

V ECONOMIA

AINDA HÁ ESTÁGIOS DE LUXO

São bem pagos, podem incluir viagens ao estrangeiro e a taxa de contratação, no final, aproxima-se dos 100 por cento. Os programas de *trainee* ficam nos antípodas dos estágios tradicionais, mas não estão ao alcance de todos. Afinal, o que procuram as empresas que entram na «guerra do talento»?

POR VÂNIA MAIA TEXTO LUÍS BARRA FOTOS

É difícil tirar o sorriso do rosto de Inês Arnauth, 24 anos. O caso não é para menos. Depois de muitos currículos enviados – sem resposta –, ainda lhe é difícil acreditar que está na empresa com que sempre sonhou. Entrou no programa de *trainees* da Vodafone, no final de março, e a experiência está a superar todas as expectativas da jovem licenciada em gestão e com mestrado na Nova School of Business & Economics (NovaSBE), da Universidade Nova de Lisboa. Quando se candidatou, não fazia ideia do que lhe ia acontecer. Acima de tudo, não imaginava que passaria um mês a trabalhar no atendimento ao público, numa loja da marca. «Foi uma experiência muito marcante. As perguntas dos clientes obrigaram-me a aprender imenso sobre telecomunicações», revela, ao mesmo tempo que troca um sorriso cúmplice com um dos cinco elementos do seu grupo de *trainees*.

Formado em Engenharia de Comunicações na Universidade do Minho, em Braga, Hugo Ferreira, 25 anos, confessa que a experiência que partilhou com Inês, no programa Vodafone Graduates, o obrigou a sair da sua zona de conforto. «Estava mais habituado às áreas técnicas e lidar com pessoas é muito diferente.» Perante tanto entusiasmo por causa da experiência numa

loja, apetece perguntar: afinal, é isto um «estágio de luxo»?

Também é. Os programas de *trainee* (aprendiz, na tradução literal) são estruturados ao detalhe pelas empresas para trabalharem competências-chave dos recém-licenciados, muitos deles a estrearem-se no mercado de trabalho. O *job rotation*,

O CURRÍCULO DA ELITE

Os estágios de *trainee* não são abertos a toda a gente. As empresas procuram:

- Estudantes de universidades prestigiadas (ex. Universidade Nova, ISCTE, Instituto Superior Técnico, Universidade do Minho, Universidade de Aveiro, Universidade Católica, etc.)
- Alunos de mestrado com média superior a 13 valores
- Candidatos com experiência internacional, não necessariamente profissional (ex. Erasmus ou voluntariado)
- Fluência em inglês
- Proatividade e dinamismo na resolução de problemas
- Espírito de equipa
- Adaptabilidade a várias funções dentro da empresa
- Facilidade de comunicação em público
- Capacidade de liderança

a rotação por várias funções ou departamentos das empresas, faz parte do processo de avaliação e aprendizagem. «É uma forma de imersão completa no negócio, de ficar a conhecer bem a empresa, e de criar relações que facilitam a comunicação entre departamentos», explica José Bancalheiro, especialista em recursos humanos da Stanton Chase Portugal.

Ao mesmo tempo que aprendiam mais sobre o negócio da empresa e testavam os seus limites, Inês e Hugo também tinham de estar atentos ao que podia ser melhorado: «De repente, agendavam-nos um encontro com o CEO [presidente executivo] em que devíamos dar a nossa opinião sobre os procedimentos habituais», recorda Inês. A rotação de funções também é útil para aproveitar a perspetiva crítica de quem vem de fora (o *inside-outsider*): como acabaram de integrar a empresa (*inside*), ainda conservam o ponto de vista dos consumidores (*outsiders*). Quando o nervoso apertava perante tamanha responsabilidade, Inês concentrava-se num único pensamento: «Se eu fui escolhida, é porque sou capaz.»

Mimar o talento

Os programas de *trainee* procuram conquistar os melhores alunos, das melhores universidades. O «namoro» começa, muitas vezes, quando os estudantes ainda estão nas faculdades. Inês ouviu falar, pela primeira vez, do Vodafone Graduates, durante o Business Forum, uma iniciativa em que os empregadores se apresentam aos alunos da NovaSBE e de outras universidades. Num país onde o desemprego entre os menores de 25 anos ronda os 40%, empresas sedentas de talento parecem uma miragem. José Bancalheiro desvenda o cenário: «Tratando-se de alunos das melhores universidades do País, com uma média de 14 valores ou mais, não são as organizações que os ►

Data: 2013/09/26

VISAO - PRINCIPAL

Título: Ainda há estágios de luxo



Raquel Lopes 26 anos

O último ano foi passado em trânsito entre Portugal, Brasil, Argentina e Argélia. Ficou a trabalhar no escritório da Zagope, em São Paulo

ECONOMIA EMPREGO

► escolhem. São eles que escolhem onde querem trabalhar.» Os *trainees* não são, portanto, uns estagiários quaisquer. O departamento de recursos humanos da Vodafone foge da terminologia «estágio» por considerar o programa demasiado valioso para ser inscrito nessa categoria. Mas, na verdade, continua a ser «um período de trabalho por tempo determinado para formação e aprendizagem de uma prática profissional» (a definição de estágio no dicionário da Porto Editora). O *Graduates* existe desde 2009, mas tem vindo a ser afinado nos últimos anos. O grupo de Inês e Hugo, por exemplo, foi o primeiro a estar em lojas da marca. Só vão saber se ficam na empresa em março de 2014, mas as estatísticas dão-lhes esperança: nos anos anteriores, 80% a 90% dos candidatos ficaram.

A duração destes programas varia entre um e dois anos, com contrato de trabalho assinado, e um ordenado que, em muitos casos, pode superar três ordenados mínimos nacionais, chegando aos 1 500 euros. O acompanhamento dos jovens recém-integrados é feito através de mentores, que ajudam a transmitir-lhes o ADN da empresa e acompanham as suas carreiras durante um, dois ou três anos, por exemplo. Mais do que funcionários, procuram futuros líderes. Hoje em dia, são vários os CEO, diretores-gerais e administradores que foram contratados através deste processo, cada vez mais disseminado pelas grandes corporações, sobretudo multinacionais.

«Estas organizações vivem num mundo competitivo e sabem que não são as máquinas ou a simples componente financeira que fazem a diferença: são as pessoas. Uma empresa que queira ter sucesso tem de atrair os melhores», defende José Bancalceiro, e acrescenta: «Aquilo que começa a desenvolver-se em Portugal é o conceito de *employer branding*», ou seja, as empresas já não se preocupam, apenas, com a valorização da marca dos seus produtos, mas também com o seu prestígio enquanto empregadores. Ter uma má marca de empregador faz com que os melhores alunos fujam para a concorrência.

Ver para além do CV

Francisco Santos, 25 anos, licenciado em Economia pela Universidade Nova e com um mestrado em Gestão na Universidade Católica, chegou a integrar o processo de recrutamento de *trainees* de várias empresas, até se deixar «enamorar» pela Jerónimo Martins (JM), que tem, nesta área, um dos programas mais antigos do País. Em 26 anos,



já recrutou 300 pessoas em Portugal através desta modalidade. «Depois de sermos escolhidos, entre mais de 2 mil candidaturas, a nossa motivação fica no topo», revela o jovem economista. O Erasmus, em Roma, e os

Inês, 24, e Hugo, 25 anos
Integram o primeiro grupo de *trainees* do Vodafone *Graduates* a trabalhar no atendimento ao público, nas lojas da marca



Francisco 25 anos
Nos primeiros sete meses na JM, não se lembra de ter trabalhado com um computador. A passagem pela peixaria do Pingo Doce foi a tarefa mais difícil

seis meses passados em Moçambique para desenvolver um projeto de microcrédito contribuíram para que o perfil de Francisco se encaixasse no que a JM procurava. Mas o currículo dos candidatos é só o primeiro fator. O processo de seleção de *trainees* concentra-se noutras características que ajudam a distinguir os verdadeiros líderes, as *soft skills*, das quais fazem parte a capacidade de comunicação, flexibilidade, dinamismo, espírito de equipa ou proatividade. No caso da JM, e à semelhança de muitas outras empresas, os candidatos passam por vários testes psicotécnicos, exercícios de dinâmica de grupo observados pelas chefias, apresentações de projetos perante os responsáveis dos recursos humanos e entrevistas. «A fase final é a mais marcante, quando nos sentamos, sozinhos, diante de quinze pessoas do *board* da empresa e começam a chover questões de todo o lado», conta Francisco.

«Qual é o legado que gostaria de deixar nesta empresa? Onde levaria um cliente a jantar e que vinho escolheria?», são algumas das perguntas a que os candidatos devem estar preparados para responder, sugere o sociólogo Rui Moura, 60 anos. Na NovaSBE, o saber estar passou a ser uma preocupação. «Tivemos de desenvolver um programa ►



TALENTO À MEDIDA

São várias as empresas que recrutam *trainees*, sobretudo multinacionais. Alguns exemplos:

NOVABASE

Esta empresa tecnológica já contratou mais de 750 jovens através da NovaBase Academy. A motivação para participar em projetos internacionais é um dos fatores mais valorizados. As candidaturas podem ser enviadas para academy@novabase.pt.

REN

As inscrições no programa da elétrica, o REN Trainee, decorrem de outubro a abril e podem ser feitas no site da empresa (ren.pt). Das duas edições realizadas, 60% dos estagiários ficaram na empresa.

EDP

A primeira edição do EDP Trainee Program foi em outubro. A empresa procura jovens com o curso concluído há menos de dois anos e mestrado pós-Bolonha. As áreas mais requisitadas são a engenharia, gestão, economia e ciências exatas. A próxima edição será lançada no início de 2014.

TABAQUEIRA

Participada pela Philip Morris, a Tabaqueira inclui destacamento internacional durante o seu programa de *trainees*, que tem a duração de 24 meses. As candidaturas podem ser enviadas ao longo de todo o ano. Mais informações em pmicareers.com.

MILLENNIUM BCP

A instituição bancária aposta forte no *mentoring*, em que elementos seniores da empresa acompanham o percurso dos jovens *trainees* durante os dois anos do programa. Candidaturas em millenniumbcp.pt.

Marisa Oliveira 24 anos Do seu grupo de 52 jovens estagiários, apenas dois não ficaram na Galp Energia. Ao lado, Rui Costa, 38 anos, responsável pelo programa

► que não fosse meramente académico. Além de saberem a matéria, os nossos alunos são capazes de trabalhar em equipa, falar em público ou negociar internacionalmente», afirma o diretor-adjunto da instituição, Daniel Traça: «Hoje em dia, o mercado está do lado de quem tem emprego para oferecer e isso obriga-nos a irmos à procura de oportunidades para os nossos alunos.» Em 2012, a taxa de empregabilidade dos alunos de mestrado desta instituição foi de 100%; destes, 40% foram colocados no estrangeiro. «A crise obriga as escolas a expandirem-se para a Europa, Américas, África... De outra forma, não conseguiríamos garantir emprego para todos os nossos alunos», admite o também professor de macroeconomia.

Cidadãos do mundo

Francisco terminou o programa de *trainee* em dezembro, ao fim de um ano e meio de experiências em várias áreas. Integrou os quadros da JM em janeiro, no departamento de planeamento e controlo financeiro do Pingo Doce, um universo que conhece bem, sobretudo depois de ter passado mais de um mês a trabalhar num dos supermercados do grupo. «O mais difícil era a peixaria. Ficava a cheirar a peixe o dia todo e estava sempre ensopado em água.» Só depois de passar por várias lojas e departamentos do grupo seria integrado na sua zona de conforto: «Nos primeiros sete meses, não me lembro de ter trabalhado com um computador à frente.» Devido à forte aposta da empresa na Poló-

nia, onde passou uma semana durante o estágio, Francisco não afasta a possibilidade de uma experiência internacional.

No caso de Raquel Lopes, 26 anos, integrada na Zagope (do grupo da construtora Andrade Gutierrez), no final do ano passado, o mercado estrangeiro era o seu grande objetivo. «Quando ouvi falar de um estágio internacional numa multinacional presente em quatro continentes, os meus olhos brilharam, mesmo sem saber muito bem o que significava ser *trainee*», brinca a jovem licenciada em economia e com mestrado em economia industrial, ambos efetuados na Universidade de Coimbra. Depois de ser aceite no programa, acabaria por passar o ano de 2012 de malas feitas e em trânsito permanente entre Portugal, Brasil, Argentina e Argélia, com todas as despesas suportadas pela empresa. Hoje, já como efetiva da Zagope, trabalha em São Paulo, Brasil.

Além do processo de seleção exigente, outro fator limita o acesso aos programas de *trainee*: a área de formação dos candidatos. «Para o curso de onde eu venho, as portas abrem-se», admite Marisa Oliveira, 24 anos, licenciada em recursos humanos e com um mestrado em gestão de marketing, ambos pelo ISCTE, do Instituto Universitário de Lisboa. Economia, gestão, marketing e, sobretudo, engenharias, são as áreas mais procuradas. O bastonário da Ordem dos Engenheiros, Carlos Matias Ramos, reconhece que «as engenharias resistem melhor em períodos de crise. Principalmente, se os alunos tiverem boas médias e forem de universidades prestigiadas». Mas se, na Europa, há uma maior procura de engenheiros ligados às novas tecnologias, América-Latina ou África são a alternativa para os engenheiros civis.

Marisa terminou o programa Galp Generation a 31 de agosto e, dias antes de falar com a VISÃO, foi convidada para o quadro da empresa. Do seu grupo de 52 *trainees*, apenas dois não entraram. «Durante o último ano, senti que investiram muito em mim. Aprendi sobre a empresa, mas também foi uma experiência de autoconhecimento.» O responsável pelo programa, Rui Costa, 38 anos, que entrou na Galp Energia através do primeiro programa realizado pela, então, Petrolgal, há 15 anos, acredita que «cada vez mais, esta será a forma habitual de recrutamento. Pelo menos, nas grandes empresas, que sabem tratar-se de um investimento no futuro. Escolher as pessoas erradas tem um custo muito mais elevado». À margem da crise, «há uma guerra pelo talento a decorrer». ▀