

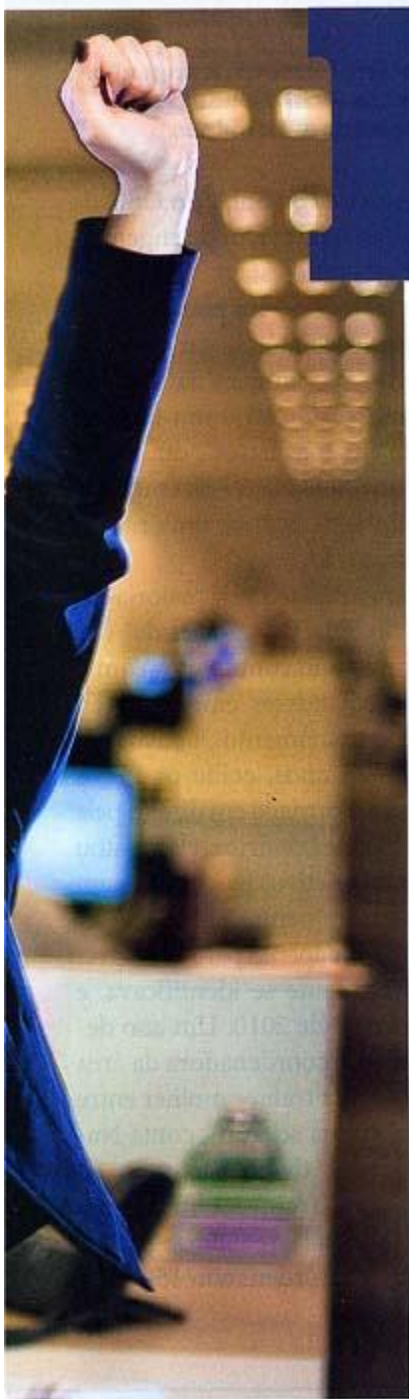
REALIZAÇÃO
Isabela
Avallone,
trainee da
petroquímica
Braskem, irá
trabalhar em
várias áreas
da empresa



**POR QUE
TODOS
QUEREM SER
TRAINEES**

Bons salários, chance de crescimento e rica 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



GERÊNCIA
Nathalia Paschoalli
começou como trainee e um ano depois passou a coordenar a área de qualidade da ALL

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 par-

O ESCOLHIDO
Felipe Santiago
foi um dos 22
aprovados no
processo da
Ambev, que teve
mais de 72 mil
inscrições





ASPIRANTE Recém-formada, a engenheira ambiental Andressa Flosi estuda para ser trainee na mineradora Usiminas

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 (leia quadro abaixo) 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 mo-

tes 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. "E um dos objetivos dos programas é formar os futuros líderes dessas empresas." Caso dos presidentes das indústrias Rhodia

DE TRAINEE A PRESIDENTE
Conheça a trajetória de três brasileiros que chegaram ao topo



Harro Burmann,
43 anos, presidente da
Dana América do Sul

Barrado duas vezes no processo seletivo para a vaga que lhe garantiu ingresso na Dana, Harro Burmann começou por onde quase ninguém queria começar: como estagiário na forjaria. "Um lugar parecido com o inferno", brinca ele. As adversidades, porém, só fortaleceram sua persistência, qualidade que garantiu uma ascensão vertiginosa na empresa. Aos 27 anos, Burmann já ocupava o cargo de gerente-geral, o mais jovem entre todos os gerentes-gerais nas unidades da Dana espalhadas pelo mundo. Treze anos depois, chegou ao posto de presidente.

"Só não erra quem não faz. Aprendi, no estágio, que tentar o novo, mesmo que ele possa dar errado, é o que toda empresa precisa"



"Ter sido rejeitado tantas vezes e ter começado por um lugar em que muitos preferem não começar me ensinaram muito. Não desistir não é só uma frase para mim, é a minha realidade"

Marcos de Marchi,
54 anos, presidente da
Rhodia América Latina

Fidelidade é uma palavra que o paulistano Marcos de Marchi conhece bem. Não foram poucas as vezes em que ele recebeu propostas de outras empresas para largar a Rhodia, onde começou como estagiário em 1980. Recusou todas. Sua experiência como estagiário e depois como trainee lhe mostrou que, dentro da própria Rhodia, havia muitas áreas nas quais ele poderia trabalhar. Marchi passou por nada menos do que 12 diferentes funções na empresa. Hoje é presidente regional da indústria química e tem passagens de sucesso em cargos de liderança na Suíça e Alemanha.

"Como trainee descobri que não precisava mudar de empresa para mudar de trabalho. Vi quão aberta pode ser a carreira em uma única companhia"



COMO SE DAR BEM NOS PROCESSOS SELETIVOS PARA TRAINEE

toristas 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 (leia quadro à dir.). “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.” ■

Daniel Moczydlower, 35 anos, CEO da Chemtech

Aprender a errar. Daniel Moczydlower entendeu esta lição logo que entrou na Chemtech, como estagiário, em 1998. Lá, em ambiente quase familiar – eram apenas 25 funcionários – ele viu quanto seus chefes eram receptivos a novas ideias, mesmo que, no longo prazo, elas não vingassem. “Eles criaram uma rede de apoio que dava confiança para que todos tentassem novos caminhos, principalmente os estagiários”, explica. Para o CEO, conseguir pensar livremente é o que catapultou sua carreira, levando-o a assumir o cargo mais alto da Chemtech – que hoje tem 1,2 mil funcionários – em apenas 12 anos.



1. Conheça a cultura da empresa na qual pretende ingressar
Alinhar-se à filosofia da companhia encurtará o período de adaptação ao ambiente de trabalho. E toda agilidade é bem-vista pelas empresas



2. Conheça o mercado
Pesquise a situação da empresa e de suas concorrentes. Esse conhecimento poderá ser um diferencial durante as entrevistas



3. Faça uma autoavaliação
Entenda por que deseja ser trainee, um cargo de maior exposição, mas também com maior cobrança



4. Tenha um histórico acadêmico impecável
As primeiras etapas dos processos costumam eliminar candidatos com base apenas em notas e desempenho



5. Invista em línguas
Ter inglês avançado é básico – uma terceira ou quarta língua é uma vantagem competitiva



6. Invista em experiências fora do País
Ter feito intercâmbio durante o ensino médio ou superior mostra que o candidato sabe lidar com mudanças e consegue se adaptar bem a novos ambientes



7. Demonstre disposição e flexibilidade
O processo de seleção é uma fração do que será exigido durante o período como trainee. O candidato precisa estar preparado e disposto



8. Faça concessões e entenda que os sacrifícios são temporários
Aceitar as exigências e encarar-las com o ânimo de quem sabe que elas são passageiras é fundamental



9. Mostre que consegue estabelecer metas e cumpri-las dentro do prazo
Dê exemplos práticos de projetos que se tornaram realidade, seja na escola, seja na faculdade



10. Defina os próximos passos de sua carreira
Planejar o futuro obriga o candidato a alocar recursos, como esforço e dedicação, de forma mais eficiente

Fontes: Harro Burmann, presidente da Dana América do Sul; Marcos de Marchi, presidente da Rhodia América Latina; Maria Paula Gonçalves, gerente de recrutamento da Souza Cruz; Manoela Costa, gerente da empresa de recrutamento Page Talent; Noely David, supervisora de processos especiais do Clee.