A Unicer, a maior empresa do sector das bebidas em Portugal, é considerada um caso de sucesso, tanto em termos de qualidade de serviços como valor das suas marcas.

No recrutamento de novos colaboradores valoriza a personalidade, o grau de motivação, o comportamento social, a atitude perante as diferentes situações e a fluidez do discurso. Os conhecimentos técnicos, embora importantes, não são o único critério de escolha. Falámos com Joana Queiroz Ribeiro, Directora de Pessoas e Comunicação da Unicer para saber o que está por trás das políticas de recrutamento desta grande Empresa.

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.