

Gestão Educacional

Por que todos querem ser trainees

Notícia disponibilizada no Portal www.cmconsultoria.com.br às 08:01 hs.

19/07/2011 - Bons salários, chance de crescimento e experiência profissional levam milhares de jovens a participar de exaustivos e difíceis processos de seleção para iniciar a carreira em grandes empresas.

João Loes e Paula Rocha

Entre os meses de julho e setembro, milhares de jovens brasileiros devem se inscrever em processos seletivos que podem definir seu futuro profissional. Sonho de muitos universitários recém-formados, os programas de treinamento das principais empresas do Brasil atraem um número cada vez maior de candidatos. Segundo levantamento realizado pela Cia de Talentos, consultoria especializada no recrutamento de jovens profissionais, o total de inscritos nos programas organizados por eles em 2010 variou de três mil a 49 mil, dependendo da empresa, contabilizando uma média de dois mil candidatos por vaga. Só a Ambev, cervejaria líder na América Latina, recebeu no ano passado 72 mil currículos de estudantes egressos do ensino superior. Desses, apenas 22 foram aprovados, o que representa mais de 3,2 mil candidatos por vaga. Para efeito de comparação, na Universidade Estadual Paulista (Unesp), o curso de medicina, um dos mais concorridos do País, teve em 2011 a relação de 128 candidatos por vaga.

A acirrada disputa pelos cargos de trainee das grandes empresas pode ser justificada pelo salário oferecido a esses funcionários (entre R\$ 4 mil e R\$ 5 mil), valor acima da média nacional no caso de iniciantes. Outras vantagens, porém, contribuem para a alta procura pelas vagas de treinamento. "O programa de trainee é a melhor porta de entrada para o mercado de trabalho", afirma Noely David, supervisora de processos especiais do Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee). "Esses jovens já entram nas empresas valorizados, pois passaram por processos seletivos muito rigorosos." A seleção de um trainee dura em média cinco meses. Nesse período, os candidatos têm de enfrentar uma maratona de provas, que começa pela seleção de currículos. Depois há a etapa dos testes online, nos quais são avaliados conhecimentos gerais, raciocínio lógico e línguas, geralmente português e inglês. Os que passam dessa fase são chamados para dinâmicas de grupo e, por fim, para a entrevista com líderes ou até mesmo com diretores das empresas.

O jovem Felipe Santiago, 25 anos, conhece esse roteiro ao mesmo tempo exaustivo e estimulante. Ele foi um dos 22 trainees selecionados pela Ambev no início de 2011. No último ano da graduação em propaganda e marketing pela ESPM, conciliava os estudos e a realização de seu projeto de conclusão de curso com o trabalho como analista de marketing de uma grande empresa e a preparação para as provas da cervejaria. "Foi puxado, mas ser aprovado foi a maior emoção da minha vida", diz. Logo que entrou na Ambev, Santiago conheceu diversos departamentos da companhia, como produção, logística e corporativo. No quinto mês de treinamento, decidiu, junto com o RH, que vendas seria sua área de interesse, e passou a atuar nesse segmento. Agora ele se prepara para uma viagem a St. Louis, no Missouri (EUA), onde trainees da Ambev de várias partes do mundo vão se encontrar para assistir a palestras, participar de debates e estabelecer contatos. "Quero crescer com consistência e um dia chegar a um cargo de liderança", diz Santiago.

A recompensa para quem se dedica à seleção e aos programas de treinamento é exatamente essa, conquistar um posto gerencial. "Os processos seletivos para trainees não são baratos, envolvem investimentos em divulgação, seleção e na preparação dos profissionais", explica a headhunter Manoela Costa, gerente da [Page Talent](#), unidade da [Page Personnel](#) que faz recrutamento de estagiários e trainees. "É um dos objetivos dos programas é formar os futuros líderes dessas empresas." Caso dos presidentes das indústrias Rhodia do Brasil e Dana América do Sul, e do CEO da Chemtech, prestadora de serviços de engenharia. Os três entraram como estagiários, passaram pelo cargo de trainees, e em pouco tempo foram galgando posições até chegar ao topo na companhia em que começaram. "A empresa é como um time de futebol que investe em suas bases", diz Harro Burmann, presidente da Dana. "Trazer um talento custa muito dinheiro. Formar um e retê-lo é melhor e mais garantido."

Tal filosofia é compartilhada pela maioria das grandes empresas do País. Os trainees da ALL Logística, por exemplo, são contratados com o intuito de se tornarem líderes em 12 meses, tempo de duração do treinamento. A advogada Nathalia Paschoalli, 25 anos, colhe os frutos dessa rápida ascensão. Formada em direito pela Universidade Estadual de Londrina, ela prestou cerca de dez processos seletivos para trainee em 2008, mas não passou em nenhum. No ano seguinte, decidiu concorrer apenas para as empresas com as quais realmente se identificava, e entrou na ALL no início de 2010. Um ano depois, assumiu o cargo de coordenadora da área de qualidade. "Fui a única trainee mulher entre os 17 aprovados na minha seleção", conta Nathalia. "Durante o treinamento, atuei na área de logística coordenando 150 motoristas de caminhão. Não foi fácil, mas essa experiência trouxe conhecimento extra para me destacar no segmento em que trabalho hoje."

Transitar por vários módulos corporativos é uma vantagem que os trainees possuem sobre os funcionários comuns, defendem os especialistas. "O trainee tem a chance de perguntar, investigar e conhecer a fundo vários segmentos da companhia", diz Daniela Panagassi, coordenadora do processo de seleção de trainees da petroquímica Braskem. "Essa noção do funcionamento da empresa é um diferencial que pode ser decisivo no futuro." Lição que a paulista Isabela Avallone, 23 anos, já aprendeu. Enquanto cursava administração de empresas na USP de Ribeirão Preto, ela estagiou na área de novos negócios da Braskem. "Naquela época, a empresa já me fascinava, por isso decidi prestar a seleção para trainee", conta. Aprovada no começo do ano, ela agora aproveita ao máximo todas as informações a que tem acesso dentro da companhia. "A cada três meses troco de área e conheço outras pessoas e departamentos", diz. "Também tenho acesso aos líderes da empresa e estou muito feliz com essa experiência."

O contato privilegiado com diretores e presidentes, as possibilidades de crescimento rápido e consistente, os salários acima da média e o prestígio dos trainees são atrativos fortes, mas exigem dos recém-formados doses extras de dedicação e flexibilidade. "O candidato a trainee tem de demonstrar que está disposto a trabalhar além do seu horário, a mudar de cidade ou até de país", diz Manoela, da Page Talent. "Um currículo acadêmico impecável é comum a todos os inscritos que chegam às etapas finais. O diferencial está no brilho no olho, na vontade genuína de trabalhar naquela empresa." Para Isabela Garbers, gerente do programa de trainee da Ambev, a identificação do candidato com a cultura da companhia é fundamental. "O aspirante a trainee deve mostrar que tem um perfil alinhado ao da empresa. E nunca pode estar 100% satisfeito com seu desempenho", afirma.

Dicas que a carioca radicada em São Paulo Andressa Flosi, 23 anos, espera colocar em prática. Egressa do curso de engenharia ambiental da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de Campinas, ela está concorrendo ao Programa Jovens Engenheiros da Mineração Usiminas 2011. "Pesquisei muito sobre a empresa, estudei a área de mineração e treinei inglês", conta sobre sua preparação. "Fiz os testes online e agora estou torcendo por uma resposta positiva." Se passar nessa etapa, a jovem ainda terá pela frente as tão aguardadas dinâmicas de grupo, o painel de negócios (em que deve solucionar um case relacionado ao dia-a-dia da profissão), a entrevista e o teste psicológico. "Estou confiante e muito disposta a aprender. Para mim, o programa de trainee é uma possibilidade de aprender treinando, e assim me tornar uma profissional completa."