

A IMPORTÂNCIA DE UM PROGRAMA DE TRAINEE PARA EGRESSOS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO EM CAMPO GRANDE-MS.

Teixeira, W. C.
Neto de Jesus, D. L.

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar a importância de implantação de um programa de trainee para egressos do curso de Administração no município de Campo Grande-MS. Justifica-se por priorizar as características e ou fatores predominantes que fazem parte de um programa de trainee e espera-se que se torne um referencial documental para propagação entre as empresas que não utilizam o programa. A pesquisa foi baseada no método qualitativo, de natureza exploratória, utilizando-se de levantamento bibliográfico e documental sobre a legislação e documentos oficiais pertinentes ao assunto. O estudo foi realizado em Campo Grande no estado de Mato Grosso do Sul, no ano de 2014, entre os meses de fevereiro a novembro. A partir da análise dos dados, procurou-se, então, identificar as principais etapas dos programas de trainee, as vantagens da participação no programa para os recém-formados em Administração, bem como as vantagens da implantação para as organizações. Os resultados sinalizam a importância do programa de trainees para Campo Grande-MS e como ele incentiva a melhoria e a formação de pessoas nos processos de treinamento e desenvolvimento.

PALAVRAS-CHAVE: : Programa de Trainee, Formação profissional, Treinamento e Desenvolvimento.

Abstract

This study aims to analyze the importance of implementing a trainee program for graduates in management in the Campo Grande-MS city. Justified to prioritize the features and or predominant factors that are part of a trainee program and is expected to become a documentary reference to spread among companies that do not use the program. The research was based on the qualitative and the exploratory methods, using bibliographic and documentary survey of legislation and official documents relevant to the subject. The study was conducted in Campo Grande, the state of Mato Grosso do Sul in 2014, between the months from February to November. From the data analysis, we tried to then identify the main steps of trainee programs, the benefits of participation in the program for graduates in management, as well as the deployment benefits for organizations. The results indicate the importance of the trainee program to Campo Grande-MS and how it encourages improvement and training people in training and development processes.

KEYWORDS: *Trainee Program, Vocational Training, Training and Development.*

¹TEIXEIRA, W. C. Graduado em Administração pela Faculdade UNIGRAN Capital, Campo Grande-MS.

²NETO DE JESUS, D. L. Graduado em Administração; Mestre e Doutor em Desenvolvimento Regional (Geografia); Professor Titular do Curso de Administração da Faculdade UNIGRAN Capital e Professor Adjunto da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS.

Introdução

Na atual conjuntura socioeconômica as empresas estão buscando mecanismos estratégicos para o desenvolvimento gerencial, a fim de preparar e qualificar os gestores assim como para atender às atuais exigências do mercado competitivo. Esse diferencial competitivo é constituído nas empresas por seu capital humano e intelectual, sendo que o capital humano é a fonte de criação e de inovação (ULRICH, 1998).

Já não é de hoje que a demanda por profissionais qualificados no mercado está acirrada e as organizações vêm tendo dificuldades para contratar pessoas já preparadas e que irão se adaptar à cultura organizacional da empresa, seja pela concorrência do mercado de trabalho, seja pelas características do cargo ou pelos conhecimentos específicos que poucos profissionais têm (BITENCOURT, 2011).

Nessa perspectiva, apresentam-se os Programas de Trainee (PGT), que segundo Luz (1999) é uma estratégia que permite às empresas, utilizar o trainee no suprimento de suas funções técnicas e gerenciais. Os participantes desses programas ainda de acordo com Luz (1999) são jovens, concluintes de cursos superiores ou recém-formados, que após um longo e bem estruturado treinamento, passam a ocupar funções técnicas ou gerenciais. Os PGT's estão se tornando uma importante ferramenta nas organizações, pois prepara o jovem para assumir um cargo gerencial com características que possam agregar o processo de crescimento da empresa e viabilizar seus objetivos estratégicos.

Para os Administradores, o PGT é uma alternativa que pode levá-lo a uma rápida ascensão profissional, tendo em vista que ao final do programa poderá ocupar cargos significativos nas organizações, além de possibilitar melhores salários e o acesso às novas perspectivas profissionais, por simplesmente ter conseguido ingressar e frequentar o PGT de uma grande empresa, face ao assédio de outras empresas pelo treinamento recebido (LUZ, 1999).

No Brasil os PGT's são adotados por grandes corporações entre elas estão Ambev, Johnson & Johnson, Grupo Votorantim, Odebrecht, Ernst & Young Terco, Itaú Unibanco, Danone, entre outras. Cada empresa estrutura o PGT de acordo com a sua necessidade, geralmente os processos são longos e extremamente concorridos. Algumas organizações com filiais em Campo Grande/MS abrem o processo a nível Brasil como é o caso do Sebrae, ALL, Telemont, BRMALLS, JBS, TIM, BRF, C&A entre outras. Porém, todos esses processos têm como um dos principais requisitos a disponibilidade dos candidatos à mudança de localidade.

Apoiando-se no exposto, o objetivo geral deste estudo foi analisar a importância da implantação de um programa de Trainee no município de Campo Grande-MS. A abrangência do objetivo geral procura atingir os seguintes objetivos específicos: identificar os significados e as características de um programa de Trainee para subsidiar referencial documental; explicitar a relevância de um Programa de Trainee para a formação profissional do Administrador aplicado a realidade do município de Campo Grande-MS; e descrever os mecanismos estratégicos para o treinamento e desenvolvimento de pessoal para as organizações.

Desenvolvimento

A importância dos programas de trainees (PGTs)

Para entender a importância dos programas de trainees, faz-se necessário identificar referências quanto às definições, objetivos e as principais características que fazem parte de um PGT. Sendo assim, a literatura disponível sobre o tema apresenta um arcabouço de informações que, para Boog (1999), programa de trainee é o esforço programado de uma empresa em diferenciar-se das demais, ao atrair para seus quadros jovens bem formados, com alto potencial, e competentemente dar-lhes as ferramentas e propiciar-lhes as condições para serem atores produtivos da implementação de seu plano estratégico.

Quanto às definições, o termo trainee é de origem inglesa e pode ser traduzida por “em treinamento”. Está relacionado ao campo empresarial, de formação profissional, de maneira que as empresas treinam ou “reciclam” sua força de trabalho (DOBERMANN, 2006).

Em conceito parecido, Leal (2007) retrata o trainee como o jovem trabalhador que se insere na organização e que passa por um processo diferenciado dos demais trabalhadores por um determinado período de tempo, sendo caracterizados de “funcionários em treinamento”. Nesse contexto, há um consenso de que trainee é alguém que esteja recebendo treinamento, geralmente o termo é utilizada para formação de gestores.

Sendo assim, no período em que o jovem participa do programa ele é preparado para ocupar tanto um cargo técnico, de nível superior, quanto para uma posição de chefia, em nível de supervisão ou gerência (LUZ, 1999). Para tanto, as empresas que utilizam o programa e as que pretendem implantar precisam definir seus objetivos quanto ao programa.

Quanto aos objetivos do programa de trainee, Boog (1999, p. 457) esclarece que é “identificar e desenvolver talentos com formação sólida para ascender rapidamente a postos de relevância estratégica para a empresa”. Com os objetivos bem definidos, as empresas que oferecem o PGT tendem a obter vantagens quanto à implantação do programa.

Seguindo esse pressuposto, as principais vantagens da implantação de um programa de trainee, segundo Luz (1999, pág. 49), são:

- a) mão de obra qualificada, com alto potencial e sem vícios; b) garantia de continuidade da cultura da empresa; c) profissionais disponíveis para as necessidades de expansão dos negócios; d) independência do mercado para o preenchimento de seus principais cargos ou para a escolha de seus sucessores; e) profissionais polivalentes, em condições de assumir postos em diversas áreas; f) possibilidade de renovação dos quadros da empresa e até mesmo do seu perfil gerencial.

Diante do exposto, o PGT vem demonstrando ser um método eficaz na formação de gestores, no qual o trainee é submetido à avaliação e acompanhamento de profissionais da empresa durante todo o programa para verificar a seu desempenho em todos os processos. O candidato é inserido na realidade empresarial supervisionado por profissionais da empresa que o acompanham a fim de avaliar sua desenvoltura em situações e pressões

peculiares ao negócio. Com isso, a empresa terá subsídios para desenvolver as competências necessárias ao nível gerencial que seja indispensável ao sucesso da empresa (BITENCOURT, 2011).

Seguindo essa linha, o PGT pode ser dividido em etapas, cada uma com o seu grau de importância estratégica para o negócio da empresa. Sendo assim, considera-se a organização das etapas de acordo com as definições de Luz (1999, p.52):

(1) Identificação de vagas; (2) Programação do treinamento; (3) Apresentação do Programa de trainees às chefias; (4) Recrutamento e seleção dos trainees; (5) Contratação; (6) Integração; (7) Treinamento; (8) Acompanhamento; (9) Avaliação do trainee; (10) Encerramento do treinamento; e (11) Avaliação do programa.

Na identificação de vagas o setor de recursos humanos (RH) deve analisar a situação particular de cada empresa, sendo desligamentos, transferências, ampliação dos negócios, etc. Na sequência o setor de RH programa o treinamento com os gestores da área solicitante, e define o tutor do trainee. A apresentação do PGT às chefias ocorre para realçar seus objetivos e vantagens para a empresa. Talvez a etapa mais importante seja o recrutamento e seleção dos trainees, pois a empresa precisa filtrar os talentos conforme o perfil desejado.

É importante observar que cada empresa deve definir a estrutura de seu PGT conforme sua realidade, e que para muitos gestores quanto mais estruturados o programa for, maior será o custo. Entretanto, em seus estudos, Moreira (1997) apud Motter (2000), caracteriza os trainees como investimento, e não como custo, pois esses talentos estão sendo capacitados e qualificados a assumir cargos estratégicos e importantes na organização. Geralmente, cargos que exigem perfil de liderança.

As organizações, portanto, buscam minimizar a defasagem entre a formação acadêmica e a realidade prática por meio da exposição dos jovens talentos de forma planejada e criteriosamente estruturada à vivência em ambientes organizacionais diversos (JURISCH, 2006). Para entender melhor a suposta defasagem na formação acadêmica faz-se necessário analisar a formação profissional de nível superior no Brasil, neste caso especificamente do Administrador.

Formação profissional do administrador

Atualmente no Brasil a graduação mais ofertada é o curso superior em Administração. São mais de 1.820 Instituições de Ensino Superior (IES) ofertando o referido Curso, segundo o levantamento do Guia do Estudante (2014). O Curso também é o primeiro em número de matrículas (800.114), conforme o Censo da Educação Superior de 2013, do Ministério da Educação.

Nos últimos anos, diante da crescente demanda por produtividade e por qualidade e em um contexto no qual o mercado de trabalho é generalizado e está em constante mudança, aumentam as exigências relacionadas às qualificações dos colaboradores, o que torna cada vez mais utilizada a implantação de um modelo de formação e desenvolvimento de pessoal focado nas competências profissionais.

Segundo Dutra (2001), o termo competência tem por definição o caráter centrado na pessoa de integrar seus atributos, conhecimentos, habilidades desenvolvidas e atitudes na direção de atingir resultados, que, associados aos conceitos de complexidade, pode-se definir diferentes níveis de entrega. Para Bitencourt (2011), as rápidas transformações no mundo do trabalho fizeram com os jovens despertassem para a competitividade, pela busca e desejo de se inserir no mercado de trabalho.

Ainda referenciando Bitencourt (2011), os PGT estão inseridos como parte das formas de socialização que o jovem executivo passa no início de sua carreira. Estas têm como objetivo proporcionar valores e comportamentos esperados para que ocorra uma inclusão satisfatória. Com isso, para a formação profissional sólida das pessoas faz-se necessário desenvolver um conjunto de competências que consiga associar a razão instrumental à razão comunicativa. No quadro da figura 1, Deluiz (1996) demonstra o conjunto de competências para a qualificação real.

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS/HABILIDADES
Intelectuais	Capacidade para reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos.
Técnicas ou Metódicas	Capacidade para aplicar conhecimentos técnicos, métodos e equipamentos necessários à execução de tarefas específicas. Inclui também o gerenciamento do tempo e espaço de trabalho. Organizacionais Capacidade para autoplanejar-se e de auto-organizar-se.
Comunicativas	Capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, de cooperação, trabalho em equipe, diálogo, exercício da negociação e de comunicação interpessoal.
Sociais	Capacidade para utilizar todos os seus conhecimentos – obtidos através de fontes, meios e recursos diferenciados – nas diversas situações encontradas no mundo do trabalho, isto é, da capacidade para transferir conhecimentos da vida cotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa.
Comportamentais	Iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho, acarretando o envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho.

Figura 1: Conjunto de competências para a qualificação real.

Fonte: adaptado de DELUIZ (1996)

Considerando que as IES trabalham somente as competências e habilidades técnicas ou metódicas, os programas de trainee tornam-se uma oportunidade que o jovem formando tem de deixar emergir suas competências e habilidades gerenciais recebendo uma capacitação profissional generalista. Estas características são inerentes ao curso de Administração, ou seja, o PGT apresenta-se como uma alternativa eficaz para a formação profissional do administrador, alinhando teoria e prática.

Nessa perspectiva, os programas apresentam as seguintes vantagens para os trainees, de acordo com Luz (1999, p.52):

(A) Garantia de uma rápida ascensão profissional, ocupando pontos chave na empresa; (B) Garantia de um bom salário; (C) Abertura de novas perspectivas profissionais, pelo simples fato do estudante ter conseguido ingressar e frequentar o programa de trainee de uma grande empresa. Os trainees costumam ser assediados por outras empresas, face ao treinamento recebido.

Com isso, os trainees buscam oportunidades para demonstrar suas competências, receber investimentos em seu desenvolvimento e ser reconhecidos e recompensados por suas performances. Para responder as expectativas destes “talentos” às organizações precisa de um programa bem estruturado, o tópico que segue apresenta os aspectos que configuram a área de treinamento e desenvolvimento de pessoas como estratégia para a promoção e retenção de talentos nas empresas.

Campo Grande-MS: Cenários e empregabilidade

A cidade “morena”, assim chamada por seus moradores para nomear a capital do estado de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, reúne algumas das mais belas oportunidades de se viver bem. Durante todo o ano atraem milhares de investidores, que buscam segurança, qualidade de vida para suas famílias e retorno garantido ao seu investimento.

Campo Grande está localizada na região central do estado de Mato Grosso do Sul em uma área territorial de 8.093 km² e com uma população estimada em 843.120 habitantes. A cidade possui um índice de desenvolvimento humano municipal de 0,784 (IDHM 2010) e um PIB per capita a preços correntes de R\$19.745,42 (dezenove mil, setecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e dois centavos). No município, as principais atividades são: agropecuária, indústria, comércio e serviços (IBGE, 2014).

De acordo com o IBGE (2014) em seu cadastro central de empresas havia 23.728 empresas atuantes em Campo Grande em 2012. No mesmo ano, foram gerados 7.994 novos empregos, de acordo com observatório do mercado de trabalho realizado pela prefeitura. O setor de Serviços contribuiu com 5.041 novos empregos, sendo responsável por 63% do saldo acumulado até dezembro de 2012. O setor de Comércio gerou 1.678 novos empregos, a Construção Civil gerou 694 e Indústria de Transformação gerou 257 novos empregos no ano (SITE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE, 2014).

Na área da educação, a cidade é privilegiada com boas escolas privadas, municipais e estaduais. São nove as IES que oferecem o Curso de Administração na modalidade presencial e mais vinte na modalidade à distância, que capacitam os jovens para o mercado de trabalho em quase todas as áreas. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2014).

Contudo, observando as empresas de médio e grande porte que atuam em Campo Grande – MS verifica-se que os programas de trainee são pouco utilizados. Identificou-se que em quase todos os casos as empresas abrem processo seletivo a nível Brasil, o que reforça a necessidade de implantação de PGTs na cidade, considerando

que estas empresas necessitam de profissionais qualificados, competentes, conhecedores da realidade local. Ainda mais por que, as IES liberam muitos profissionais recém-formados no mercado, que em muitos casos acabam buscando alternativas por falta de oferta na sua área de formação.

Para composição do presente estudo não foi possível identificar fontes seguras para dimensionar a relação de oferta e demanda para programas de trainee, exclusivamente para o curso de administração, o que motiva a necessidade de estudos mais aprofundados para estabelecer a relação de viabilidade da implantação dos programas de trainees, sobretudo, pelas empresas de médio e grande porte da Capital.

A cidade de Campo Grande, portanto, carece de pesquisas acadêmicas vinculadas ao curso de administração. Sendo o programa de trainee uma ferramenta estratégica para as organizações e uma oportunidade dos recém-formados de se inserir na realidade empresarial, faz-se necessário o envolvimento das IES com o empresariado regional, em pesquisas acadêmicas sólidas capazes de contribuir com o mapeamento da realidade provocando alternativas viáveis de implantação de programas de trainees.

A potencialidade dos programas de trainees em Campo Grande-MS

O estudo foi realizado em Campo Grande, entre os meses de fevereiro a novembro de 2014. Buscaram-se dados e informações nas instituições SEBRAE, CIEE e IEL da cidade que fomentam este tipo de Programa, seja ele local ou nacional.

Utilizou-se para tanto, a pesquisa bibliográfica e documental para a coleta de dados de fonte secundária na realização da investigação (SEVERINO, 2007). No contexto bibliográfico, foram utilizados livros e artigos científicos especializados, teses e dissertações, além de sites de prestígio acadêmico, com vistas à elaboração do arcabouço teórico e metodológico da pesquisa proposta. Consideramos como mais relevantes à dissertação de mestrado de Bitencourt (2011), o manual de treinamento e desenvolvimento de Boog (1999) e o livro programas de estágio e de trainee: como montar e implantar de Luz (1999). Para o levantamento documental, foram consultados a legislação e documentos oficiais que abordam direta ou indiretamente a temática em pauta, como por exemplo, o comunicado nº 1, de abertura de processo seletivo para o programa trainee, divulgado em 30 de setembro de 2013 pelo SEBRAE.

Para organizar e discutir o conjunto de dados levantados foi utilizado ainda o Método de Análise de Conteúdo, elaborado por Bardin (2007), o qual busca desvelar o conteúdo das mensagens do material consultado por meio de agrupamentos analógicos que permitam fazer inferências a respeito da temática em pauta. Sendo assim, a análise foi constituída de três tópicos nos quais se buscou identificar as características dos programas de trainees, as vantagens para os recém-formados e as vantagens para as empresas, de acordo com as instituições SEBRAE, CIEE e IEL.

Para alcançar o objetivo de analisar a importância da implantação de um programa de Trainee no município

de Campo Grande-MS, foi alinhada a fundamentação teórica com as características dos programas de trainee apresentadas por três Instituições que fomentam este tipo de programa em outros estados brasileiros e que estão presentes na capital de Mato Grosso do Sul: O SEBRAE, o CIEE e o IEL.

Programa de trainee do Sebrae-MS

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) é uma instituição técnica de apoio ao desenvolvimento da atividade empresarial de pequeno porte, voltada para o fomento e difusão de programas e projetos que visam à promoção e ao fortalecimento das micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2014).

Foi criado por lei de iniciativa do Poder Executivo, leis 8.029 e 8.154, concebida em harmonia com as confederações representativas das forças produtivas nacionais. Sem essa parceria entre os setores públicos, privados e as principais entidades de fomento de pesquisa do País, esse modelo não teria a eficiência e a eficácia que tem revelado ao longo do tempo (SEBRAE, 2014).

O SEBRAE é predominantemente administrado pela iniciativa privada. Constitui-se em serviço social autônomo - uma sociedade civil sem fins lucrativos que, embora operando em sintonia com o setor público, não se vincula à estrutura pública federal. As receitas são provenientes de Contribuição Social (SEBRAE, 2014).

O Programa de Trainee do SEBRAE Nacional objetiva incentivar profissionais com potencial e diferencial significativo de competências técnicas e humanas, aptos a serem preparados para o ingresso na carreira de analista técnico, alinhada aos princípios e metas estratégicas do SEBRAE Nacional.

Na pesquisa realizada no comunicado nº 1, de abertura de processo seletivo para o programa trainee, divulgado em 30 de setembro de 2013 buscou-se analisar algumas características do programa de trainee do SEBRAE.

Os candidatos ao Programa SEBRAE Trainee devem apresentar, segundo o comunicado nº 1 (2013, p.2):

Maturidade frente aos desafios profissionais a serem enfrentados; bom relacionamento interpessoal; habilidade de comunicação oral e escrita; capacidade de análise de fenômenos bem como leitura de contextos para tomada de decisão; capacidade de aprimorar processos e vislumbrar possibilidade de inovação para melhor obtenção de resultado; capacidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos e compartilhar conhecimentos; respeito aos valores do SEBRAE e boa conduta profissional e ética. (SEBRAE, 2013).

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) é uma instituição técnica de apoio ao desenvolvimento da atividade empresarial de pequeno porte, voltada para o fomento e difusão de programas e projetos que visam à promoção e ao fortalecimento das micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2014).

Foi criado por lei de iniciativa do Poder Executivo, leis 8.029 e 8.154, concebida em harmonia com as confederações representativas das forças produtivas nacionais.

O programa trainee do SEBRAE nacional é constituído de três etapas: a primeira tem duração de quatro meses e com enfoque na formação e desenvolvimento do trainee; na segunda etapa, com duração de seis meses o enfoque é na formação prática, desempenho e perfil profissional e apresentação do trabalho de conclusão; por fim, a terceira etapa, que tem duração de quatro meses, com enfoque no desempenho, perfil profissional e certificações.

Em cada etapa, os Trainees são rigorosamente avaliados por educadores nas capacitações, por gerentes durante os rodízios, por um conselho estratégico e por uma equipe de especialistas em desenvolvimento de pessoas. Ao final da primeira e segunda etapas, o trainee deve alcançar o percentual de 75% de aproveitamento no desempenho, correspondente a nota de três pontos, como também, apresentar perfil adequado ao SEBRAE. São automaticamente desligados do programa, os trainees que não atenderem a esses requisitos.

Quanto às vantagens do programa de trainee do SEBRAE para os recém-formados identificou-se que a empresa oferece oportunidade de carreira, capacitação profissional e atuação de nível técnico.

Apesar da estrutura apresentada pelo programa de trainee do SEBRAE nacional, não foi identificado, no site, nos históricos dos processos seletivos de 2008, 2010, 2011 e 2013 vagas designadas para Campo Grande-MS. Segundo o comunicado nº 1 (2013, p.1) "Os candidatos selecionados e contratados deverão trabalhar como Trainee no SEBRAE Nacional, em Brasília/DF."

Programa de trainee do CIEE-MS

O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) é uma instituição filantrópica, mantida pelo empresariado nacional, de assistência social, sem finalidades lucrativas, que trabalha em prol da juventude estudantil brasileira. O maior objetivo do CIEE, com 50 anos de existência é encontrar, para os estudantes de nível médio, técnico e superior oportunidades de estágio ou aprendizado, que os auxiliem a colocar em prática tudo o que aprenderam na teoria (CIEE, 2014).

O CIEE possui um distinto cadastro de recém-formados e realiza processos seletivos para atender as necessidades específicas de cada empresa. De acordo com o CIEE, o objetivo do programa é selecionar jovens recém-formados com potencial de se tornarem futuros gestores, alinhados com a identidade estratégica da organização (CIEE, 2014).

Para o CIEE, as empresas que aderem ao programa têm as seguintes vantagens: talentos com identidade estratégica da organização, os jovens querem crescer e construir o seu futuro num ambiente de trabalho desafiador, os recém-formados são mais receptivos aos treinamentos.

Na visão do CIEE, o jovem que participa do processo seletivo tem a oportunidade de ascensão profissional, de receber uma formação gerencial, de fazer uma transição em várias áreas da empresa e de adquirir experiências em diversas localidades com diferentes culturas (CIEE, 2014). Apesar do relevante papel do CIEE nos

programas de estágio e seu distinto banco de cadastro de recém-formados, não foram encontrados na internet registros de processos seletivos para programa de trainee em Campo Grande-MS. Percebeu-se que o CIEE oferece as empresas processos seletivo especiais para contratação de trainees, entretanto não há divulgação no site.

Programa de trainee do IEL-MS

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) faz parte do Sistema Federação das Indústrias - FIEMS. Foi criado em 30 de abril de 1980 com o objetivo de promover a integração entre a Indústria e a Universidade. Atualmente, tem foco no desenvolvimento empresarial por meio da capacitação empresarial e aperfeiçoamento da gestão, além da oferta de programas de estágio e bolsas de estudo. Atua também em cooperação com centros tecnológicos e de pesquisa, no Brasil e no exterior, para o desenvolvimento de projetos para atendimento das demandas empresariais (IEL, 2014).

O diálogo permanente com o setor empresarial torna o IEL uma das mais importantes entidades brasileiras no suporte ao desenvolvimento da indústria, contribuindo para a superação de gargalos e identificação de oportunidades para as empresas. Sintonizando com as demandas do setor industrial, o IEL promove o diálogo e a construção de projetos em parceria com as universidades e demais centros geradores de conhecimento, além de entidades de fomento e órgãos de governo (IEL, 2014).

Em termos de definição o IEL apresenta o trainee como jovem talento recém-formado em ensino superior ou pós-graduação, com ótimo histórico escolar, bom nível de conhecimento geral, empreendedor, inovador, com garra e potencial de desenvolvimento, que será preparado para assumir uma posição gerencial na empresa para auxiliá-la no seu processo de crescimento e viabilização de seus objetivos estratégicos (IEL, 2014).

Quanto às vantagens do programa trainee para os jovens, o IEL entende que é uma oportunidade de acesso ao mercado de trabalho com uma possibilidade forte de posição gerencial, pela qual o jovem recebe uma capacitação visando formar um perfil gerencial generalista.

Para as empresas que aderem ao programa, há possibilidade de aumento na concorrência por talentos e uma formação de futuros gerentes em capacitação técnica específica inédita, possibilitando evitar os vícios comuns de quem já está há mais tempo no mercado de trabalho, pois o recém-formado tem maior facilidade para absorver cultura e valores da empresa (IEL, 2014).

Como o IEL é uma Instituição que oferece o programa trainee para outras empresas, as etapas do programa podem variar conforme a necessidade do contratante. Sendo assim, o IEL disponibiliza-se a realizar somente a fase de recrutamento e seleção ou todo o programa desde a sua implantação até o encerramento.

Na pesquisa realizada no site, não foi possível identificar históricos de programas de trainee no IEL de Mato Grosso do Sul, sendo assim também não foi possível identificar o tipo dos candidatos. Com isso, percebeu-se que apesar de o IEL ter uma estrutura em âmbito nacional para apoiar as empresas que queiram implantar um PGT,

em Campo Grande – MS, não houve implantação do programa.

Neste contexto, podemos considerar que das instituições pesquisadas, somente o SEBRAE, apresentou um programa de trainee estruturado, apesar de que a atuação do trainee é nacional. Já no CIEE e o IEL, existe um modelo elaborado para “vender” para as empresas que queiram implantar o programa, sendo o modelo adaptável à estrutura de cada organização. Entretanto, neste estudo não se pode identificar programas elaborados por estas empresas em Campo Grande – MS, fato que nos remete à problemática deste estudo.

Considerações finais

Este estudo possibilitou analisar o quão importante é a implantação de um programa de trainee, considerando as principais vantagens para os recém-formados e as principais vantagens para as empresas que tenham interesse em implantar o programa, que apesar de muitas vezes ser visto como custo para as empresas nos estudos apresentados se mostra como investimento na qualificação profissional dos futuros gestores.

Além disso, contribui para operacionalização de um processo de aprendizagem por meio dos níveis individual, grupal e organizacional. Dessa forma, o programa de trainees torna-se ferramenta estratégica nas organizações, criando o tão sonhado diferencial competitivo. E para os jovens é uma oportunidade ímpar de receber uma formação profissional em nível gerencial.

Após a análise de todas as etapas contempladas no programa de trainee do SEBRAE, CIEE e IEL, mas principalmente das vantagens do programa tanto para as empresas quanto para os trainees, pôde-se concluir que quando a empresa valoriza a eficiência programada das operações, define seus objetivos quanto ao programa, define as etapas, faz um acompanhamento necessário incluindo o “feedback” contínuo para os trainees, através dos seus tutores, avaliando a eficiência e os resultados proporcionados pelo treinamento oferecido, ela poderá obter os resultados esperados de um programa de trainee eficaz.

Por se tratar de um estudo bibliográfico, cujo foco foi analisar apenas a importância de implantação de um programa de trainees em Campo Grande - MS, tendo como base programas consolidados nas empresas CIEE, IEL e SEBRAE não se pode generalizar os achados para os demais programas existentes no mercado.

Neste sentido, consideramos que o trainee é um profissional recém-formado que recebe treinamento específico na área gerencial. Dentre objetivos do programa de trainee apresentadas pelos autores e pelas empresas pesquisadas, qual seja SEBRAE, CIEE e IEL, consideramos o conceito apresentado por, Boog (1999), que esclarece que é identificar e desenvolver talentos com formação sólida para ascender rapidamente a postos de relevância estratégica para a empresa.

Desvelou-se que os Programas de Trainee se tornam relevantes para a formação profissional do Administrador, pois há um consenso entre os autores pesquisados, que o PGT é uma alternativa para as empresas de diminuir a defasagem entre capacitação teórica, desenvolvida pela IES, e a capacitação práticas aplicadas no dia-a-dia

empresarial. Considera-se ainda que, os PGTs é uma oportunidade ímpar que o recém-formado tem de garantir um bom salário, com uma possibilidade de rápida ascensão profissional, com também abre portas para novas perspectivas profissionais.

Observou-se que, os programas trainee têm torna-se mecanismo estratégico para as empresas, considerando que o treinamento e o desenvolvimento destes trainees sejam aplicados de forma que atenda os objetivos da organização. Dessa forma, de acordo com os estudos de Moreira (1997), o programa possibilitará à empresa moldar o jovem para um perfil que a empresa precise.

Sendo assim, conclui-se que a implantação de um programa de trainee em Campo Grande-MS torna-se importante, pois é uma oportunidade que as empresas da cidade têm de diferenciar-se das demais, pelo fato de que o programa, quando bem aplicado, agrega o tão sonhado diferencial competitivo. Como também é uma oportunidade para os jovens recém-formados em Administração minimizarem a inexperience entre a formação acadêmica e a realidade prática por meio do treinamento recebido.

Sugere-se então, para pesquisas futuras, verificar a viabilidade da implantação do programa de trainees em Campo Grande-MS, bem como buscar responder a questão da pesquisa sob a ótica de empresas que já implantaram o programa na cidade.

Referências

ADMINISTRAÇÃO - Guia do Estudante, Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/administracao-negocios/administracao-690663.shtml>> Acesso em: 09 de junho de 2014.

AFFONSO, Carlos R. O papel do treinamento na empresa. Manual de treinamento e desenvolvimento/ABTD, Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento; coord, Gustavo G. Boog. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1980. BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2007.

BOOG, GUSTAVO G. Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: MAKRON Books, 1999.

BRESLER, Ricardo Rocha Brito. Organizações e programas de integração: um estudo sobre a passagem. São Paulo: EAESP-FGV, 1993. Dissertação de Mestrado.

BITENCOURT, B. M. Programas Trainee como forma de inserção no mercado de trabalho e construção de carreira. Dissertação de Mestrado. 194f. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.

CASTRO, F. G. et al. A Methodology for conducting integrative mixed methods research and data analyses. *Journal of Mixed Methods Research*, v. 4, n. 4, p. 342–360, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CIEE - Programas Trainee, Disponível em: < <http://www.ciee.org.br/portal/estudantes/pe/montcalm/in>

dex_montcalm_out14.asp > Acesso em: 11 de Novembro de 2014.

COMUNICADO Nº 1 – ABERTURA, DE 30 DE SETEMBRO DE 2013. PROCESSO SELETIVO PARA O PROGRAMA TRAINEE Disponível em: < http://www.cespe.unb.br/concursos/SEBRAE_13_TRAINEE/arquivos/COMUNICADO_N__1_SEBRAE_TRAINEES_2013_V_3.PDF> Acesso em: 30 de Setembro de 2014.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios da formação profissional. Boletim Técnico do Senac, v. 22, n.2, maio/agosto, 1996.

DOBERMANN, M. G. L. O Trainee e a construção do trabalhador flexível. Dissertação de Mestrado, 127f, Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Educação, 2006.

DUTRA, Joel Souza (Org.). Gestão por Competências. 2. ed. São Paulo: Gente, 2001.

Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados, Disponível em: < <http://emec.mec.gov.br/>> Acesso em: 18 de Outubro de 2014.

IBGE - Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=500270&search=mato-grosso-do-sul|campo-grande|infograficos:-informacoes-completas>> Acesso em: 21 de Novembro de 2014.

IEL - ES - Programas Trainee, Disponível em: < <http://www.iel-es.org.br/programa-trainee> > Acesso em: 2 de Julho de 2014.

JURISCH, Y. Programas de Trainees: uma avaliação realizada por executivos de sucesso que ingressaram em organizações por meio destes programas. Estudo de caso em uma usina siderúrgica de Minas Gerais. Dissertação de Mestrado. 95f. Centro Federal de Educação Tecnológico de Minas Gerais – CEFET-MG. Mestrado em Educação Tecnológica. Belo Horizonte, 2006.

LEAL, A. P. A Pedagogia dos programas de trainees: a formação de intelectuais orgânicos ao projeto capitalista no interior da empresa. Trabalho & Educação. Vol.16, n.2 –jul/dez – 2007.

LUZ, Ricardo Silveira. Programas de estagio e de trainee: como montar e implantar. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, E. C. A influência do sistema de educação corporativa no desenvolvimento das competências no programa de trainee: um estudo de caso em uma organização do setor químico. Dissertação de Mestrado. 166f. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Departamento de Administração. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.

MOTTER, Glauce B. Programas de Trainees: Uma forma de desenvolvimento de Talento nas Organizações. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2000.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Cortez, 2007.

ULRICH, Dave. Os campeões de Recursos Humanos: Inovando para obter os melhores resultados. 6. ed. São Paulo: Futura, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração / Sylvia Constant Vergara. –

14. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.