

Trainees somem durante seleção e causam prejuízos

Rafael Sigollo

Recursos humanos: Falta de critério na hora de escolher faz com que jovens se inscrevam em um número cada vez maior de programas e abandonem os processos no meio.

O aumento exponencial do número de empresas que oferecem programas de trainee nos últimos anos tem feito com que os recém-formados se sintam cada vez menos comprometidos com seus processos. Para enfrentar a concorrência feroz, que pode chegar a dois mil candidatos por vaga, o pensamento dominante dos jovens é o de que quanto maior o número de seleções do qual ele fizer parte, melhores as chances de conseguir algo.

Com o desenrolar dos testes, porém, a carga de dinâmicas e entrevistas presenciais começa a pesar e as datas a coincidir. É preciso escolher e, então, os candidatos começam a "sumir". Esse desaparecimento causa prejuízos financeiros e outros intangíveis tanto para eles próprios quanto para as empresas e para as consultorias de recursos humanos, contratadas para conduzir os processos.

Para Maira Habimorad, sócia-diretora da Cia de Talentos, entrar no mercado de trabalho como trainee de uma grande empresa é o sonho de boa parte dos recém-formados. "Além do salário acima da média do mercado e dos muitos benefícios, este jovem profissional geralmente tem diante de si um plano de carreira estruturado e excelentes perspectivas de desenvolvimento."

De acordo com uma pesquisa realizada com 729 estudantes de diversas cidades do país pela agência Namosca, especializada em marketing para o público jovem, o programa de trainee é considerado fundamental para quase metade dos participantes. O estudo revela também que atuar em uma empresa sólida e que tenha uma marca bem conceituada no mercado é o objetivo de 65% dos jovens entre 18 e 25 anos. Marcos Calliari, sócio da agência, estima que cada candidato participa em média de sete processos seletivos de trainee em um ano.

Essa falta de critério, contudo, é um dos maiores erros dos candidatos na opinião dos especialistas. A Cia de Talentos, responsável pela condução dos processos de 40 empresas este ano, registrou aumento de faltas em todas as fases dos processos no primeiro semestre. Para se ter uma ideia, quase 40% dos inscritos desistem do processo já no início dos testes e, dos que são aprovados, mais da metade não aparece na etapa presencial. "A inscrição é simples e gratuita. Muitos entram no máximo de programas que conseguem, independentemente do setor de atuação, da cultura e dos valores das companhias", diz.

Desse modo, quanto mais tempo, interesse e disposição o processo exige, mais candidatos deixam de comparecer. "Já conheci um jovem que havia feito uma planilha para administrar os 20 processos dos quais estava participando. Chega ao ponto de o candidato querer negociar datas e horários com as empresas, para não ter que faltar em nenhum", afirma Ricardo Dreves, diretor-presidente da Dreves & Associados. A empresa, especializada em recrutar talentos, está comandando a seleção de trainees em 22 organizações.

De acordo com ele, a falta de informação sobre as empresas e a já conhecida volubilidade da geração Y contribuem para que até mesmo quem foi aprovado não apareça para trabalhar. "Se o processo acaba em outubro e o trabalho vai começar em março, por exemplo, a probabilidade de o trainee desistir ou conseguir outra coisa nesse meio tempo cresce bastante", diz. Para minimizar o problema, Dreves afirma que as consultorias já contam com essa margem de desistentes para que o cliente não fique com uma equipe defasada.

A mesma estratégia é adotada na Foco Talentos. "Temos um banco com 25% a mais de selecionados justamente para esses casos", afirma Gustavo Nascimento, gerente de relacionamento da empresa, que está conduzindo 40 processos este ano. Segundo ele, como os perfis que as companhias procuram são parecidos, não é raro um candidato passar em mais de um programa. "A pessoa aceita a primeira oferta, mas depois pode mudar se aparecer outra que julgue ser mais interessante. Eles têm esse poder de escolha."

Para evitar esse tipo de situação, as consultorias já estão criando ferramentas que obriguem os candidatos a pesquisarem mais sobre as empresas e a escolherem melhor quais os processos de que irão participar. A Across, por exemplo, está trabalhando em 10 processos seletivos e criou uma espécie de comunidade virtual para as empresas. O objetivo é debater temas de interesse geral, tirar dúvidas e realizar conversas virtuais entre os inscritos e os diretores das organizações. "Isso serve para engajar e alinhar os participantes com a companhia", afirma Elisabeth Pelay, coordenadora de projetos de jovens da consultoria.

A Across também adotou a política de bloquear o jovem aprovado em um programa nos outros processos em que ele porventura esteja participando. "É preciso ter foco. As empresas investem muito em um programa de trainee e não querem ser usadas como plano B pelos candidatos."

Formada em ciências contábeis, Luiza Araujo Henriques, 23 anos, pesquisou dezenas de empresas antes de optar por se inscrever em três delas. "Além de entrar nos sites, li muita revista, pesquisei os rankings das melhores empresas e procurei pessoas que conheciam essas companhias", revela.

Luiza colocou na balança as possibilidades de desenvolvimento da carreira, suas expectativas e as das organizações. Assim, abandonou um processo logo de cara e foi finalista dos outros dois. Optou pela Copersucar, onde é trainee há quase dois meses. Foram 8 aprovados para cerca de 6 mil concorrentes. "A proposta deles era a mais interessante. Foi uma escolha natural."

Na Copersucar, o programa de trainee dura um ano e meio com rotatividade entre as áreas, acompanhamento dos gestores, elaboração de projetos e avaliação de desempenho. "Também é preciso ter disponibilidade para viajar, uma vez que temos atividades em todo o Estado de São Paulo."

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 27 de outubro. 2010, Eu & Investimentos, p. D10.