mas precisei sair da zona de conforto e fazer sempre mais”, conta. Nesse período que está na empresa, já comprou duas motos, uma furta, e dois carros. Seu sonho é estudar e se tornar supervisor de vendas.

“As vagas da Coca-Cola Femsa estão disponíveis para todos que se encaixam nas qualificações necessárias, incluindo o Jovem Aprendiz, que pode se beneficiar por já ter uma vivência na empresa e conhecer a dinâmica do trabalho, embora essas características não sejam determinantes”, explica Paniagua.

A companhia está em contato constante com o CIEE, a partir de suas unidades regionais, conforme vão surgindo novas vagas para o programa.

## QUEM SÃO OS APRENDIZES DA COCA-COLA

Comunicativos, criativos, flexíveis e com sede de crescer na empresa são características em comum entre os jovens do programa de aprendizagem.

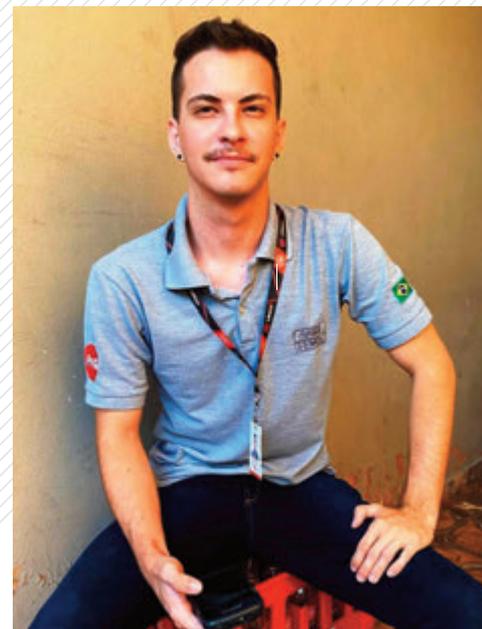
Caíque Nogueira Silva, 18 anos, está encantando com seu atual trabalho, com o am-

biente e com as pessoas que o acolheram, e estão sempre dispostas a ajudá-lo. Com a intenção de ingressar logo no mercado de trabalho, cursou o ensino médio, concluído em 2019, em conjunto com o técnico em administração, na Etec, em Caieiras, na região metropolitana do estado de São Paulo. Como estudava em tempo integral, não podia trabalhar. Mas, esse anseio se concretizou com seu ingresso no programa de aprendizagem da Coca-Cola, em São José do Rio Preto, no interior paulista, para onde se mudou há cerca de um ano com a família.

Caíque atua na área comercial do Centro de Distribuição da empresa. Está locado no Almojarifado e lida com inventário e materiais de merchandising, distribuídos em pontos de vendas dos produtos da empresa.

Para ele, foi uma surpresa entrar para o programa da Coca, principalmente em plena pandemia, com tantos jovens desempregados. “Creio que eu esteja realizando um bom trabalho e quero continuar. Tenho vontade de aprender, poder de comunicação e facilidade para trabalhar em grupo”, diz, animado.

A empresa incentiva os aprendizes a se atualizar constantemente, a estudar e a participar dos encontros de capacitação teórica do CIEE, o que para Caio também é importante. Influenciado pelo trabalho que exerce atualmente, em breve, pretende cursar ciências contábeis.



↗ Jordan Murilo de Souza Bragiato, ex-aprendiz: tornou-se o vendedor mais jovem da companhia na América Latina.



↗ Caíque Nogueira Silva: surpreso por entrar para o programa da Coca-Cola Femsa, em plena pandemia.

### PREPARAÇÃO PARA O MERCADO

Flávia Ellen Alves Mello, 19 anos, ingressou no programa de aprendizagem em janeiro deste ano, e nesse curto período pode perceber sua evolução. “Acho que estou menos tímida, pois na capacitação teórica interajo com outros colegas e na empresa com supervisores e outros profissionais”, avalia.

Ela atua no laboratório do Serviço de Atendimento ao Consumidor, onde são retidas as amostras de produtos reclamados pelos consumidores. “Todo conhecimento é aproveitável tanto da teoria quanto da prática; estou achando tudo maravilhoso e me dando muito bem”, diz a jovem, que aguardou cerca de três anos por uma vaga de aprendiz, mas não imaginava que seria na Coca-Cola Femsa.

Seu objetivo é ter renda própria, desenvolver habilidades e agregar experiência no currículo. Quanto ao futuro profissional, pensa em seguir os passos da irmã, que fez pedagogia. Flávia mora com os pais e mais quatro irmãos, dois deles adotivos, em Jundiá/SP. O pai é caminhoneiro e a mãe do lar. Agora com o salário de aprendiz, paga a conta de gás, “porque é mais barata”, e o restante usa com gastos pessoais.



➤ Flávia Ellen Alves Mello: com o salário de aprendiz, paga a conta de gás, e o restante usa com gastos pessoais.

### REFRESCAR O MUNDO A QUALQUER HORA E EM QUALQUER LUGAR

Esse é o propósito da Coca-Cola Femsa, maior engarrafadora franqueada de produtos Coca-Cola em volume de vendas no mundo. É responsável pela produção e distribuição de mais de 100 marcas de bebidas como Coca-Cola, Coca-Cola Sem Açúcar, Fanta, Sprite, Powerade, Monster, i9, Sucos Del Valle, Schweppes, Água Crystal, Burn, Kaiser, Sol, Bavaria, Matte Leão e Ades, dentre outras. Tem presença em 10 países da América Latina. No Brasil, mantém 10 fábricas e 43 centros de distribuição.



### SEGUINDO OS PASSOS DO AVÔ

William Vieira Coelho, 19 anos, concluiu o ensino médio, em escola pública, em 2019. E, em agosto do ano passado, entrou como aprendiz na unidade de Campo Grande/MS. Além dos seus pais, quem ficou muito feliz com a notícia foi o avô, que trabalhou por 35 anos na mesma companhia, onde se aposentou. “Ele disse que a empresa é magnífica”, conta o aprendiz, otimista por ter em quem se espelhar.

William cuida de dois depósitos de armazenagem de peças de marketing, como cartazes, banners, adesivos e brindes. Um dos seus diferenciais é que, com tão pouca idade, traz na bagagem diferentes experiências de trabalho. “Desde cedo, puxo responsabilidade, sabia que eu gerava gastos e como sempre diz o meu pai: trabalho não mata ninguém”. Aos 15 anos, foi auxiliar de pedreiro, ofício que aprendeu com o avô e o pai, que fizeram isso no passado. Na sequência, trabalhou com comunicação visual, como chapeiro, na carga e descarga de caminhões e porteiro de empresas. Atualmente, além de aprendiz, ajuda a mãe de um amigo a fazer salgados, das 18h às 2 horas. Depois, dorme até às 6 h, quando levanta para ir para a empresa.

Com essa garra e sem medo de novos desafios, William tem aproveitado todas as oportunidades oferecidas pelo programa de aprendizagem. Seu desempenho foi reconhecido, a ponto de receber, em janeiro, a

proposta de ocupar uma vaga de promotor de vendas. A condição é ter carta de motorista e carro, o que ainda não dispõe, mas já está correndo atrás.

Com o apoio financeiro de um executivo de vendas da Coca-Cola, William deu entrada na carteira de habilitação, que acabou de pagar no começo de abril. “Agora, vou juntar dinheiro para financiar um carro”, anima-se. ☒



➤ William Vieira Coelho: aproveita todas as oportunidades oferecidas pelo programa de aprendizagem.

**SUA DOAÇÃO  
VIRA BOLSAS  
DE ESTUDO**



**Conheça nossas histórias  
de transformação!**



## **O QUE É O SOMOS CIEE?**

“ O Somos CIEE é um programa que financia,  
por meio de doações, bolsas de estudos para jovens em situação  
de vulnerabilidade que buscam entrar no ensino superior. ”

**Acesse o site e faça sua doação  
a partir de R\$ 25,00 ao ano.**

**[somosciee.ciee.org.br](http://somosciee.ciee.org.br)**





# Tecnologia abre nova era no agronegócio

**MAIOR APROXIMAÇÃO ENTRE EMPRESA E ESCOLA AGILIZA A TENDÊNCIA DE MODERNIZAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR E ABRE ESPAÇO PARA A INSERÇÃO E PREPARAÇÃO DE PROFISSIONAIS ADEQUADOS AOS NOVOS TEMPOS.**

Em 2018, a Universidade Purdue, sediada em West Lafayette, cidade do estado norte-americano de Indiana, foi à imprensa para comemorar a iminente chegada de parceira famosa no país – a Solinftec. Quanto pode interessar uma notícia que, além de antiga, diz respeito a distante lugar no estrangeiro? Muito, por dois motivos: a Solinftec, uma das principais empresas de inteligência artificial da agricultura dos Estados Unidos, é brasileira, e a proximidade entre empresas e instituições de ensino faz diferença enorme para o futuro de um país como o Brasil que, entre outros objetivos, pretende equilibrar a posse do conhecimento tecnológico nativo com a necessidade de importar matrizes ou produtos acabados, de acordo com o engenheiro agrônomo Marcos Fava Neves, consultor empresarial, professor da Universidade São Paulo (USP) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV), nome dos mais respeitados no agronegócio brasileiro e mundial.

Em recente encontro nos Estados Unidos – como convidado, ele já proferiu no



**“SOU DEFENSOR E PRATICANTE DA INTEGRAÇÃO ENTRE A UNIVERSIDADE E AS ORGANIZAÇÕES DO AGRONEGÓCIO, COLOCANDO ESTAGIÁRIOS DENTRO DELAS”**

» **Marcos Fava Neves**, consultor empresarial, professor da Universidade São Paulo (USP) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV)

exterior para além de mil palestras em mais de 20 países –, Fava Neves destacou a existência de empresas brasileiras do agronegócio com repercussão mundial, aí incluída a Solinftec, cuja chegada a West Lafayette estimulou Mitch Daniels, presidente da Universidade Purdue, a declarar à imprensa que “a Wabash Heartland tem chance real de se tornar um centro mundial da agricultura de precisão”. Isso com a participação da empresa brasileira.

A Wabash Heartland Innovation Network (Whin) foi criada pela Lilly Endowment, fundação privada que tem por finalidade “nutrir o intelecto e o caráter humanos”. Reúne dez condados do centro-norte de Indiana para realizar um trabalho conjunto entre iniciativa privada e universidades, com vistas a transformar a região “em epicentro global da agricultura digital e manufatura de próxima geração”.

No Brasil, é absolutamente fundamental estreitar a relação entre escola e empresas para pavimentar caminhos, enfatiza Fava Neves. “Sou defensor e praticante dessa ideia desde que trabalho na USP e com or-



ganizações do agro, colocando estagiários dentro delas”, revela. “Fico chateado porque algumas universidades brasileiras, principalmente as públicas, ainda veem a empresa como algo a ser combatido, o que é lamentável, mas acontece. Cabe aos alunos pressionar pela mudança”.

Nunca é demais lembrar que quando as universidades nasceram, no Brasil e no mundo, quase sempre o ensino era ministrado por pessoas sem formação como docentes, mas com prática profissional em suas funções. Depois, veio a febre acadêmica e, até por conta das leis, somente podia lecionar quem tinha curso superior em ensino. Hoje, ocorre a soma dos dois momentos anteriores, sendo que a união da prática com a formação acadêmica é a qualificação que destaca um professor dos demais.

Em outro aspecto, também não é demais lembrar que o bom desempenho dos governos é consequência da produtiva e eficaz atuação de empresas que recolhem impostos, gerando os recursos que financiam os serviços e obras públicas. Ou seja, sem empresas que gerem renda numa pon-

ta, não há distribuição sustentável de renda na outra ponta. Essa realidade leva Fava Neves a defender a integração empresa-escola como fator importante para criar oportunidades de ampliar e apoiar a geração de renda no Brasil.

Se algumas universidades ainda não atentaram para a importância da aproximação com empresas, outras, como a Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (Esalq), da USP, levam essa proposta muito a sério e têm parceiros de peso, por exemplo, a Raízen (antes Cosan), empresa integrada de energia que atua em toda a cadeia produtiva da cana. Ao final de 2020, a Raízen inaugurou uma usina de biogás para produzir energia elétrica limpa, a partir do aproveitamento da vinhaça e torta de filtro (resíduos da indústria sucroenergética).

Com capacidade instalada de 21 MW, é uma das maiores plantas de biogás do mundo. “A parceria da Raízen com a Esalq é bem ampla, tanto em capacitação como para soluções”, diz a engenheira agrônoma Luana Henrique Nunes, supervisora de corte, carregamento e transporte na segunda unidade da Raízen em Ribeirão Preto/SP e responsável pelos estagiários contratados em parceria com o CIEE.

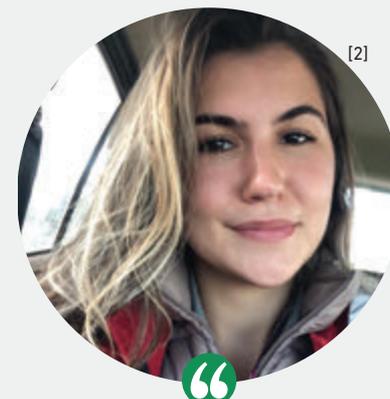
De acordo com Luana, a Raízen confere grande importância à integração, “buscando as universidades para parcerias voltadas à solução de problemas”. Fava Neves acrescenta: “Nós, das universidades, temos que ir às empresas e perguntar qual o tipo de problema que enfrentam, tentar encontrar a solução e repercutir de volta.” Para ele, essa leitura, ou a orientação para a demanda, falta muito no sistema universitário. “A demanda, quem é? São as empresas que vão contratar as pessoas que estão sendo formadas”. Na empresa, a integração tem eco também no organograma, porque colabora para a migração de carreira, opina a engenheira agrônoma Beatriz Batello Rodrigues, gestora de operações agrícolas. “Entrei na Raízen como estagiária, trilhei para gestão e agora estou como gestora de operações na parte de preparo do solo. Todos os setores são integrados, pensam soluções em conjunto, o que facilita conhecer melhor cada atividade e migrar, se for o caso.”



[1]

**A RAÍZEN CONFERE GRANDE IMPORTÂNCIA À INTEGRAÇÃO, “BUSCANDO AS UNIVERSIDADES PARA PARCERIAS VOLTADAS À SOLUÇÃO DE PROBLEMAS”**

» **Luana Henrique Rodrigues,**  
Engenheira agrônoma da Raízen



[2]

**“ENTREI NA RAÍZEN COMO ESTAGIÁRIA, TRILHEI PARA GESTÃO E AGORA ESTOU COMO GESTORA DE OPERAÇÕES NA PARTE DE PREPARO DO SOLO”**

» **Beatriz Batello Rodrigues,**  
Engenheira agrônoma da Raízen



» **SAIBA MAIS**

Os especialistas citados participaram do webinar **O futuro da profissão de agrônomo**, com gravação disponível no canal do CIEE no Youtube.



## HABILIDADES E COMPETÊNCIAS QUE FARÃO O SUCESSO DA AGROPECUÁRIA

É consenso que o processo de modernização alavancou a transformação do agronegócio brasileiro numa potência mundial, em especial na produção de grãos e no desenvolvimento de soluções para a geração de energia limpa. É o caso das inovações, por exemplo, no campo dos biocombustíveis, com o etanol, o biodiesel, biogás, além dos avanços na indústria da carne (gado, aves e suínos), que tornaram o país o campeão mundial da produção de proteína de origem animal. Todas essas conquistas aconteceram em meio século, muitas das quais têm assinatura da Embrapa e de pesquisas universitárias.

Uma ideia da velocidade com que o agronegócio chegou à era do 4G e já colocou um pé na fase 5G? Em meados do século passado, prevalecia o trabalho braçal, tanto que apenas 2% das propriedades contavam com máquinas agrícolas, segundo registra o estudo *Trajatória da agricultura brasileira*, da Embrapa. A situação configurava um quadro de ineficiência que – apontava relatório apresentado numa conferência latino-americana realizada em Buenos Aires – ameaçava comprometer o desenvolvimento de outros setores da economia. Registrava o jornal o Estado de S.Paulo, de 24/4/1968: “O Brasil terá de multiplicar por dez sua produção de alimentos ou será forçado a parar o surto de industrialização por falta de divisas

para pagar o crescente volume de importação de alimentos”. Cenário em 2020, ano da pandemia da covid-19: crescimento de 24,31% na produção, participação de 26,6% no produto interno bruto do país (6% superior à de 2019) e batendo a marca, em valores monetários, de quase 2 trilhões de reais, segundo cálculo do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada, da Esalq/USP.

Alguns outros dados reforçam a força da participação do agronegócio na economia brasileira, com soma de recordes no balanço de 2020. Com crescimento de

nes, principalmente suína. Melhor ainda, o saldo do balanço comercial do agronegócio ficou no azul, com superávit acima de 87 bilhões de dólares, enquanto o déficit entre importações e exportações dos outros setores cravou negativos 37 bilhões de dólares.

Pesquisas cada vez mais apuradas aumentam a produtividade agrícola e da pecuária, sem exigir grande ocupação de novas áreas. A tecnologia atinge patamares tão sofisticados que estimulam a multiplicação das agrotechs, que são verdadeiros celeiros de soluções avançadas, disseminam o uso da internet das coisas e fazem com que várias áreas atinjam um nível de sofisticação em tal grau que, como exemplo, 99% da colheita na Raízen seja mecanizada. Com as mais empresas aderindo à economia 4.0 em busca planejamento mais afiado, produtividade crescente, gestão e operações mais ágeis e acesso mais rápido às novidades, especialistas não têm dúvida em afirmar que o mercado de tecnologia para o agro está em franca expansão, no mesmo ritmo acelerado da modernização constante do negócio.

Afinal, o que está no horizonte é a previsão de organismos nacionais e internacionais dando conta de que, num não tão distante quanto parece 2050, a população mundial deverá chegar a 9,8 bilhões de pessoas. Com recursos naturais ímpares, o Brasil terá de aumentar sua produção



### A TECNOLOGIA ATINGE PATAMARES TÃO SOFISTICADOS QUE ESTIMULAM A MULTIPLICAÇÃO DAS AGROTECHS, QUE SÃO VERDADEIROS CELEIROS DE SOLUÇÕES AVANÇADAS

10% em volume na comparação com o ano anterior, o faturamento das exportações bateu em 101 bilhões de dólares (4% maior) – isso, além de atender a demanda interna, sem que se registrasse desabastecimento durante a pandemia. A China manteve a liderança (que ocupa desde 2013) da lista de importadores, absorvendo um terço das vendas externas, com destaque para o complexo de soja e car-

de alimento em 40% para suprir a demanda que surgirá. E o melhor caminho para atingir se beneficiar dessa meta será a incorporação das novas tecnologias e da transformação digital. Já são perceptíveis e mensuráveis os benefícios da incorporação das inovações no agronegócio. Alguns exemplos das vantagens da tecnologia no campo:



» **Automação:** recursos cada vez mais utilizados, tanto em maquinário quanto em processos, aumentando a eficiência e agilidade, reduzindo atrasos e desperdícios, entre outros prejuízos



» **Analytics e big data:** as empresas geram volume crescente de informações, o que implica na atuação de profissionais e ferramentas especializadas para dar eficácia à análise de dados e reforçar a assertividade da tomada de decisões



» **Internet das coisas (IoT):** o crescente emprego de sensores inteligentes e softwares avançados está ampliando a conectividade dos objetos físicos (equipamentos dos mais simples aos mais sofisticados) entre eles e os usuários, gerando um enorme volume de informações e possibilitando o acompanhamento das atividades em tempo real, cada vez mais rápido e assertivo



» **Aprendizado contínuo:** a tecnologia turbinou as oportunidades de qualificação e capacitação, preparando e aprimorando a formação de todos os envolvidos na cadeia produtiva do agronegócio, desde o empresário até o aprendiz que dá os primeiros passos na vida profissional.



[1]

## BOM RESULTADO DE UMA CONTRATAÇÃO NA PANDEMIA

Com as oportunidades oferecidas pelo Programa Jovem Aprendiz CIEE, as mulheres estão se capacitando mais cedo e alavancando futuras possibilidades de ascensão no mercado de trabalho, ampliando a presença feminina em carreiras anteriormente reservadas aos homens. Uma comprovação vem da região de Bauru e Araçatuba, interior do Estado de São Paulo, onde elas ocupam cerca de 70% das vagas de aprendizagem oferecidas na indústria da carne e no agronegócio.

**Chrislayne Fernandes Soares**, 18 anos, é exemplo dessa nova realidade. Em outubro de 2020, em plena pandemia, ela conquistou uma vaga de aprendiz, pelo CIEE, numa das unidades da JBS, em Lins/SP. Informada da demanda da empresa por um grupo da Escola Técnica Estadual (Etec), mantida pelo governo paulista, onde estudava. “Me candidatei, enviando meu currículo e consegui. Queria muito trabalhar na JBS. Meu pai trabalhou lá”, conta.

Com uma rotina bem intensa, acorda às 5h30 para estar no ponto de ônibus da indústria às 5h50, em Guaíçara, cidade onde mora. De lá até Lins são apenas 11 quilômetros, mas a viagem toma um bom tempo, em razão das várias paradas para o embarque de outros trabalhadores. “Às 7h estou no meu posto, com todo o uniforme e itens de segurança, pronta para começar o trabalho”, explica.

A jornada segue até as 13h, com duas pausas para descanso. “A gente põe a mão na massa, mesmo”, diz. “Mas o treinamento que fiz durante o

mês de setembro, antes de começar para valer, trouxe muita segurança e foi essencial para mim. E tem também a capacitação do CIEE, que eu faço às segundas, na minha casa, de forma remota, que é também um aprendizado importante”.

Para ela, estudar é uma fonte de crescimento. Seguindo os passos do pai, que trabalhou na JBS por sete anos e fez diversos cursos oferecidos pela indústria na área de mecânica, ela também fez o curso profissionalizante de almoxarifado e mecânica de usinagem, “por causa dele”, diz. Hoje, o pai trabalha na cidade vizinha de Marília, numa empresa que presta serviços para a JBS.

Depois que Chrislayne retorna para casa, a rotina continua. Ajuda a mãe com as tarefas da casa e faz os trabalhos da faculdade. Sim! Ela entrou este ano na Faculdade de Tecnologia de São Paulo (Fatec), cursando graduação em gestão da qualidade. “Pensei nesse curso porque é bastante voltado para a indústria e pretendo crescer onde estou. Quando terminar este, que dura três anos, quero fazer psicologia, para trabalhar com empresas e indústrias”.

O empenho e seriedade de Chrislayne já renderam frutos. No dia 20 de abril, ela foi efetivada na indústria. “Estou muito feliz. Eu sabia que eles contratavam alguns aprendizes depois do término do contrato, mas não esperava que seria antes”. Agora, mais uma vaga será preenchida por outro jovem.

## OS CAMINHOS PARA RECRUTAR E QUALIFICAR O COLABORADOR IDEAL

A modernização traz, também, um grande desafio, com dupla face: ao mesmo tempo que reduz o número de postos de trabalho na agropecuária, gera oportunidades para colaboradores mais qualificados. Sejam eles reciclados ou preparados desde o início da formação profissional, tanto para atuação na nova realidade do setor quanto para o trabalho em outros segmentos envolvidos, como a agroindústria e os agrosserviços, destacam especialistas.

“É consenso, não importa qual a área de atividade, que a qualificação das pessoas é um dos pilares para a sustentabilidade das organizações”, lembra Luiz Gustavo Coppola, superintendente nacional de atendimento do CIEE. É aqui que se destaca o trabalho do CIEE, que há mais de meio século se dedica a apoiar as empresas parceiras na capacitação dos novos talentos. Ao longo dessas décadas, inseriu 4,5 milhões de jovens de jovens no mundo corporativo, promovendo uma bem-sucedida preparação socioprofissional, com integração entre estudo e trabalho.

Desde o início, o CIEE se preocupa em alinhar os serviços à evolução das empresas, órgãos públicos, instituições de ensino e estudantes, segmentos que constituem seus públicos preferenciais. Assim, seu portfólio de serviços, que começou com o estágio, foi ganhando corpo, com novas iniciativas, ora inéditas, ora derivadas das modalidades tradicionais (*ver quadros*). Foi assim que nasceu, ao lado do estágio tradicional, o **Programa Jovem Talento CIEE**. Da mesma maneira, o **Programa Aprendiz CIEE** se desdobra em capacitação para onze diferentes áreas de atuação e, especificamente para o agronegócio, oferece três opções de formação. “Os nossos parceiros em programas de estágio, desde os tradicionais até os mais novos, contam ainda com consultoria do CIEE para assegurar a legalidade do estágio e da aprendizagem, esclarecimento de dúvidas e até apoio de assistentes sociais para casos críticos, entre outros serviços”, explica Coppola.

### » Agronegócio

- » Indústria da carne
- » Arco em práticas agrícolas
- » Mecanização agrícola

- » Auxiliar de alimentação: preparo e serviços
- » Auxiliar de produção industrial
- » Comércio e varejo
- » Logística
- » Ocupações administrativas
- » Práticas bancárias (adolescente e jovem)
- » Telesserviços
- » Operador de suporte de hardware, software e redes

### UM APRENDIZ SOB MEDIDA PARA O SETOR



#### » Arco do agronegócio

A agroindústria está em busca de mão de obra qualificada e capaz de utilizar as novas tecnologias, como a agricultura 4.0.

- O CIEE trabalha para inserir jovens no campo, criando novas oportunidades de trabalho e renda, oferecendo conhecimentos de vanguarda para serem aplicados na prática.



#### » Mecanização agrícola

A mecanização trouxe uma mudança radical no perfil da mão de obra no campo, com redução de trabalhos manuais e aumento das atividades motomecanizadas.

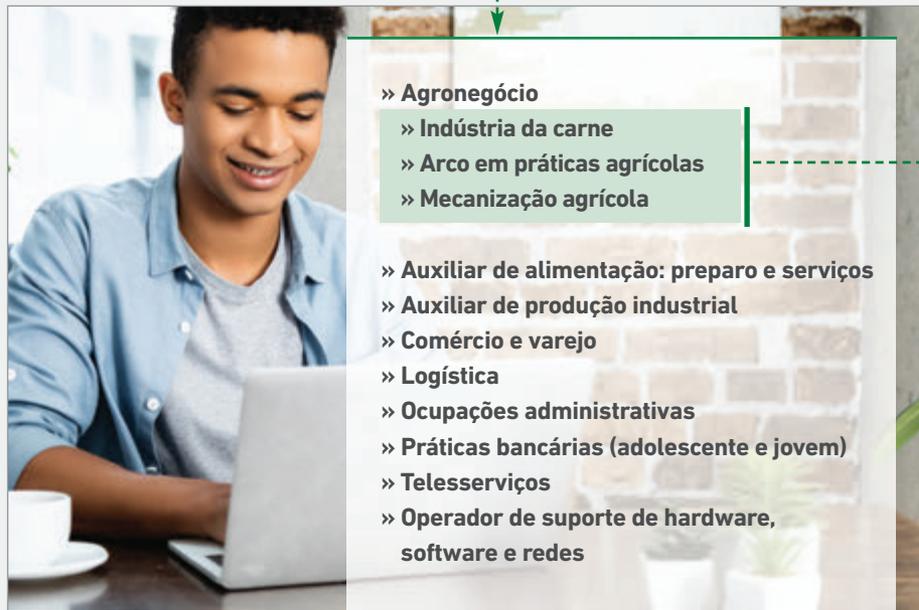
- O CIEE trabalha para propiciar uma formação ágil e flexível, sintonizada com a velocidade da modernização da agropecuária e, ao mesmo, estimule o aprendiz a atuar, desde as funções mais básicas, com a qualidade e produtividade requeridas pelo mercado.



#### » Indústria da carne

É uma das mais competitivas do mundo, gerando empregos, divisas e desenvolvimento para o país.

- O CIEE disponibiliza o curso Aprendiz da Indústria da Carne aos jovens que buscam oportunidade de trabalho, renda e crescimento profissional em toda cadeia produtiva, desde frigoríficos até açougues e supermercados.



## PROGRAMAS DO CIEE FACILITAM A CONTRATAÇÃO DE FUTUROS PROFISSIONAIS

Para auxiliar as organizações parceiras, foram criados serviços voltados para a realização de processos seletivos customizados. Para dar maior assertividade ao recrutamento e contratação de estagiários e aprendizes, o **One** busca candidatos com perfil compatível com os requisitos da vaga. Já o **Inclui CIEE**, com nova dimensão neste momento em que a diversidade ganha impulso nas empresas, auxilia nos programas das organizações parceiras que visam coibir a discriminação e o preconceito de cor, gênero e deficiência física e mental. Para tanto, oferece banco de talentos e apoio nos processos de recrutamento, contratação e adaptação.

Ao constatar que as fragilidades do ensino regular atuam como um dos sérios



➤ Mateus Rubiano, supervisor de agronegócio no CIEE

obstáculos ao ingresso dos jovens e adolescentes, o CIEE começou a construir o projeto hoje transformado na plataforma **CIEE Saber Virtual**, que oferece aos estudantes cadastrados um portfólio com mais de 90 cursos à distância, voltados ao

desenvolvimento pessoal, escolar e profissional. Ali, os alunos encontram conteúdos que abordam desde matemática e redação até informática, passando por uma série de temas comportamentais.

Como o aprendizado contínuo – valor destacado hoje no mundo corporativo e alavanca para o sucesso na carreira – não cessa com a saída da escola, recentemente o CIEE abriu um braço educacional com cursos voltados a diversos níveis hierárquicos. “É mais uma iniciativa para agregar valor à qualificação dos colaboradores de nossos parceiros, trabalhando em sinergia com instituições de ensino de peso, como a Fundação Instituto de Administração (FIA) da Universidade de São Paulo (USP)”, esclarece Mateus Rubiano, supervisor de agronegócio no CIEE.

### CIEE EDUCAÇÃO INTEGRATIVA

- » Educação corporativa para qualificação e requalificação profissional de colaboradores
- » Preparação para jovens e estudantes com trilhas de conhecimento e itinerários formativos da educação básica e superior
- » Cursos livres para desenvolvimento de habilidades pessoal e profissional, em *soft, hard e life skills*
- » Parceria com instituições



As tecnologias blockchain ao seu alcance



Cursos customizados para a sua organização



Escola de Educação Corporativa



Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)



Business Simulation para Administração



MBA Gestão de Negócios - Valorização da empresa por meio de inovação, transformação digital e inteligência de negócios

**Importante:** O não comercializa os cursos do CIEE Educação Integrativa. As instituições parceiras são as responsáveis pelo desenvolvimento e comercialização do conteúdo, cabendo ao CIEE o papel de facilitador, com descontos e benefícios.

## FACILITADORES DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ CIEE

Destinados a jovens de 16 a 24 anos, cursando ou com ensino médio concluído, o programa prevê contrato por tempo determinado de até dois anos, incentivos fiscais e formação que alia capacitação teórica à área de atuação prática do aprendiz.

- » Capilaridade dos polos de atendimento de capacitação
- » Conteúdos alinhados às necessidades das empresas
- » Modelo híbrido de capacitação (presencial e à distância), que permite contratação imediata mesmo em cenário de isolamento social

- » EaD pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), o que proporciona maior familiaridade do jovem com os recursos tecnológicos, além de ampliar a abrangência do atendimento
- » Acompanhamento dos avanços do aprendiz que, a cada curso/etapa cumprido no AVA, conquista um certificado
- » Divulgação das vagas em oferta nas mídias regionais
- » Assessoria jurídica na administração do programa
- » Acompanhamento pedagógico
- » Assistentes sociais em todo território nacional
- » Três Centrais de Atendimento com custo de ligação local.

## FACILITADORES DO PROGRAMA DE ESTÁGIO CIEE

Destinado a estudantes dos ensinos médio, técnico e superior, o programa prevê contrato pelo prazo máximo de dois anos, concessão de bolsa-auxílio acertada entre o jovem e a empresa e a não incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários, visto o estágio constituir uma atividade pedagógica, que complementa o aprendizado escolar. Entre os benefícios, destaque para:

- » Contrato por tempo determinado
- » Contratação não gera vínculo empregatício, pois estágio é atividade pedagógica
- » Sem incidência de encargos previdenciários e trabalhistas
- » Parceria com 17 mil instituições de ensino
- » Banco de talentos com 4,5 milhões de estudantes cadastrados
- » Plataforma com mais de 90 cursos EaD focados no aprimoramento de *hard skills* (vinculados a área de atuação no estágio) + *soft skills* + *life skills*
- » Tutores à disposição do estagiário e do gestor na empresa
- » Apoio do CIEE para garantir a segurança jurídica do contrato e da administração do estágio do jovem talento.

### » PROGRAMA JOVEM TALENTO CIEE



Específico para alunos do ensino médio, é um estágio diferenciado que une prática profissional à qualificação com cursos EAD focados no aprimoramento de *hard skills* (vinculados a área de atuação no estagiário) + *soft skills* + *life skills*. Além dos benefícios comuns a todos os programas de estágio, conta com os seguintes

benefícios ofertados pelo CIEE:

- » Modelo híbrido com treinamento prático e capacitação teórica
- » Pré-seleção de candidatos a processo seletivo, entre estudantes cadastrados no banco de dados
- » Banco de talentos com 524 mil perfis de estudantes elegíveis para o programa
- » Contrato por tempo determinado
- » Contratação não gera vínculo empregatício, pois estágio é atividade pedagógica
- » Sem incidência de encargos previdenciários e trabalhistas
- » Plataforma com mais de 90 cursos EaD focados no aprimoramento de *hard skills* (vinculados a área de atuação no estágio) + *soft skills* + *life skills*
- » Tutores à disposição do estagiário e do gestor na empresa
- » Apoio do CIEE para garantir a segurança jurídica do contrato e da administração do estágio do jovem talento.

### » CIEE ONE

- » Especializado em planejar, elaborar e executar processos de seleção personalizados e customizados, de acordo com o perfil desejado por empresas que estão buscando novos talentos. Com base na análise de desempenho e em fatores como a inteligência emocional dos jovens, conta com um time especialista em recrutamento e todo processo é gamificado.



» Os programas de estágios e aprendizagem estão disponíveis para estados das regiões Norte, Nordeste (exceto Pernambuco), Centro-Oeste e São Paulo. Saiba mais pelo tel. 3003-2433 (sem uso do DDD e a custo de ligação local) ou Portal do CIEE.

# CIEE na agricultura 4.0

Para ajudar empresas do campo a abrir oportunidades para os jovens, o CIEE criou o **Programa Aprendiz no Agronegócio**.

Dividido nas categorias Arco Agronegócio, Mecanização Agrícola e Indústria da Carne, o programa constitui um estratégico exercício de responsabilidade social ao permitir que novos talentos sejam descobertos.



## São mais de 1000 jovens inseridos no programa

Programa Aprendiz no Agronegócio:



[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)

## Vantagens do Aprendiz



- ✓ Capilaridade dos polos de capacitação;
- ✓ Modelo híbrido de capacitação permitindo contratação imediata e em cenário de isolamento social;
- ✓ Programas que se alinham às necessidades das empresas;
- ✓ Educação à distância através do AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem, proporcionando maior familiaridade do jovem às novas tecnologias;
- ✓ A cada curso/etapa no AVA, o aprendiz conquista um certificado.

©2020 CIEE Brasil. Imagem de um trator azul em primeiro plano, em meio de uma plantação, rebocando uma carreta carregada de grãos.

\*HUMBERTO CASAGRANDE



# Formação profissional: somar em vez de dividir

[1]

A REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO APONTA PARA A IMPORTÂNCIA DE SOMAR SOLUÇÕES DE FORMA A ESCALONAR ETAPAS PARA DESATAR O ANTIGO E RESISTENTE NÓ DA PRECÁRIA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO.

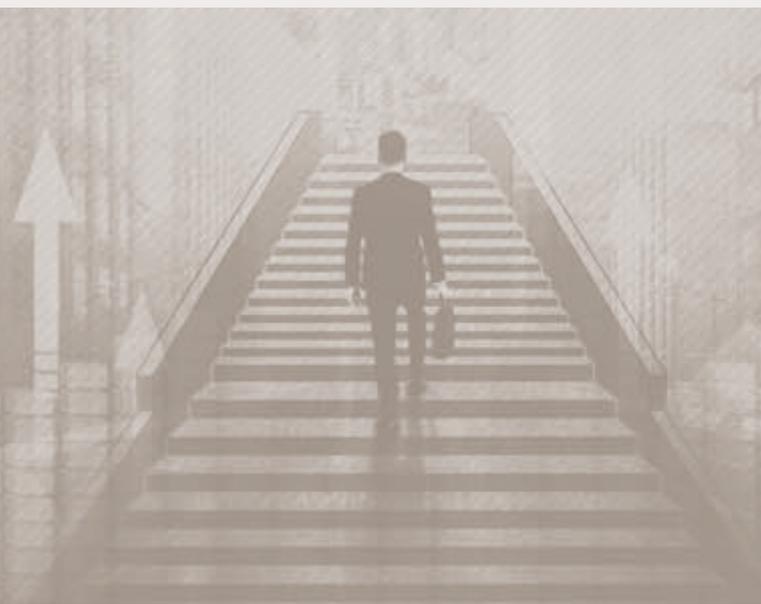
**N**uma economia pressionada pela necessidade de reduzir gritantes falhas na qualificação da força de trabalho – tanto para melhorar os indicadores de produtividade quanto para viabilizar a inclusão social do enorme contingente de brasileiros despreparados para o mercado de trabalho –, o maior desafio não é escolher entre as diversas soluções apresentadas por setores, autoridades e especialistas preocupados com a questão. O verdadeiro nó a desatar é como calibrar as propostas que são colocadas na mesa, de forma a atender a diversidade das pessoas que devem ser qualificadas, tanto no aqui e agora quanto para o futuro.

A meu ver, boa parte das sugestões propostas nesse sentido é pertinente. Entretanto, elas pecam

por serem pontuais, ou seja, cada uma tem foco num segmento do enorme contingente de mais de 40 milhões de brasileiros que estão desocupados, entre os quais 14 milhões de desempregados e o restante composto por aqueles que desistiram de procurar uma vaga. Apenas esses números brutos, levantados pelo IBGE, já sinalizam para a importância de organizar e debater um projeto nacional de qualificação profissional escalonado por etapas, de maneira que sejam atendidas as condições e demandas de cada um dos segmentos que integram a diversificada força de trabalho do país.

Nela estão incluídos, entre outros, veteranos com formação superior ou larga experiência, mas defasados; trabalhadores em busca de novas habilidades para conseguir promoção ou aumento

*A EXPERIÊNCIA INDICA QUE O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM, MOLDADO DE ACORDO COM A LEI 10.097/2000, FUNCIONA COMO UMA ESPÉCIE DE “CURSINHO PRÉ-VESTIBULAR” NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO FUTURO PROFISSIONAL, QUE SERÁ TANTO MAIS EFICAZ QUANTO MAIS RESULTAR DA SOMA DE VÁRIAS PROPOSTAS.*



de salário; estudantes recém-saídos da universidade sem experiência prática; jovens que concluíram ou abandonaram o ensino médio, e que exerceram, na melhor das hipóteses, uma atividade informal, e por aí vamos.

Ou seja, a própria realidade aponta para a importância de somar soluções escalonadas para desatar o antigo e resistente nó da precária qualificação do trabalhador brasileiro. Mesmo sem grandes análises, não é difícil constatar que, na corrida por emprego, o segmento jovem sai com grande desvantagem. Boa parte desse grupo é composta por jovens de baixa escolaridade, que sequer atendem aos requisitos básicos das atuais funções do mundo corporativo, seja por deficiências comportamentais, seja por falta de competências técnicas mínimas que os habilitem a se candidatar, com alguma margem de segurança, até às vagas mais simples.

Ponto dos mais interessantes é que programas existentes já revelaram eficácia, que poderá ser reforçada com a integração deles no desafio de aprimorar a formação do profissional, tanto para se manter ou se reinserir quanto para ingressar no mundo do trabalho. Ou seja, são iniciativas que não devem ser vistas como excludentes, mas sim complementares. Focando especificamente no segmento dos jovens ávidos por conseguir o primeiro emprego, a experiência do CIEE indica que o programa de aprendizagem, moldado de acordo com a Lei 10.097/2000, funciona como

uma espécie de “cursinho pré-vestibular” para o futuro profissional.

Isso porque, graças à capacitação teórica alinhada à prática de uma função na empresa, a aprendizagem bem conduzida corrige deficiências comportamentais, ao estimular o desenvolvimento das *soft skills*, e elimina algumas das falhas do ensino escolar. Para se ter ideia de que grupo estamos falando, basta citar que muitos dos atuais ou ex-beneficiários aprenderam, nas nossas aulas de capacitação teórica, a se vestir de acordo com o ambiente corporativo, a adotar práticas diárias de higiene pessoal, a atuar em equipe, a administrar as finanças familiares, a seguir recomendações para ter uma vida saudável, entre outros conhecimentos. Nossa grade de cursos para aprendizes inclui, ainda, matemática básica, introdução à informática, comunicação escrita e oral, orientação de carreira, entre outros conteúdos – tudo sempre permeado por estímulos à continuidade da formação escolar e ao aprendizado contínuo.

A percepção desse cenário mostra o valor da aprendizagem como o primeiro e fundamental passo na preparação dos jovens para o sucesso das próximas etapas de uma eficaz formação profissional, algumas tão sofisticadas que preveem até envio do beneficiado ao exterior – o que exigiria candidatos com avançado desenvolvimento pessoal e educacional. É uma boa proposta, embora evidentemente restrita a um pequeno número de jovens. Nossa experiência, confirmada por pesquisas independentes, indica que muitas vezes esse primeiro passo dá impulso para um expressivo número de jovens avançar nos estudos por conta própria. Por exemplo, estudo do Datafolha revela que 43% dos milhares de egressos do Programa de Aprendizagem do CIEE nos anos de 2016 e 2017 haviam ingressado em cursos superiores.

Esse é um dos mais relevantes resultados da aprendizagem, na perspectiva dos jovens. As empresas contratantes também colhem frutos, como a atração, formação e retenção de capital humano de qualidade. Mas, sem dúvida, quem ganha mais é o País, que passa a contar, investindo pouco, com crescente número de trabalhadores mais qualificados, motivados e formados como cidadãos. ⊗

**QUEM GANHARÁ MAIS  
COM A ADOÇÃO DE PROPOSTAS  
DIVERSIFICADAS DE  
PREPARAÇÃO DE PESSOAS  
SERÁ O PAÍS, QUE PASSARÁ A  
CONTAR, INVESTINDO POUCO,  
COM CRESCENTE NÚMERO  
DE TRABALHADORES MAIS  
BEM QUALIFICADOS,  
MOTIVADOS E FORMADOS  
COMO CIDADÃOS.**

**\*Humberto Casagrande é CEO do CIEE**



# DIVERSIDADE, VALOR NO DNA DO CIEE

CIEE AVANÇA EM AÇÕES PARA ELIMINAR OS PRECONCEITOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS NO MUNDO DO TRABALHO E NA FORMAÇÃO PARA A CIDADANIA, COM AÇÕES VOLTADAS A SEUS COLABORADORES E ÀS ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS.



Programa de  
**Diversidade** CIEE

Acessibilidade, acolhimento, empoderamento, inclusão, entre outras, são palavras que estão entrando diariamente no vocabulário das organizações. Ainda como grande desafio aparecem outras que, cada vez mais, entram na mira de ações e programas que visam transformar e combater práticas de desigualdade e injustiça social. A mudança de visão tem raízes históricas e, hoje, ganha impulso com a multiplicação das manifestações a favor do respeito ao outro, o que torna inevitável que o debate sobre a diversidade se dissemine na sociedade e chegue ao ambiente corporativo.

Essa discussão leva, entre outras, à reflexão de diversidade não é caridade ou assistencialismo. Na realidade, é um valor que gera inovação, criatividade, qualidade e contribui diretamente para os resultados

e a produtividade, pois a participação multicultural traz evolução e dinamismo para as equipes, graças à incorporação de trajetórias e visões mais abertas.

“O CIEE tem no DNA a diversidade e o respeito ao diverso”, afirma Vinicius Francisco dos Santos, superintendente de recursos humanos. E reafirma: “Multiplicidade agrega valor à organização, com peso tanto maior quanto mais se aproxima do aproveitamento máximo da diversidade”. Ele conta que o CIEE há décadas pratica políticas inclusivas e promove ações para inspirar parceiros a seguir a mesma trilha. Em 2019, foi dado um novo passo para potencializar os resultados dessa relevante causa social, tanto interna quanto externamente. O marco foi o lançamento de um programa de diversidade estruturado com ações de engajamento e voltado aos colaboradores. O slo-



## ▶ DIVERSIDADE NAS EQUIPES



[1]

“A promoção da diversidade é estratégica para eliminar ou minimizar os fatores críticos de sucesso para qualquer negócio. Entre os benefícios decorrentes da iniciativa está o engajamento interno, pois estar em um ambiente diverso e inclusivo, com diferentes perspectivas que se reinventam constantemente, gera inovação a serviço dos negócios, e maior produtividade e lucratividade. Engajamento, ainda, aumenta a retenção de talentos, reduz impactos no ambiente externo causados pelo turnover, desemprego, e propaga a fama da empresa como boa empregadora, atrativa para os melhores profissionais. Outro benefício para o negócio, resultante da diversidade, é a atração e fidelização de consumidores, que se veem representados na organização na qual pagam por serviços e produtos, impactando positivamente o faturamento. E consumidores, por sua vez, que se sentem incluídos, assim como são os funcionários da empresa.”

» **Jorgete Lemos**, sócia-fundadora da *Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços – Consultoria e conselheira consultiva do CIEE*.

[2]



➤ Vinicius Francisco dos Santos, superintendente de recursos humanos do CIEE

gan da campanha – **A gente diz sim** – e o manifesto divulgado na ocasião não deixam dúvida quanto à abrangência da iniciativa:

- » *Sim à diversidade que abre portas a todos os tipos de universo.*
- » *Sim à união do branco com o negro, do negro com o rosa, do rosa com o amarelo e assim por diante.*
- » *Sim às conexões bétero, homo e às que unem todas as letras.*
- » *Sim ao empoderamento das mulheres, que coloca como protagonistas elas e elas.*
- » *Sim a todas as idades, formas, tipos de beleza, jeitos e trejeitos.*
- » *Sim ao fim do preconceito e à união de todas as nossas diferenças.*

“O nosso programa é mais um braço do CIEE, criado com a finalidade de sensibilizar o quadro funcional e esclarecer concei-

## ▶ DIVERSIDADE NAS EQUIPES



[1]

“A diversidade fortalece as organizações. Nos ajuda, como colaboradores, a enxergar naquele que é “diferente” de nós não somente as suas diferenças, mas os seus potenciais, suas fortalezas e suas habilidades. Equipes diversas são importantes, pois permitem buscar complementaridades que tornam a organização mais eficiente, mais eficaz e mais humana. A sociedade brasileira está cada vez mais atenta ao assunto, e o CIEE, como entidade da sociedade civil, não pode deixar de se ater ao assunto, não como um “modismo”, pois não é, mas sim como uma questão de presente e futuro.”

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

tos”, explica o superintendente. “A receptividade foi excelente”, avalia. Entre os aspectos enfatizados, está a percepção de que “todos têm talento e potencialidades, que realizam quando encontram ambiente propício e inclusivo”. Além disso, os colaboradores já vinham partilhando e difundindo o conceito de que a diversidade agrega valor e atratividade à marca, além de gerar reconhecimento interno, a ponto de ser item relevante na classificação das melhores empresas para trabalhar.

### ACEITAÇÃO E RESPEITO MÚTUO

O documento *Política de atuação do Programa de Diversidade do CIEE 2021* explicita os objetivos da entidade, que é ter um quadro de colaboradores com multiplicidade de etnias, gêneros, idades, crenças religiosas, orientações e identidades sexuais, e com limitações físicas. É também aceitar e respeitar a história de cada um, diminuindo o desequilíbrio em sua composição e tornando a organização mais justa e democrática. Essa política deve abranger todos os membros e colaboradores de qualquer nível hierárquico, o que contribuirá para fortalecer o compromisso do CIEE com a diversidade no mundo do trabalho. O programa é composto por cinco pilares, todos voltados ao respeito mútuo e a proveitosa troca de experiências.

- » **Gerações:** o foco é integrar as diferentes faixas etárias, cada qual com suas particularidades e pontos fortes.
- » **Pessoas com deficiência:** entre outras premissas, está zelar pelo cuidado e atenção às necessidades das pessoas com deficiência, garantindo-lhes condições apropriadas e acessíveis de trabalho, de forma a promover a inclusão segura e o exercício das suas atribuições.
- » **Mulheres:** promover a equidade de gênero em todas as atividades da entidade, visando engajá-las e desenvolvê-las para atuação em papéis de liderança corporativa com foco no mais alto nível.
- » **Raça e etnia:** visa promover diálogos sobre equidade étnica e racial, deixando claro que o CIEE repudia qualquer ato

de discriminação e preconceito, prezando pela inclusão e respeito às diversidades no âmbito biológico, cor de pele ou cultural. O foco deste pilar está em gerar oportunidades de inclusão para pessoas negras e outras demais etnias, trabalhando a atração, retenção e desenvolvimento profissional. Inclui, ainda, iniciativas de educação e sensibilização do quadro de colaboradores e o desenvolvimento das lideranças e a estruturação de um plano de carreira para que ocupem posições estratégicas.

- » **LGBTQIA+:** Responsável por pensar, propor diálogos, planejar e implementar ações voltadas à temática da diversidade sexual e de gênero, composto por todas as outras expressões de gênero e sexualidade. As ações estruturadas por esse grupo de ação têm como foco: informação, respeito e a criação de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro para todos serem quem são, sem julgamentos ou preconceitos.

### UM PADRINHO DECISIVO

O programa e seus cinco pilares são conduzidos pelo comitê consultivo da diversidade, com apoio do Grupo de Ações para Diversidade e Inclusão, que será responsável pelo cumprimento dos objetivos da política, por meio de ações estruturadas. Criado pela superintendência de RH, esse

[2]



» Lilene Ruy, supervisora de inclusão social do CIEE

braço do CIEE conta com o apoio da superintendência geral, que tem à frente o CEO Humberto Casagrande. Tanto o superintendente Vinicius Francisco dos Santos como Lilene Ruy, supervisora de inclusão social, destacam que o apadrinhamento de Casagrande foi decisivo para a implementação e o desenvolvimento do programa – aliás, condição que alinha o CIEE às mais avançadas organizações nas quais as iniciativas inclusivas mais prosperam.

Com base na própria experiência e em estudos sobre o tema, Vinicius deixa claro o papel do setor de recursos humanos no desenvolvimento dos programas de diversidade nas empresas. “A missão do RH é organizar a política de diversidade e propor práticas”, acredita. “É apoiador na gestão, na disseminação dos princípios, na organização e cronograma das ações e na recepção de empresas parceiras e outros visitantes externos.”

Para dar autonomia ao programa, foi criado o Comitê Consultivo da Diversidade e Inclusão, integrado por representantes de todas as áreas, com a finalidade de propor sugestões e discussões que agreguem valor e estimulem a melhoria contínua da iniciativa. “Uma das principais ações deste ano será trabalhar as lideranças para a disseminação dos nossos objetivos”, adianta Lilene, integrante do comitê e grande entusiasta da causa. “É ponto forte o líder compartilhar informações atualizadas, estimular a interação e a troca de experiências – enfim, reconstruir conceitos e moldar posturas, estendendo essa contribuição até mesmo a encontros informais, como o cafezinho e outros bate-papos.”

É possível ilustrar, resumindo em três frases, o espírito do programa de diversidade do CIEE e de outras organizações, igualmente bem-sucedidas? Vinicius responde: “1) Considerar a diversidade, como o respeito às diferenças e à não discriminação e preconceito nas relações de trabalho e de mercado, mas também essencialmente nas relações pessoais e no exercício da cidadania; 2) mais do que ser a favor da diversidade, é preciso evidenciar a postura; e finalmente, 3) diversidade é chamar para a festa, Inclusão é convidar para dançar (autor desconhecido)”

## CLIMA ACOLHEDOR E INCLUSIVO

Os mentores do programa de diversidade do CIEE contam com vários diferenciais favoráveis, como identificou uma amostragem interna, que contou com 835 respondentes representativos de vários segmentos do corpo funcional.



### » Gênero

- 74% de mulheres cisgênero
- 26% de homens cisgênero



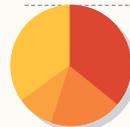
### » Idade

- 25% até 26 anos | ■ 25% de 27 a 32 anos
- 25% entre 33 e 38 anos | ■ 25% 39 anos ou mais



### » Escolaridade

- 81,5% com graduação e pós-graduação, completa ou incompleta



### » Religião

- 36% são católicos
- 19% são evangélicos
- 10% se dizem sem religião
- 35% são de outras denominações

### » Acolhimento



**97%** se declaram total ou parcialmente preparados para trabalhar com colegas com deficiência



**6%** dos colaboradores têm algum tipo de deficiência

**78%** deles concordam que recebem apoio e condições adequadas para exercer as atividades

### » Percepção em relação ao ambiente do CIEE

\*Grau de concordância de 1 a 5

- » **4,69** | Tenho acesso a desenvolvimento e capacitações no CIEE
- » **4,65** | Me sinto respeitado no CIEE
- » **4,61** | Meu(minha) gestor(a) é aberto(a) ao diálogo
- » **4,36** | Sinto que minha opinião é considerada
- » **4,28** | O CIEE é uma organização aberta ao diálogo
- » **4,17** | O CIEE me proporciona oportunidades de crescimento e de desenvolvimento de carreira

Fonte: CIEE/mgm Gestão de Projetos para Transformação Social

# PARCEIROS DO CIEE NA DIVERSIDADE



[1]

“Trabalhar na área de diversidade tem se mostrado a possibilidade de disseminar e resgatar a responsabilidade social. Você ressignifica o ambiente e inova, porque mostra novas possibilidades por meio das diferenças, o que é essencial.”

» **Karin Bueno,**  
analista de RH da SPDM



[2]

“Nosso CEO acredita no propósito da diversidade. Quando a liderança acredita, o caminho fica mais fácil. Quem não tem, deve oferecer informações que mostrem quanto a empresa poderá colher por diversificar o seu quadro.”

» **Patrícia Antônia,**  
analista de RH na IFF Essências e  
Fragrâncias

## O CIEE LEVA A AÇÃO CONTRA PRECONCEITOS PARA ALÉM DE SUAS PAREDES E CONQUISTA BOA RECEPTIVIDADE NA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES DE DIFERENTES SEGMENTOS.

A valorização da diversidade, seja com trabalho voluntário ou participação em ONGs e, principalmente, com iniciativas que repercutem na sociedade, contribuem para derrubar preconceitos e conscientizar sobre o impacto positivo da inclusão de “*diferentes*” nas empresas e suas equipes, os grupos sociais e as comunidades de qualquer tipo. Com seus programas, internos e externos, o CIEE também atua para estimular a adoção de políticas inclusivas, sempre com ênfase na difusão da cultura do respeito à diversidade entre os jovens estudantes que, num efeito multiplicador, levam esses valores às suas famílias, escolas, grupos de amigos e outras equipes que integram.

Uma das linhas de ação nesse sentido é incluir o tema na agenda de eventos do CIEE, promovendo uma série de encontros – hoje no modo virtual, com conteúdos abrangendo os vários aspectos da questão. Entre eles, exemplos práticos com depoimentos de empresas e beneficiados; pesquisas e informações técnicas para a facilitação e o sucesso da implementação de políticas de diversidade; debates sobre legislação nesse campo. Uma delas foi o webinar que marcou a comemoração em março do terceiro aniversário da plataforma **Inclui CIEE**, voltada à inserção socioprofissional de adolescentes, jovens e adultos de todos os grupos abrigados sobre o guarda-chuva da diversidade. Participaram do encontro representantes de empresas parceiras do CIEE, que trouxeram relevantes depoimentos sobre essa ação conjunta.

Entre os parceiros de peso conquistados durante essa jornada está a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM), cujo principal objetivo é a manutenção do Hospital São Paulo (vinculado à Faculdade de Medicina da Universidade Federal de São Paulo), mas também

tem pessoas com deficiência entre seus colaboradores. Karin Bueno, analista de RH que conduz o comitê de diversidade corporativa da SPDM, diz que, embora haja vagas específicas, as pessoas com deficiência podem se candidatar a todas as vagas, pois “a inclusão não deve se restringir à contratação, mas buscar pertencimento”. Ela considera que deficiências não podem ser impeditivas. “Devemos ser capazes de mobilizar os gestores”, recomenda, reconhecendo que a adesão à diversidade vem aumentando. “A caminhada é longa, desafiadora, mas temos de entendê-la como possibilidade de crescimento.”

### VAGAS ABERTAS PARA TODOS

Outra parceira do CIEE, a IFF Essências e Fragrâncias preencheu, pela primeira vez, uma vaga com a contratação de uma mulher trans – um dos segmentos que mais sofre discriminação de gênero, segundo líderes de movimentos pró-diversidade. A iniciativa vai ao encontro do preconizado por essa indústria química multinacional, responsável pelos aromas e sabores de uma grande variedade de produtos: *Todos os candidatos qualificados serão considerados para a vaga sem distinção de raça, cor, religião, sexo, identidade ou expressão de orientação sexual, nacionalidade, deficiência ou idade.*

Por trás dessa afirmação, está o programa diversidade da IFF destinado ao engajamento dos colaboradores. “Começamos em 2019 com o comitê de inclusão e diversidade da América Latina e, dentro dele, fomos desmembrando algumas atividades pertinentes para o momento”, conta Patrícia Antônia, analista de RH, descrevendo um roteiro para a implantação bem-sucedida de programas inclusivos. “Uma das primeiras atividades foi a semana dedicada à causa LGBT, com informações e esclarecimentos;

na sequência veio com o programa de estágio para jovens negros, com seleção e contratação de sete estudantes, logo de de cara.” Não parou aí. Ainda em 2019, entre outras ações, após específico programa de estágio, a IFF contratou um colaborador 50+.

### CONQUISTAS ALÉM DO PÓDIO

A cegueira total não impediu que 1998 Mizael Conrado fosse eleito o melhor jogador do mundo em futebol de cinco. Depois, sagrou-se bicampeão paralímpico, com as vitórias nos jogos de Atenas 2004 e de Pequim 2008. Hoje, preside pela segunda vez o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), sendo um dos 59 deficientes (visuais, auditivos autistas e outros) a ocupar cargos nas áreas funcionais, correspondente a 23% do quadro de 260 colaboradores.

“A missão do CPB vai bem além do desempenho esportivo dos atletas nas canchas, quadras, piscinas e pistas; temos o dever de trabalhar a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e, por esta perspectiva, o auxílio à colocação no mercado de trabalho é essencial”, defende Mizael Conrado, em depoimento especial à **REVISTA DO CIEE | EMPRESAS**. “À medida que o esporte demonstra para a sociedade o potencial da pessoa com deficiência, ele as tira da invisibilidade.” Atualmente, o CPB conta com dois estagiários e três aprendizes, dois deles com deficiência. “O CIEE nos auxilia na busca por esses aprendizes e nos auxiliará no futuro, na formação deles, sendo nosso parceiro em programas de formação profissional, visando atender necessidades específicas do CPB.”

A psicóloga Teresa Macedo, gerente de RH, afirma que promover a inserção na



[1]

sociedade da pessoa com deficiência passa pela empregabilidade. “Ninguém está no CPB para que cota seja cumprida”, explica. “Está lá para trabalhar, produzir, entregar, para se desenvolver enquanto profissional e enquanto pessoa. Trabalhamos a inclusão real”. Para ela, os tempos mudaram e as empresas não enxergam a contratação de aprendizes e deficientes apenas restrita ao cumprimento de cotas. “O novo olhar chegou às organizações de forma muito positiva e exemplos de ampliação dos direitos das minorias nos chegam o tempo todo, com a inclusão abordada de forma muito diferente”.

Na parceria com o CPB, o CIEE faz a seleção de jovens estagiários e aprendizes com deficiência. Teresa explica que a entidade procura abrir para todos os públicos a oferta de vagas nas diversas áreas, como fisioterapia, nutrição, massoterapia, administração. Não há distinção. “Incluir as pessoas com deficiência nas atividades de suporte aos nossos medalhistas é também permitir que vivenciem aspectos que auxiliarão o desempenho delas”.

← Mizael Conrado, presidente do Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB): “Temos o dever de trabalhar a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade e, por essa perspectiva, o auxílio à colocação no mercado de trabalho é essencial”.

### DIVERSIDADE NOS CONSELHOS



[2]

“Mais mulheres negras na liderança além de trazer mais lucratividade, de acordo com o estudo da McKinsey, também faz com que a organização seja mais inclusiva. Com essa perspectiva, ter mais mulheres nos conselhos de administração, onde são tomadas as decisões estratégicas, torna-se fundamental. O programa Conselheiras 101 surgiu, em meados de 2020, com a proposta de apresentar ao mercado mulheres negras que estão prontas para ocupar essa posição. Juntamente com mais oito executivas, convidamos 20 gestoras que ocupam posições seniores em várias organizações para participarem de encontros para discutir a dinâmica dos conselhos de administração e, assim, como apresentá-las a headhunters. A segunda turma está prevista para o segundo semestre de 2021.”

» **Jandaraci Ferreira de Araújo**, cofundadora do Conselheiras 101 e conselheira consultiva do CIEE.



[3]

“Procuramos desenvolver todos os nossos colaboradores, mas temos atenção especial para com as pessoas com deficiência, para aqueles que têm demanda maior. Investimos em capacitação e bolsas de estudo para todos e no que for necessário para aumentar as competências do colaborador no trabalho.”

» **Teresa Macedo**, gerente de RH no Comitê Paralímpico Brasileiro

## ▶ EMPRESAS PARCEIRAS



[1]

“Os consultores, que são a interface do CIEE junto às empresas, atuam para estimular a inclusão profissional de estudantes diversos, facilitada ainda mais com a criação da plataforma Inlui CIEE. Numa ação específica contra o racismo no mercado de trabalho, firmamos parceria com o Ministério Público do Trabalho e com a PUC-SP, visando, entre outros objetivos, fortalecer a inserção de estudantes pretos e pardos em programa de estágio e aprendizagem – ação que vem encontrando ótima receptividade entre as empresas parceiras.”

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



## » SAIBA MAIS

Gravação do webinar **Histórias reais da diversidade e inclusão** está disponível no canal do CIEE no Youtube.

## CONFIANÇA ABRE PORTAS DO ESTÁGIO

Mariana Nascimento, aluna do último ano de administração de empresas, é a primeira deficiente visual total a estagiar na SAP Brasil. Em seu depoimento durante o webinar comemorativo do terceiro aniversário do **Inlui CIEE**, intitulado Histórias reais da diversidade e inclusão, ela conta como chegou à SAP e como é seu dia na subsidiária brasileira da multinacional líder mundial na área de softwares voltados à inteligência empresarial.

“Muito obrigada, CIEE. Sem vocês, eu não estaria como estagiária na área de secretariado executivo na SAP Brasil, desde maio de 2019. Sou deficiente visual total e essa é minha primeira atividade remunerada. Atuei em projetos não remunerados, gosto muito de locução, área que é minha paixão, e fui para administração por conta da filosofia que envolve esse aprendizado. O curso em si é muito bom, abrange várias áreas. É o primeiro palco para quem quiser aprender coisas diversas e futuramente galgar novos degraus.

Quando pensei em entrar no mercado de trabalho, fui direto para onde achava que tinha mais chance – o CIEE. Fiz meu cadastro bem direitinho, e um belo dia veio o telefonema: “Oi, Mariana, tudo bom? Está aberto o processo seletivo para vaga na empresa chamada SAP. Interessada a você?” O que? SAP? Aquela multinacional gigantesca de sistema gerencial de informação que a gente conhece na faculdade? Era. Pensei: nunca vou passar.

À época, foi importante conversar com um membro da equipe do CIEE, que me incentivou muito a ir para o processo seletivo. Era longe de casa, boa desculpa para não ir, mas fui. Tinha gente da Unifesp, da USP, e eu pensando: o que estou fazendo aqui? Mas passei. Costumo dizer que a SAP contratou a Mariana Nascimento “em bruto” e está lapidando.

Sobre a SAP, posso afirmar que fui acolhida desde a contratação. Por exemplo, eu tinha três anos de alemão e três anos de espanhol, mas meu inglês era básico, o *inglês* da escola. A SAP abriu as portas, abriu novos espaços, proporcionou que eu fizesse uma espécie de imer-



[2]

» Mariana Nascimento: “O mais importante é querer aprender”

são em inglês com professora que me ajudou muito.

Só tenho a dizer coisas boas, agradecer por tudo. Desde pequena fui estudiosa e a SAP incentiva os estudos – em quase dois anos, acho que não fiz nem 5% dos cursos oferecidos. Como sempre gostei de aprender e sempre fui curiosa, estou na empresa certa. Deu *match*, porque aqui é espaço para aprender, conhecer pessoas, fazer novas amizades. Empresa superaberta, que acolhe diversidade e pratica inclusão.

Na SAP, você não é visto como estagiário, mas reconhecido como funcionário. O que precisa ser feito, você faz. Se não domino a tarefa solicitada, falo com o gestor, peço ajuda e sou ajudada. Como trabalho com secretariado executivo, faço relatórios de despesas, agendamento de viagens, reservas de hotel. Tenho orgulho de dizer que aprendi muito e o mais importante é querer aprender. Quem quiser aprender, vai conseguir vaga. Se não tem inglês avançado e surgir oportunidade, o jovem deve tentar porque, se eu não tivesse tentado por falta de inglês, não estaria trabalhando numa multinacional. Mais uma vez, muito obrigada, CIEE!” ⊗

Vamos falar sobre  
**Diversidade** e  
**Inclusão?**



**inclui**

Dentro da inclusão  
cabe o universo inteiro

PROCESSO SELETIVO INCLUSIVO

PALESTRA DE SENSIBILIZAÇÃO

VISITA TÉCNICA

RODAS DE CONVERSA

**CONSULTE-NOS:**

[empresa.inclui@ciee.org.br](mailto:empresa.inclui@ciee.org.br)

UMA INICIATIVA:



» AMBIENTE

# Como será o escritório do futuro

Quando os colaboradores retomarem as atividades presenciais, ainda que gradativamente, deverão se adaptar às novas condições físicas dos espaços. Muitos acreditam que estes, com a mudanças impostas pelos novos protocolos sanitários, se tornarão mais confortáveis, acolhedores e saudáveis, com mais espaços para respirar, por exemplo – mas também com maior distanciamento entre os colegas e o compartilhamento de estações de trabalho. Portanto, vale lembrar que sempre as alterações no ambiente de trabalho provocam reações contrárias e até dificuldade de adaptação por parte das pessoas. Daí a importância de os gestores se preparem pa-

ra auxiliar no processo de transição, uma tarefa que demandará forte participação do RH. Um dos desafios: as novas tendências revertam o antigo conceito de aproximar os funcionários cada vez mais para otimizar resultados. O distanciamento visa reduzir a densidade da ocupação dos espaços, objetivo que pode ser atingido também pela realização do trabalho por turnos.

Pensando no agora e no pós da pandemia, arquitetos e designers de interiores já projetam mudanças de olho nas tendências que afetarão o layout dos ambientes de trabalho, em especial dos escritórios. Eles colocam em pauta diversas propostas e previsões, com um ponto em comum: ênfase



na tecnologia e na higienização dos ambientes. A primeira deverá ser fortalecida e a segunda, sofrer grandes adaptações, a começar pela entrada principal, onde muitas empresas instalaram ou pretendem instalar tapetes para higienização dos sapatos, totems para disponibilizar álcool em gel e sensores para medição de temperatura corporal de quem chega.

» **ESTAÇÕES COMPACTAS.** Como é ponto pacífico que o home office veio para ficar, ainda que seja no sistema híbrido, os escritórios tendem a se tornar mais compactos, com menos postos de trabalho, visto que deverão ser compartilhados, com 1,5 a 2 metros de distanciamento e separação por painéis de acrílico. O maior compartilhamento de equipamentos do escritório fará com que desapareçam das mesas objetos como porta-retratos, vasos, bonequinhos, etc. Serão instaladas ou ampliadas as áreas de armários para guarda de objetos pessoais, como bolsas, porta-lápis, agendas físicas, blocos, grampeadores, etc.

» **REUNIÕES GANHAM ESPAÇO.** Em contrapartida, as salas de reuniões crescerão para abrigar confortavelmente videoconferências, com proliferação das mesas em U para permitir distâncias de até 2 metros – há quem fale até em projeção de imagens holográficas, para simular encontros presenciais. Se possível, terão mais janelas e aberturas para assegurar ventilação. Para áreas de grande tráfego de pessoas, há a ideia de criar corredores de circulação, com sinalização dos espaços de distanciamento, a exemplo dos que existem em shoppings, farmácias e outros comércios.

» **HIGIENE RIGOROSA.** No quesito higiene, para preservar a saúde dos colaboradores, visitantes, clientes e quem

mais frequentar o espaço físico da empresa, deverão ser adotados equipamentos e rotinas mais rigorosas, para evitar contágio principalmente em itens de uso comum. Por exemplo, uma das propostas é substituir dispositivos de acesso, hoje autorizado por identificação digital ou leitura de crachás, por leitores óticos (facial, de íris, de voz ou QRCode bidirecional).

Nos banheiros, área crítica na higienização, os projetos já em execução (há, sim, empresas que já estão realizando as mudanças) incluem pedais para dar descargas e sensores para acionamento automático de iluminação (aliás, recomendável para todas as áreas), torneiras, saboneteiras e secadores de mão – itens já instalados em muitas empresas.

» **TREINAR PARA COOPERAÇÃO.** Mais um ponto exige grande atenção dos gestores que administram os escritórios: nada disso terá a eficácia pretendida, se as pessoas – colaboradores e visitantes – não estiverem dispostas a usar as facilidades colocadas à disposição ou os responsáveis pela higienização não estiverem convictos da necessidade de aprimorar seu trabalho. A adesão aos novos protocolos sanitários dependerá do treinamento das pessoas e de estímulos, quando não da obrigatoriedade de se respeitarem as normas da empresa. Ou seja, mais uma tarefa que dependerá, e muito, das ações do RH e da comunicação corporativa.



## » ACOLHIMENTO

# Como receber seus novos estagiários e aprendizes

Contratar um jovem como estagiário ou aprendiz traz uma série de facilidades para a construção da cultura pós-pandemia na empresa. Eles chegarão sem vícios ou práticas antigas; terão mais flexibilidade para aceitar a nova realidade e suas implicações; têm maior familiaridade com a tecnologia, o que facilitará e muito os contatos virtuais durante a execução das tarefas.

No intercâmbio com os veteranos, têm potencial comprovado para auxiliar na adoção e disseminação de conhecimentos de grande valia para a otimização do uso de recursos digitais – dado nada desprezível para reforçar o retorno no investimento em equipamentos de informática e no rendimento das atividades.

Nos escritórios do futuro (que já estão se tornando realidade), a habilidade de adaptação aos novos tempos deve casar com a disposição de preservar a saúde no ambiente corporativo, tanto para a proteção do colaborador quanto de suas famílias. Vamos às dicas para preparar seu futuro colaborador.



» Recepcione o estagiário ou o aprendiz com um kit com máscara e álcool em gel, acompanhado de instruções de uso correto



» No processo de integração, deixe claro que as interações entre as pessoas – no caso, principalmente entre o estagiário e seu supervisor – continuam sendo fundamentais para os resultados do negócio. Mas devem se adaptar aos novos tempos, jamais dispensando as normas de proteção contra a covid-19 – aliás, prática que o jovem deveria ser estimulado a incorporar no seu dia a dia



» Destine um posto de trabalho e um armário para uso do estagiário ou aprendiz, com as orientações de uso bem claras



» Informe com transparência quais protocolos a empresa adota para proteção sanitária de seus colaboradores, e quais as consequências que advirão a quem, por qualquer razão, contrair a covid-19



» Inclua o estagiário e o aprendiz em todas as ações desenvolvidas para esclarecimento, orientação e informação dos colaboradores.

» **EM RESUMO:** O estagiário e o aprendiz – assim como todos os outros colaboradores – devem ter bem claro que, entre os objetivos das mudanças, estão o conforto e a saúde de todos – aspectos tão importantes para a empresa quanto a produtividade, a inovação, a criatividade e outros requisitos que garantem o sucesso e a sobrevivência do negócio.



## » OPINIÃO

# Rumos para a educação

- » Uma das principais consequências da pandemia é a necessidade de revermos a forma como educamos as crianças e jovens.
- » Com a volta às aulas presenciais, com parte da classe acompanhando o conteúdo online, o ensino híbrido virou norma.
- » Acredito que essa tendência veio para ficar e o ensino híbrido, aprimorado, deve ser incorporado definitivamente à rotina escolar.
- » É necessário encarar o ensino híbrido como uma oportunidade, e não como uma ameaça. Ele vai, por exemplo, permitir colocar em prática o conceito do aluno em tempo integral.
- » Em meio a essa grande mudança estimulada pela pandemia, precisamos urgentemente implementar o chamado novo ensino médio, pois a escola que está aí não dialoga com o projeto de vida dos jovens.
- » Uma das consequências: mesmo antes da pandemia, em média cerca de 500 mil alunos abandonavam o ensino médio, com perda de 3,5 bilhões de reais – sem falar no alto custo social da evasão.
- » O mundo mudou, e não podemos desperdiçar a oportunidade de, finalmente, virar o jogo da educação básica brasileira.
- » Os estudantes não querem mais só copiar o conteúdo da lousa e decorar as respostas dos livros. Eles querem mais autonomia e desafios. Em outras palavras, eles querem uma educação que os prepare para a vida.

*Trechos extraídos de artigo de Mozart Neves Ramos, membro do conselho da Mind Lab e professor titular da USP/Ribeirão Preto.*



» TURISMO CORPORATIVO

## Menos viagens de negócio: bom para despesas, ruim para o setor

Estudos sobre o impacto da crise do novo coronavírus nas contas das organizações indicam redução de 35% nas viagens a negócios. Decorrente da opção por reuniões virtuais, a tendência deve se manter na volta à normalidade, segundo estimativas. Para dar ideia do tamanho da queda de custos: para a Global Business Travel Association, o turismo corporativo movimentou 1,4 trilhão de dólares em 2018, em todo o mundo, com pouco mais da metade nos Estados Unidos e China – no Brasil, o total chegou a 30 bilhões de dólares em 2015. O lado ruim da notícia é que essa queda afetará as empresas aéreas, hotéis, agência de turismo e outras relacionadas ao segmento.



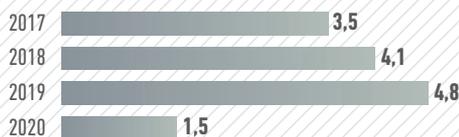
No Brasil, a venda de passagens para o setor corporativo em 2020 **caiu 68%** e as diárias de hotéis **recuaram 52%**.

### ▶ VIAGENS AÉREAS

#### Passagens vendidas (milhões de unidades)



#### Valor arrecadado (bilhões de reais)

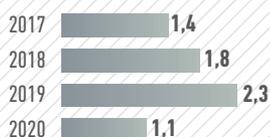


### ▶ HOSPEDAGEM EM HOTÉIS

#### Total de diárias (milhões de unidades)



#### Valor arrecadado (bilhões de reais)



Fonte: Associação Brasileira de Viagens Corporativas (Abracor)

» SAÚDE DO TRABALHO

## Como ajudar a prevenir o impacto da pandemia

A mudança no sistema de trabalho e a incerteza sobre como ficará no pós-pandemia, entre outras razões, geram impacto na saúde mental e emocional dos colaboradores e levam muitos deles a procurar ajuda para tratar ansiedade de depressão – o que faz acender o alerta para o aumento da incidência da síndrome de burnout. Uma das ações que as organizações podem promover para prevenir ou, pelo menos atenuar, o problema é divulgar orientações e estimular a prática de alguns cuidados, a serem observados em especial no home office. Confira as dicas de especialistas a serem informadas aos funcionários, estagiários e aprendizes.

- » Planeje e siga uma rotina, com horários regulares para acordar, dormir e fazer as refeições
- » Não se descuide e mantenha o uso rotineiro de medicações, se for seu caso
- » Faça pausas a cada hora, levante, ande um pouco e beba água
- » Procure se distrair com leitura, atividade física, meditação, filmes, música e/ou outros hobbies de sua preferência
- » Informe-se sobre assuntos relevantes por meio de fontes seguras e desconfie dos posts espalhados nas redes sociais, em especial os alarmistas
- » Lembre que sentir medo e tristeza é normal, mas se o quadro se prolongar não deixe de procurar ajuda.

### O QUE É A SÍNDROME DE BURNOUT?



É um distúrbio que prejudica os aspectos físicos e emocionais do trabalhador, levando ao esgotamento profissional. Mencionado na literatura médica pela primeira vez em 1974, estudos posteriores confirmaram que atinge pessoas com vidas pessoal e profissional atribuídas ou enfrentam situações críticas nesses campos. É transtorno incluído na CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) e, segundo a International Stress Management Association no Brasil (Isma-BR), afeta cerca de 33 milhões de brasileiros. ☒

# MBA Gestão de Negócios

Valorização da Empresa

por meio de inovação, transformação digital e  
inteligência de negócios

Parceria entre o CIEE e a FIA traz a você a oportunidade exclusiva de estudar em uma das melhores escolas de negócios do Brasil e do mundo.

**Conheça o MBA mais inovador do mercado e aproveite todas as vantagens do curso feito especialmente para líderes, gestores e tomadores de decisão.**



Acesse o hotsite da parceria e confira webinars, artigos e muitos outros conteúdos relevantes e gratuitos.

ENTRE EM CONTATO CONOSCO:



(11) 98481-5427

<http://b.link/mba>

Parceria exclusiva:



\*RAPHAEL PERILLO, RAQUEL TRIVELIN E RICARDO MELANTONIO



[1] [2] [3]

# Estágio remoto: uma nova realidade

**E**stamos vivendo tempos sem precedentes. Nenhuma outra situação recente nos fez refletir tanto a respeito de nossos hábitos, atitudes e comportamentos. Essa reflexão não se restringe a pessoas físicas, mas também a pessoas jurídicas. Neste último ano fomos colocados à prova. Tivemos de enfrentar situações difíceis, conviver com um novo mundo, uma nova forma de relação com outras pessoas e nos adaptar rapidamente com um dinamismo a que a pandemia nos obrigou: como lidar com o isolamento social e manter as relações de trabalho e emprego incluindo no dia de trabalho as atividades e reuniões remotas.

Especialmente as organizações que não atuam com as denominadas atividades essenciais se viram obrigadas a reavaliar a forma de atuação, buscando salvaguardar a integridade física dos colaboradores (empregados, estagiários e aprendizes) para o tão esperado retorno a atividades presenciais de forma mais segura.

A tecnologia tem sido a grande aliada neste isolamento social necessário e *forçado*.

Ferramentas tecnológicas se fazem extremamente importantes para a continuidade das atividades, e algumas delas antes pouco utilizadas passaram a ser familiares, por proporcionar encontros (seguros) entre profissionais. Não só os empregos formais (incluindo celetistas e aprendizes) tiveram de ser adaptados à nova realidade, mas também as relações de estágio passaram por transformações, acompanhando o dinamismo das relações pessoais e de trabalho.

Especificamente em relação ao estágio de estudantes, a Lei nº 11.788/08 não prevê expressamente a possibilidade de estágio remoto, em razão da época em que foi discutida e publicada. Nessa lei há expresso o compromisso de se aprovar estágios nas concedentes que “ofertem instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (art. 9º, II).

Ocorre que, passados mais de onze anos da publicação da Lei de Estágio, uma nova realidade mundial se impõe para a continuidade das atividades econômicas. E não há outro caminho à legislação brasileira senão acompanhar o dinamismo da vida, preocupando-se em ajustar a ele as relações jurídicas.

Assim, empregados e estagiários tiveram de se adaptar rapidamente ao trabalho remoto. Especialmente os estudantes-estagiários, que realizam atividades supervisionadas para o desenvolvimento profissional, depararam-se com mais um aprendizado: como desenvolver atividades de estágio de forma remota, obedecendo ao disposto na legislação específica e nos contratos de estágio.

As instituições de ensino, no exercício da autonomia conferida por lei para avaliar e aprovar os estágios considerados pedagogicamente úteis aos seus estudantes, passaram a avaliar mais um importante quesito: aspectos regulamentares necessários para que atividades de estágio remotas fossem possíveis a seus estudantes, propiciando a continuidade desse importante aspecto do aprendizado: unir a teoria à prática (e, no caso, a uma nova prática).

As concedentes de estágio tiveram de adaptar suas atividades e a forma de trabalho à distância, incluindo as atividades remotas de estágio, com o uso de sistemas



**NAS EMPRESAS,  
A TECNOLOGIA SE  
TORNOU EXTREMAMENTE  
IMPORTANTE PARA A  
CONTINUIDADE DAS ATIVIDADES,  
E FERRAMENTAS ANTES POUCO  
UTILIZADAS PASSARAM A SER FAMILIARES,  
POR PROPORCIONAR ENCONTROS SEGUROS  
ENTRE PROFISSIONAIS. A MUDANÇA  
AFETOU TAMBÉM AS RELAÇÕES DE  
ESTÁGIO, PERMITINDO ACOMPANHAR A  
TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES  
PESSOAIS E DE TRABALHO.**

operacionais para registro de jornada diária, forma de supervisão e avaliação dos estágios. As instituições de ensino tiveram, com sua autonomia, aprovar e incentivar o desenvolvimento do estágio de forma remota, observando e exigindo que facilidades tecnológicas sejam aplicadas para evitar qualquer desvirtuamento e, inclusive, para que esse tipo de atividade não fique restrita ao período de pandemia.

Percebemos isso na recente pesquisa realizada pelo CIEE, que demonstrou o seguinte: 91,1% das concedentes de estágio entrevistadas, identificadas pelos seus representantes, relataram ter interesse em receber conteúdos sobre gerenciamento dos estagiários e desempenho na modalidade remota, o que reforça o fato de que, se ainda haja dúvidas e receios (por parte das concedentes de estágio) na implantação da modalidade remota ou híbrida para estudantes-estagiários, é evidente que tais resistências diminuiriam consideravelmente, muito em razão da necessidade e também de melhores mecanismos e condições de supervisão e execução das atividades.

Encarando fatos recentes, a nova realidade nos conduz para a realização de atividades de trabalho remotas (sempre em casa ou em local diverso das dependências físicas de uma organização) ou híbridas (parte presencial e parte remota). Isso já se aplica e se aplicará às relações tripartite de estágio, fazendo com que as concedentes atuem com supervisão remota, que as instituições de ensino passem a aprovar atividades remotas ou híbridas, e que os estagiários se acostumem a estabelecer regras de trabalho e contatos virtuais.

Os benefícios trazidos pela nova modalidade são notórios e de fácil percepção. Para os estudantes-estagiários, verifica-se importante impacto na vida pessoal, na medida em que há maior qualidade de vida, economia de tempo em transporte privado ou público e também flexibilidade no dia a dia. Já no início da vida profissional, os impactos estão diretamente ligados ao desenvolvimento da carreira, principalmente quanto à proximidade e às relações com lideranças, amadurecimento, aprendizagem e engrandecimento profissional, bem como visibilidade e ascensão de carreira.

Para as concedentes de estágio, os impactos na redução das despesas e custos com espaços físicos e logística dos escritórios podem proporcionar

## *A LEGISLAÇÃO DEVE SE ADAPTAR AO DINAMISMO DA NOVA REALIDADE, POR ISSO NÃO HÁ DÚVIDA DE QUE CHEGOU O MOMENTO DE A LEI DE ESTÁGIO (Nº 11.888/08) SER REVISTA, ATÉ PORQUE NÃO É DE HOJE QUE O AMBIENTE DE TRABALHO NÃO SE RESTRINGE SOMENTE AO ESPAÇO FÍSICO DAS ORGANIZAÇÕES.*

contratações com maior excelência e produtividade com alto nível. Considerando ainda o aspecto de gestão de pessoas, os estagiários estão sendo preparados para futuros cargos nas concedentes de estágio, e direta e indiretamente há o inegável preparo do futuro profissional para funções mais específicas, permitindo a eles maior senso de responsabilidade e sentimento de pertencimento à organização e de  *dono do negócio*.

É de extrema importância que as modalidades remota ou híbrida sejam tratadas com balanceamento e equilíbrio entre as organizações e os estudantes-estagiários, para que não haja excessos na relação tripartite de estágio e que o almejado desenvolvimento profissional do estudante ocorra com sucesso.

Em segundo plano, porém, não menos importante, de maneira indireta a modalidade remota ou híbrida também afeta a sociedade, com impactos positivos no meio ambiente, na sustentabilidade, especialmente com a redução do uso de papel e da poluição atmosférica.

Essa é a nova realidade do mercado e a legislação vigente deve se adaptar ao dinamismo da vida e da nova forma de estabelecer as relações de estágio. Portanto, incontroverso que há chegado o momento de a Lei de Estágio (nº 11.788/08) ser revista, para regular as mudanças da vida, especialmente aquelas decorrentes da relação de trabalho, pois não é de hoje que o ambiente corporativo não se restringe somente ao espaço físico das concedentes de estágio. ⊗



**\*Raphael Perillo é especialista jurídico; Raquel B. Araujo Trivelin é advogada e gerente jurídica do CIEE; Ricardo Melantonio é advogado e superintendente institucional do CIEE.**



**WEBINAR** 

**1.000.000**

**Mais de um milhão de pessoas** já passaram por nossos Webinars e aproveitaram todo o conteúdo gratuito e de altíssima qualidade que o CIEE proporciona para os jovens e empresas.

Vai ficar de fora? Corre para maratona a TV CIEE, com certeza tem algum tema que pode te ajudar com sua carreira e vida pessoal.

Acesse o link [www.youtube.com/oficialciee](https://www.youtube.com/oficialciee) ou scaneie o QRcode.



# EVENTOS CIEE EM MODO VIRTUAL MANTÊM A AGENDA E O SUCESSO

COM MAIS DE UM MILHÃO DE VISUALIZAÇÕES, TV CIEE TRAZ ENCONTRO GRATUITOS DE INTERESSE PARA EMPRESAS, ESTUDANTES E ESCOLAS.



Referência tradicional no debate de temas nacionais, do mundo empresarial e cultural, do terceiro e na orientação a estudantes, entre outros, o CIEE se reinventou durante a pandemia. Com aumento de atividades, as dificuldades inerentes ao trabalho remoto e o obstáculo do distanciamento social, a equipe de relações públicas conseguiu a façanha de realizar mais de 147 eventos virtuais gratuitos, no período de abril de 2020 a abril de 2021. Resultado? Manteve a qualidade e a atratividade da agenda de eventos, comprovadas pelos 1.131.913 acessos que registra nesses doze meses.

O número de convidados dá a dimensão do tamanho do desafio: 573 personalidades, referências nos respectivos campos de atuação participaram de encontros de vários formatos, como webinars, encontros literários, palestras em feiras e festivais sobre os mais variados temas, sem contar os eventos internos. “Normalmente convidamos os palestrantes pelas redes sociais”, explica **Paula Simoni**, responsável pelo setor de relações públicas e eventos. “A maioria já conhece o CIEE e ficam contentes em participar de ações gratuitas, com conteúdo de interesse para vários públicos.”

Os jovens aprendizes, entretanto, merecem atenção especial na programação, com uma semana inteira de palestras sobre soft e hard skills, perspectivas de carreira, posturas profissionais, educação financeira



e outros. Com isso e com a participação em outros eventos, eles têm acesso a novos conhecimentos, que acabam por reforçar a capacitação teórica ministrada pelo CIEE em paralelo ao treinamento prático nas empresas – capacitação que passou a ser remota, em razão da pandemia.

Para dar ideia do nível da colaboração dos palestrantes, Paula cita alguns deles, apenas para ilustrar e correndo o risco de cometer injustiças em razão da limitação do espaço para esta matéria. Do jornalismo e televisão: Carioca, Carlos Nascimento, Carlos Alberto Sardenberg, Milton Jung, Renata Loures, Nick Marone. Da diplomacia: Filippo La Rosa, cônsul geral da Itália. Do empresariado: Luiza Helena Trajano, do Magalu. Da política:

Aldo Rebelo, ex-ministro, Paulo Serra, prefeito de Santo André, e Fabricio Cobra Arbex, secretário municipal de gestão de São Paulo. Do direito: advogado Rodrigo Mudrovitsch, representante brasileiro na Comissão de Direitos Humanos da OEA. Celebridade: Luiza Brunet.

[1] Os cinco temas de maior sucesso comprovam a penetração da TV CIEE (que transmite os eventos ao vivo ou em gravação pelo Portal da entidade e pelo canal no Youtube) entre os jovens. São eles: aprendizagem, educação, empregabilidade, estágio e profissões. Na sequência, a **REVISTA DO CIEE | EMPRESAS** traz a cobertura da apresentação da série *Profissões* dedicada à enfermagem. ☒



## CINCO CAMPEÕES DE ACESSOS

» **Esquenta Maratona de Vagas CIEE em 18/2/2021**  
**42.462 visualizações**

» **Lançamento do curso de história Cidadania passo a passo, com o jornalista e historiador Heródoto Barbeiro em 10/2/2021**  
**29.950 visualizações**

» **Trago sua vaga amada em 2021/ Sessão: Dinheiro no bolso em 21/1/2021**  
**28.859 visualizações**

» **Plantão CIEE Update/Maratona de Vagas CIEE em 22/2/2021**  
**27.804 visualizações**

» **Prevenção combinada às Infecções sexualmente transmissíveis (ISTs/Aids) em 12/3/2021**  
**25.532 visualizações**



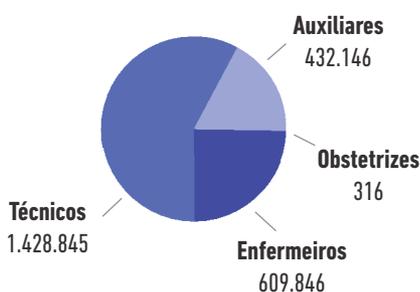
# ENFERMAGEM: DESTAQUE NA LUTA CONTRA PANDEMIA

NA LINHA DE FRENTE DO COMBATE À COVID-19, OS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM TÊM DESEMPENHO EXEMPLAR, POIS ESTÃO SUPERANDO OBSTÁCULOS PARA DEFENDER VIDAS, ESFORÇO A SER RECONHECIDO NO FUTURO, COM A CRIAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Jornada de trabalho dupla, contato direto com situações que abalam o emocional, falta de equipamentos para proteção pessoal e para atendimento aos casos graves, agressões por parentes de pacientes à espera de atendimento, medo de contaminar a família. Esses são apenas alguns dos impactos que afetaram a grande maioria dos 2,5 milhões de profissionais de enfermagem – entre os quais 85% são mulheres –, número que corresponde à metade dos trabalhadores na saúde.

Enfermeiros, auxiliares, técnicos e obstetrias formam um dos pilares do sistema de saúde. No relatório *Situação da enfermagem no mundo 2020*, a Organização Mun-

## PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM: 50% DA FORÇA DE TRABALHO NA SAÚDE



**Total: 2.471.153**

Fonte: Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), março/2021.

dial de Saúde (OMS) soma-se às entidades que reconhecem tal status e pontua que a pandemia coloca à prova a preparação da categoria para emergências e a capacidade de resposta. Resposta essa que conquistou a admiração e o respeito de milhões de pessoas ao redor do mundo, diante da atuação acima do dever – podemos assim dizer, sem exagero – das equipes médicas que se dobraram no atendimento aos infectados pela covid-19.

O preço de tal dedicação, entretanto, foi alto. “A pandemia acelerou o processo de sobrecarga emocional para todos da área de saúde, e ainda mais para a enfermagem”, diz James Francisco Santos, presidente do

## ▶ SUCESSÃO DE MEDOS



➤ Agora, para ajudar todos os profissionais de saúde, precisamos cuidar da questão psicológica e emocional.



“No início da pandemia, era enorme o medo da exposição porque desconhecíamos como se dava o contágio. Vários profissionais foram acometidos pela doença, tivemos óbitos, sofremos com a preocupação de nos contaminar e passar a doença para nossos familiares (comum a 90% dos entrevistados na pesquisa da Unoeste). Com o agravamento da pandemia, piorou a situação pela escassez de subsídios, de materiais e os equipamentos necessários para a nossa proteção. Transcorrido um ano, entendemos melhor o contexto e tentamos prover melhores cuidados, mas esse tipo de risco é inerente à profissão. Foi nossa escolha”.

» **Alexis Aredes**, enfermeiro, presidente da Sociedade Brasileira de Enfermagem (Sobragen), especialista em administração hospitalar e gestão em saúde pela FGV e diretor de equipe multifuncional, o que o coloca à frente da batalha contra o vírus.

## IMPACTOS DA PANDEMIA NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

### » CAUSAS



Alto risco de contaminação de COVID-19 no ambiente de trabalho



Perda de contato com suas redes de apoio como amigos e família



Longas horas e sobrecarga de trabalho

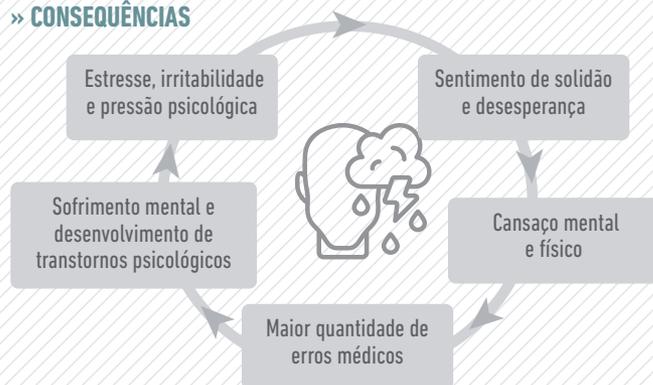


Falta de EPIs e precária infraestrutura de atendimento



Dificuldade para estabelecer medidas de autocuidado

### » CONSEQUÊNCIAS



Fonte: InformaSus/Universidade Federal de São Carlos

Conselho Regional de Enfermagem no Estado de São Paulo (Coren-SP), que conta com 630 mil inscritos. Essa situação levou a entidade a criar o programa *Cuidando de quem cuida*, para dar apoio psicológico, entre outras ações voltadas à saúde mental.

Sondagem realizada em conjunto com a Universidade do Oeste Paulista (Unoeste) e divulgada no final de 2020 aponta que 87% dos profissionais pesquisados em todo o estado, afirmam ter sintomas da síndrome de burnout (condição de alto estresse, que compromete até a capacidade de lidar com afazeres cotidianos). Santos faz uma reivindicação, que merece ser lembrada depois passada a crise sanitária: “Nossa socie-



➤ **James Francisco Santos:** apoio online para superar o impacto da pandemia sobre a saúde

dade valoriza forte o médico, mas na pandemia percebeu o quanto é importante o profissional de enfermagem. A valorização se mostra grande, e não queremos que termine. Entendemos que deve ser perpetuada no pós-crise.” ⊗



#### » SAIBA MAIS

Extraído de webinar **CIEE – Ciclo Profissões/O futuro da enfermagem no Brasil**, com íntegra disponível no Canal Youtube do CIEE e com interessantes depoimentos dos profissionais citados na matéria

## SEM ABRAÇO DA FILHA



“Quando começou a pandemia, a cada hora havia protocolo diferente, e não podia ser de outra forma porque o inimigo era totalmente desconhecido. Como coordenadora, eu me pressionava com questões como o que fazer para instruir o meu colaborador e ir além do aspecto profissional, por exemplo, de como agir em relação à família, inclusive a minha. Eu chegava em casa – onde tive suporte, mas muitos não tiveram – e era obrigada a afastar minha filha, que corria para me abraçar. Hoje, o que sobressai é o cansaço, do corpo e da mente. Todos estamos exaustos. A saída é procurar deixar o ambiente do hospital no hospital, e aproveitar as nossas poucas horas com a família”.

➤ **Fernanda Medeiros**, ex-estagiária CIEE, pós-graduada em administração hospitalar, coordenadora de enfermagem na Unidade Ibirapuera do Hospital Albert Einstein, em São Paulo/SP.



➤ “No início da pandemia, o sentimento de medo prevalecia; hoje, o grande vilão é o cansaço”.

## PASQUAL BARRETTI

» REITOR DA UNESP

# Disposição firme em tempos imprevisíveis

AOS DESAFIOS DE GERIR UMA UNIVERSIDADE COM CAMPI INSTALADOS EM 24 CIDADES SOMA-SE A DIFICULDADE DE PLANEJAR AÇÕES E ADMINISTRAR FINANÇAS SOB A PRESSÃO DAS INCERTEZAS GERADAS PELA CRISE DO NOVO CORONAVÍRUS.

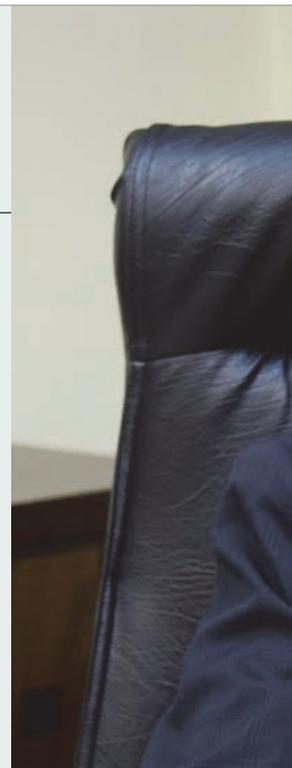
Muitos daqueles que não pertencem à nobre classe dos profissionais de saúde, em particular a dos médicos, admiram a dedicação deles, evidente principalmente nestes difíceis tempos de pandemia. Muitas manifestações de reconhecimento a esses profissionais vêm se tornando cada vez mais frequentes, com toda razão. Mais desafiador ainda, num momento de forte crise, deve ser exercer a medicina e, ainda, gerir uma instituição do porte da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp), presente em 24 cidades do estado de São Paulo, atendendo quase 54 mil alunos e mantendo perto de 8,3 mil servidores.

À frente da reitoria da Unesp desde janeiro deste ano, o médico Pasqual Barretti conta como concilia a carreira de sucesso – que completa 40 anos – e o que definiu em seu discurso de posse como o seu maior desafio profissional: comandar uma das três grandes universidades que garantem a São Paulo uma posição de ponta na educação superior brasileira, com destaque em rankings internacionais de qualidade de ensino. Em entrevista exclusiva para a **REVISTA DO CIEE | EMPRESAS**, dimensiona, em especial, os principais aspectos de gerir uma instituição desse porte em tempos imprevisíveis de covid-19 e relata a satisfação em constatar a conjunção de objetivos da universidade e do CIEE em prol do bem-comum.

**Por que, como afirmou em sua posse, considera que assumir a reitoria é o seu maior desafio profissional, sendo que já teve outros cargos de gestão em paralelo ao exercício da medicina?**

Por dois motivos. O primeiro é simples. Estou completando 40 anos de profissão e a gente se habitua a ser médico e, assim, não é mais possível desincorporar a figura profissional da pessoal. Então, já estou habituado aos desafios que a carreira normalmente traz. Em segundo lugar, sempre trabalhei em duas frentes, na de médico e na de gestor, em especial em 2001, quando assumi o cargo de superintendente do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Botucatu da Unesp. Na minha posse como reitor, fiz aquela afirmação porque estamos vivendo uma época de pandemia, tivemos um processo eleitoral bastante disputado e vivemos da arrecadação do ICMS, imposto sensível às variações da economia. Portanto, é uma conjunção de desafios e, além disso, continuo sendo médico.

**Em meio à pandemia, como é gerir uma instituição do porte da Unesp, com unidades distribuídas em todo o estado de São Paulo?**





**“NÃO DEFENDEMOS A SUBSTITUIÇÃO DE AULAS PRESENCIAIS PELAS REMOTAS, MAS COMPREENDEMOS A NOVA MODALIDADE COMO UMA POSSIBILIDADE DE INTERDISCIPLINARIDADE, A EXEMPLO DO QUE JÁ OCORRE NAS MELHORES UNIVERSIDADES DO MUNDO.”**

[1]

O desafio fica maior e mais importante principalmente em relação aos recursos para enfrentar a pandemia. Para isso, recebemos um orçamento de dois milhões de reais e, então, precisamos fazer milagres com esse valor, que corresponde a menos de 0,1% do orçamento total da Unesp. Com 100 mil, conseguimos viabilizar o primeiro centro de sequenciamento das variantes de coronavírus no interior de São Paulo. Também estruturamos um comitê covid para cuidar de grandes estudos, incluindo as variantes do vírus. Enfim, mesmo com poucos recursos, estamos possibilitando condições de biossegurança à nossa comunidade, fazendo ensino e pesquisa e trabalhando para realizar o que é possível nessas condições atípicas e deixar um legado positivo, incluindo a contratação de três médicos, 12 enfermeiros e 21 psicólogos.

#### **Por que a decisão de ampliar essa equipe de profissionais?**

A situação de vulnerabilidade social aumentou por conta da insegurança geral. Tínhamos poucos psicólogos, e eles são extremamente importantes porque o sofrimento mental em época de pandemia afeta a todos e, no nosso caso, principalmente os alunos.

Já em maio de 2020 (*cerca de dois meses do primeiro caso registrado da covid-19*), constatamos o aumento da procura por esses profissionais. Muitos passam por estresse, uma doença terrível, por isso queremos dar o mínimo de suporte e conforto com o teleatendimento por parte dos psicólogos porque muitos alunos estão precisando de atendimento e não tanto de orientação.

#### **Qual o apoio dado aos alunos para a fase de ensino remoto?**

Outra ação – não dentro dessa rubrica, mas que partiu da pró-reitoria de graduação – efetivou a compra de mil computadores que serão utilizados por alunos mais vulneráveis, dependentes de auxílios estudantil e de alimentação. Eles são cuidados pela Unesp e, com esse recurso, terão oportunidade de interagir com o mundo, além de frequentar remotamente seus cursos. É um investimento de grande valor agregado, já que esses computadores poderão ser usados ao longo dos próximos anos.

#### **Qual, na sua avaliação, será o maior impacto da pandemia?**

O reflexo na arrecadação de ICMS, sem dúvida, da qual vivemos. Temos autonomia

de gestões financeira e orçamentária, e terminamos 2020 com boa perspectiva. No primeiro trimestre, ainda não sentimos grande problema, pois o auxílio emergencial possibilitou a boa arrecadação. Mas, prevejo grandes dificuldades em relação ao que receberemos de ICMS em abril, maio e junho. Precisaremos de habilidade na execução orçamentária para não deixar de cumprir compromissos obrigatórios, como pagamento de salários e 13°. Estamos assegurando os direitos dos trabalhadores, mas temos que ter muita parcimônia neste segundo trimestre, que será o primeiro de grande impacto.

Esse, somado ao de sofrimento mental que já citei, são os dois impactos maiores em função da imprevisibilidade. Fica muito difícil fazer qualquer tipo de planejamento quando o imprevisível permanece a cada dia. O impacto financeiro assusta muito, mas a maior facilidade de comunicação permitida pelos meios tecnológicos diminui os custos. Vamos fazer um balanço quando o pico da crise passar para talvez errar menos.

**As decisões talvez sejam mais complexas por conta da descentralização física da Unesp. Nesse sentido, quais**

**seriam os pontos negativos e positivos dessa característica da universidade?**

Começando pelos positivos, a capilarização pelas várias regiões do estado de São Paulo é um modelo ímpar, muito parecido com o modelo de gestão da Universidade da Califórnia, que inspirou o da Unesp. Ganha muita importância, principalmente em decorrência da interação com as comunidades. Imagine, por exemplo, impressionante quantidade de médicos por número de habitantes que existe em Botucatu. Acho que não há no mundo uma relação como essa. Além disso, o orçamento da Unesp é maior do que o do município e isso gera uma interação muito grande com o poder público e as comunidades locais, transformando a realidade e trazendo empregos e oportunidades.

**Como é a relação da universidade com as comunidades onde está inserida?**

Extremamente benéfica. Tenho vários exemplos e poderia falar a respeito disso por horas...Em Botucatu, por exemplo, temos dois prontos-socorros para adultos e um infantil em parceria com o município, que financia 50%, e ainda temos nossos centros de saúde-escola, que são unidades de atenção básica. Para se ter ideia, 25% da população é atendida por eles. Então, propiciar o desenvolvimento regional é uma das grandezas da Unesp. Em Araraquara, o hemocentro produz hemoderivados de qualidade que suprem toda a região. Ainda nesse município, houve um planejamento público elaborado por professores de ciências e letras da nossa instituição. Há vários

exemplos... São João da Boa Vista tem agora professores altamente qualificados com o nosso primeiro curso de engenharia aeronáutica. Isso sem falar em outros projetos com comunidades carentes.

**E quanto às dificuldades geradas pela descentralização?**

Ao longo dos 45 anos da Unesp, acredito que o maior desafio tenha sido criar uma identidade própria, o que já está superado. Hoje, somos uma instituição forte em diferentes localidades. Nossa presença aumentou muito com a expansão de vagas, levando a instituição a Dracena, Sorocaba e Registro, o que ampliou a visibilidade, e está se superando a cada dia. Temos subido nos rankings universitários e desenvolvemos, no momento, mais de 110 projetos de pesquisas em rede. Mas, claro, temos dificuldades, principalmente em função da pandemia.

**Em especial, como o isolamento provocado pela covid-19 afetou a reitoria?**

Não posso visitar as unidades e, assim, antecipar possíveis questões que afetem a estratégia de gestão. Muita coisa depende da reitoria, porque ainda temos um modelo centralizado, mas estou tentando mudar isso. Ainda não deu tempo de trabalhar com a corresponsabilidade, já que mal completei 100 dias como reitor. Mas não tenho perfil para baixar *pacotes*. Valorizo a autonomia dos gestores locais. De toda forma, a tecnologia tem facilitado muito e levado nossa presença virtual a encontros importantes, como a reunião com a Secretaria de

Saúde de Jaboticabal, para falarmos da importância da vacinação das equipes da Faculdade de Veterinária localizada no município. Os alunos residentes desse curso foram para a linha de frente do combate à covid-19. Fica muito mais fácil lidar com as dificuldades quando há boa interlocução para diminuí-las.

**Como os alunos se adaptaram ao ensino on-line?**

Essa é uma discussão grande na universidade, no Brasil e também no âmbito internacional. Há diferentes avaliações, indicando que algumas instituições se adaptaram muito bem, outras não. De maneira geral, na Unesp essa modalidade superou o que a gente imaginava, mas não podemos viver de impressões. Estamos fazendo um estudo pormenorizado com parâmetros para definir o que foi positivo e negativo. A primeira detecção foi a desigualdade pelo fato de muitos estudantes não terem um bom computador, mas ainda não temos dados sobre o rendimento escolar. Tudo sugere que o ensino remoto vem funcionando bem, mas traz alguns problemas, como o atraso do calendário escolar e da segunda fase do vestibular, que ainda não ocorreu.

**Como avalia a diferença entre as aulas remotas e presenciais?**

Não defendemos a substituição de aulas presenciais pelas remotas, mas compreendemos a nova modalidade como uma possibilidade de interdisciplinaridade. Por exemplo, uma situação que não ocorreria antes seria um estudante de medicina assistir a

**“COM O CIEE, SINTO QUE É COMO SE FALÁSSEMOS COM PESSOAS DA PRÓPRIA UNESP E, ASSIM, NOSSA PARCERIA DEVE IR ALÉM DOS PROGRAMAS DE ESTÁGIO. TEMOS MUITO O QUE APRENDER UNS COM OS OUTROS. O CIEE É UMA GRANDE ENTIDADE, QUE MERECE NOSSO RESPEITO.”**



[1]

[1] Divulgação

uma aula de filosofia ou um de engenharia participar de uma classe de ciências humanas. Por meio de aulas remotas, essa possibilidade se tornaria concreta. Isso já acontece nas melhores universidades e nossa proposta de interdisciplinaridade vai justamente ao encontro do que é proposto por essas instituições, para que todos os alunos de qualquer formação tenham acesso a aulas de qualquer área. Podemos organizar de forma que valha créditos e, assim, estimular que o conhecimento não fique restrito.

### **No contexto pós-pandêmico, acredita na prevalência do ensino híbrido?**

Acho que não, pelo menos aqui. Entendemos que é híbrido não porque divide a administração do conteúdo em metade presencial e metade online, mas sim porque mistura as duas modalidades. Obviamente, é um formato que funciona para melhorar a graduação e a pós-graduação, já que nunca seremos novamente como em 2019. Não podemos achar que o vírus vai embora. Será endêmico, vamos ter que nos vacinar todo ano e a aglomeração no ambiente universitário, pelo menos em reuniões colegiadas, não ocorrerá. Mas, de outra parte, não gosto de diretrizes rígidas e, se um determinado curso optar pelo ensino híbrido e a comunidade local estiver de acordo, então tudo bem.

### **Como a relação professor-aluno se estabelece nessa modalidade?**

Não temos como substituir a presença física. É fundamental para o aprendizado. Outra relação muito importante é a relação aluno-aluno, o coleguismo e solidariedade em um ajudar o outro, estudar juntos e ir até o professor tirar dúvidas. Esse ambiente de cooperação, as amizades, tudo isso é insubstituível.

### **Como avalia a parceria da Unesp com o CIEE?**

Sempre vimos o CIEE desenvolver um trabalho brilhante com os estágios. Em breve, devemos formalizar uma parceria para ampliar o número de alunos da Unesp como estagiários. Mas, agora, estou tendo contato com um outro lado da instituição, que é o beneficente. Os objetivos são muito semelhantes, nesse sentido, aos da nossa carta-pro-



## **UMA UNIVERSIDADE QUE ALIA ENSINO COM SERVIÇOS SOCIAIS**

**A** Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, a Unesp, é reconhecida pela competência com que executa o tripé provedor de uma instituição universitária: ensino, pesquisa e extensão universitária. Criada em 1976 com a difícil missão de congregar diferentes institutos isolados de ensino superior dispersos pelo interior do estado de São Paulo, a Unesp, hoje, é uma gigante com identidade própria, presente em 24 cidades, onde estão distribuídos 29 faculdades e/ou institutos, três colégios técnicos, três hospitais veterinários e 30 bibliotecas, além de manter a Fundação Editora Unesp.

Esses são apenas alguns dos ramos que compõem o imenso corpo da universidade, onde estão cerca de 54 mil alunos e 8,3 mil servidores. Desses últimos, mais de três mil são docentes, 98,7% deles com PhD. No momento, são desenvolvidos mais de 110 projetos de pesquisas em rede, em todas as grandes áreas do conhecimento (biológicas, exatas e humanidades), direcionados à pandemia da covid-19. Em 2019, de acordo com os últimos dados divulgados, foram publicados cerca de três mil artigos em revistas científicas. Na área de programas de extensão, há diferentes iniciativas, entre elas a Universidade Aberta à Terceira Idade (Unati).

Contudo se, por um lado, a instituição se destaca por esses aspectos, também ganha relevância os serviços sociais que presta. Exemplos são os 21 centros de atendimento odontológico que mantém, além do trabalho de permanência estudantil que realiza com os jovens mais vulneráveis. A instituição fornece auxílios em diferentes frentes, entre eles quase 4,5 mil auxílios na modalidade alimentação e aproximadamente 1,2 mil nas modalidades aluguel e moradia.

grama. Sinto que é como se falássemos com pessoas da própria Unesp e, assim, nossa parceria deve ir além dos programas de estágio. Temos muito o que aprender uns com os outros, e estamos entusiasmados. O CIEE é uma grande entidade, que merece nosso respeito.

### **Qual mensagem final gostaria de registrar?**

Acho fundamental comentar a importância atual da universidade na vida das pessoas, que se aproximaram mais ao entender que o mundo acadêmico busca solução para o grande problema da pandemia por meio da

pesquisa, principalmente. Além disso, a universidade tem a percepção da sua importância estratégica para o posicionamento público na defesa da ciência. Vivemos uma crise de conhecimento, sob ataques de fake news. A universidade tem que se pautar pela verdade, e defender a vacina e a ciência. Não aceitamos a defesa dos tratamentos precoces. As três universidades públicas estaduais paulistas fizeram quatro comunicados em defesa da ciência, da vacina, da autonomia universitária e da liberdade de expressão, porque temos compromisso com ciência, com a vida e com a verdade, assim como tenho certeza de que o CIEE também tem. ⊗

# FORMANDO CIDADÃOS NO MODO VIRTUAL

CIEE UTILIZA TECNOLOGIA PARA MANTER ATENDIMENTO A JOVENS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL.

No início de 2021, os ciclos de encontros dos Espaços de Cidadania do CIEE já haviam começado, quando veio a pandemia e, com ela, a necessidade do distanciamento social, obrigando à suspensão das atividades presenciais nos centros instalados em São Paulo/SP, Manaus/AM, Salvador/BA e Taguatinga, no entorno de Brasília. Com a crise veio o desafio: como continuar a atender os jovens e seus familiares, sem abraços, troca de palavras e outras formas de interação presencial? Na nova situação, como seria possível promover o estreitamento de laços e vínculos, que é um dos grandes objetivos dos espaços?

Mesmo com as dificuldades, persistiu a percepção de que o serviço não poderia ser descontinuado. Isso porque os Espaços de Cidadania oferecem ações e serviços socioassistenciais gratuitos para pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social e pessoal. O objetivo: fortalecer a convivência social e a participação cidadã, além de estimular o retorno ou a permanência na escola e propiciar uma formação geral para o mundo do trabalho. O público-alvo é encaminhado prioritariamente pela rede socioassistencial, em particular pelos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) e Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas).

A saída para não descontinuar o serviço foi realizar encontros virtuais. Para quebrar o gelo entre os 368 adolescentes inscritos nos cinco espaços, no início foram exibidos vídeos gravados em anos anteriores, que comunicaram a leveza, a seriedade e o acolhimento com que as atividades são con-

duzidas nos encontros. Após assistir aos vídeos, os adolescentes estavam mais sorridentes, demonstrando expectativa de fazer novos amigos, adquirir e compartilhar conhecimentos, trocar informações sobre o mundo do trabalho, melhorar a comunicação, desenvolver relações de cooperação, vencer a timidez e trocar afetos.

Durante os encontros, os jovens revelaram como se sentiam em tempo de pandemia: tédio por não ter o que fazer; cansaço de assistir a filmes, navegar nas redes sociais e jogar games. Tornou-se perceptível que as incertezas sobre o futuro, a saudade dos amigos, as mortes e as limitações dos serviços de saúde estão levando a um aumento dos relatos de casos de depressão, automutilação e uso de drogas psicoativas.

Logo nos primeiros encontros os acordos de convivência são pactuados entre os participantes. Na sequência, cada grupo se-

gue o que foi combinado: tratar todos com respeito e empatia; compromisso com os horários; evitar faltar ou comunicar as ausências com antecedência sempre que possível; ouvir opiniões diferentes; não julgar; participar das atividades; manter a atenção e o foco – enfim, todas as habilidades e posturas que criam o clima de confiança e levam à convivência social harmoniosa e solidária entre as pessoas. A avaliação demonstrou que os participantes gostam dos encontros virtuais e, neles, se descobrem como pessoas melhores e “nem percebem o tempo passar”. ☒



» SAIBA MAIS

Para saber mais sobre os **Espaços de Cidadania**, ação filantrópica do CIEE, acessar [www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br).



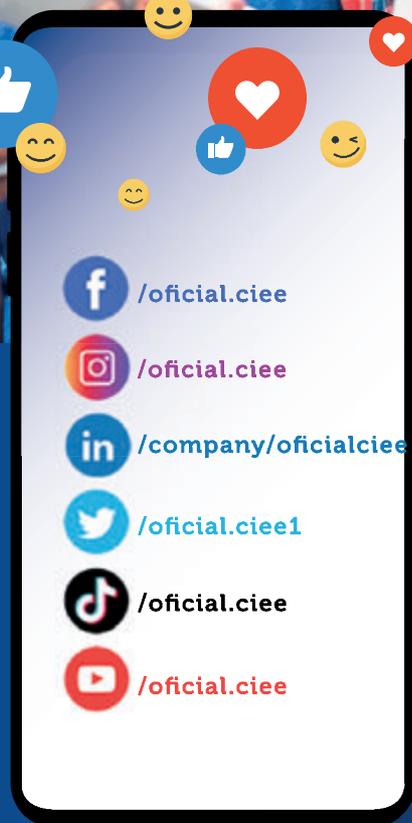
Encontro de jovens realizado online durante a pandemia.

# TODO MUNDO ESTÁ CURTINDO!



**Siga o CIEE nas redes sociais e  
fique atualizado!**

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

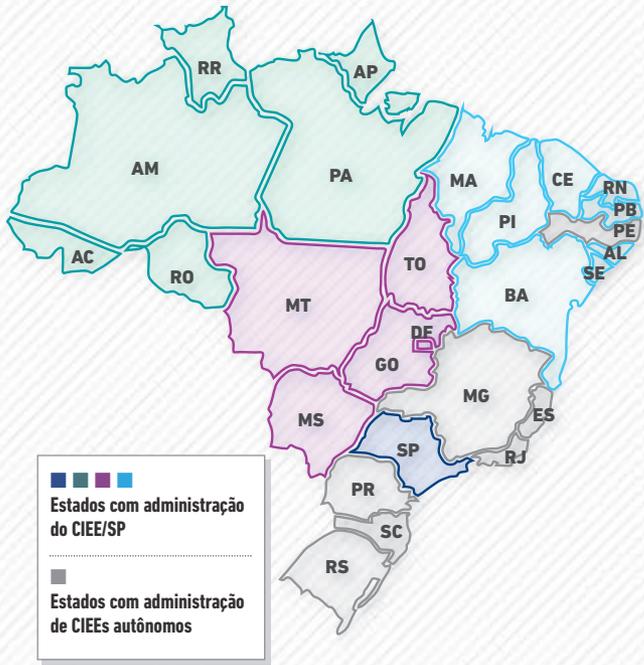


[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)

• Telefone: 3003-2433\*

\* O custo é 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, 8º andar, São Paulo/SP  
**Superintendente: Luiz Gustavo Coppola**

**GERÊNCIA REGIONAL GRANDE SP E CAPITAL**  
(11) 3040 7450 | R. Tabapuã, 445, 8º andar, São Paulo/SP  
**Responsável: Luiz Douglas de Souza**

**GERÊNCIA REGIONAL INTERIOR SP E BH**  
(11) 4583 4480 | R. Vinte e Três de Maio, 38, Vila Vianelo, Jundiaí/SP  
**Responsável: Rosângela Pereira**

- **CIEE Capital (Postos em IEs)**
  - PA Universidade Cruzeiro do Sul/Unicsul - São Miguel
  - PA Uninove - Santo Amaro
  - PA Universidade São Judas
  - PA Unip Marques
- **CIEE Barueri**  
(11) 4134 3600  
R. Benedita Guerra Zendron, 57, VI São João
  - PA Caieiras
  - PA Itapevi

- PA Osasco
- PA Taboão da Serra
- **CIEE Bauri**  
(14) 3104 6000  
R. Virgílio Malta, 10-5, Centro
  - PA Avaré
  - PA Botucatu
  - PA Jaú
  - PA Lins
- **CIEE Campinas**  
(19) 3705 1508  
R. Tiradentes, 195, VI. Itapura

- PA Americana
- PA Hortolândia-Uniesp
- PA Indaiatuba - Faculdade Max Planck
- PA Paulínia
- PA Santa Bárbara d'Oeste
- PA Vinhedo
- **CIEE Belo Horizonte**  
(31) 3347 3978  
R. dos Otoni, 274, Santa Efigênia, Belo Horizonte

**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 Liberdade**  
(11) 3207 4868 | R. Galvão Bueno, 868, Liberdade
- **Polo Paulista**  
Av. Paulista, 1415, 13º andar sala 1301
- **Polo Santo Amaro**  
(11) 5049 1263 | R. Promotor Gabriel Neituzzi Perez, 108, Santo Amaro
- **Polo Tatuapé**  
(11) 2227 2128 | R. Cesário Galeno, 432/448, Tatuapé
- **Polo Vila Mariana**  
(11) 3123 0770 | R. Francisco Cruz, 163, Vila Mariana
- **CIEE Zona Leste/SP**  
(11) 2030 3210 | Av. Dr. Ussiell Cirilo, 204, São Miguel Paulista

**CIEE NACIONAL**

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

**CENTRAIS DE OPERAÇÕES**

**Número único: 3003 2433**

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

**GERÊNCIA REGIONAL NORDESTE**

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

**ALAGOAS**

- **CIEE Maceió**  
(82) 3312 0200  
Av. Mendonça Jr., 1.190, Gruta de Lourdes
- PA Arapiraca

**BAHIA**

- **CIEE Salvador**  
(71) 2108 8901  
Av. Tancredo Neves, 620, Ed. Mundo Plaza, Lj. 158, Térreo, Caminho das Árvores

- **CIEE Camaçari**  
(71) 3622 4848  
R. 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 Juazeiro do Norte
- PA Maracanaú

**MARANHÃO**

- **CIEE São Luís**  
(98) 3194 1000  
R. dos Bicudos, 2, Renascença II
- PA Imperatriz

**PARAÍBA**

- **CIEE João Pessoa**  
(83) 2107 0450  
Av. Monteiro Lobato, 556, Tambaú
- PA Campina Grande

**PIAUI**

- **CIEE Teresina**  
(86) 3194 5800  
Av. Campos Sales, 1.315, Centro
- PA Sobral/CE

**RIO GRANDE DO NORTE**

- **CIEE Natal**  
(84) 3089 7700  
Av. Prudente de Moraes, 6.055, Candelária
- PA Mossoró

**SERGIPE**

- **CIEE Aracaju**  
(79) 3225 4900  
R. Silvío César Leite, 116, Salgado Filho

• **CIEE Franca**  
(16) 3724 3636  
R. Thomaz Gonzaga, 1.627,  
Centro

- PA Batatais–Ceular
- PA Ituverava–FEI

• **CIEE Grande ABC**  
(11) 4228-9310  
R. Alegre, 1.162, Barcelona

• **CIEE Guarulhos**  
R. João Gonçalves, 525, Centro

• **CIEE Itapetininga**  
(15) 3271 3530  
R. Quintino Bocaiúva, 957,  
Centro

• **CIEE Jundiá**  
(11) 4583 4480  
R. Vinte e Três de Maio, 38,  
Vila Vianelo

• **CIEE Marília**  
(14) 3402 0880  
Av. Santo Antônio, 646,  
Alto Cafezal

- PA Ourinhos
- PA Araçatuba
- PA Andradina

• **CIEE Mogi Guaçu**  
(19) 3841 2766  
R. Catanduva, 37,  
Jardim Planalto Verde

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

• **CIEE Piracicaba**  
(19) 3447 7300  
R. Cristiano Cleopath, 336, Centro

- PA Acipi-Associação Comercial e Industrial de Piracicaba
- PA Porto Ferreira
- PA Limeira
- PA Araraquara
- PA São Carlos

• **CIEE Presidente Prudente**  
(18) 3222 9733  
R. Joaquim Nabuco, 849, Centro

- PA Adamantina-Universidade FAI

• **CIEE Ribeirão Preto**  
(16) 3913 1000  
R. Inácio Luiz Pinto, 388, Alto da Boa Vista

- PA Jaboticabal
- PA Sertãozinho

• **CIEE Santos**  
(13) 3229 8919  
Av. Ana Costa, 79, loja, Encruzilhada

• **CIEE São José dos Campos**  
(12) 3904 9990  
R. Cel. João Cursino, 53, Vl. Icarai

- PA Caçapava
- PA Caraguatatuba-Faculdade Módulo
- 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
- PA Olímpia
- PA Votuporanga

• **CIEE Sorocaba**  
(15) 3212 2900  
R. Rui Coelho de Oliveira Fº,  
119, Jardim Faculdade

- PA São Roque

PA Itu-Ceunsp/Centro Universitário Nossa Senhora do Patrocínio - Campus 2

• **CIEE Taubaté**  
(12) 3634 8080  
R. Dr. Pedro Costa, 330, Centro

- PA Lorena-Unisal

## GERÊNCIA REGIONAL CENTRO-OESTE, NORTE E DF

(61) 3701 4800 | EQSW 304/ 504, Lote 2, Ed. Atrium, Setor Sudoeste, Brasília/DF  
Responsável: Cláudio Rodrigo de Oliveira

### CENTRO- OESTE GOIÁS

• **CIEE Goiânia**  
(62) 4005 0750  
R. Três, 1.245, Qd 81, Lote 12,  
Centro

- PA Anápolis
- PA Rio Verde
- PA Caldas Novas

### MATO GROSSO

• **CIEE Cuiabá**  
(65) 2121 2450  
Avenida Mato Grosso, 226,  
Centro Norte

- PA Rondonópolis
- PA Sinop

### MATO GROSSO DO SUL

• **CIEE Campo Grande**  
(67) 3318 0400  
R. Rio Grande do Sul, 210/220,  
Jardim dos Estados

- PA Dourados
- PA Três Lagoas

### NORTE AMAZONAS

• **CIEE Manaus**  
(92) 2101 4274  
R. Paxiúbas, 215, Cj. Kysisia,  
Bairro Dom Pedro

- PA Boa Vista/RR

### PARÁ

• **CIEE Belém**  
(91) 3202 1450  
R. dos Mundurucus, 2.710,  
Cremação

- PA Marabá
- PA Santarém
- PA Macapá/AP

### RONDÔNIA

• **CIEE Porto Velho**  
(69) 2182 0440  
Av. Calama, 2.472, Sls. 1 e 3,  
1º andar, São João Bosco

- PA Cacoal
- PA Rio Branco/AC
- PA Ji-Paraná

### DISTRITO FEDERAL

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

- PA Brasília – UNB
- PA Taguatinga–UCB
- PA Uniceub
- PA Palmas
- 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 Alvinho  
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,  
St. 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

# POR FALAR EM CAUSAS SOCIAIS...

A solidariedade e a diversidade ganharam tal relevância que mereceram a manchete de primeira página da edição do domingo 2 de maio – a mais importante da semana – do influente jornal Estadão. No cenário pandêmico, o país vê um movimento inédito de empresas doando bilhões para financiar remédios e equipamentos médicos em falta nos hospitais com pacientes de covid-19 em filas de espera à porta das enfermarias superlotadas. Também se multiplicam notícias sobre doações de toneladas de alimentos aos mais vulneráveis, além de computadores, tablets e chips para permitir que professores e alunos compensem o fechamento das escolas com aulas à distância.



... a pandemia gerou uma corrente de solidariedade, da qual o **CIEE** fez parte com a **doação de mais de 63 toneladas de alimentos**, distribuídos em parceria com a rede de assistência social, volume resultante da decisão de dobrar o total arrecadado por contribuições de terceiros.

... além das doações, os empresários cada vez mais vêm a público defender não só o apoio às causas sociais – fundamental num país de tanta desigualdade e com desemprego em alta –, entre as quais passou a ser incluída a diversidade racial, de gênero, educacional, em seus vários aspectos.

... a vertente das políticas inclusivas (internas e externas) é encarada cada vez mais como item prioritário no planejamento estratégico e destaque na missão e nos valores corporativos. Confira alguns depoimentos registrados na reportagem do Estadão.



... **Walter Schalka**, presidente da **Suzano**: *Ficou claro, enfim, que ganhar eficiência e produtividade só dentro da empresa não basta. E que não teremos uma sociedade justa se não olharmos para os problemas sociais e estruturais do país.*



... o Grupo **Mulheres do Brasil**, presidido por **Luiza Helena Trajano** (também líder do movimento **Unidos pela Vacina**), defende presença maior da mulher em cargos de liderança e maior igualdade racial nas empresas. Aliás, o Magazine Luiza lançou um programa para contratar trainees negros, logo seguido por outras empresas.

... o **CIEE** também participar do estímulo à diversidade, incentivando empresas parceiras a participar do programa **Inclui CIEE**, contratando estagiários, aprendizes e celetistas dos segmentos que sofrem discriminação no mercado de trabalho.



... **Juliana Azevedo**, presidente da operação brasileira da **Procter & Gamble**: *Não basta você não ser racista, tem de ser antirracista. (...) A pandemia acelerou a consciência de que a responsabilidade de uma empresa não é só funcional e adotar causas sociais é um caminho que não tem volta.*



... **Leandro Camilo**, sócio da **PwC**: *os movimentos de diversidade refletem uma exigência da sociedade, que consome produtos e serviços. As empresas estão começando a entender que fazem parte não só dos problemas, mas principalmente das potenciais soluções.*

... **João Paulo Ferreira**, presidente da **Natura AL**: *Não há, e não pode haver, retrocesso na pauta das causas sociais. Os consumidores estão cada vez mais conscientes e atentos a companhias que alinham prática a seus discursos – e também cobram que as empresas se posicionem cada vez mais. É preciso honrar a diversidade.*



... **Fernando Modé**, presidente do Grupo **Boticário**: *A gente acredita que a diversidade é o único caminho para a real inovação. As perspectivas de diferentes vivências tornam as entregas mais completas. ⊗*



Telefone de  
Atendimento do

**CIEE**  
**3003-2433**

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



CENTRO DE  
INTEGRAÇÃO  
EMPRESA-ESCOLA

[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)

Siga o CIEE nas redes sociais





**Transformando  
Vidas  
Construindo  
Futuros**

# **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)

**[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)**

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

