

3 características em falta nos trainees, segundo as empresas

Camila Pati

Getty Images



Postura profissional ainda é um ponto fraco dos jovens profissionais, diz especialista

Com seleções cada vez mais concorridas, conquistar uma vaga de trainee não é tarefa fácil. Os programas chegam a ter milhares de inscritos para pouco mais de uma dezena de vagas e cumprir todas as etapas até que a empresa bata o martelo pode levar cerca de 4 meses.

Mas quem pensa que chegar à etapa final e conseguir a vaga é sinal de que o jovem em início de carreira já carrega consigo o “DNA corporativo” engana-se. De acordo com Fernanda Bueno, gerente de negócios na área de jovens profissionais da Across, mesmo os mais bem colocados nos processos seletivos ainda têm muita coisa para aprender para se adequarem ao perfil buscado pelas empresas.

A especialista listou quais características estão em falta nos trainees, com base na opinião de gestores e profissionais de RH. Neste ano a Across foi consultoria responsável pelas seleções de trainees para Natura, Whirlpool, Kraft Foods, Grupo JBS, C&A, BR Foods, entre outros. Confira o que estes jovens profissionais ainda precisam desenvolver, de acordo com Fernanda:

1 - Segurança nas escolhas - Saber justificar o motivo pelo qual se inscreveu naquele determinado programa é algo fundamental durante as etapas das entrevistas presenciais. No entanto, de acordo com Fernanda, muitos jovens tropeçam nesta hora.

“Apesar de o processo seletivo ser longo e 4 meses terem se passado, na etapa final, os jovens ainda demonstram pouca segurança nas justificativas”, diz.

Não saber explicar o que levou a encarar a seleção e disputar uma vaga de trainee naquela companhia deixa gestores e profissionais de RH das empresas desconfiados sobre a real intenção do jovem. “Traz essa dúvida às empresas se o que o candidato quer é um programa de trainee ou trabalhar naquela empresa”, diz Fernanda.

Na opinião dela isso acontece porque há uma ansiedade em garantir a experiência de trainee no currículo. "O título de trainee é sedutor, então o jovem acaba se inscrevendo em muitos processos", diz.

Com várias seleções ao mesmo tempo, sobra pouco tempo para o jovem aspirante a trainee estudar a empresa e sua cultura para descobrir os pontos de aderência e verificar se o seu perfil se encaixa na companhia.

"O trainee é o primeiro passo de carreira naquela empresa e o risco é perceber depois que não era bem aquilo que ele queria, ou por conta da cultura da empresa ou pelo segmento de atuação", diz Fernanda.

Segundo ela, para evitar isso, os jovens deveriam investir mais nas pesquisas sobre as empresas ao mesmo tempo em que se autoavaliam. "Assim fariam escolhas mais assertivas", diz.

2 - Maturidade - Este é um ponto polêmico, justamente por se tratar de pessoas muito jovens com pouca ou nenhuma experiência profissional, de acordo com Fernanda.

"As empresas investem muito nos trainees e têm a expectativa de que o jovem venha com uma postura mais profissional e tenha mais maturidade nas colocações", diz Fernanda.

A maneira de se posicionar em uma reunião, a postura frente aos gestores e o respeito à hierarquia são alguns exemplos dos escorregões mais comuns e que deixam transparecer a imaturidade dos trainees.

"O estilo de vida hoje é de agilidade e informalidade. No mundo virtual é possível conseguir informações, se comunicar e dizer o que quiser na hora em que bem entender, mas no mundo corporativo isso traz consequências, por mais abertas que sejam as empresas", diz Fernanda.

3 - "Tranquilidade" - A ansiedade pela velocidade do crescimento também é um deslizamento comum entre os trainees, na opinião de Fernanda. "O jovem cada vez mais põe uma carga maior no retorno da evolução dele", diz. Por isso, podemos dizer que lhes falta "tranquilidade".

Nem bem começam um projeto e muitos trainees já estão de olho no próximo desafio, segundo Fernanda. "O trainee já é um processo de aceleração de carreira, mas muitas vezes essa rapidez esperada por ele não é coerente com a própria estrutura do programa", diz Fernanda.

Isso faz com que os jovens esperem que já nos primeiros 6 meses sejam dadas garantias efetivas no que diz respeito a cargo e função. "Mas essas garantias não existem porque elas dependem do esforço individual deles", diz.

A especialista lembra aos jovens trainees que a palavra garantia deve ser trocada por oportunidade, o que significa que a efetivação do jovem depende do seu desempenho. "Mas o que ocorre é que muitas vezes, a leitura de que é uma oportunidade e não uma garantia é frustrante para o jovem", diz.

Fonte: Info Exame. [Portal]. Disponível em:

<<http://info.abril.com.br/noticias/carreira/3-caracteristicas-em-falta-nos-trainees-segundo-as-empresas-05122012-2.shl>>. Acesso em: 5 dez. 2012.