



Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Instituto Politécnico da Guarda

RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Licenciatura em Gestão de
Recursos Humanos

Custódia da Luz Sampaio Cruz dos Santos
janeiro | 2013

Relatório de Estágio



Cartaz "Desperte o seu Talento!"

Talenter

2010





talenter™

talenting™
business



FICHA DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: Custódia da Luz Sampaio Cruz dos Santos

Nº de aluno: 1009750

Nome da organização: Talenter

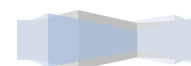
Morada: Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, nº 28 A
Algés

Nome do Supervisor: Dr. Vânia Esteves

Data de início do Estágio: 10 de Setembro de 2012

Data final de Estágio: 20 de Novembro de 2012

Nome do Orientador: Dr. Ana Isabel da Silva A. Poças



AGRADECIMENTOS

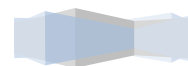
Este relatório significa o fim de uma grande etapa da minha vida, acontecimento que não seria possível sem todas as pessoas que me acompanharam durante toda a minha licenciatura e ainda a todos os profissionais que me acompanharam durante o estágio curricular.

Por isso resta-me agradecer a todos os professores do IPG, que contribuíram positivamente para o meu futuro, pois com eles aprendi muito. Todos eles nos ensinaram um pouco de tudo, revelando assim serem uns excelentes profissionais, porque sempre se mostraram disponíveis e prestáveis para me ajudarem, em qualquer pedido.

Também quero agradecer aos meus colegas de turma, e a todas as pessoas que me rodearam e ajudaram durante estes 3 anos da minha vida, pois sem eles não me tornaria na pessoa que sou hoje.

Assim, desejo para todos as maiores felicidades e sorte para o futuro.

Um muito obrigado a todos!



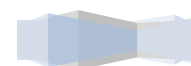
INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo fazer uma descrição pormenorizada das atividades desenvolvidas durante o estágio curricular, na Talenter, instituição localizada em Lisboa, entre 10 de Setembro de 2012 e 20 de Novembro de 2012, conforme Plano de Estágio (Anexo I).

Primeiramente falar-se-á sobre a instituição, a sua história, fundadores e os seus feitos em Portugal e onde também será tido em conta a análise SWOT da organização.

No segundo capítulo são apresentados os objetivos e respetivas atividades desenvolvidas no estágio. Salienta-se que o relatório é uma narrativa dos acontecimentos, tendo em conta sempre que a experiência vivida no campo de ação é bem mais emocionante do que o relato apresentado.

Termina-se este relatório com uma reflexão final que apresenta a minha opinião do que eu achei que foi para mim o estágio e claro o Instituto Politécnico da Guarda.



Índice

Capítulo I	3
1 - Apresentação da Organização	5
Talenting™ Business & People	5
1.1 - Talentosophy	6
1.3 - Recursos da Organização	7
1.3.1 - Departamento de Recrutamento e Seleção de Algés	9
1.4 - Identidade Visual	10
1.4.1 – Nome	10
1.4.2 - Slogan	10
1.4.3 - Comunicação Interna	10
1.5 - Comunicação Externa	11
2 - Análise Swot	12
3 - Área de atuação	13
3.1 - Talenting Mobility	14
3.2 - Talenting Management	15
3.3 - Talenting Welcome	16
3.4 - Talenting Health Care	17
3.5 - Talenting Energy	18
4 - Sociedade Talenter	19
4.1 - Ponto Imigrante: Apoio Local à Imigração	19
4.1.1 - Serviços Disponíveis no Ponto Imigrante	21
4.1.2 - Talenting™ Club	22
4.1.3 - Parceria com o UNHCR e Membro Fundador da HELPIN	22
A HELPIN – Rede Portuguesa de Parceiros do UNHCR para Ajuda Internacional aos Refugiados	23
5 - Descrição das Soluções Talenter	24
5.1 - Recrutamento e Seleção	24
5.2 - Formação Profissional	24
5.3 - Cedência Temporária	25
5.4 - Outsourcing	25
5.5 - Consultoria de Gestão de Talentos	26
6 - Talenter Academy	26
6.1 - Talenting™ Professionalism	27
6.2 - Talenting™ You (Particulares)	28
6.3 - Talenting™ Your Company (Empresas)	28
6.4 - Talenter™ Academy Store	28
Actividades Realizadas no Estágio	29
Primeira Semana	30
Segunda Semana	31
Terceira Semana	34
Quarta Semana	36
Quinta Semana	37
Sexta Semana	38
Sétima Semana e Oitava Semanas	40
Nona e Décima Semanas	42
Reflexão Final	45
Bibliografia	46

Índice de Figuras

Figura 1: Organigrama da coordenação Operacional da Talenter	8
Figura 2: Organograma parcial do Departamento de Recrutamento e Seleção de Algés .	9
Figura 3: Delegação de Algés.....	29
Figura 4: Identificação Pessoal na Talenter	30
Figura 5: Hotel Altis Belém em Lisboa	32
Figura 6: Hotel Penha Longa em Sintra.....	33
Figura 7: Hotel Corintia em Lisboa	33
Figura 8: Obras na rotunda Marquês de Pombal, Lisboa.....	35
Figura 9: César Santos (Diretor Geral da Talenter).....	37
Figura 10: Qatar	44

Plano de Estágio

O Plano de Estágio foi discutido em conjunto com o supervisor da empresa, com a concordância da professora orientadora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Ana Poças.

Sendo assim, as atividades e funções que inicialmente foram estabelecidas foram as seguintes:

- Triagem Curricular
- Entrevistas
- Construção e seleção de anúncios
- Recrutamento e seleção de candidatos
- Apoio Administrativo
- Utilização da ferramenta informática SAP
- Apoio na dinamização das formações

Capítulo I





1 - Apresentação da Organização

Talenter™ Business & People

Constituída em 1999, a Talenter™ é, presentemente, uma marca que representa e associa um universo de empresas nacionais, especializadas em soluções globais de gestão de talentos.

A Talenter™ acredita que as pessoas e o seu talento são o grande fator diferenciador, suscetível de promover o sucesso e a vantagem competitiva nas organizações, tendo assumido, desde a sua fundação, a rutura com a visão tradicional e economicista do trabalho enquanto fator produtivo.

O talento é um dom, uma característica inata, mas também uma aptidão que se desenvolve. Identificar, desenvolver e reter o talento é o grande desafio da Talenter™. Neste âmbito, esta organização está vocacionada para dar apoio a empresas na gestão integral ou parcial do seu ativo mais importante: as pessoas e o seu talento.

Simultaneamente e porque as carreiras são, cada vez mais, construídas por múltiplos projetos e experiências, a Talenter™ tem crescido motivada em promover o talento das pessoas, ajudando-as a desenvolver as suas competências pessoais e profissionais.

Determinada a oferecer um serviço ajustado às múltiplas necessidades do mercado, a Talenter™ atua com base numa filosofia de especialização sectorial. Segmentada por cinco unidades de negócio, às quais correspondem diferentes áreas de atuação, a Talenter™ desenha soluções à medida das necessidades específicas de cada cliente.

Gerida por uma equipa jovem e ambiciosa, a Talenter™ tem uma estrutura de cerca de 100 colaboradores e nos vários serviços que disponibiliza estão envolvidas mais de 3.000 pessoas/dia.

A Talenter™ é o resultado do empenho e talento de muitas pessoas, de várias nacionalidades e habilitações profissionais. Ao longo de 10 anos de atividade, estiveram ligadas à Talenter™ mais de 60.000 pessoas, cerca de 70 nacionalidades e mais de 250 profissões.

Desde 2006 que a Talenter™ integra o ranking das 1000 maiores empresas nacionais e está, presentemente, em todo o território nacional, com 13 delegações em 11 das principais capitais de distrito do país.

1.1 - Talentosophy

Propõe-se uma abordagem inovadora ao setor privado do emprego, assente na valorização das pessoas, dos seus diferentes tipos de talento e na especialização sectorial.

A gestão de pessoas é, sobretudo, uma gestão de diferentes tipos de talento. Exigindo mais ou menos habilitações – intelectuais, físicas ou de personalidade – todas as áreas profissionais pressupõem o encontro da pessoal com o perfil e qualidades adequadas para ocupar uma determinada função.

A Talenter™ é sinónimo da consciência empresarial de que é necessário gerir talentos, de forma a conseguir ter as melhores pessoas ao serviço das organizações.

Estamos vocacionados para apoiar empresas que partilhem a mesma visão do talento, enquanto fator impulsionador de uma maior competitividade empresarial.

Assumindo no próprio nome esta sua diferenciadora filosofia de gestão, a Talenter™ energiza de talento o mercado de emprego e a própria sociedade.

1.2 - Missão da Talenter™

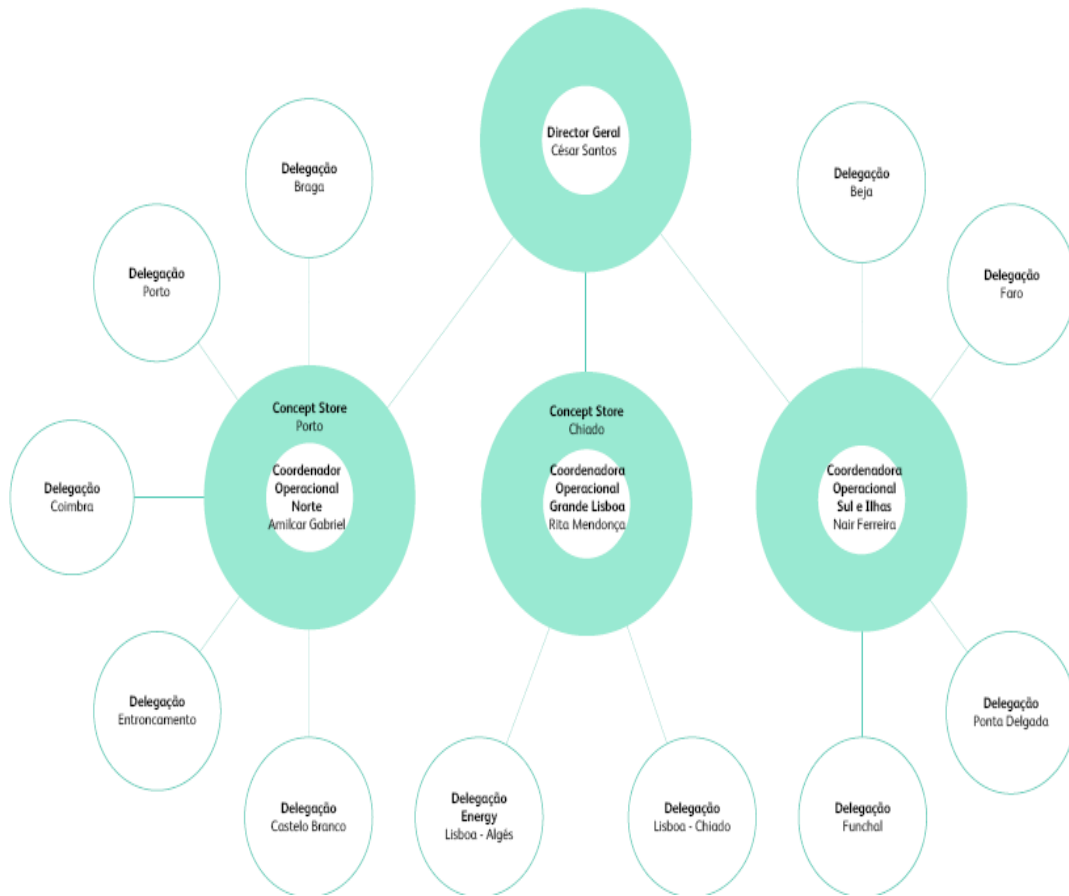
É com base nesta talentosofia que a Talenter™ promove a descoberta, desenvolvimento e retenção de talentos, como forma de contribuir para a excelência da performance organizacional, o que se traduz em vantagem competitiva para os clientes.

1.3 - Recursos da Organização

As instalações da Talenter estão situadas por todo o país. Tem cerca de 8 delegação que se encontram localizadas em 9 cidades: Castelo-Branco, Porto, Coimbra, Entroncamento, Braga, Beja, Faro, Ponta Delgada, Funchal, Lisboa, sendo que esta conta com 2 delegações a delegação de Algés e a delegação do Chiado. A delegação de Algés está responsável pelo ramo de hotelaria e construção civil e a delegação do chiado responsável por fazer recrutamento para call center, serviços administrativos e a área comercial. É também em Lisboa, mais propriamente em Miraflores que se situa a sede da empresa.

Fonte: Página Oficial e Intranet da Talenter

Organigrama Coordenação Operacional



*Figura 1: Organigrama da coordenação Operacional da Talenter
Fonte: Intranet da Talenter*

1.3.1 - Departamento de Recrutamento e Seleção de Algés

O método de trabalho do Departamento de Hotelaria é eficaz, atua com rapidez perante as adversidades apresentadas é um dado muito importante, tem um espírito de equipa e entreaajuda muito grande.

Este grupo de trabalho está sempre dependente dos pedidos quer dos clientes internos, ou seja, que já estão vinculados connosco, quer dos futuros clientes que possamos adquirir. Os colaboradores do Departamento de Gestão Hoteleira de Algés são o cérebro de todos os recrutamentos no ramo da gestão hoteleira da Talenter, são eles que assumem o controlo e necessidades dos clientes e colaboradores.

Organigrama

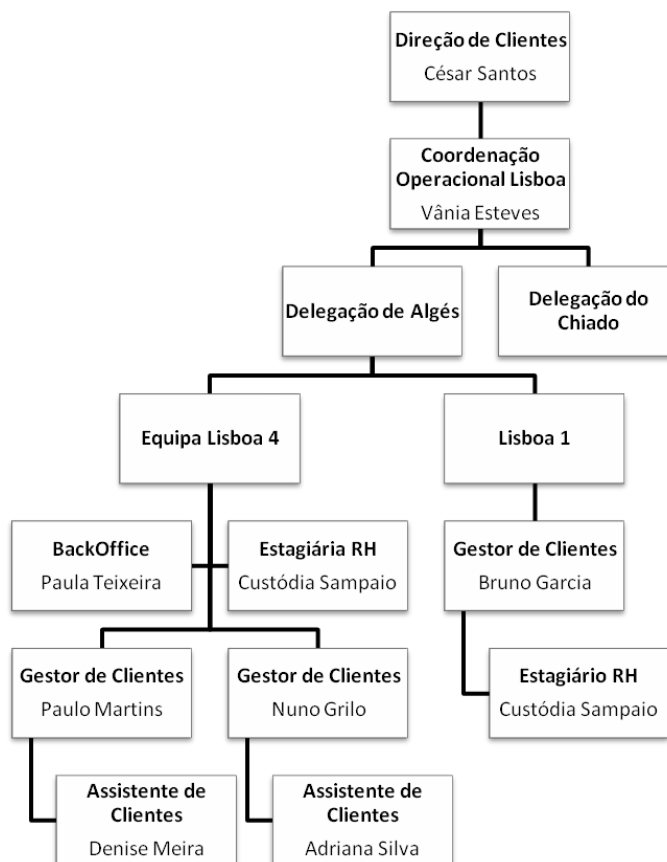


Figura 2: Organograma parcial do Departamento de Recrutamento e Seleção de Algés
Fonte: Adaptado de Talenter

1.4 - Identidade Visual

1.4.1 - Nome

Inicialmente, quando a empresa foi criada o seu nome era Lusotemp. Pois começou por ser uma empresa de trabalho temporário no sector da Construção Civil. Mas a partir de 2007 começou-se a abordar outros sectores e a apresentar novos serviços, no entanto notou-se uma certa dificuldade, facto que se traduziu em resistência, nalguns casos desconfiança, por parte de colaboradores e clientes. Por este motivo, foi então criado o nome "Talenter", para que assim fosse mais fácil traduzir para o exterior a sua personalidade e ambição.

1.4.2 - Slogan

"Acreditamos que as pessoas e o seu talento são o fator competitivo do futuro"

1.4.3 - Comunicação Interna

Por comunicação interna entende-se toda a atividade desenvolvida em contexto organizacional que é responsável pela produção e fluxo de informação, entre os atores organizacionais, e que está inerente a toda a atividade desenvolvida pelos mesmos. Neste âmbito destacam-se sobretudo as atividades de recrutamento e seleção de candidatos para que assim possamos não só satisfazer o cliente como o trabalhador.

Na Talenter nota-se uma forte união e companheirismo entre os vários departamentos, e isto é um ponto que permite uma estabilidade muito boa à organização.

A comunicação interna é elaborada via e-mail, contacto telefónico e pessoal.

1.5 – Comunicação Externa

A comunicação externa compreende toda a informação que esteja relacionada com as actividades que esta empresa desenvolve. Essa informação vai no sentido de promover a imagem da empresa, nomeadamente através da divulgação na sua página oficial e também nas redes sociais como o Facebook. Essas ações são desenvolvidas em torno da gestão da sua imagem institucional e estão associadas às temáticas e aos conceitos que as formalizam.

A comunicação externa é toda ela elaborada pelo Departamento de Marketing.

2 - Análise Swot

Segundo Martins (2006: 36) a *análise SWOT é uma das práticas mais comuns em todas as empresas voltadas para o pensamento estratégico e o marketing. Sua sigla, que significa Strengths, weakness, opportunities e Threats, pode ser traduzida como pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças. A análise dos pontos fortes e fracos apresenta a realidade interna da empresa, estudando o nível de qualidade das atividades internas. A análise das oportunidades e ameaças reflete a realidade externa da empresa, sendo que devemos observar tanto as variáveis dos macro como dos microambientes, pois ambos influenciam neste estudo. Tendo em atenção o considerado foi elaborada a seguinte análise SWOT:*

Pontos Fortes – A boa localização da empresa por todo o país, qualidade dos processos e procedimentos e ainda a sua grande aposta no Marketing, pois a Talenter divulga ao máximo e de forma criativa todas as suas ofertas.

Pontos Fracos – Situação financeira que se encontra atualmente. Fator que já gerou centenas de despedimentos que poderá por em causa a confiança depositada por parte dos trabalhadores e clientes.

Oportunidades – Lançamento de uma nova página oficial da Talenter, mais específica e dinâmica, o facebook e twiteer, a sua presença em feira de recrutamento e seleção com o objetivo de conseguir novas potenciais colaboradoras para a Talenter.

Ameaças – A crise instaurada em Portugal, que apresenta como consequência menos ocupação de pessoas nos hotéis e nos restantes serviços que causará menos empregabilidade fixa para os colaboradores da Talenter e assim esta não obtém o pagamento por parte dos clientes.

Nota: Esta análise SWOT, foi elaborada juntamente com a supervisora de estágio, Dr. Vânia Esteves.

3 - Área de atuação

Determinada a oferecer um serviço inovador e ajustado às múltiplas motivações do mercado, a Talenter™ estrutura a sua atividade em 5 unidades de negócio, às quais correspondem diferentes áreas de atuação.

Composta por equipas de consultores qualificados e especializados por sector de atividade, a Talenter™ promove o talento de acordo com a natureza específica de cada área.

A elevada qualidade e especialização do serviço Talenter™ é transversal e aplica-se a todas as áreas, sem exceção, o que permite proporcionar às empresas dos vários sectores, soluções adaptadas à gestão das suas pessoas.

3.1 - Talenting Mobility

- **Transportes**
- **Armazenagem e Embalagem**
- **Distribuição e Logística**

É uma unidade orientada para as áreas de Transportes, Armazenagem e Embalagem, Distribuição e Logística.

Numa economia globalizada, onde as atividades de armazenamento, logística e transportes (terrestres, marítimos, ferroviários e aéreos) são verdadeiros motores de desenvolvimento económico, a Talenter™ coloca ao seu dispor soluções especializadas de gestão de pessoas.

A aposta no recrutamento, seleção e avaliação de desempenho eficazes, que conduzam a um serviço eficiente, rápido e cumpridor de objetivos, constituem as grandes prioridades da Talenter™ nos sectores que compõem esta unidade de negócio.

3.2 - Talenting Management

- **TI's e Comunicação**
- **Gestão, Banca e Seguros**
- **Jurídico e Administrativo**
- **Arquitetura e Engenharia**
- **Investigação e Publicidade**
- **Educação e Formação**

É uma unidade dedicada às áreas de TI's e Comunicação, Gestão, Banca e Seguros, Jurídico e Administrativo, Arquitetura e Engenharia, Investigação e Publicidade e Educação e Formação.

Em setores cujo *core business* é a prestação de serviços, a Talenter™ coloca à disposição dos seus parceiros, profissionais qualificados e capazes de elevados níveis de desempenho, apoiando na identificação, desenvolvimento e valorização de quadros médios e superiores.

Dispõe de soluções no recrutamento e seleção especializados, na avaliação de desempenho e na gestão de carreiras.

De forma a garantir a total eficiência dos serviços prestados, a Talenter™ investe, fortemente, na qualificação técnica dos colaboradores e na componente tecnológica dos processos.

3.3 - Talenting Welcome

- **Comércio e Aluguer**
- **Hotelaria e Restauração**
- **Contact Center**
- **Relações Públicas e Turismo**
- **Artes, Espetáculo e Diversão**

É uma unidade especializada nas áreas de Comércio e Aluguer, Hotelaria e Restauração, Contact Center, Relações Públicas e Turismo, Artes, Espetáculos e Diversão.

A importância que um serviço personalizado e especializado assume nesta unidade de negócio, justifica a aposta no recrutamento, formação e avaliação de desempenho de pessoas com especial talento para o atendimento e acolhimento ao cliente.

Desenvolve formação inicial e contínua, especialmente dedicada a estas áreas, de forma a colaborar sempre com os melhores profissionais. Neste âmbito, a Talenter dispõe de um menu de formações como Atendimento Presencial, Restaurante e Banquetes e Técnicas de Vendas, que nos permite responder com um serviço qualificado e ajustado às expectativas dos clientes.

3.4 - Talenting Health Care

- **Saúde**
- **Serviços Sociais**
- **Desporto**
- **Beleza e Bem-Estar**

É uma unidade vocacionada para a área da Saúde, Serviços Sociais, Desporto, Beleza e Bem-Estar.

A importância da relação estabelecida entre os profissionais e utentes destes setores caracteriza esta unidade de negócio. Porque os utilizadores destes serviços são, na sua maioria, pessoas que pretendem promover o seu bem-estar, a Talenter™ tem como preocupação central conciliar, em cada colaborador, o perfeito equilíbrio entre o perfil técnico e o perfil humano, necessários para a prestação de um serviço habilitado e focalizado no bem-estar dos utentes.

Para o efeito, a Talenter™ dispõe de baterias de avaliação que permitem aceder a dimensões psicológicas relevantes para o exercício de funções nestas áreas, bem como, de um conjunto de atividades de orientação e ações de formação profissional, destinados a identificar e desenvolver os profissionais mais talentosos para exercerem funções nestas áreas.

3.5 - Talenting Energy

- **Agricultura e Pescas**
- **Indústria**
- **Energias e Ambiente**
- **Construção Civil e Obras Públicas**
- **Reparação e Manutenção**
- **Segurança**

É uma unidade que atua nas áreas de Agricultura e Pescas, Indústria, Energias e Ambiente, Construção Civil e Obras Públicas, Reparação e Manutenção e Segurança.

Tendo iniciado a sua actividade com a colocação de colaboradores para a construção civil, sector onde hoje é líder, e, posteriormente, ingressado no sector da indústria, onde detém igual *know-how* e experiência, a Talenter™ disponibiliza um leque diversificado de oportunidades e soluções para os diferentes sectores da força-energia.

Para responder às necessidades específicas dos colaboradores e clientes que atuam nestas áreas, dispõe de uma equipa especializada no recrutamento e seleção de colaboradores e na formação profissional, nomeadamente, em Higiene e Segurança na Construção Civil e Tecnologias e Sistemas Industriais.

Dado este universo ser caracterizado pela pluralidade de nacionalidades dos colaboradores envolvidos, a Talenter™ proporciona um serviço de apoio totalmente gratuito: o Ponto Imigrante, que tem como objetivo fomentar a adequada integração, no mercado de trabalho e na sociedade, de colaboradores das mais diferentes culturas e nacionalidades.

4 - Sociedade Talenter

A Talenter™ desde sempre assumiu uma forte preocupação com a humanização das relações pessoais, sendo hoje mais do que um projecto empresarial. Nessa perspectiva, empreende, desenvolve e comparticipa num conjunto diverso e gratificante de projetos de Responsabilidade Social.



4.1 - Ponto Imigrante: Apoio Local à Imigração

O Ponto Imigrante nasceu da forte preocupação que a Talenter™ tem tido, desde a sua constituição, com a adequada integração, no mercado de trabalho e na sociedade, dos colaboradores provenientes das mais diferentes culturas e nacionalidades.

Surge no contexto da parceria no projeto “Vamos Utopiar”, uma iniciativa que envolveu cinco diferentes entidades de diversos quadrantes da sociedade: Lusotemp, GRAAL- Movimento Internacional de Mulheres, ACIDI- Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural unidas em torno de uma causa comum, a participação igualitária de imigrantes e minorias étnicas na sociedade portuguesa.

A 19 de Novembro de 2006, em parceria direta com a ACIDI, abriu um gabinete de apoio a imigrantes, o Ponto Imigrante, que, nos primeiros três anos e meio de atividade, ajudou mais de 8.800 pessoas.















O Ponto Imigrante localiza-se nas instalações da Talenter™, em Algés e tem como objetivo apoiar os colaboradores imigrantes dispersos pelo país, dando resposta às suas múltiplas necessidades de informação, com rosto humano e em tempo útil.

4.1.1 - Serviços Disponíveis no Ponto Imigrante

Os serviços disponibilizados no Ponto Imigrante são dinamizados e acompanhados por mediadores qualificados, que garantem um apoio personalizado e ajustado às diferentes necessidades.

Através do acesso à Linha SOS Imigrante e à plataforma da Comunidade do ACIDI, a Talenter™ encontra-se totalmente integrada na Rede Nacional de Apoio ao Imigrante.

Paralelamente, são disponibilizadas brochuras informativas em diversas áreas temáticas, nomeadamente:

-  Regularização;
-  Nacionalidade;
-  Reagrupamento Familiar;
-  Retorno Voluntário;
-  Segurança Social;
-  Saúde;
-  Educação;
-  Formação Profissional;
-  Trabalho;
-  Habitação;
-  Empreendedorismo;
-  Desporto;
-  Cultura;
-  Associativismo;

4.1.2 - Talenting™ Club



Anteriormente designado por Ponto Convívio, o Talenting™ Club é uma iniciativa de um grupo informal de colaboradores que, em parceria com o projeto Ponto Imigrante, organizam atividades que promovem o convívio e o contacto entre indivíduos, que visam contrariar a precariedade e desumanização das relações humanas.

O primeiro evento organizado pelo Talenting™ Club ocorreu a 26 de agosto de 2007, com uma visita à cidade de Fátima. Em dois anos, foram organizados diversos eventos, encontros, passeios e viagens, por todo o país.

A Talenter™ pretende aprofundar e diversificar este espaço de encontro de culturas e gerações, dinamizando atividades que visem consolidar o universo de pessoas unidas pela Talenter™.

4.1.3 - Parceria com o UNHCR e Membro Fundador da HELPIN

O UNHCR - United Nations High Commissioner for Refugees | Alto Comissariado das Nações Unidas para os refugiados têm a missão de garantir a proteção internacional e a procura de soluções duráveis para os problemas dos refugiados no mundo, assegurando a salvaguarda dos seus direitos e da sua sobrevivência. Os últimos anos têm sido particularmente difíceis, ao nível global, com catástrofes cada vez mais frequentes e violentas.

Existem, atualmente, cerca de 43,3 milhões de refugiados e pessoas ao cuidado do UNHCR que foram obrigadas a abandonar as suas casas, vítimas de conflitos armados,

perseguições e outras violações dos direitos humanos ou ainda devido a catástrofes climáticas naturais.



A HELPIN – Rede Portuguesa de Parceiros do UNHCR para Ajuda Internacional aos Refugiados

A 22 de Julho de 2008, a Talenter™ assinou um protocolo com o UNHCR, tornando-se um dos Membros Fundadores da HELPIN e, desde então, apoia esta causa urgente, numa parceria assente em donativos financeiros, equipamentos, disponibilização de recursos para apoio à angariação de fundos e no acesso a todos os cursos de formação promovidos pelo grupo. Uma contribuição que permite ao UNHCR reunir alguns dos meios fundamentais para continuar a responder às necessidades mais prementes dos refugiados, nomeadamente, a sua integração adequada, eficaz e em tempo útil.

5 - Descrição das Soluções Talenter

“Apoiamos as empresas na gestão e valorização do seu ativo mais importante: as pessoas e o seu talento, através de uma oferta diversificada de serviços especializados.”

Fonte: Página Oficial da Talenter

5.1 - Recrutamento e Seleção

Conforme o perfil solicitado, a Talenter estuda a técnica que melhor responde, recebe e faz a triagem de candidaturas e disponibiliza ao cliente a *short list* dos candidatos considerados mais indicados para ocupação da vaga de emprego. Esta avaliação decorrer de processos assentes nas mais exigentes práticas de mercado, onde a qualidade, experiência e transparência são crivos fundamentais.



5.2 - Formação Profissional

Acreditados pela DGERT a Organização desenvolve cursos de formação certificados, que conciliam as expectativas das empresas com a necessidade dos colaboradores em adquirir novas competências. A Talenter™ Academy assume um papel ativo na formação dos profissionais, partilhando com os clientes colaboradores qualificados, experientes e em contínua reciclagem de conhecimento.



5.3 - Cedência Temporária

O recurso ao trabalho temporário é a resposta mais eficaz para algumas das necessidades sentidas pelas empresas, como a rápida substituição de colaboradores, acréscimos pontuais de atividade, eventos e atividades sazonais ou projetos de carácter não duradouro. A implantação da empresa a nível nacional permite partilhar com os clientes uma base de dados de milhares de candidatos, dos mais diversos perfis e setores de atividade.



5.4 - Outsourcing

A Talenter tem consciência da importância e o impacto que a correta alocação dos diversos recursos internos tem na rentabilidade das organizações. Em consonância com esta realidade, a empresa é fortemente especializada em serviços de *Outsourcing* que visam apoiar os nossos clientes nos mais diversos processos que compõem a sua gestão de pessoas, como Provas de Grupo, Entrevistas, Avaliação Psicológica, Gestão Contratual, Processamento de Salários e Gestão da Formação profissional, permitindo, assim, que as empresas se focalizem no que lhes é mais importante: o seu *core business*, estratégia e principais competências.



5.5 - Consultoria de Gestão de Talentos

A Talenter acredita que uma correta e ajustada gestão de talentos exercem influência direta na produtividade, eficiência e eficácia das organizações, conduzindo os desempenhos de excelência. Diferencia-se pela capacidade de adaptação e pelo acompanhamento personalizado de equipas especializadas por setor de atividade.

Desta forma, proporciona aos seus parceiros todo o apoio no diagnóstico de necessidades organizacionais, na identificação e avaliação de talentos, na elaboração, implementação, monitorização e avaliação de ações no âmbito da gestão de talentos.



6 - Talenter Academy

6.1 - Talenting™ Professionalism

O mundo mudou e vivemos hoje em plena era do conhecimento. O ambiente empresarial tem vindo a reinventar-se e é nesta conjuntura de rápida mudança que o conceito de aprendizagem ao longo da vida se impõe, como reforço imprescindível a uma maior competitividade.

A atual envolvente, mais do que conhecimento exige talento e, sobretudo, estratégias de valorização que permitam às pessoas manifestá-lo.

Num mercado cada vez mais exigente, a aprendizagem constante é um fator de sucesso de carreiras e foi neste espírito evolutivo que criámos a Talenter™ Academy, um espaço de formação profissional que tem como objetivo desenvolver talentos, promovendo a empregabilidade de quem participa nos cursos e o desempenho superior das empresas clientes.

Acreditados pela DGERT, desenvolvemos cursos de formação certificados, que conciliam as expectativas das empresas com a necessidade dos colaboradores em adquirir novas competências.

Determinada a oferecer um serviço ajustado às distintas necessidades, a Talenter™ Academy estrutura a sua atividade em duas vertentes: Talenting™ You e Talenting™ Your Company.

6.2 - Talenting™ You (Particulares)

Ao assumir-se um papel ativo na formação dos nossos profissionais, partilha-se com os clientes colaboradores qualificados, experientes e em contínua reciclagem de conhecimento.

6.3 - Talenting™ Your Company (Empresas)

Paralelamente, concebemos também um conjunto de soluções personalizadas e adaptadas à realidade concreta de cada cliente, respondendo aos seus objetivos de formação específicos.

6.4 - Talenter™ Academy Store

Localizada na baixa de Algés, a primeira Talenter™ Academy Store figura como um espaço coetâneo e singular, que dá corpo a um dos pilares essenciais de atuação e missão do grupo: o desenvolvimento e valorização de talentos.

Com salas de formação versáteis (18m², 34m² e 55m²), que se articulam e transformam de acordo com as necessidades concretas, este é um espaço totalmente equipado para desenvolver as distintas ações de formação, teóricas e práticas. Todas as salas estão providas do melhor equipamento de suporte à formação profissional, reunindo um conjunto de meios de apoio tais como TFT'S, Computadores, Internet, Data Show ou Retroprojetores.

Capítulo II

Actividades Realizadas no Estágio



*Figura 3: Delegação de Algés
Fonte: Página oficial da Talenter*

Neste capítulo descrevem-se as actividades desenvolvidas na organização. Vou explicar o meu estágio por semanas descrevendo o que realizei durante essa semana. Em anexo vou colocar informação explicativa de alguns projetos que ajudei a desenvolver.



Primeira Semana (10 de Setembro a 14 de Setembro)

O estágio teve início no dia 10 de Setembro de 2012, no Departamento de Hotelaria, Construção Civil e Área Comercial na Delegação de Algés.

Essa manhã consistiu numa breve conversa com Vânia Esteves, responsável pela coordenação da Grande Lisboa. Após este primeiro diálogo foi-me possível conhecer individualmente cada elemento da delegação, assim como as respectivas funções. Seguidamente, conheci as instalações e estava, assim, concluída a minha fase de integração e primeiro contacto com a futura equipa de trabalho.

Durante esta semana, as minhas funções basearam-se no contacto com o público onde, com ajuda de Denise Meira, comecei por dar apoio na inscrição dos candidatos na Talenter, tal como esclarecimento de algumas dúvidas. Dei ainda apoio na área administrativa da empresa e ao ponto emigrante pois este prestava atendimento ao público às segundas-feiras, na delegação de Algés.

Ao longo da semana aprendi ainda a realizar inscrições em SAP (software de gestão de negócios), assim como enviar toda a informação para as restantes equipas de Lisboa (Lisboa 1 e Lisboa 6) e fiquei responsável por todo o atendimento ao público que foi surgindo.

Apresentação de identificação email usado para comercio eletrónico.



Custódia Sampaio

Direção de Clientes
custodia.santos@talenter.com

Delegação de Lisboa

Av. dos Bombeiros Voluntários de Algés, N.º 28 A,
1495-019 Algés
T. 214 122 590 F. 214 122 591 E. lisboa@talenter.com

talenter

Follow us



Figura 4: Identificação Pessoal na Talenter
Fonte: Própria



Segunda Semana (17 de Setembro a 21 de Setembro)

Esta semana começou com uma breve explicação de como se procede à colocação de anúncio de ofertas de emprego nos sites “Sapo Emprego” e “Net Emprego” por Adriana Silva, colega do departamento de hotelaria. (Anexo II).

Seguidamente iniciaram o processo de recrutamento e seleção para “Empregadas de Andares” para hotéis no centro de Lisboa, “ Hotel Altis Belém”, Cascais “ Hotel Coríntia” e Sintra “ Hotel Penha Longa”, (figuras 5,6,7).

Fiquei responsável por receber todos os currículos, fazer a triagem e ainda agendar entrevistas com os seleccionados.

Foram agendados cerca de 30 candidatos.

Juntamente com Denise Meira e Adriana Silva foi-me ensinado a realizar entrevistas, quais seriam todos os passos a seguir, para que juntas pudéssemos seleccionar os candidatos que melhor cumpririam os requisitos para assumir as funções exigidas pelos clientes da direcção hoteleira.

Após explicação dada pelas colegas de departamento fiquei responsável por ser eu a realizar as últimas entrevistas de recrutamento de “Empregada de Andares” e dar o *feedback* ao restante departamento.

Ficaram seleccionadas para colaborar com a Talenter junto dos hotéis cerca de 10 pessoas.

É notável, que o trabalho da Talenter tem sido reconhecido pela sua qualidade, como demonstram os seguintes testemunhos:

“Una empresa que se caracteriza por su pro actividad en la comprensión y resolución de las dificultades operativas de cada cliente.\nSu versatilidad, innovación y efectividad constituyen factores que marcan la diferencia en Portugal y Europa, así como la base del éxito en el futuro.”

David Martínez / Hotel Manager / Penha Longa Hotel Spa & Golf Resort

“Em 2008 decidimos apostar numa parceria e num projecto capaz de nos trazer talento, atitude e energia para servir os nossos clientes. Passados quase 3 anos sobre o início da parceria podemos dizer que a Talenter™, pela aposta que tem feito na satisfação e qualificação dos seus colaboradores, atenção ao cliente, flexibilidade e capacidade de adaptação ao mercado e pela própria evolução enquanto empresa, tem demonstrado ser um verdadeiro parceiro de negócio.”

João Vieira / Human Resources Director / Corinthia Hotel Lisbon

Durante esta semana também apoiei aos colegas da Sede na função de recrutamento e seleção, para que fosse possível dar início à formação de Higiene e Segurança Alimentar no Trabalho (Anexo III). Fiquei responsável por fazer triagem e seleção de todos os currículos vitae, assim como agendamento do evento que se iria realizar no Chiado para os interessados.

Além destas funções continuei a dar apoio em funções administrativas, como a entrega de cheques relativos à remuneração dos nossos trabalhadores, carimbo e assinatura de documentos a comprovar procura activa de trabalho, por parte dos candidatos inscritos na Talenter, e entrega de declarações a comprovar presença na organização.



Figura 5: Hotel Altis Belém em Lisboa
Fonte: Página Oficial do Hotel



Figura 6: Hotel Penha Longa em Sintra
Fonte: Página Oficial do Hotel

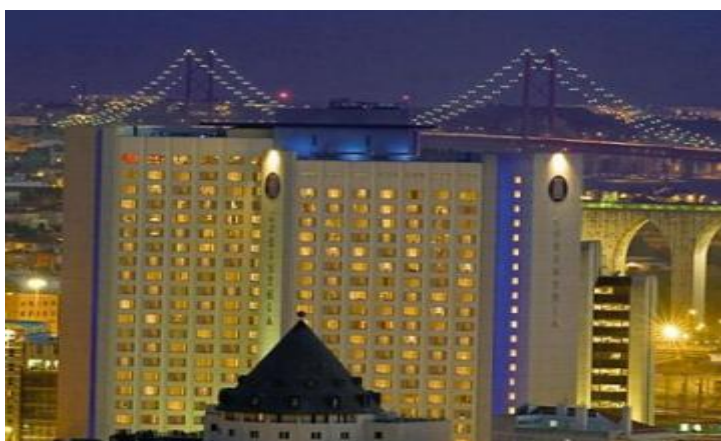


Figura 7: Hotel Corintia em Lisboa
Fonte: Página Oficial do Hotel



Terceira Semana (24 de Setembro a 28 de Setembro)

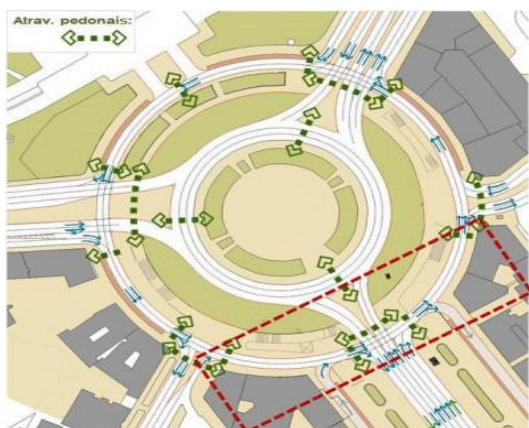
Depois de darmos por concluído o recrutamento para empregada de andares, a pedido de Paulo Martins e Nuno Grilo, responsáveis pelas marcações no departamento de hotelaria, foi-me pedido para iniciar um processo de recrutamento para “Empregados de Mesa” e “Copeiros” (Anexo IV e V), para hotéis em Lisboa e Cascais, como o Sheraton, Coríntia e Quinta da Marinha. Era necessário o acréscimo de 30 colaboradores.

Perante as funções que me foram indicadas, comecei por colocar os anúncios online, no “sapo” e “net emprego” como se pode verificar em (anexo III).

De seguida fiz a triagem curricular de todos os currículos vitae e cartas de recomendação que me foram enviadas directamente para o meu email pessoal e procedi à seleção conforme os requisitos que foram pedidos pelos meus colegas de departamento.

O passo seguinte foi começar por agendar entrevistas via telefónica para os seleccionados. Marcadas as entrevistas procedi, juntamente com Adriana Silva e Denise Meira, o acompanhamento e realização de entrevistas com os candidatos que compareceram na Delegação de Algés.

No final da semana foi-me pedido para prestar ajuda no departamento de construção civil. Iniciei, assim, funções de recrutamento e seleção para acabamento de uma obra na rotunda do “Marques de Pombal”, (figura 8) que tinha como objetivo a redução de um dos principais problemas do planeta: a “Poluição”. Conforme foi do conhecimento público, as obras no Marques do Pombal visavam a redução de trânsito a fim de evitar os excessos de poluição do meio ambiente. Além de recrutamento e seleção, auxiliei os colegas na elaboração de contratos com colaboradores que já tinham iniciado funções na Talenter.



*Figura 8: Obras na rotunda Marquês de Pombal, Lisboa
Fonte: Registos de obras da Talenter*



Quarta Semana (1 de Outubro a 5 de Outubro)

Comecei a semana assumindo funções na receção da empresa na delegação de Algés, pois a colega Liliana Soares, que assume este posto de trabalho, iria encontrar-se de férias até ao final da semana. Portanto, foi-me solicitado pela coordenadora de estágio Vânia Esteves, assumir todas as funções que pertenciam à colega que se encontrava ausente.

Assim, estive responsável pelo atendimento ao público, por fazer inscrições no sistema, esclarecer dúvidas relativamente a contratos de trabalho e a pagamentos, dado que alguns colaboradores tinham dificuldade em perceber o valor que recebiam (alguns sectores de hotelaria realizavam os pagamentos quinzenalmente e não mensalmente).

Fiquei ainda responsável por receber e entregar o correio nos respetivos departamentos, assim como proceder à sua separação e registo do mesmo.

Também nesta semana, tive uma breve conversa com Vânia Esteves onde esta me informou que durante a próxima semana iria temporariamente para a sede da empresa, pois devido a obras na sede de Algés, era necessário deixar o meu local de trabalho para se assim proceder às respetivas obras.



Quinta Semana (8 de Outubro a 12 de Outubro)

Iniciei a semana, com a mudança de local de trabalho para a sede da empresa. A sede situa-se em Miraflores, onde estão situados, a direção geral da empresa, o departamento de área financeira, departamento técnico e jurídico, departamento comercial, e também aqui se situam os responsáveis da coordenação operacional sul e ilhas.

Depois de me ser feita uma breve apresentação das instalações e de ter conhecido os restantes elementos de cada departamento, assim como o Diretor Geral, César Santos, (figura 8), foi-me pedido para durante esta semana dar apoio a funções na área financeira da empresa, pois o colega Ricardo Quingostas encontrava-se de férias e sendo assim juntamente com Mário Filipe fizemos uma breve análise e registo das faturas que diariamente chegavam por correio às nossas delegações. O registo das faturas era feito através da sua digitalização e guardada numa pasta nos registos técnicos da empresa adequada para o efeito.

Além destas funções também me foi pedido para receber todos os fornecedores que se deslocassem à sede. E encaminha-los para junto do departamento que procuravam.

E sempre que era necessário, procedia à colocação de anúncios quando era solicitado pelas colegas Adriana Silva, Denise Meira e Bruno Garcia, conforme as necessidades que me indicavam.



*Figura 9: César Santos (Diretor Geral da Talenter)
Fonte: Página Oficial da Talenter*



Sexta Semana (15 de Outubro a 19 de Outubro)

Iniciei a semana novamente na delegação de Algés.

Comecei a semana por dar apoio novamente no recrutamento para os hotéis em Lisboa, Cascais e Sintra. Nesta semana tivemos um pedido de 4 “Empregadas de Mesa”, 2 “Cozinheiros de 2a” e 2 “Copeiros”, (Anexo V e VI) sendo estes repartidos para as 3 cidades pois todos eles iriam trabalhar em regime de extras. Sendo assim eram os gestores hoteleiros que ficavam responsáveis por informa-los e também por conseguir conciliar os 3 horários para os 3 hotéis diferentes. Os gestores explicaram, que preferiam trabalhar com as mesmas pessoas nos 3 hotéis pois assim era uma forma de terem trabalho diariamente, como se tratava de trabalho em regime de extras estes poderiam ficar alguns dias sem trabalho, facto que iria fazer com que os trabalhadores se desvinculassem com a Talenter para irem procurar um trabalho que realmente lhes trouxesse dinheiro de acordo com as suas expectativas, pois embora o valor/hora no hotel seja pago entre os 5 e 7 € por hora, valor que variava de acordo com a função, este não seria suficiente para quem não trabalhasse alguns dias por semana.

Assim, a pedido de Paulo Martins e Nuno Grilo, comecei por colocar anúncios nos sites “net empregos” e “sapo- emprego”. Colocado o anuncio fiquei responsável por analisar todos os currículos que chegavam ao meu email.

Depois de analisar todas candidaturas informei os gestores hoteleiros da minha seleção e logo que estes aprovassem, seria eu a contactar os candidatos via telefone para o agendamento de uma entrevista na nossa delegação em Algés.

Agendadas as entrevistas, juntamente com Paulo Martins e Nuno Grilo procedemos á sua realização. Nesta entrevista independentemente dos nossos candidatos serem aceites ou não pelos gestores para as funções pedidas, era feita uma breve explicação de como era trabalhar num hotel de 5 estrelas, e ainda era mostrado uma manequim de plástico que exemplificava rigorosamente como os trabalhadores deveriam andar vestidos no hotel, tambémfoi referido qual seria o investimento que teriam de fazer na sua “farda” para que assim fosse possível trabalhar para os nossos clientes. Era um investimento que rondava os 140€ para empregados de mesa.

Concluída a fase das entrevistas, e selecionados os candidatos, procedeu-se a seu contacto via telefone, onde foram então informados que tinham sido os escolhidos, e qual seria o seu horário para a próxima semana nos 3 hotéis.

Além destas funções e sempre que necessário, ajudava a colega Paula Teixeira, em funções administrativas, como entrega de cheques, fazer a contagem dos dias dos trabalhadores para mais tarde se proceder ao pagamento pelos nossos colegas do processamento salarial.



Sétima Semana e Oitava Semanas (22 de Outubro a 2 de Novembro)

Início de mais uma semana na Talenter sempre com o mesmo dinamismo e espírito de equipa.

Estas duas semanas ficaram marcadas pela realização de 1 evento em Cascais e a realização de 1 casamento em Sintra.

Tivemos uma pequena reunião no departamento, onde nos explicaram quais seriam todos os procedimentos a tomar para que tudo corresse sem qualquer falha da nossa parte.

Os eventos consistiam na apresentação de um novo modelo de automóvel, no Hotel Oitavos em Cascais e a realização de um Casamento no hotel Penha Longa em Sintra.

Terminada a reunião, fiquei responsável por colocar o anúncio de oferta de trabalho para “ Promotor de eventos de automóvel” nos sites “net emprego” e “sapo emprego”. Os anúncios eram colocados apenas nestes sites, pois foi-me dito pelas minhas colegas de departamento que outros não eram muito rentáveis, uma vez que havia um número insignificante de pessoas neles registados para procura de emprego.

Colocado o anúncio, foi-me pedido para ir aos nossos registos de colaboradoras com a função de “empregada de mesas”, pois queríamos pessoas em quem já tivéssemos uma breve ideia acerca do seu trabalho, porque se tratava de um cliente muito rigoroso e para uma época especial. Terminada a análise, cabia-me a função de informar os meus colegas acerca dos trabalhadores.

Fiquei responsável por contacta-las via telefone. Durante a conversa ao telefone, eralhes dito alguns pormenores acerca da função do trabalho, como as horas de trabalho, o tipo de evento, a farda que teriam de usar, e ainda era dito que se tratava de um trabalho intenso, e assim teriam de ter a máxima disponibilidade.

Contactados os clientes, e depois de tomar nota daqueles que tinham aceitado este breve trabalho, dirigi-me com as minhas colegas de departamento e assim, fizemos um plano de horário para todos eles. Feito este plano fiquei responsável por mais tarde contactar todos os trabalhadores via email, para os informar do seu horário

Fizemos agendamento para cerca de 10 trabalhadores.

Ainda durante esta semana, fiquei responsável, por sempre que ia recebendo respostas para o anúncio de automóvel proceder a uma breve triagem e agendamento de entrevistas para os candidatos. Até ao final da semana foram agendadas cerca de 20 entrevistas. Todas elas tiveram de ser realizadas durante a sétima semana do estágio pois o evento seria realizado dia 31 de Outubro.

Recrutámos cerca de 13 trabalhadores.

Dia 31 de Outubro

Iniciámos o dia com uma deslocação ao Hotel, onde tive disponibilidade juntamente com a minha colega de trabalho falar um pouco com o responsável do hotel para a realização do evento.

Com ele verificámos a distribuição dos funcionários e também demos as boas vindas a todos os convidados.



Nona e Décima Semanas (5 de Novembro a 20 de Novembro)

Estas últimas semanas foram marcadas por um grande processo de recrutamento para uma empresa cliente situada no Qatar, (figura 10).

Iniciamos a semana, com uma pequena reunião na delegação de Algés onde a coordenadora de Lisboa, Vânia Esteves nos explicou como seria os procedimentos a tomar para que tudo corresse como desejado.

Nesta reunião, estavam presentes os colaboradores da área de Hotelaria da delegação de Algés.

Ficou assim esclarecido que até dia 16 de Novembro teríamos de ter terminado todo o trabalho, para dia 19 de Novembro os selecionados serem apresentados ao cliente do Qatar.

Assim sendo, dei início á colocação dos anúncios para as funções pretendidas, Cabeleireiro, Empregado de Bar, Empregado de Mesa, Esteticista, Instrutor de Fitness e Relações Públicas, nos sites “ Net Empregos “ e “ Sapo Empregos”.(Anexos VIII, IX, X, XI, XII, XIII).

Devido ao rigor do processo todos os currículos vitae tinham de ser analisados pormenorizadamente pois o cliente exigia que todas os selecionados tivessem experiencia anterior em funções na área ou em funções similares, além disto exigia que soubessem falar inglês de forma fluente, pois era a língua utilizada nos seus hotéis no Qatar.

Todos os currículos eram enviados para o meu email, seguidamente procedia á triagem e análise dos currículos. Se estes preenchessem todos os requisitos, eram depois contactados via telefone para a realização de uma entrevista em Algés.

Nos primeiros 3 dias foram contactados cerca de 80 candidatos, porque após análise de centenas de currículos, apenas estes foram selecionados para realização de um entrevista pessoal.

Depois de ter contactado os candidatos, procedi ao agendamento das entrevistas.

Estas foram realizadas entre os dias 9 a 15 de Novembro, pelas colegas de departamento Denise Meira e Adriana Silva. Todas as entrevistas contaram com o meu acompanhamento, onde eu registava os pontos que considerava mais importantes dito pelos candidatos, quer a nível pessoal ou profissional.

Depois de concluído este processo, e uma nova análise de candidaturas foram escolhidos cerca de 4 candidatos para cada função para serem apresentados ao cliente do Qatar.

Aos restantes clientes foi enviado um email a informar que não tinham sido seleccionados. Aos seleccionados foram contactados, por mim informando-os que tinham sido os escolhidos, e que a sua entrevista com o cliente do Qatar seria no hotel Ritz em Lisboa.

Dia 19 de Novembro, comecei o dia com a receção ao cliente do Qatar, onde com as minhas colegas de departamento iniciamos uma breve visita às nossas instalações em Àlgés. Mais tarde tivemos uma breve conversa com o cliente para lhe mostrarmos as candidaturas que tínhamos seleccionado e descrevermos um pouco das suas características.

Depois do cliente ter visualizado todas as candidaturas, dirigimo-nos para o hotel Ritz, junto ao Marquês de Pombal, para então serem realizadas as entrevistas aos candidatos seleccionados pela Talenter.

No final da tarde, após a a avaliação dos candidatos o cliente informou-nos que apenas para as funções de “ Instrutor de Fitness” e “Relações Públicas”, todos os candidatos preenchiam por completos os requisitos exigidos.

Nas restantes funções apenas 2 candidatos foram aceites, para cada uma delas.

Assim termina, esta grande experiência no mundo do mercado de trabalho em Portugal, que além de se revelar muito interessante mostrou ser importante para o meu futuro ingresso na vida profissional.



Figura 10: Qatar

Fonte: <http://www.google.pt/imgres?q=Qatar&um=1>

Reflexão Final

Finalizado o estágio com a duração de três meses no Departamento de Gestão Hoteleira na Delegação da Talenter em Algés ,fica então concluída mais uma etapa da vida, a conclusão da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Politécnico da Guarda.

Primeiro que tudo, devo dizer que o estágio curricular ajudou-me muito na minha vida profissional, abrindo novas portas para um sucesso futuro para além da experiencia positiva e enriquecedora para o meu currículo.

Durante o estágio realizado coloquei em prática o que foi aprendido na teoria com os professores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão da Guarda. No estágio realizado na Talenter fui recebido com enorme consideração pelo Departamento de Gestão Hoteleira, que se mostraram ser um grupo forte e coeso. Estes ajudaram-me na minha integração no grupo.

A primeira mensagem que me transmitiram foi a de ser um grupo coeso de entreajuda e jovem, onde todos se ajudam mutuamente. Nunca me consideraram como um estagiário dentro da instituição, mas sim como um colaborador da Talenter.

O estágio curricular teve início dia 10 de Setembro, altura, que ainda se notava uma crescente procura para serviços extra por parte dos clientes para os hotéis, devido á elevada taxa de ocupação que se fazia sentir, e talvez por este motivo foi envolvida em todas as funções principais relativamente ao recrutamento da Talenter.

Sinto que cresci muito, quer a nível profissional, quer pessoal e neste momento sinto-me apto para iniciar a minha carreira.

Em suma, durante esses 3 anos passados no IPG, olho para trás e vejo que o todo o período passado na cidade da Guarda foi positivo.

Resta-me desejar sorte para o IPG, para que consigam continuar a formar alunos durante muitos anos.

Bibliografia

<http://www.google.pt/imgres?q=talenter+academy&um=1&hl=pt-PT&sa=N&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=uwgQXKqUcU9xjM:&imgrefurl=http://www.talenter.com/pt/academy&docid=TNeTEb7X7tCOwM&imgurl=http://www.talenter.com/>

<http://www.talenter.com/>

<http://www.google.pt/imgres?q=talenter&um=1&hl=pt-PT&sa=N&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=fQguki4mSn82wM:&imgrefurl=http://www.talenter.com/pt/academy&docid=TNeTEb7X7tCOwM&imgurl=http://www.talenter.com/>

<http://www.google.pt/imgres?q=talenter&um=1&hl=pt-PT&sa=N&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=HICb->

<http://www.google.pt/imgres?q=qatar+doha&um=1&hl=pt-PT&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=aAEeh0Uzl6ilHM:&imgrefurl=http://www.talenter.com/pt/academy&docid=TNeTEb7X7tCOwM&imgurl=http://www.talenter.com/>

<http://www.google.pt/imgres?q=hotel+altis+belem&um=1&hl=pt-PT&sa=N&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=HICb->

<http://www.guarda.pt/pecados/preguica/hoteis/hotelportugal/Paginas/PenhaLongaHotel.aspx>

<http://www.google.pt/imgres?q=corinthia+hotel+lisboa&um=1&hl=pt-PT&tbo=d&biw=1280&bih=705&tbm=isch&tbnid=Ap7YZJCV662gwM:&imgrefurl=http://www.talenter.com/pt/academy&docid=TNeTEb7X7tCOwM&imgurl=http://www.talenter.com/>

<http://plasticino.com/talenter.html>

<https://www.facebook.com/#!/talenterbusiness?fref=ts>

Anexos

Anexo I.....	Plano de Estágio
Anexo II.....	Colocações de Anúncios
Anexo III.....	Formação Higiene e Segurança no Trabalho
Anexo IV.....	Anúncio “ Empregado de Mesa”
Anexo V.....	Anúncio “ Copeiro”
Anexo VI.....	Anuncio “ Cozinheiro”
Anexo VII.....	Anuncio “ Copeiro”
Anexo VIII.....	Anúncio “ Cabeleireiro-Qatar”
Anexo IX.....	Anúncio “Empregado de Bar- Qatar”
Anexo X.....	Anúncio “Empregado de Mesa- Qatar”
Anexo XI.....	Anúncio “ Esteticista- Qatar”
Anexo XII.....	Anúncio “ Instrutor de Fitness”
Anexo XIII.....	Anúncio “ Relações Públicas”

Anexo I



Instituto Politécnico da Guarda

PLANO DE ESTÁGIO

Licenciaturas

MODELO

GESP.004.01

Este documento deve acompanhar obrigatoriamente o formulário GESP.003 - Convenção de Estágio.

Escola: ESTG ESECD ESTH ESS

Tipologia do Estágio:

Curricular Extracurricular Estágio Profissionalizante (Vestibado) Outro: _____

Ao abrigo de protocolo ou especificidade formativa? Sim. Qual? _____

1. DADOS RELATIVOS AOS INTERVENIENTES NO ESTÁGIO

Estudante: Custódia do Int. Superior Círculo dos Santos N.º 9750

Docente orientador: Ava Peças

Supervisor: Vinça Esteves

2. PLANO DE ESTÁGIO

A estagiária ficará responsável pelas seguintes tarefas

- triagem curricular
- entrevistas
- construção e colocação de anúncios
- Recrutamento e seleção de candidatos
- Apoio Administrativo
- utilização de ferramentas informáticas SAP
- Apoio na dinamização dos fóruns

3. ASSINATURAS

O Estudante

04/02/2017
Data

Custódia Superior
(assinatura)

O Docente Orientador

Data

(assinatura e carimbo da Escola)

O Supervisor


Data

Vinça Esteves
(assinatura e carimbo da Entidade)

Anexo II

Anexo III

Anexo IV

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo V

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo VI

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo VII

Anexo VIII

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo IX

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo X

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo XI

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo XII

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____

Anexo XIII

Prospecção de Candidatos

Pedido de Colocação de Anúncio

Título da Função

Descrição Sumária da Função

Zona(s) Geográfica(s)

Requisitos Exigidos pela Função

Condições

Contacto(s) para envio de candidaturas

Nome

E-mail

Telemóvel

Data: ____/____/____