

# Trabalho & formação profissional

CORREIO BRAZILIENSE • Brasília, domingo, 1º de setembro de 2013

OFERTAS NO CLASSIFICADOS

67 OFERTAS DE CURSOS  
820 OFERTAS DE EMPREGOS

E MAIS NESTA EDIÇÃO:

123 OFERTAS DE CONCURSOS  
973 OFERTAS DE ESTÁGIO  
777 OFERTAS DE EMPREGO

Editora: Ana Sá  
anasa.df@dabr.com.br  
trabalho.df@dabr.com.br  
Tel: 3214 1182

# É coisa nossa

Estimular a cultura prata da casa ajuda a desenvolver talentos que, mais tarde, podem ocupar cargos de liderança na empresa. Veja quem chegou lá

» MARIANA NIEDERAUER

Construir toda a carreira dentro de uma mesma empresa não é tarefa fácil, mas, quando a organização valoriza os profissionais desde a base e eles se identificam com os objetivos e valores internos, esse processo pode trazer recompensas valiosas para os dois lados. Investir no treinamento de estagiários, trainees, menores aprendizes e demais funcionários é uma maneira de garantir o comprometimento e de formar lideranças para ocupar os cargos mais altos no futuro.

Maria Ester Pires da Cruz, gerente de Desenvolvimento do Núcleo de Carreiras do Inesper Instituto de Pesquisa, ressalta que não é necessário mudar de organização para garantir a ascensão profissional. Trocar de função dentro da mesma firma ou ir para outra unidade de negócio também representa uma progressão na carreira. A cada novo posto ocupado, surgem desafios e a possibilidade de se relacionar com outras pessoas.

Desenvolver um projeto de rotatividade de funcionários, para que eles adquiram experiência em diversas funções, oferecer cursos ou até mesmo promover um rodízio com outra cidade ou país em uma empresa parceira são soluções possíveis. "Isso tudo, muito mais que o salário, ajuda na retenção do funcionário, pois ele percebe que está crescendo."

Para chegar a cargos de liderança, os especialistas afirmam que é importante desenvolver habilidades de relacionamento e ter uma visão sistêmica do negócio, de forma que o profissional consiga tirar conclusões e tomar as medidas necessárias para resolver os problemas e entregar resultados. Além disso, o líder precisa ser capaz de inovar, reconhecer perfis, formar o sucessor e saber delegar tarefas.

## Via de mão dupla

Thiago Pimenta, sócio da consultoria especializada em seleção de executivos para alta direção e liderança Flow, lembra que não existe uma receita de bolo para garantir a ascensão profissional dentro da mesma empresa, mas aquelas organizações que valorizam os programas de trainee e de estágio tendem a ter mais funcionários que permanecem e constroem a carreira na organização. "Nas companhias em que há esse tipo de valorização, o perfil dos estagiários é igual ao do presidente", ressalta. O especialista destaca que, antes, era mais comum que as pessoas cumprissem ciclos mais longos dentro das organizações, quadro que mudou com o passar do tempo. "Hoje, a troca de talentos é mais intensa", afirma. Na opinião dele, é dever da organização valorizar o treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores e criar condições para essa ascensão. "O grande desafio para que isso aconteça com mais frequência está muito mais nas mãos da empresa do que na responsabilidade do profissional. O que ele precisa fazer é mergulhar de cabeça no projeto da companhia", completa o especialista.

A falta de estabilidade no emprego também pode influenciar na alta rotatividade. "A empresa tem que deixar claro que gostaria que a pessoa permanecesse por mais tempo e comunicar as maneiras de se crescer profissionalmente naquela organização", sugere o professor de orientação profissional e planejamento de carreira do Mackenzie Fabiano Fonseca da Silva. Algumas das dicas são procurar pessoas com o perfil desejado já no processo de seleção e criar mecanismos para reter talentos, como oferecer um plano de carreira mais amplo, que não envolva apenas melhorias na remuneração. Um ponto fundamental, de acordo com o especialista, é que exista um contrato psicológico entre a organização e o profissional, para que seja definido o que cada um espera dessa relação de trabalho. A formalização desse contrato pode ser verbal e definida com o gestor da área.

Mesmo assim, a vontade de crescer precisa vir do funcionário, ressalta Maria Ester, do Inesper. "O profissional tem que se identificar com os valores da empresa desde o início, estabelecer e nutrir alianças e se interessar para conhecer outras áreas, pois ficar na mesma paralisa o desenvolvimento", atesta.

Gustavo Moreno/CB/D.A Press



## Buscando seu espaço

Antes de ocupar uma das nove cadeiras da vice-presidência do Banco do Brasil, o paranaense Paulo Rogério Caffarelli, 47 anos, passou por mais de 10 postos dentro da empresa. O primeiro deles foi o de Menor Aprendiz, em 1981. Carregar arquivos e atender telefonemas estavam entre as funções que desempenhava. Um ano depois, passou no concurso do banco e, em 1983, começou a trabalhar como escriturário. Ele acredita que a mudança de cargos é essencial para que o profissional saia da zona de conforto e tenha a capacidade de crescer na carreira. "A cada posto que você ocupa na empresa está sendo preparado para outro maior", afirma. Além disso, a troca o ajudou a adquirir uma visão sistêmica do negócio e a entender como a organização funciona. Há um ano, Caffarelli ocupa o cargo de vice-presidente de Atacado, Negócios Internacionais e Private Bank. Entre as principais habilidades necessárias para chegar a cargos de liderança, ele destaca a capacidade de trabalhar em equipe e de motivar os funcionários que estão sob sua responsabilidade.

## Sonhando na boleia

Foi em 20 de março de 1959 que o paraibano Antônio Matias, 68 anos, colocou os pés pela primeira vez no Planalto Central, e com um objetivo. "Meu sonho era ter um caminhão", conta. Recém-empregado em uma construtora, ele logo trocou a vaga por outro trabalho, em um posto de gasolina no Núcleo Bandeirante. Apesar de o salário ser apenas a metade do que receberia na construção civil, Antônio viu ali a oportunidade de crescer. O jovem paraibano trabalhava como frentista e ainda fazia entregas de combustível da maneira que sempre sonhou: dirigindo um caminhão. Em 1962, um novo posto foi inaugurado, o Cascão da 306 Sul. Antônio se mudou para lá — literalmente, ele morou durante cerca de quatro meses numa caixa d'água abandonada, com um colchão e pouquíssima mobília — e logo se tornou gerente. "Eu tinha certeza de que ia chegar aí quando eu cheguei, porque era novo, inteligente e trabalhador, não tinha hora para chegar nem para sair", conta. Com as economias que fazia, começou a comprar pequenas cotas da empresa e hoje é um dos quatro sócios da rede de postos Cascol — cada um tem 25% das ações da rede. São 2 mil funcionários e 91 postos no Distrito Federal que Antônio, hoje no cargo de diretor de operação, ajuda a coordenar.

Bruno Peres/CB/D.A Press



Carlos Moura/CB/D.A Press



## Idade não é nada

Carolina Bernardes, 24 anos, já ocupa um cargo de liderança na fabricante de bebidas Ambev. Ela entrou na empresa como estagiária, aos 21 anos, e foi contratada logo que se formou no curso de administração na Universidade de Brasília (UnB). "Eu sempre quis trabalhar em uma grande empresa na minha área, de preferência multinacional", conta. Ela se candidatou a um cargo de gerência por meio do programa Sucessores e, hoje, é analista de Gente e Gestão. O período de estágio foi fundamental, segundo ela, para adquirir todo o conhecimento básico sobre o negócio. Carolina destaca ainda que é importante ter um objetivo em comum com a organização e compartilhar os mesmos princípios e valores, além de saber identificar o ponto forte de cada membro da equipe. "Estou me dedicando bastante a esse cargo. No futuro, eu me vejo como uma gerente de gente aqui de Brasília e, quem sabe, como uma gerente regional."

## Investimento em pessoal

Quando estava na segunda metade do curso de ciências contábeis, o empresário Geovani Fagunde, 42 anos, viu a divulgação do programa de trainee da multinacional de auditoria contábil PwC e decidiu se candidatar. Aos 21 anos foi selecionado e, 14 anos depois, tornou-se sócio da empresa. Mineiro de Belo Horizonte, Geovani teve a oportunidade de trabalhar em outros três estados e no Distrito Federal pela organização. Além disso, conheceu pelo menos 30 países em viagens de negócios. Geovani percebe a dificuldade de retenção de talentos no setor privado e acredita que a possibilidade de visualizar o futuro profissional dentro da organização ajuda a ter empregados que constroem a carreira inteira dentro da empresa. Na PwC, entre 90 e 95% dos sócios começaram como trainees. Um dos pontos fundamentais para a ascensão, segundo Geovani, é o coaching interno. Cada profissional tem um coach, que ele mesmo escolhe, e que também é funcionário. "O principal ativo que temos são as pessoas e a credibilidade da marca. Investir nas pessoas é aumentar o valor da minha empresa", explica.

Viola Junior/Esp.CB



# POS

## GRADUAÇÃO IESB

### GESTÃO

- Business Intelligence
- Gerência de Projetos - PMI
- Gerontologia e Saúde do Idoso
- Gestão da Qualidade em Serviços
- Gestão Pública
- Logística Empresarial
- Mercado Financeiro

### TECNOLOGIA

- Análise de Sistemas Orientados a Objetos
- Banco de Dados com Ênfase em SGBD Oracle
- Desenvolvimento de Jogos Digitais
- Desenvolvimento para Dispositivos Móveis

- Engenharia de Software com Ênfase em Qualidade e Produtividade
- Segurança da Informação

### DESIGN

- Design Editorial
- Design de Interiores
- Design de Mídia Digital
- Design de Moda

### COMUNICAÇÃO E MARKETING

- Assessoria em Comunicação Pública
- Marketing e Comunicação Digital
- Marketing Esportivo

- MBA em Telecomunicações

### DIREITO

- Direito Administrativo e Gestão Pública
- Direito Ambiental
- Direitos Humanos
- Direito Material e Processual do Trabalho
- Psicologia Jurídica I e II

### CURSOS IESB OESTE:

- Estratégia Empresarial e Empreendedorismo
- Gestão Estratégica de Pessoas
- Logística Urbana e Transportes Sustentáveis
- Perícia Forense Computacional



Centro Universitário  
A Teoria e a Prática Juntas

3448-9854  
www.iesb.br