

ESPECIAL

Processos seletivos e programas de *trainee*

 na **prática**

Nas últimas décadas, organizações dos mais diversos setores precisaram inovar para encontrar jovens talentos capazes de assumir rapidamente funções estratégicas, a fim de ajudá-las a crescer de forma estruturada e aumentar sua performance. Nesse contexto, surgiram diversos programas voltados para jovens profissionais, inclusive os tão falados programas de *trainee*.

Ao se tornarem mais conhecidos e por oferecerem reais chances de crescimento para os jovens dentro das empresas, os processos seletivos ficaram também mais competitivos. Os candidatos, por sua vez, passaram a ser mais exigentes, buscando um trabalho que faça sentido para sua vida – a remuneração deixou de ser prioridade para as novas gerações.

Com o objetivo de ajudar esse jovem a conhecer melhor como funcionam tanto os processos seletivos quanto os programas de jovens talentos em organizações de diversas indústrias – bens de consumo, mercado financeiro, consultoria, terceiro setor –, o Na Prática conversou com uma série de recrutadores e *trainees*, trazendo algumas respostas e dicas. Confira!



Como se preparar para os processos seletivos?

Nenhum processo seletivo é perfeito. Essa é apenas uma das formas que as empresas encontraram para chegar a novos talentos, e a maioria está em constante modificação. Por isso, não é uma boa ideia ficar tentando adivinhar o que os recrutadores procuram.

Especialista em psicologia organizacional e responsável pelos processos seletivos da Fundação Estudar, Thaylan Toth gosta de dizer que a melhor dica para quem vai aplicar para uma seleção é: não acreditar em dicas. “Existem muitos mitos que são replicados por aí, sem contar que nenhuma dica vale para todas as empresas.”

Thaylan destaca, porém, alguns pontos que podem ser considerados pelo candidato em uma seleção:



Como se preparar para os processos seletivos?

DESENVOLVA SEU AUTOCONHECIMENTO

Sua história pode ficar muito mais interessante se apresentada de forma fluida e coesa. Evite listar os lugares em que você estudou e trabalhou – listas não prendem a atenção de quem escuta. Experimente fazer um elo entre os principais momentos da sua vida acadêmica e profissional, atribuindo sentido aos fatos e fazendo com que eles sejam conectados e mais fáceis de ser lembrados.

SEJA VOCÊ MESMO

Se o processo tem a temida fase de dinâmica, não tente incorporar um personagem só para tentar agradar os recrutadores. Isso vai acabar aumentando ainda mais o nervosismo que a simples presença ali pode provocar. Aja de uma forma que se sinta confortável.

PROCURE SE DESTACAR – E ATÉ ARRISCAR

Quando você se arrisca, provavelmente vai ser reprovado em alguns dos processos seletivos para que aplicou. Por outro lado, essa pode ser uma boa forma de se destacar entre os demais candidatos, aumentando suas chances de se sair bem em pelo menos uma seleção.

USE EXEMPLOS E SEJA COERENTE

Nas entrevistas, uma pergunta muito recorrente é quais são seus pontos fortes e fracos. Um erro muito comum cometido pelos candidatos é citar como ponto fraco algo que nunca de fato tenha lhe prejudicado na sua vida pessoal ou profissional. Ou como ponto forte algo que não tenha nada a ver com seus anseios e objetivos de carreira. Tente trazer exemplos que de fato justifiquem sua afirmação.

PENSE, ESCREVA, TREINE

Para se sentir mais confiante, é interessante adiantar situações ou perguntas que possam causar algum tipo de desconforto na hora da dinâmica ou entrevista. Não que você precise decorar exatamente o que vai falar no dia. Mas esse treino vai te ajudar a organizar melhor as ideias e se expressar de forma mais assertiva.

CONTROLE SUAS EMOÇÕES

Não adianta. As emoções aparecem o tempo todo e podem atrapalhar o processo. Tenha em mente que frustrações acontecem e que é impossível passar em todos os processos. Não se deixe abater, manter a autoconfiança é fundamental!



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Todo ano, um número enorme de jovens profissionais tenta ingressar no quadro de grandes empresas por meio de processos seletivos para programas de *trainee* ou similares. Mas o que é preciso ter para se destacar entre tantos candidatos de alto nível? A seguir, recrutadores de diferentes organizações revelam o que mais valorizam e buscam no jovem profissional.





Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Ambev Gestão Empresarial

“Na Ambev, todo mundo é líder, e 100% dos funcionários são formados internamente”, diz Daniel Spolaor, responsável pela chamada Universidade Ambev (UA) – que investe na formação dos funcionários por meio de programas de bolsas, cursos técnicos e outras formas de treinamento.

Segundo ele, dificilmente a empresa traz alguém de fora para ocupar um cargo de gerência, a não ser que seja para trabalhar numa área completamente nova. “A gente prefere recrutar na base – um aprendiz, estagiário, *trainee* ou analista –, garantindo que ele desde cedo esteja alinhado à cultura da empresa e, ao mesmo tempo, dando ao jovem profissional a oportunidade de rapidamente se tornar supervisor, coordenador e gerente. Uma vez aqui dentro, o desenvolvimento acontece sem você perceber.”

Dos universitários e recém-formados, o RH da Ambev não espera experiência prévia. “Não esperamos nada além de aderência à cultura e vontade de aprender. Sua bagagem pode até agregar na hora da seleção, mas a gente realmente contrata quem vai respirar nossos valores”, diz Mariana Engelman, gerente nacional de recrutamento e seleção.



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

“O papel do nosso RH é garantir que tudo o que os fundadores e diretores da empresa acreditam não morra. Prezamos por valores como humildade, meritocracia e ética, nos preocupamos com as pessoas – funcionários e clientes –, com a qualidade dos nossos produtos e, claro, com a receita”, completa Daniel.

Algo muito valorizado na empresa é o famoso “espírito de dono”. “Todo mundo aqui toca seus projetos como se fossem seus próprios e toma responsabilidade pelos seus erros e acertos. Quando alguém acerta, mais do que comemorar, já começa a pensar no próximo desafio”, diz Daniel. “A companhia te estica, te puxa, e quem é realmente bom consegue dar conta do recado”, acrescenta Mariana.

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO

Para crescer dentro da empresa, Daniel ressalta que é preciso saber lidar com gente (“ouvir outras pessoas é fundamental”), ter resiliência (“mesmo quando tudo parece dar errado”) e estar disposto a mudar de área ou cidade (“uma vaga importante para o seu crescimento pode estar disponível em outro estado”).

“Se você se restringir a uma única função ou local de atuação, pode se privar de aproveitar oportunidades que poderiam te fazer crescer mais rapidamente”, diz Priscila Costa, especialista corporativa de treinamento da Ambev. “Aqui a gente consegue mudar de empresa sem sair da Ambev. Já mudei completamente de trabalho quatro vezes sem sequer sair da área de RH”, pontua ela.

Uma vez numa posição de liderança, espera-se que o profissional tenha como uma das suas principais preocupações treinar bem sua equipe. “Todo líder na Ambev tem que ter o seguinte pensamento: preciso ter ao meu lado gente boa, pronta para um dia ocupar o meu lugar. Por isso, nosso ambiente incentiva e cria tantas oportunidades para formar pessoas”, afirma Daniel.

“A gente acredita que pessoas excelentes trabalhando juntas vão caminhar para a excelência e criar coisas excelentes”, diz Rodrigo Azambuja, gerente de marketing de inovação.

***“Não esperamos nada
do jovem profissional
além de aderência
à nossa cultura e
vontade de aprender”***

MARIANA ENGELMAN
GERENTE NACIONAL DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO DA AMBEV



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Goldman Sachs

Mercado Financeiro

Do estagiário ao diretor, todos os candidatos que participam de um processo seletivo para entrar no banco americano Goldman Sachs passam por uma série de entrevistas. “O ideal é que eles sejam entrevistados não só pelo RH e pelo futuro chefe, mas também por pelo menos um representante de todas as áreas com que vai interagir ao assumir a posição”, diz Maria Cristina Sampaulo, vice-presidente de Gestão de Capital Humano da empresa.

Ela admite que o processo é cansativo, mas destaca que o esforço vale a pena por dois motivos. “Primeiro, porque a pessoa já entra sentindo na pele um dos principais traços da nossa cultura, que é a decisão pelo consenso. Além disso, o candidato escolhido sente confiança desde o primeiro dia de trabalho, pois já convenceu a todos de que é o melhor para o cargo”, afirma.

Maria Cristina aponta que um diferencial para o candidato é ir para as entrevistas bem preparado. “Poucos pesquisam sobre a empresa anteriormente e chegam aqui com uma ideia equivocada sobre nosso estilo de trabalho e as possibilidades de carreira dentro do banco”, diz. Confira o que recrutadora avalia na hora de escolher novos funcionários:



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

CONHECIMENTO BÁSICO SOBRE A EMPRESA

“Quando você conhece um pouco mais sobre a empresa para a qual se candidatou, consegue refletir previamente se ela está realmente alinhada aos seus objetivos e, na hora da seleção, expor seus pontos fortes de acordo com o contexto. A página de carreira do Goldman Sachs (em inglês), por exemplo, disponibiliza entrevistas com funcionários de diversas áreas da empresa. O aplicativo para celular Goldman Sachs Carrers ainda oferece dicas para a elaboração do currículo e para a entrevista.”

FACILIDADE DE COMUNICAÇÃO

“A expressão clara das ideias é essencial para se trabalhar no Goldman Sachs pois dela depende sua contribuição para o banco. Estimulamos que todos tenham voz ativa e expressem suas opiniões em todos os níveis da organização. Por isso, avaliamos a habilidade de comunicação do candidato a partir da forma como ele conta sua trajetória e fala dos projetos de que já fez parte.”

TRABALHO EM EQUIPE

“Os jovens têm a impressão de que o ambiente financeiro é necessariamente muito agressivo e que, por isso, eles precisam demonstrar agressividade no processo seletivo. Nas entrevistas, alguns usam um tom arrogante para mostrar que são melhores do que os concorrentes. Nas dinâmicas, tentam destacar sua opinião individual em detrimento do consenso do grupo. A verdade é que prezamos pelo trabalho em equipe e pelas decisões em consenso. Valorizamos o candidato que é assertivo, mas não o que quer sobressair entre os outros.”

VONTADE DE APRENDER

“O *background* acadêmico não determina o setor em que você vai trabalhar no Goldman Sachs, e sim a vontade de aprender. Eu, por exemplo, sou contadora e entrei no banco como recepcionista terceirizada. Já passei pela área de Gestão de Serviços Corporativos e Patrimônio da empresa e hoje sou VP de Gestão de Capital Humano.”

***“Poucos candidatos
pesquisam sobre a
empresa anteriormente
e chegam com uma ideia
equivocada sobre nosso
estilo de trabalho”***

MARIA CRISTINA SAMPAULO
VICE-PRESIDENTE DE GESTÃO
DE CAPITAL HUMANO DO GOLDMAN SACHS



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Cremer Gestão Empresarial

Atuando no segmento de saúde há quase 80 anos e líder de mercado com mais de 3.000 colaboradores, a Cremer tem investido cada vez mais no seu programa de *trainee* e só tem colhido bons frutos com o investimento. “Temos reais oportunidades de causar um grande impacto no mercado da saúde nos próximos anos, e o jovem profissional que entrar na Cremer vai estar inserido nessa realidade”, explica Rodrigo Ladeira, diretor de Recursos Humanos.

Rodrigo diz que o perfil do *trainee* da Cremer é bastante híbrido. “O nosso programa é menos focado na contratação para uma área específica e mais conectado com a personalidade e o propósito do jovem, além de sua identificação com a causa da empresa. A atração de jovens talentos é reflexo da mentalidade da companhia de provocar rupturas e mudanças”, diz.

Segundo ele, se existe algo que conecta todos os profissionais que integram o quadro da Cremer, inclusive aqueles que são egressos do programa de *trainee* é a vontade de arejar a empresa com novas ideias. “No nosso último programa, por exemplo, o grupo de selecionados criou algo muito legal que foi uma parceria com o Doutores da Alegria. Isso ajuda muito a motivar os profissionais de várias áreas da empresa.”



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Rodrigo acredita que a nova geração pode ajudar a empresa a se revigorar, pois não costuma ter medo de arriscar. “Por outro lado, a impaciência e a ansiedade para crescer de maneira precipitada pode influenciar negativamente o desenvolvimento sólido de carreira para colher bons frutos mais à frente”, pondera.

Sobre o dia a dia da empresa, Rodrigo afirma que é preciso ser participativo. “Uma dica para os profissionais que querem fazer parte da Cremer é ser *hands-on*. É preciso saber navegar muito rápido entre o estratégico e o tático-operacional”, diz.

O PROGRAMA DE TRAINEE

Alessandra Accessor, participante da última turma de *trainees*, trabalha atualmente na área de Recursos Humanos da Cremer e organiza o atual programa. A jovem de 26 anos, formada em engenharia química, é uma das provas do perfil híbrido que “veste a camisa da empresa”. Animada com o atual projeto, conta que os próximos candidatos precisam ter paciência com todas as etapas do processo seletivo. “É importante saber destacar seus diferenciais.”

Para ela, a participação de gestores da empresa no processo de seleção é um diferencial. “Eles acompanham os candidatos desde a etapa de dinâmica. O próprio CEO participa das fases finais. Isso mostra a importância que a empresa dá aos novos talentos”, afirma.

Alessandra conta que, depois de selecionados, os candidatos passam por uma semana de integração. Depois, é feito um *job rotation* em todas as unidades da empresa, que consiste em visitas às fábricas, visitas aos CDs (centros de distribuição), acompanhamento de rota de vendas e conhecimento de todas as áreas da empresa. Então, cada *trainee* é encaminhado para sua área fim e assume um projeto. Paralelamente, há também um projeto coletivo que eles têm que desenvolver.

O *trainee* da Cremer tem a duração de um ano. Se bem avaliados, os candidatos assumem posição de relevância na empresa. “Vai depender do desempenho e também da necessidade da área”, diz. O atual programa conta com vagas nas áreas de planejamento, compras, logística, engenharia, finanças, marketing e recursos humanos.

“A atração de jovens talentos é reflexo da mentalidade da companhia de provocar mudanças e rupturas”

RODRIGO LADEIRA
DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS
DA CREMER



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Bain & Company

Consultoria

Para entrar na empresa de consultoria Bain & Company, é preciso se preparar. Segundo Daniela Carbinato, consultora da companhia, o processo seletivo é bem particular, extenso e exigente. São duas provas escritas – contendo algumas questões do GMAT e outras sobre cases de negócios –, além de dinâmica de grupo e seis entrevistas.

“É impossível se preparar de um dia para o outro. Não é que vá cair um conteúdo que você nunca viu, mas a prova exige uma agilidade que requer treino. As questões do GMAT, por exemplo, podem parecer básicas para quem estudou exatas, mas cada uma precisa ser respondida em 1,5 minuto, o que é um tempo bastante curto”, diz Daniela.

Sabendo disso, ela apostou no estudo prévio para ganhar fôlego para a prova. “O site Join Bain tem simulados online de preparação. Através deles, você se familiariza com a linguagem e os gráficos usados na seleção, o que te ajuda a ser mais rápido na hora de responder. Se você nunca os viu antes, pode demorar mais tempo para interpretá-los”, afirma.



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Nas entrevistas, o objetivo da Bain não é testar como o candidato lida com o estresse. “Claro que existe pressão como em qualquer seleção, mas os entrevistadores são simpáticos e já demonstram uma postura colaborativa que é muito forte na empresa. Eles querem entender como você adere aos seus valores e abrem espaço para que mostre o seu melhor.”

COMO RESOLVER OS ‘CASES’

Muitos dos cases que aparecem nas provas de consultorias podem ser um tanto surreais. Os examinadores podem te pedir para descobrir, por exemplo, se uma loja de caixões produzidos à mão na Moldávia é lucrativa ou não – sendo que o único número passado ao candidato é o *market share* (participação no mercado) da empresa no país.

Caio Dafico, consultor associado da Bain, destaca que, para passar na seleção, é essencial ter uma base analítica forte. “Não adianta só saber fazer conta, é preciso identificar rapidamente como abordar um problema matemático ou lógico. Para isso, você tem que ter uma ideia de estruturação de cases, o que só se consegue com estudo prévio e muita leitura”, afirma.

“Não conheço ninguém que tenha passado sem estudar nada. A régua dos candidatos é alta, e o nível de preparação de todos é muito bom”, diz Rafael Martines, que trabalha na Bain desde 2008 e atualmente está fazendo um *dual degree* (MBA e MIA) em Columbia University. “Li vários livros e treinei para a entrevista com um consultor associado da própria Bain.”

Para Rafael, o segredo para resolver os cases é criar uma estrutura lógica de pensamento, fazendo análises a partir de hipóteses. “É o que acontece no dia a dia do consultor. Você precisa elaborar hipóteses primeiro, para depois checar os números reais e exatos. No fim, o que o examinador quer saber é se você é capaz de entender e analisar os problemas dos seus clientes”, diz.

“Sem dúvidas, mostrar sua linha de raciocínio é o mais importante”, concorda Caio. “Mas você também precisa saber fazer cálculos e ter bom senso para estimar a ordem de grandeza em que vai se basear. Se você sugerir um número muito absurdo, isso pode te prejudicar.”

***“Não adianta só saber
fazer conta, é preciso
identificar rapidamente
como abordar um
problema matemático
ou lógico”***

CAIO DAFICO
CONSULTOR ASSOCIADO
DA BAIN & COMPANY



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Endeavor

Terceiro Setor

Empreender: verbo transitivo direto, 1) Decidir realizar (tarefa difícil e trabalhosa); 2) Tentar; pôr em execução. A definição do dicionário Houaiss, apesar de gramaticalmente correta, não dá conta de todos os aspectos do ato. Para muitos profissionais que se dedicam a trabalhar com o tema, é preciso ir além.

Exemplo disso é a existência da Endeavor, organização de estímulo ao empreendedorismo presente em 18 países, com foco em nações emergentes (no Brasil, atua desde 2000). “Acreditamos que um país pode mudar com a ação de pessoas empreendedoras. Não somente aquelas que têm um negócio, mas também aquelas que correm atrás de um sonho”, afirma Letícia Queiroz, 31 anos, diretora de empreendedores da Endeavor no Brasil.

Formada em Administração na Fundação Getúlio Vargas, Letícia entrou na Endeavor em 2009, como analista. Para ela, a parte mais bacana de seu trabalho na organização é sentir que está fazendo a diferença para o país, ao mesmo tempo que aprende diariamente. “Descobri que o empreendedorismo não tem nada de glamoroso. É um trabalho suado. A execução faz a diferença, não tanto a ideia”, diz.



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Hoje, Letícia é também responsável pelo programa de *trainee* da organização, que busca estudantes no último ano da graduação ou jovens formados nos últimos três anos. Os aprovados são alocados em empresas abraçadas pela Endeavor. Segundo Letícia, a busca é por pessoas que tenham autonomia, proatividade e sejam curiosas. “O *trainee* vai lidar com um ambiente de instabilidade, pois são empresas que não têm os processos tão bem definidos. Mas, por outro lado, isso também dá a chance de inovar”, observa a diretora.

Ao longo de um ano, o *trainee* passa por um acompanhamento bastante próximo por parte da Endeavor e da Fundação Estudar. “A ideia é que ele tenha oportunidades de virar uma liderança e que fique alocado na empresa”, afirma.

O QUE FAZ A ENDEAVOR

A missão da organização pode ser dividida em três braços. O primeiro é localizar empreendedores de alto impacto que possam ser considerados novos exemplos para a sociedade em suas áreas de atuação. O segundo é dedicado à área

da educação, uma vez que faz parte das metas inserir na cultura local a filosofia de inovar e buscar novas formas de fazer negócios. Por fim, não deixa de lado a observação das políticas públicas, uma vez que o ambiente econômico é um fator que impõe muitas barreiras aos empresários.

Para identificar os casos de empreendedorismo que se adequam a esse perfil, o processo é rigoroso e pode levar de seis a 12 meses. De cada 1.000 empresas analisadas, uma média de dez são chamadas para fazer parte das atividades.

As empresas selecionadas têm a oportunidade de passar por experiências transformadoras. “A gente coloca esses empreendedores em contato com outros que já passaram por essa fase e hoje são mais experientes, e agendamos reuniões com mentores. Eles aprendem a tomar decisões”, afirma. A rede Endeavor é composta por profissionais de renome no cenário nacional e internacional, que doam suas horas em prol da causa do empreendedorismo. Os nomes incluem empresários como Emílio Odebrecht e Paulo Passos (Natura).

“O trainee precisa lidar com um ambiente de instabilidade, pois as empresas em que é alocado não têm processos bem definidos”

LETÍCIA QUEIROZ
DIRETORA DE EMPREENDEDORES
DA ENDEAVOR NO BRASIL



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Vetor Brasil

Gestão Pública

Ao se graduar, o desejo de muitos jovens profissionais é de trabalhar com algo que realmente “faça a diferença” no mundo, certo? Foi pensando nisso que José Frederico Lyra Netto, 30 anos, lançou, ao lado de Joice Toyota, Rafael Martines e Tiago Mitraud, o Vetor Brasil: projeto que pretende unir esse interesse profissional à gestão pública.

A ideia surgiu quando José Frederico, que hoje faz mestrado em políticas públicas em Harvard, Estados Unidos, ainda cursava a faculdade de engenharia mecatrônica na Unicamp. Com Joice e Rafael, pesquisou possibilidades de participar da gestão pública do país. “Nós nos perguntamos: como, enquanto jovens, conseguimos agir para provocar mudanças no Brasil, auxiliando no curto prazo?”, conta.

Em uma primeira experiência, o grupo selecionou alguns pequenos municípios e ofereceu projetos que levassem orientações técnicas interessantes para aquelas cidades. Essa vivência os fez perceber que desenhar um plano não garante que ele vá ser implementado com sucesso. “Então, em vez de focar em planejar e oferecer projetos autônomos, buscamos jovens profissionais para efetivar projetos em que as prefeituras já tivessem interesse.”



Como se destacar entre dezenas de milhares de candidatos?

Em seu primeiro processo seletivo para um programa piloto de *trainee*, foram mais de 1.700 jovens profissionais inscritos, o que, para José Frederico, demonstra uma demanda alta por esse tipo de trabalho. Ele acredita que um dos resultados do programa será um fortalecimento da gestão local. “Por um lado, abrimos caminho no setor público para esses jovens. Por outro, oferecemos às cidades profissionais capacitados”, diz.

COMO FUNCIONA

O trabalho nas cidades escolhidas (entre três e cinco para 2015) deve durar um ano e as equipes enviadas serão de até três pessoas. Antes de partirem para o projeto, os jovens profissionais selecionados receberão um treinamento com conteúdo analítico (como lidar com dados), de gestão pública geral, conteúdo específico de gestão para a cidade e de ética.

Além do treinamento, o Vetor oferece suporte em três frentes: contato com mentor que dará apoio à distância para a equipe; consultoria com especialistas de temas específicos (para projetos desafiadores de educação, por exemplo,

um profissional da área); *coaching* de carreira no segundo semestre de projeto para pensar nos próximos passos. “Esse mesmo suporte será oferecido a outras pessoas locais envolvidas no projeto, o que ajuda a qualificar a mão de obra local”, diz José Frederico.

Ao final do período de um ano, há a possibilidade de levar novas pessoas para dar continuidade aos projetos nas mesmas cidades. “A resiliência e a vontade de fazer a transformação acontecer são grandes qualidades para quem quer trabalhar no setor público”, diz.

Para quem tem grande preocupação com a carreira, participar do programa pode ser interessante para se manter no setor público, mas é também vantajoso pela experiência. E há um auxílio de recolocação no mercado, se for caso, pela Fundação Estudar. “Queremos que esse projeto gere impacto de curto prazo, mas principalmente a longo prazo, criando uma rede de transformadores com uma experiência rica e profunda”, finaliza José Frederico.

“A resiliência e a vontade de fazer uma transformação acontecer são grandes qualidades para quem quer trabalhar no setor público”

JOSÉ FREDERICO LYRA NETTO
UM DOS FUNDADORES
DO VETOR BRASIL



Por que ser *trainee* vale a pena?

Inscrição, testes, dinâmicas de grupo, entrevistas... Em geral, os processos seletivos para se tornar um *trainee* costumam ser longos e demandantes. Será que o esforço vale a pena? Conheça jovens profissionais que apostaram no programa e estão conseguindo traçar um plano de carreira interessante nas empresas que escolheram para fazer parte de sua trajetória.



Por que ser *trainee* vale a pena?

Carolina Nogueira, Votorantim Cimentos

Quando começou a praticar natação, aos 12 anos, Carolina Nogueira não imaginava que o esporte traria tantos benefícios para sua futura vida profissional. Hoje, aos 25, a advogada relembra a década que passou competindo na modalidade, chegando a ser, por duas vezes, vice-campeã brasileira. “O esporte me trouxe disciplina, me ensinou a ter sempre foco no resultado, a saber lidar com a euforia e com as perdas também, pois nem sempre é possível estar em alta”, diz. Atualmente, ela é *trainee* na Votorantim Cimentos.

Carolina entrou no programa em janeiro deste ano. Após dois meses de treinamento, começou o *job rotation*. A primeira experiência dentro do projeto proposto pela multinacional, uma das maiores do setor de construção em todo o mundo, foi em um departamento ao qual ela estava pouco acostumada: o comercial. A mudança de ares empolgou a jovem profissional. Entre outras atividades, ela teve de desenvolver o piloto de um novo produto para a Votorantim

Cimentos, com custo mais baixo. “O *feedback* que recebi foi muito bacana, várias pessoas da empresa vieram me procurar para saber mais sobre aquilo que eu havia sugerido.”

Atualmente, ela está em seu segundo *job rotation*, na tesouraria, vendo de perto como funciona a área financeira da companhia. Esse trânsito entre os diversos setores é visto como um dos pontos positivos do programa do qual participa. Na opinião de Carolina, todo *trainee* deve ter a cabeça aberta, até mesmo para descobrir novas possibilidades profissionais. “Imagina só uma advogada na área financeira? É preciso ter um diálogo aberto e constante para isso dar certo”, brinca. Para garantir isso, cada um dos 14 *trainees* da Votorantim Cimentos é apoiado por um diretor da empresa, de modo a enriquecer o aprendizado.

Seu próximo campo de atuação ainda não está definido. Tudo depende das conversas com o seu “padrinho”. Ao final do programa de *trainee*, caso exista uma possibilidade de continuar atuando no departamento de finanças, Carolina pretende abraçar a oportunidade. “Afinal, é uma área com grande interface com o núcleo jurídico”, afirma.

“Todo trainee deve ter a cabeça aberta para descobrir novas possibilidades profissionais. Sou formada em Direito e hoje trabalho na área financeira”

CAROLINA NOGUEIRA

TRAINEE NA VOTORANTIM CIMENTOS



Por que ser *trainee* vale a pena?

Talitha Évely, Magazine Luiza

“Esta é a década do varejo”. A frase otimista é repetida à exaustão pela presidente da rede varejista Magazine Luiza, Luiza Trajano. Ela emprestou a expressão de Flavio Rocha, presidente da Riachuelo e de uma entidade que representa o setor. Os indícios econômicos mostram que eles podem estar certos: nos últimos dez anos, as redes varejistas cresceram mais do que o PIB, e a entrada de 40 milhões de brasileiros na classe C, ávidos por consumir – e ser bem tratados – impulsionam as vendas.

Foi pensando nesse contexto que a comunicadora social mineira Talitha Évely, de 23 anos, decidiu concorrer com outros 15 mil inscritos a uma das 14 vagas para *trainee* na empresa de Luiza. Depois de um longo processo, ela foi selecionada e começou a atuar na área de marketing. “Via essa oportunidade como uma forma de impulsionar a minha carreira, entrar em uma empresa com importância nacional e ter contato com profissionais da área”, comenta.

Não foi uma mudança fácil. Apesar de ter nascido em uma cidade média, Juiz de Fora, com cerca de 550 mil habitantes, a transferência para a capital paulista causou impactos profissionais e pessoais. Mas parece ter valido a pena. Os desafios constantes e a busca incessante para atender as exigências dos clientes tornam o seu trabalho bastante dinâmico. “O varejo é o coração da economia. É uma área que muda a cada dia. Isso exige que o profissional seja muito veloz também, que consiga se adaptar e ser flexível”, explica.

Dentro da empresa, ela atua em uma área inovadora de marketing e vendas: o Magazine Você, que oferece aos clientes a possibilidade de criar uma mini loja virtual – hospedada dentro do site oficial da empresa. Ela dá a possibilidade ao cliente de “vender” aos amigos produtos da Magazine Luiza selecionados e recomendados por ele. Sempre que um produto é vendido através dessas lojinhas, o divulgador (nome dado ao cliente que montou sua página própria) recebe alguma bonificação em dinheiro.

“O serviço foi criado porque temos pesquisas que comprovam que as pessoas têm mais tendência a comprar um produto que foi indicado por um amigo a um que foi sugerido por um vendedor na loja”, explica. Foi uma maneira diferente que a empresa encontrou para se aproximar dos clientes. “Considerando a concorrência acirrada, a estabilidade do site e o prazo de entrega podem fazer a diferença”, diz Thalita.

“No varejo, a busca incessante por atender às demandas dos clientes exige que o profissional de marketing seja veloz, flexível e consiga se adaptar”

TALITHA ÉVELY

TRAINEE NA MAGAZINE LUIZA



No fim das contas, o que é determinante na escolha de um candidato?

que realmente faz com que uma empresa escolha um jovem profissional para a vaga de *trainee*, dentre milhares de candidatos? Muita gente pode imaginar que conta muito sua formação acadêmica ou experiência anterior. Mas o fator mais determinante nessa escolha é na verdade sua aderência à cultura e aos valores da organização.

O tão falado “brilho nos olhos”, que as empresas tanto buscam nos candidatos, pode parecer algo bastante subjetivo para quem quer demonstrá-lo, mas é muito fácil de detectar por quem está observando. É a vontade genuína de construir algo grande junto à organização, é a prova de que você não será apenas mais um, e sim aquele que fará a diferença.

Por isso, ao decidir se candidatar a uma vaga, estude com profundidade sobre a empresa em questão. Qual é o seu “core business” e seu posicionamento no mercado? Como é sua cultura? Quais são seus valores? A maioria dos jovens costuma ir muito despreparada, especialmente para as entrevistas. Muitas vezes não sabe sequer o que a empresa faz na sua essência. E isso muitas vezes desqualifica um ótimo candidato na fase final.

Saiba que as empresas também buscam jovens que tenham consciência do contexto socioeconômico do país e uma opinião formada de o que ele pode fazer para transformar essa realidade. Nenhuma organização quer contratar um jovem alienado e que não considera a política, a economia e a gestão do país em que vive parte de seu cotidiano.

Por fim, não deixe de se refletir também sobre si mesmo e se questionar: é este mesmo o lugar em que quero trabalhar? Se você de fato sentir isso e conseguir transparecer durante o processo de seleção sua motivação e interesse em estar na empresa, certamente conseguirá superar os concorrentes e aumentar – e muito – suas chances de entrar em uma empresa que de fato vai te deixar mais realizado e feliz.

TEXTO

Cauê Marques

Cecília Araújo

Josué Bressane Junior

Mariana Lemos

Nina Neves

Salvatore Carrozzo

DESIGN

Danilo de Paulo

 **na prática**