

Em busca da diferença

Dionara Melo

Para descobrir jovens talentos, grandes empresas investem em seleção de trainees e já optam até por recrutamento de estudantes ainda no estágio. Além do foco nos tradicionais programas de trainees - seleção de estudantes que estão no último ano do curso superior ou formados há no máximo dois anos - , alguns grupos apostam na formação de estagiários. Essa tendência de preparar futuros líderes ainda mais cedo avança em diversos setores.

O novo formato estende aos estagiários o tratamento até então dado aos trainees, profissionais preparados para serem gestores. Chamado de assessment, ou identificação de talentos, o processo é adotado por grandes corporações, com o objetivo de garimpar talentos, em todos os níveis. Normalmente, uma consultoria externa aplica testes em busca das características comportamentais ideais, como gerir equipes. Os funcionários que apresentarem o perfil desejado recebem atenção diferenciada, com a intenção de prepará-los para cargos de líderes.

O treinamento dentro da empresa depois, molda as competências técnicas - destaca Crisméri Delfino Corrêa, vice-presidente de Gestão e Inovação da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Estado (ABRH-RS).

O interesse pelas características comportamentais está presente na maior parte dos anúncios de seleções. As empresas querem que o candidato, além do domínio do idioma e dos conhecimentos específicos, saiba trabalhar em equipe, tenha rapidez na tomada de decisão e ainda facilidade para gerenciar mudanças.

Pode parecer demasiada exigência para um público ainda universitário, mas as experiências mostram que há candidatos preparados para as vagas. No Grupo Gerdau, além do programa do trainees, há uma modalidade com a intenção de pinçar os mais aptos. O primeiro colocado no curso de engenharia metalúrgica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul é convidado a integrar no Parceria de Futuro.

Com a formatura prevista para o final do ano, Carlos Oliva, 23 anos, planeja participar de pelo menos quatro processos de trainees. A preparação começou antes do ingresso no curso de Comunicação Social, com ênfase em Marketing, na **Escola Superior de Marketing e Propaganda, em Porto Alegre**. Nos primeiros anos de faculdade, viajou aos Estados Unidos para aprimorar o inglês em uma temporada de 13 meses. De volta ao Brasil, fez cursos na área de gestão e hoje é diretor da empresa júnior da universidade.

- Acho que estou pronto. Tenho a técnica oferecida pela instituição, o conhecimento na prática da empresa júnior e as competências que as empresas pedem, facilidade de tomar decisão e trabalho em grupo - diz Oliva.

(dionara.melo@zerohora.com.br)

DIONARA MELO

Saiba mais

Programas de Trainee

Prática consolidada nos Estados Unidos, tem como objetivo transformar jovens de talento diferenciado em futuros gestores. A preparação inclui o conhecimento de todas as etapas de produção de qualquer organização.

Atualmente, as vagas abrangem quase todas as carreiras, mas a preferência ainda é por marketing, recursos humanos, administração e engenharias.

Perfil

Os jovens devem estar entre o último ano de faculdade e estar formados há no máximo dois anos. Devem ter fluência em inglês e conhecimentos de informática.

Período

A maior parte dos processos abre de setembro a dezembro. Mas isso está mudando, já há seleções o ano todo.

Vantagens

Os salários costumam ser mais altos do que o primeiro emprego tradicional, variando de R\$ 1,5 mil a R\$ 2,5 mil.

Fique atento

Informe-se sobre o aproveitamento que a empresa dá aos participantes. Muitas vezes o programa é ótimo, mas a política de contratação deixa a desejar.

Grandes companhias e multinacionais costumam adotar programas de trainee. Mas a metodologia já é usada pelas empresas de médio porte. O ideal é ficar atento a informações na internet.

Fonte: Zero Hora, Porto Alegre, 16 mar. 2007. Empregos & Oportnidades, p. 1.

A utilização deste artigo é exclusivo para fins educacionais.