

PARA NÃO DORMIR NO PONTO

Empresas parecem não estar atentas às cotas de aprendizes

Nem só de trainees e estagiários vivem as expectativas das empresas em atrair, formar e reter mão de obra jovem. Um outro caminho, previsto em lei, é a contratação de aprendizes. Dados do Ministério do Trabalho afirmam que, do total de vagas que deveriam ser abertas para aprendizes no Brasil, apenas 18,64% foram de fato criadas. Desde 2000, a Lei do Aprendiz (10.097) determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem jovens entre 14 e 24 anos para capacitação, a partir de uma cota de aprendizes entre 5% e 15% do número de colaboradores qualificados por estabelecimento - é facultativa a contratação pelas microempresas e empresas de pequeno porte. Contando com o estímulo de incentivos fiscais, os programas de aprendizagem incluem duas ações: capacitação prática nas empresas e treinamentos teóricos na área de atuação das organizações, realizados por entidades qualificadoras, responsáveis pela certificação. Para a gerente do programa Aprendiz Legal, do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Sylvana Rocha, a baixa adesão ao programa está fundamentada na falta de informação e de conscientização por parte dos empresários sobre os benefícios que o esse programa pode trazer para empresas, para os jovens,

para as famílias e para a sociedade como um todo.

Entre os benefícios de contratar aprendizes, segundo Sylvana, estão a oportunidade de formar profissionais qualificados que poderão compor o quadro de colaboradores, afinados com a cultura e os princípios da empresa; descobrir novos talentos; e poder promover uma mudança social, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens aprendizes; além de obter incentivos fiscais e tributários. "Para o jovem, a Lei oferece a possibilidade de inserção social, de conquista da autoestima por meio do trabalho e exercício da cidadania plena",



Mencaci, do Nube: organizações devem estar preparadas

destaca. Atualmente, o CIEE possui 25 mil aprendizes em âmbito nacional em mais de 5 mil empresas.

O presidente do Núcleo Brasileiro de Estágios (Nube), Carlos Henrique Mencaci, alerta que as organizações precisam estar, no entanto, bem preparadas antes de recrutar os aprendizes.

"O principal desafio é ter o espaço adequado para esses jovens dentro da empresa, ou seja, ter atividades e chefias que despertem interesse, estimulem a busca por novos conhecimentos e competências, motivem para o trabalho e o estudo, e incentivem os estudantes a procurar um crescimento mediante um comprometimento profissional.

CUIDADO NECESSÁRIO

Quando o assunto é cotas, o mundo corporativo volta toda sua atenção para o número de vagas destinadas a deficientes. Segundo especialistas ouvidos por MELHOR, trata-se de um erro, além de acreditar que a fiscalização incide apenas sobre a contratação desse público. Eles alertam sobre a necessidade de recrutar os jovens aprendizes, o que também está previsto na CLT, por meio do artigo 429. A multa para as empresas que não cumprirem esse dispositivo é de pouco mais de 400 reais por aprendiz não contratado. Para as empresas interessadas nesses jovens talentos e que não sabem se se encaixam no perfil das que devem contratá-los, ou se as funções que oferecem se enquadram na lei, vale uma consulta à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).