



Mais do que boas notas, as empresas procuram candidatos com bons níveis de adaptação à mudança, flexibilidade, pró-actividade e inteligência emocional.

A experiência profissional também conta e, como nem sempre é possível encontrar logo um bom emprego e ficar parado é negativo, é essencial enriquecer o currículo com estágios, sobretudo na área em que pretendes trabalhar. O Guia do 1º Emprego falou com duas empresas multinacionais e uma nacional sobre a importância dos estágios e dos critérios de recrutamento para o 1º Emprego. Para ficares a saber tudo, ou quase tudo o que pensam os responsáveis da Danone, da Unicer e da Lóreal...! O resto, é dar gás ao currículo!

Entrevista a Joana Marcos Rita - HR Manager Danone

Forum Emprego - Qual a política de recrutamento da V. empresa para recém-licenciados à procura do 1º emprego e estagiários?

Joana Marcos Rita - A política de recrutamento passa por um processo criterioso de selecção que decorre através de entrevistas e de testes de aptidão e inventários de personalidade. Os recém-licenciados são enquadrados ora como estagiários curriculares/profissionais, ora como junior managers.

FE - A nível das candidaturas espontâneas que tipo de resposta lhes dão?

JMR - Analisamo-las e arquivamo-las consoante a área funcional onde se poderiam enquadrar na Danone.

FE - Numa entrevista de recrutamento, quais os principais critérios de selecção?

JMR - 1. Alinhamento com o DNA da Danone: CODE (Commitment, openness, doer, empowered), HOPE (Humanism, Openness, proximity, enthusiasm) e revelarem ter Something Special Inside i.e, mostrarem que se diferenciaram pelas experiências enriquecedoras que têm tido ao longo da vida que lhes têm trazido mais valências, que são pessoas especiais pelos percursos e experiências que têm tido e por conseguinte pela sua forma de ser.

2. Formação Académica / Universidade

3. Actividades extra curriculares

FE - O que têm em comum os colaboradores da v. Empresa?

JMR - Têm todos eles uma boa formação académica, percursos profissionais interessantes e estão todos alinhados com o CODE e o HOPE.

FE - Quantos estagiários acabam por ficar, em média por ano, na v. empresa?

JMR - Entre dois a três.

FE - Quais as áreas de maior recrutamento?

JMR - Marketing e Comercial

FE - Qual o perfil de um bom estagiário?

JMR - É aquele perfil que está alinhado com o CODE/HOPE e tem Something Special Inside.

FE - Existe um plano de estágio, com tarefas, responsabilidades e avaliação?

JMR - Existe um plano de integração para quando chegam, que lhes dá um overview do negócio e das várias áreas da companhia e os ajuda a estabelecer a sua rede de contactos internos. São-lhes posteriormente definidas claramente as suas tarefas e o que se espera de cada uma delas. A avaliação é feita através de reuniões 1:1 ao longo do estágio.

FE - **Considera que as universidades dão resposta às necessidades das empresas?**

JMR - De um modo geral sim. Por vezes o timing do recrutamento não coincide com os timings do período escolar.

FE - **Qual a solução possível para a falta de recursos qualificados em certas áreas?**

JMR - No que nos diz respeito não temos sentido escassez de recursos em nenhuma área. Nalgumas áreas teremos mais dificuldade em encontrar a pessoa “completa” que procuramos, mas acabamos sempre por a encontrar.

FE - **O que considera ser mais importante para um trabalhador: a remuneração, a estabilidade no emprego ou a valorização profissional?**

JMR - A valorização profissional.

FE - **Perante a forte competitividade no sector, como gerem a questão da retenção de talentos?**

JMR - Gerimo-la através de uma gestão de desempenho bastante acompanhada ao longo do ano e por um processo de remuneração baseado em objectivos.

Entrevista com Joana Queiroz Ribeiro, Directora de Pessoas e Comunicação da Unicer

Forum Emprego- Qual o critério para se poder fazer um estágio na V. empresa? (recém-licenciados, licenciados, à procura do 1º emprego?)

Joana Queiroz Ribeiro - Os critérios variam consoante o tipo de estágio a que concorre. Os estágios na Unicer podem ser genericamente de 3 tipos:

- Curriculares ou para desenvolvimento de Projectos: Destino a alunos cuja Faculdade/ Escola integra esta tipologia de aproximação às empresas no próprio plano Curricular;
- Estágios profissionais Unicer: Tipicamente ocupado por pessoas que vão para a primeira experiência profissional após terminarem os seus estudos;
- Programas de Trainees: para recém-licenciados;

FE - Qual o procedimento habitual para recrutar estagiários? Através de candidaturas espontâneas, anúncios no jornal, recrutamento directo nas universidades?

JQR - O recrutamento de estagiários é feito: por análise dos Curriculum Vitae enviados de forma espontânea; por pedido da escola para a Unicer; ou através da divulgação de vagas que acontecem por iniciativa da Unicer junto das próprias escolas ou no site Unicer.

FE - Como escolhem os potenciais candidatos? Existe uma entrevista de selecção? O que está na base dessa avaliação?

JQR - O processo de selecção é diferenciado consoante o tipo de estágios, sendo que estes dependem também da implementação dos projectos/actividades nas diferentes áreas compatíveis com a “integração” de estagiários.

A empresa tem um rigoroso processo de recrutamento que passa por diferentes estádios de avaliação e, só posteriormente, é tomada a decisão de o candidato integrar ou não a Unicer. Se for um Estágio Curricular, o processo de selecção é feito mediante avaliação curricular. Tem como complemento uma entrevista de apresentação mútua, onde são aferidas expectativas e apresentadas possíveis actividades.

Os Estágios Profissionais e os Programas de Trainees resultam de candidaturas espontâneas ou de resposta a divulgação de vagas. Após recepção das candidaturas o processo é mais ou menos abrangente, podendo implicar entrevista (para apresentação da empresa e da área e na qual se detalha o processo curricular do candidato, expectativas, etc.), avaliação do perfil ou provas de grupo.

FE - Qual a remuneração típica de um estagiário sem experiência profissional?

JQR - A Unicer atribui uma bolsa no caso dos Estágios Profissionais e no âmbito dos Programas de Trainees.

FE - E a duração média de um estágio?

JQR - A duração dos Estágios Curriculares na Unicer varia consoante o tempo que cada Escola estipula no Plano Curricular de cada curso. A duração dos Estágios Profissionais varia entre 6 a 12 meses.

FE - Quantos estagiários acabam por ficar, em média por ano, na v. empresa?

JQR - É muito variável. A integração na empresa após conclusão dos estágios (independentemente do tipo de estágio) está dependente das necessidades sentidas na altura em função dos projectos em curso e do desempenho do próprio estagiário (todos os estagiários são sujeitos a uma avaliação por parte do superior hierárquico).

FE - Quais as áreas onde colocam, habitualmente, mais estagiários?

JQR - Uma vez que decorrem vários projectos transversais à empresa, as áreas implicadas são muito abrangentes; a título de exemplo podemos referir áreas comerciais e de supply chain. Normalmente, tendo em consideração os meios humanos disponíveis para prestar o melhor acompanhamento, toda a estrutura da empresa, ao longo do ano, tem estágios afectos.

FE - Qual o perfil de um bom estagiário?

JQR - Durante o processo de selecção é feita uma análise ao perfil pessoal e profissional do candidato, em função do cargo. Para além dos conhecimentos técnicos do candidato, numa primeira fase, consideramos a motivação, o comportamento social, a atitude perante cada situação e até a fluidez do discurso.

Para integrar a equipa da Unicer, de uma forma geral, privilegiamos o espírito de iniciativa, o trabalho de equipa e a cooperação, a capacidade de entrega de resultados e a flexibilidade e iniciativa.

FE - Existe um plano de estágio, com tarefas, responsabilidades e avaliação?

JQR - A Unicer, tendo sempre por base e orientação o princípio de que um estágio deve representar sempre um momento de aprendizagem e enriquecimento para o próprio estagiário, atribui ao mesmo um conjunto de responsabilidades de acordo com a área na qual está integrado e/ou mediante o projecto curricular a desenvolver. No final, todos os estagiários são sujeitos a uma avaliação por parte do orientador.

A partir do momento em que o estagiário é integrado na empresa e na respectiva equipa, a Unicer assegura um conjunto de iniciativas que passam por:

- Garantir a integração nos programas de acolhimento Unicer, promovendo o conhecimento da empresa, da estratégia e das marcas/produtos;
- Garantir a boa integração nas equipas, havendo sempre a definição de um orientador Unicer a quem cabe o acompanhamento do estagiário;
- Promover o contacto com os orientadores durante o período do estágio;
- Promover o acesso aos meios de comunicação interna e diferentes iniciativas Unicer;
- Nalguns casos, existe mesmo a integração dos estagiários em programas de formação Unicer que se julgue relevantes.

FE - Considera que as universidades dão resposta às necessidades das empresas?

JQR - De uma forma geral há uma boa preparação técnica que é disponibilizada pelas universidades portuguesas. Paralelamente, os programas de estágio contemplados por diferentes escolas/Universidades/Faculdades e nos quais a Unicer tem vindo a participar activamente, surge como uma forma de fomentar a “imersão em meio de trabalho” tão importante na formação dos “novos quadros”.

Efectivamente, e à margem das competências técnicas - que são importantes -, o trabalho e a preparação dos alunos dos diferentes cursos, num conjunto de competências comportamentais, é essencial. Actualmente é também no “desempenho destas competências” que se diferenciam os profissionais.

FE - Qual a solução possível para a falta de recursos qualificados em certas áreas?

JQR - Deverá existir uma cooperação cada vez mais estreita entre o mundo empresarial e os estabelecimentos de ensino superior. Isto irá assegurar (e até fomentar) que os cursos e os programas curriculares estejam efectivamente de acordo com as necessidades sentidas pelas empresas, o que irá promover a maior qualificação dos alunos e a sua integração no mercado de trabalho.

FE - O que considera ser mais importante para um trabalhador: a remuneração, a estabilidade no emprego, ou a valorização profissional?

JQR - Penso que de uma forma global, os colaboradores de qualquer empresa valorizam todos esses factores. São condições necessárias para se alcançar o equilíbrio profissional e pessoal.

FE - Perante a forte competitividade no sector, como gerem a questão da retenção de talentos?

JQR - A Unicer procura partilhar a sua estratégia com os colaboradores, o que permite uma comunicação mais transparente e faz com que os próprios colaboradores se sintam mais envolvidos e efectivamente parte integrante da empresa. Ao sentirem-se envolvidos, sentem-se mais motivados e empenhados em contribuir para o sucesso da sua empresa e para o seu próprio desempenho profissional e evolução na empresa.

Porque é com Pessoas e para Pessoas que a Unicer trabalha, a empresa investe no capital humano e na formação contínua dos colaboradores, o que permite a valorização e recompensa pessoal de cada colaborador e a melhoria do seu desempenho profissional.

Entrevista a Filipa Rodrigues – Talent Recruitment Manager & Sales Talent Manager

Forum Emprego - Qual a política de recrutamento da V. empresa para recém-licenciados à procura do 1º emprego e estagiários?

Filipa Rodrigues - Na l’Oreal o recrutamento não é só uma política, mas um compromisso de longo prazo com as pessoas. Não se trata de recrutar para preencher uma vaga em aberto, mas sim recrutar com o objectivo de encontrar pessoas que se podem desenvolver e fazer com que a Empresa se desenvolva, pessoas polivalentes, flexíveis, com potencial de crescimento, ou seja, com competências próprias, que irão crescer através do desenvolvimento da sua carreira conjuntamente com a l’Oreal. Seguindo sempre esta política, a l’Oreal tem desenvolvido uma forte liderança no Grupo – a grande maioria dos nossos managers e líderes foram precisamente recrutados enquanto recém-licenciados. São os recém-licenciados à procura do 1º emprego e estagiários que irão construir a l’Oreal de amanhã, abertos a uma sociedade multi-cultural e respeitando a diversidade como elemento essencial do Grupo. O recrutamento é feito para todas as áreas, desde o R&D e Produção até ao comercial, passando pelo Marketing, Logística, Finanças e Recursos Humanos.

FE - A nível das candidaturas espontâneas que tipo de resposta lhes dão?

FR- Na l’Oreal apreciamos e respondemos sempre a todas as candidaturas espontaneas, quer seja através do correio ou através do nosso site internacional, ou mesmo através do nosso Facebook. Tendo por base o princípio de “procura pelo talento” e de recrutar para o futuro, qualquer candidatura que recebemos, mesmo que não exista uma oportunidade imediata, pode vir a ser considerada em processos futuros, uma vez que os contactos permanecem na nossa base de dados.

FE - Numa entrevista de recrutamento, quais os principais critérios de selecção?

FR - Na l’Oreal não existe um perfil típico. As ideias, experiências e conhecimentos que cada um transporta para o nosso Grupo, contribuem para o desenvolvimento do nosso espírito criativo e inovador. Na l’Oreal, procuramos indivíduos criativos, curiosos, com personalidade e ideias próprias, com capacidade para agir com respeito e generosidade, para enfrentar problemas e encontrar soluções, “desenrascar-se”. Procuramos verdadeiros empreendedores para desenvolver uma carreira profissional dentro do Grupo.

FE - O que têm em comum os colaboradores da v. Empresa?

FR- A energia, paixão e capacidade para pensar de forma diferente, baseada na receptividade de cada pessoa aos outros e na capacidade de criar a sua própria rede de trabalho, num Grupo que valoriza personalidades atípicas e talentosas, num ambiente de produtos atraentes. A forma de trabalhar da l’Oreal incentiva os Colaboradores a excederem os limites e para se reinventarem.

FE - Quantos estagiários acabam por ficar, em média por ano, na v. empresa?

FR - Os estágios na l’Oreal são desenvolvidos com um claro objectivo de recrutamento. Realizamos vários tipos de Estágios, desde Estágios de Verão, a Estágios Curriculares ou Profissionais, ou mesmo Estágios Internacionais. Assim sendo, considerando o Grupo em termos mundiais, a percentagem de estagiários que posteriormente integram a l’Oreal ronda os 80%.

FE - Quais as áreas de maior recrutamento?

FR - A l’Oreal foi criada em 1909 por um engenheiro químico – somos uma empresa global, onde a inovação tem um papel central. Assim, quando pensamos no nosso Grupo, há um mundo de oportunidades e de áreas nas quais podemos construir uma carreira de sucesso – procuramos recrutar talentos para todas as áreas de uma grande empresa, desde o R&D e produção até ao comercial, passando pelo marketing, logística, finanças e recursos humanos.

FE - Qual o perfil de um bom estagiário?

FR - O perfil de um bom estagiário é sobretudo o perfil de um bom colaborador para o futuro! Um bom estagiário tem uma paixão por projectos estimulantes, que lhes dá a energia necessária para ser bem sucedido numa empresa flexível e vigorosa. Na l’Oreal, um bom estagiário tem que “querer mais”, ter personalidade, ideias próprias e imaginação – deve privilegiar a qualidade e a atenção ao detalhe; possuir espírito empreendedor e tentar permanentemente superar o que lhe foi pedido e ultrapassar obstáculos para atingir objectivos exigentes, para assim ir desenhando a sua própria função.

FE - Existe um plano de estágio, com tarefas, responsabilidades e avaliação?

FR - A L’Oréal vê o seu Programa de Estágios como uma forma de preparar o recrutamento de talentos. Na l’Oreal os estágios são desenvolvidos com objectivos claros de pré-recrutamento e de colaboração na formação e desenvolvimento dos

talentos. Há um envolvimento real em vários projectos, promovendo o desenvolvimento dos estudantes, possibilitando a aplicação prática do que estudam e aprendem na faculdade, mas desenvolvendo também uma série de competências e conhecimentos, necessários no mundo empresarial, e que não se desenvolvem somente nas aulas.

Para cada estagiário é elaborado um plano de estágio onde são definidos objectivos e responsabilidades. Os estagiários são acompanhados também por um elemento da equipa de Recursos Humanos que, através de reuniões de “follow-up”, acabam por ter um importante seguimento em termos de integração e desenvolvimento. A avaliação é feita de acordo com as competências da l’Oreal e prevê 3 momentos chave no percurso do estagiário – início, meio e final do estágio. A partilha dos objectivos e responsabilidades ocorre na primeira entrevista, a meio realiza-se um balanço do estágio (onde são identificados os maiores contributos até à data e identificam-se as oportunidades de melhoria e desenvolvimento) e, no final, idealmente cerca de 1 mês a 3 semanas antes do término do estágio, realiza-se a entrevista final. Desta forma, o sistema permite uma real aproximação ao sistema de avaliação dos colaboradores e desta forma, permite a preparação do estagiário para uma possível integração no Grupo.

FE - Considera que as universidades dão resposta às necessidades das empresas?

FR - Acreditamos ser fundamental para a formação dos alunos, uma forte parceria entre as empresas e as universidades. A L’Oréal pauta desde sempre a sua colaboração com o mundo académico. Estabelecemos parcerias com as universidades em domínios relacionados com a nossa actividade, desenvolvendo uma série de actividades que passam por business games (excelente ferramenta reconhecida pelas suas qualidades pedagógicas, o que se comprova pela inclusão dos mesmos nos programas académicos de algumas universidades nossas parceiras), colaboração em disciplinas, case-studies, workshops e conferências (lideradas pelos nossos managers para passar o nosso “saber-fazer” através de participação em aulas ou contactos informais com os alunos) e work projects/business projects e estágios (que possibilitam a aplicação prática dos conhecimentos apreendidos na universidade, num ambiente profissional e em projectos reais da Empresa).

FE - O que considera ser mais importante para um trabalhador: a remuneração, a estabilidade no emprego ou a valorização profissional?

FR - Todas as componentes são importantes para um trabalhador. Não existe, globalmente falando, uma componente mais importante do que a outra. A diversidade de perfis existentes nas empresas faz com que cada indivíduo valorize coisas diferentes ao longo da sua carreira. Possivelmente a geração mais nova, quando entra no mercado de trabalho, valoriza mais a diversidade de missões e a possibilidade de aprender e desenvolver-se profissionalmente, enquanto que, noutras fases da carreira, a estabilidade, a flexibilidade ou mesmo a

remuneração, assumem posições de maior relevância. Assim, penso que o mais importante para um colaborador é mesmo a possibilidade de encontrar políticas de recursos humanos consistentes mas flexíveis, que acompanhem o percurso individual de cada um e respeitem as necessidades e prioridades ao longo da sua carreira.