

QUEM VAI CHEGAR LÁ?

Compare a progressão de carreira de um recém-formado com a de um trainee na corrida por um posto na direção. E saiba quais são as principais vantagens, armadilhas e desafios dos dois trajetos

POR VANESSA VIEIRA

Participar de um programa de trainee é uma das melhores formas de um jovem profissional garantir uma carreira acelerada rumo a um posto de liderança numa grande empresa. De fato, ao sair de um programa do gênero, mesmo que não assuma imediatamente um cargo de gerente, o trainee costuma iniciar suas atividades como coordenador ou analista pleno. No caso de um colega recém-formado que não teve a oportunidade de passar por um treinamento semelhante, o cargo inicial costuma ser de analista júnior. E mais: se um ex-trainee leva em média dois anos para chegar até a gerência, para uma pessoa que entrou na companhia pelas vias convencionais esse mesmo trajeto costuma demorar mais do que o dobro do tempo — cerca de cinco anos.

CORRIDA RUMO AO TOPO

O JOGO MOSTRA A DIFERENÇA NA PROGRESSÃO DE CARREIRA DO TRAINEE EM RELAÇÃO A UM RECÉM-FORMADO. O TRAINEE SOBE RÁPIDO, MAS ASSUME RESPONSABILIDADES CEDO



RECÉM-FORMADO

POSTO DE ANALISTA JÚNIOR

Você tem iniciativa
 ▶
 Avance uma casa

Você foi promovido
 ▶
 Avance uma casa



RECÉM-FORMADO (TRAINEE)

POSTO DE ANALISTA PLENO

Sua postura é arrogante
 ●
 Perca uma rodada

Sua postura é proativa
 ▶▶
 Avance duas casas

O profundo grau de conhecimento do negócio o ajuda a entregar os resultados
 ▶
 Avance uma casa

Sua visão de mercado o tem ajudado a perceber e aproveitar boas oportunidades de negócio que elevaram os lucros da empresa
 ▶
 Avance um espaço

Seu trabalho vem sendo reconhecido
 ▶▶
 Avance duas casas

Você conquistou o posto de gerente-geral
 ▶
 Dê um passo adiante

Bons resultados na coordenação de um projeto de expansão do negócio
 ▶
 Avance uma casa

Visão privilegiada do negócio e bom trânsito na empresa colaboraram para seus resultados excelentes
 ▶
 Avance uma casa

O cumprimento das metas lhe rendeu uma promoção ao posto de gerente-geral
 ▲
 Avance um espaço

Seu desempenho vem chamando a atenção do quadro de diretores
 ◀◀
 Avance dois espaços

Mais uma mudança de departamento e aumento de salário. Sua meta era ajudar outra área a voltar a atingir os resultados e a meta foi alcançada
 ◀
 Um passo à frente

Seu bom desempenho lhe rendeu um convite para trabalhar em outra empresa, em um projeto de maior relevância
 ◀◀
 Avance dois espaços

Você se ofereceu para coordenar um projeto com a participação de diversas áreas da empresa
 ◀
 Avance um espaço

Por não conhecer as pessoas-chave nos outros departamentos, seus resultados vêm chegando mais devagar
 ●
 Perca uma rodada

POSTO DE ANALISTA PLENO

Atuação sem destaque
●
Perca uma rodada

Seus resultados vêm aparecendo
▶
Avance uma casa

POSTO DE SUPERVISOR

Dificuldade em alcançar os resultados
●
Perca uma rodada

A experiência adquirida ajuda a motivar a equipe, que superou as metas
▼
Avance um espaço

POSTO DE SUPERVISOR

Imaturidade como líder
◀
Volte uma casa

Cumprimento das metas
▶▶
Avance duas casas

Seu trabalho não tem sido visto pela chefia
●
Perca uma rodada

Bem-vindo à direção

Tempo de percurso do profissional convencional
12 anos

CARGO DE GERENTE

Ano difícil
●
Perca uma rodada

Você percebeu que além de trazer resultados precisava cultivar o networking. Seu trabalho apareceu
▼
Avance uma casa

Bem-vindo à direção

Tempo de percurso do ex-trainee
8 anos

Você motivou a equipe e teve bons resultados
▼
Avance uma casa

CARGO DE GERENTE

Os contatos feitos durante o job rotation do trainee foram de grande ajuda e você alcançou os resultados
◀◀
Avance dois espaços

Mudança de área/departamento e aumento de salário
◀
Um passo à frente

Bom desempenho
▼
Avance um espaço

Aumento de salário, mas sua chefia eleva as metas a serem cumpridas
●
Perca uma rodada

Cumprimento das metas
◀
Avance um espaço

Aumento de responsabilidade
◀
Avance um espaço

A diferença na evolução da carreira dos dois profissionais é determinada por alguns fatores. “A primeira grande vantagem do trainee é ter passado por uma seleção bastante criteriosa, na qual os valores e a atitude correta já foram filtrados”, afirma Danilo Castro, diretor da Page Personnel. Como se não bastasse, durante o período de um a três anos — dependendo da empresa — o jovem é capacitado especificamente para exercer o papel de líder e, ao longo do rodízio pelos diversos departamentos, tem a oportunidade de adquirir uma visão global do negócio. Mas essas vantagens não garantem por si só uma trajetória de sucesso. “O calcanhar de aquiles dos trainees é a falta de um conhecimento mais profundo das áreas por onde passaram”, diz Danilo. “O trainee precisa ter muito jogo de cintura e maturidade comportamental para aprender com os demais e minimizar as lacunas técnicas que ele tiver.” Para os profissionais que fazem carreira pela via convencional, o conhecimento pleno

dos processos em determinada área pode representar um ganho de tempo na busca de uma promoção.

A experiência de trainee ainda rende outras vantagens, como grande exposição do profissional às lideranças da empresa. “O maior acesso aos gestores e o rodízio pelos diversos departamentos rendem uma rede de contatos poderosa”, diz Fábria Barros, gerente da área de jovens profissionais da consultoria Across. Para compensar essa desvantagem, a pessoa que não passou por esse tipo de programa tem de ter uma atitude ainda mais ativa, criando situações para aumentar sua exposição e ter o conhecimento de outras áreas do negócio — participar de projetos que envolvam vários setores da companhia ou se oferecer para coordenar essas atividades. “Quem não é visto não é lembrado”, diz Fábria Barros.

Outra diferença entre a carreira de um ex-trainee e a dos demais profissionais é que os últimos tendem a ganhar tempo na progressão de cargos, mudando mais vezes de empresa. Essa estratégia pode aumentar a

visibilidade do profissional no mercado, aumentar sua bagagem de conhecimentos sobre o negócio e acelerar as promoções. Por isso, os consultores são unânimes em dizer que a vantagem comparativa dos trainees pesa mais no início da carreira. À medida que o tempo passa, o impulso inicial dado pelo programa perde relevância diante dos resultados concretos que cada um apresenta. “Por isso é importante o ex-trainee não se acomodar nem depositar na empresa a responsabilidade pelo desenvolvimento dele. A carreira não vai progredir automaticamente só por ter participado do treinamento”, diz a gerente da área de jovens profissionais da Across. Para que a carreira não perca o embalo proporcionado pelo trainee, o conselho final é que o jovem conte com a ajuda de um coach. “Não precisa ser alguém contratado para isso, mas um profissional mais velho em quem o ex-trainee confie e que possa ser um apoiador da carreira dele, orientando e ajudando a criar e aproveitar as oportunidades”, diz Danilo Castro. ♦



Transformamos talentos em carreira

Reais e amplas possibilidades de desenvolvimento profissional. Carreira a longo prazo. Forte experiência multicultural e internacional. Sólida formação profissional, industrial e de management na universidade corporativa TenarisUniversity. Oportunidade de trabalhar com tecnologia de última geração em produtos e serviços inovadores para projetos desafiadores. São as portas que abrimos para os jovens profissionais brasileiros.

Para concorrer às vagas de trainee, envie seu currículo para(*) recrutamento@confab.com.br, ou acesse nossa página de Recursos Humanos em: www.tenarisconfab.com.br

 **TenarisConfab**

(*)Envie o e-mail com a palavra trainee no campo "Assunto"