

**BOLETIM DE ESTÁGIO IFB Nº 22/2014**

Vagas de estágios para semana de 07/07/2014 a 11/07/2014

CIEE			
Curso	Vagas	Código	Empresa
Técnico em Secretariado	1	1162377	Local: SIA. Bolsa: R\$ 290 + benefícios. Horário: 12h às 18h.
Técnico em Secretariado	1	1192413	Local: Esplanada. Bolsa: R\$ 290 + benefícios. Horário: 8h às 14h..
Técnico em Secretariado	1	1204666	Local: Esplanada. Bolsa: R\$ 290 + benefícios. Horário: 13h às 19h.
Química	1	1193189	Local: Sudoeste. Bolsa: R\$ 530 + benefícios. Horário: 13h30 às 18h.
Química	1	1203204	Local: Asa Sul. Bolsa: R\$ 364 + benefícios. Horário: 14h às 18h.

Os interessados deverão realizar o cadastro no site www.ciee.org.br e ligar no telefone: (61) 3701-4800 informando o código da vaga.

FECOMÉRCIO / IFESTÁGIO			
Curso	Vagas	Código	Empresa
Técnico em Informática	2	LC543	Local: Taguatinga. Bolsa: R\$ 600 + AT. Horário: 12h às 18h.
Técnico em Informática	1	LC222	Local: Taguatinga. Bolsa: R\$ 500 + AT. Horário: 14h às 19h.

Os interessados devem realizar o cadastro no site: www.ifestagio.com.br e ligar nos tels. (61) 3962-2008 / 3962-2022 / 3962-2013.

IEL			
Curso	Vagas	Código	Empresa
Técnico em Administração	1	0114.2512	Local: Ceilândia. Bolsa: R\$ 400 + AT. Horário: 6h a combinar.
Técnico em Administração	1	0514.2770	Local: Águas Claras. Bolsa: R\$ 550 + AT. Horário: 6h a combinar.
Técnico em Segurança do Trabalho	1	0314.2643	Local: Guará. Bolsa: R\$ 300 + AT + VR. Horário: 8h às 14h.
Técnico em Edificações	1	0614.2831	Local: Taguatinga. Bolsa: R\$ 724 + AT. Horário: 12h às 18h.
Técnico em Eletromecânica	1	0414.2723	Local: SIA. Bolsa: R\$ 700 + AT + RL. Horário: 6h a combinar.
Técnico em Eletromecânica	2	0514.2818	Local: Asa Norte. Bolsa: R\$ 550 + AT + RL. Horário: 8h às 13h.

Os interessados devem realizar o cadastro no site www.ieldf.org.br e enviar email com currículos para: curriculos.iel@sistemafibra.org.br e no assunto coloque o código da vaga. Tel. (61) 3327-2120.

Estagiários com mais de 30 também têm vez no mercado

No filme "Os Estagiários" (2013), dois amigos na faixa dos 40 anos perdem seus empregos como vendedores e decidem recomeçar a carreira estagiando no Google. Apesar de ser uma comédia, a premissa desse roteiro de Hollywood acontece mesmo na realidade. As empresas no Brasil também recebem estagiários com mais de 25, 30 ou até 40 anos.

Dos 676 estagiários que trabalham nas oito unidades da Bosch no Brasil, empresa de tecnologia automotiva, cerca de 20% têm idade superior a 25 anos. Segundo Gustavo Cicilini, gerente de RH (Recursos Humanos) Corporativo da Bosch América Latina, não existe limite de idade para participar dos programas de estágio da multinacional, que abre inscrições para os estudantes universitários quatro vezes ao ano.

Uma das razões mais comuns para começar um estágio mais tarde do que o usual, segundo Cicilini, é a escolha de uma nova carreira. Além disso, no caso da Bosch, também existe a ascensão de funcionários que voltaram a estudar.

"Acreditamos que a diversidade é uma vantagem competitiva", diz o gerente de RH sobre a contratação de estagiários mais velhos. "Não temos nenhum limite ou trava. Para algumas áreas, é interessante ter um estagiário com mais idade e experiências em outros segmentos de negócio", justifica.

A agente de estágio do CIEE/PR (Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná) Juliana Fabri Losso também acredita que a idade pode ser um diferencial competitivo. Ela afirma que as empresas que contratam por meio do CIEE/PR, geralmente, não têm preconceito com relação à faixa etária do candidato.

"Para determinadas áreas que exigem um grau maior de responsabilidade, as empresas preferem estudantes mais velhos", explica. Dos cerca de 30 mil estagiários com contratos ativos pelo CIEE/PR, 2.000 têm entre 29 e 41 anos, segundo Juliana Losso.

Para Claudia Pohlmann, diretora de RH da DuPont Brasil, empresa de ciência e tecnologia com destaque nos setores de agronomia e nutrição, a idade não entra como critério no processo seletivo. "A idade não é um fator para uma tomada de decisão positiva ou negativa. O que conta é se o candidato é o melhor para a posição", afirma. Entretanto, Claudia observa que durante a dinâmica de seleção um candidato com mais maturidade e experiência pode ter mais facilidade para se destacar.

Convívio entre gerações

Ao contrário do filme dos estagiários do Google, em que os mais novos e ambiciosos ficam sempre tentando prejudicar os quarentões recém-chegados, o convívio entre diferentes gerações no mesmo ambiente de trabalho não costuma causar muitos conflitos. "Vemos que os mais velhos têm uma facilidade maior de socialização por terem outras experiências", afirma Juliana Losso, do CIEE/PR.

"Nunca tive nenhum problema de convivência", conta Cláudia Pirez, 42, que concluiu

recentemente um estágio em análises clínicas no Hospital Universitário Antonio Pedro, em Niterói (RJ). Depois que mudou de cidade, Cláudia sentiu vontade de iniciar uma nova carreira, trocando a informática pelo laboratório. Ela passou no programa de estágio em oitavo lugar, entre 160 candidatos, e diz que aproveitou ao máximo a oportunidade. "Com uma certa idade você está ali só para estudar, se formar e começar a trabalhar", diz.

Cláudia não se incomoda em estar entre profissionais mais jovens e afirma que sempre foi respeitada por todos, inclusive pelos supervisores mais novos do que ela. Agora, Cláudia, que tinha apenas uma formação técnica, resolveu dar continuidade aos estudos na nova carreira e continua cercada por colegas mais jovens na faculdade de Biomedicina.

O gerente de RH da Bosch nota que quanto maior a diferença de idade menos conflitos existem. Ele diz que os problemas aparecem mais quando as gerações são mais próximas e há maior disputa de poder. "Quando você coloca um bem mais velho com um mais jovem, eles se complementam, os resultados são bem positivos", diz Gustavo Cicilini.

Futuras lideranças

Apesar de a idade não ser um fator importante para o ingresso nos programas de estágio, os recrutadores têm interesse em saber porque os candidatos atrasaram suas carreiras. "A pessoa começou mais tarde porque quis ficar em casa sentada no sofá ou porque foi obter um conjunto de experiências de vida mais enriquecedoras?", questiona Cláudia Pohlmann.

Ter optado primeiramente por um curso técnico, escolhido outra carreira ou até morado fora do país são situações frequentes e vistas com bons olhos pelos profissionais de RH.

Por causa da carência de mão de obra qualificada no Brasil, principalmente nas áreas técnicas, a idade não é mais tão relevante, como já foi nas décadas de 1980 e 1990, quanto a competência, inclusive para posições de liderança. Apesar de investir nos jovens, por meio dos programas de trainee, a Bosch não descarta os mais velhos, segundo Gustavo Cicilini. "Não há nada que impeça que um estagiário de 30 anos se desenvolva e assuma uma posição de liderança", reforça o gerente de RH.