

A Danone aposta em pessoas que se diferenciem pelos seus currículos, personalidade e experiências ao longo da vida. Com um plano de integração para os que aqui vêm trabalhar pela primeira vez, as áreas de maior recrutamento são o marketing e a área comercial. Falámos com Joana Marcos Rita - HR Manager Danone – e confirmámos que a Danone é uma excelente escola para licenciados à procura do primeiro emprego.

### **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.