

Empresas abrem ‘temporada de caça’ a trainees

Programas de atração de jovens talentos oferecem salários de até R\$ 4,5 mil e são um trampolim para cargos executivos em grandes companhias

Fernando Scheller

Vistos como um atalho para cargos executivos em grandes empresas, os programas de trainees são um campo de disputa em que só os mais fortes vencem: nos processos mais concorridos, como o da Ambev, para cada candidato contratado, 3 mil ficam pelo caminho. Para os escolhidos, porém, o caminho rumo a um cargo de gerência costuma ser mais curto.

Após participar do programa do Citibank em 2007, Daniel Moraes foi alocado na área de negócios internacionais. Em 2010, tornou-se gerente da área de gestão de caixa internacional da instituição: aos 27 anos, coordena uma equipe que cuida de contas, investimentos e pagamentos de grandes empresas no exterior.

Embora os requisitos variem entre as empresas, as expectativas são parecidas: geralmente, o



AYRTON VIGNOLA/AE

Ascensão. Em três anos, Moraes se tornou gerente do Citi

candidato tem de ser formado há no máximo dois anos e falar inglês fluentemente – este segundo item elimina boa parte dos candidatos. Embora as companhias não admitam oficialmen-

te, consultores de RH afirmam que alunos de faculdades de “segunda linha” costumam ser cortados na “primeira peneira”.

Aos poucos, porém, as empresas abrem o leque de formação

dos futuros trainees. A Ambev, por exemplo, aceita recém-formados de mais de 20 graduações. Segundo Rodrigo Pacca, especialista em recrutamento da empresa, a meta dos dez meses de treinamento é ensinar o trabalho em todas as áreas da gigante de bebidas. “O trainee tem de conhecer toda a empresa, saber que uma decisão de vendas afeta finanças, logística e área industrial”, explica.

Diferenças. Enquanto a Ambev faz um rodízio de talentos entre os setores, a Souza Cruz tem um programa mais estruturado. O candidato escolhe a área em que vai trabalhar no momento da inscrição – caso decida mudar de ideia no meio do caminho, forma-se depois dos colegas. O programa da Souza Cruz tem duração de 18 meses. Segundo a gerente de RH da empresa, Maria Paula Gonçalves, os jovens talen-

tos têm uma posição gerencial garantida após o fim do período de treinamento.

Lojas de departamento como C&A e Riachuelo abrem oportunidades para os profissionais da área de moda. É o caso de Lívia Araújo, 27 anos, que hoje participa do trainee da C&A. Ela já trabalhava no setor de desenvolvimento de produtos da empresa, mas apostou no programa para ganhar uma “maior visão do negócio como um todo”, inclusive da parte administrativa. Não ganhou salarialmente com a troca, mas diz que a experiência vale a pena: “Acho que hoje sou uma profissional mais completa.”