

pluxee

Programa de trainee e estágio: um guia para a atração de talentos

Saiba como estruturar processos eficientes, capazes de identificar e atrair os melhores profissionais do mercado para o seu time. Entenda o que é preciso para fazer uma seleção nota 10!



Índice

A importância do processo seletivo 3

O que é cada um? 5

Como criar um programa na prática? 7

Clareza para comunicar é primordial 9

Trabalhe a diversidade: você só tem a ganhar 11

Como mandar bem no processo seletivo? 13

Monitore os resultados 14

E os benefícios corporativos? 16





A importância do processo seletivo

Contratar estagiários e trainees é vital para as empresas. Segundo a Associação Brasileira de Recursos Humanos ([ABRH](#)), esse tipo de processo seletivo pode ser considerado uma **“porta de entrada para futuros líderes das corporações”**. Olha só como é urgente olhar com atenção para a iniciativa!

Por ter como alvo profissionais conectados a universidades e outras instituições de ensino, tal programa de contratação costuma **atrair pessoas criativas e disruptivas**. Além disso, ainda de acordo com a ABRH, estamos falando de colaboradores que tendem a ser mais ágeis e, sobretudo, possuir maior disponibilidade ao aprendizado.





As empresas parecem ter identificado todos esses pontos positivos – e que bom! Olha só: uma pesquisa do Centro de Integração Empresa-Escola ([CIEE](#)) mostrou que havia **726,6 mil estagiários no Brasil no primeiro trimestre de 2022**. Um aumento de 18,2% em comparação ao volume registrado no mesmo período do ano anterior.

Em relação aos trainees, uma projeção da empresa [Seja Trainee](#) mostra que são feitas de 3 a 4 mil contratações do gênero por ano no Brasil. Sim, companhias de diferentes portes e segmentos estão de olho nesse tipo de perfil, o que reafirma a importância de ter processos eficientes.



Mas qual a diferença entre eles?

Como são perfis semelhantes, é normal haver confusão nesse tipo de contratação. Mas a gente está aqui para acabar com esses pontos nebulosos. Olha só!

Estagiário

O que é: estudante que começa a trabalhar em uma empresa para desenvolver habilidades relacionadas à sua área de formação.

Quem pode ser: precisa estar matriculado em algum curso superior, técnico ou ensino médio e ter boa frequência nas aulas.

Duração máxima do contrato: dois anos, com exceção para profissionais com algum tipo de deficiência física.

Fonte: [VAGAS](#).

Trainees

O que é: profissionais em início de carreira (ou estudantes) que se dedicam a obter conhecimentos específicos dentro de uma empresa.

Quem pode ser: alunos matriculados no último ano de graduação ou formados em um prazo de até 3 anos.

Duração máxima do contrato: não há uma legislação para trainees – a permanência varia de acordo com a empresa. Geralmente, o contrato é regido pela CLT.

Fonte: [VAGAS](#).

Jovens aprendizes

O que é: participantes de um programa homônimo do Governo Federal que visa a contratação de jovens e deficientes físicos. O objetivo é estimular as empresas a admitirem esse público.

Quem pode ser: pessoas de 14 a 24 anos, bem como deficientes físicos, sem limite de idade.

Duração máxima do contrato: dois anos, com exceção dos profissionais com deficiência.

Fonte: [Agência Brasil](#).



Estruturando um programa de estágio ou trainee

Segundo Kerley Fistarol, psicóloga e consultora em desenvolvimento humano, um programa de trainee ou de estágio deve estar alinhado às estratégias da empresa. Os profissionais escolhidos serão fundamentais para **e elevar a produtividade e alcançar as metas**. Sendo assim, requisitos, dinâmicas e procedimentos precisam ser construídos com base nos objetivos traçados previamente.

Além disso, ela ressalta a necessidade de **outras áreas estarem envolvidas no processo de seleção**. “É fundamental que diferentes setores contribuam para o desenvolvimento, a implantação, o acolhimento e a integração”, diz.

Esse tipo de seleção é composto por etapas – que detalharemos mais à frente. Por isso, um planejamento bem detalhado é primordial. Antes de tudo, identifique quais são as fases e o que será necessário para cada uma delas. Assim, você consegue detectar quais são os profissionais que precisa contratar, os materiais que o processo exige, os colaboradores que estarão envolvidos e até mesmo o tempo de duração.

“Para que todos possam ter uma visão sistêmica é essencial que cada passo esteja bem definido e apresentado aos participantes”, explica Kerley. Sem dúvidas, uma boa comunicação faz a diferença!

Atenção!



Programas de estágio devem ser estruturados de acordo com a **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. É fundamental conhecer as regras para estar em dia com a legislação, o que garante a tão importante segurança jurídica.



Como criar na prática?

Um programa é composto por fases. Veja só quais são elas:

Identifique os objetivos da empresa

Escolha os responsáveis pelo programa

Defina o orçamento necessário

Especifique os perfis que deseja para os candidatos

Planeje as etapas do processo seletivo

- 1. Inscrições:** escolha a plataforma
- 2. Testes (online ou por escrito):** avalie os conhecimentos dos candidatos
- 3. Apresentação pessoal:** RH conhece os participantes, por vídeo ou pessoalmente
- 4. Dinâmica de grupo:** avalie o comportamento em equipe
- 5. Desafio:** proponha um atividade que simula o dia a dia
- 6. Entrevista:** conversa com o gestor direto

Defina como será a capacitação do programa

Divulgue a vaga nos canais pré-definidos

Execute e, em seguida comunique os aprovados e os que não passaram!

Escolha como os escolhidos irão se desenvolver ao longo período. Defina a metodologia utilizada – se será o job rotation (bastante utilizada com trainees), por exemplo, ou as trilhas de aprendizagem, entre outras.



O planejamento vai depender, em primeiro lugar, do que a empresa está buscando ao oferecer um programa de trainee ou estágio. Com isso definido, cada etapa do processo deve ser desenvolvida e pensada com cautela”

Kerley Fistarol,
psicóloga e consultora em desenvolvimento humano



Clareza para comunicar é primordial

Uma das premissas de um bom processo seletivo é ter uma **ótima comunicação**. Isso vale do começo ao fim. É essencial que as etapas da seletiva, bem como os requisitos dos cargos, estejam bem claros. A escrita usada nas descrições das vagas deve ser leve, fácil de compreender e bastante detalhada.

Todas essas informações precisam ser dispostas em um site ou na plataforma online escolhida para divulgar o programa. Não esqueça de incluir **as áreas que estão contratando, os prazos para o envio das candidaturas, as condições oferecidas e os ganhos** que as pessoas terão. Elas precisam ser convencidas a enviar seus currículos!





“Essa clareza que tanto buscamos vem de um propósito bem definido. Já os comunicados devem ser simples, diretos e conversarem com o público-alvo”, sugere Kerley. É importante escrevê-los utilizando uma **linguagem inclusiva**, que não exclui ninguém. Pelo contrário. Agrega.

Durante as etapas de seleção, mantenha essa mesma transparência. Ao finalizar, **comunique todos que participaram**. Não dar retorno gera frustração e prejudica sua **marca empregadora**. As pessoas doaram seu tempo e alimentaram sonhos. Dar um feedback sincero é uma gentileza e tanto – e contribuirá para o crescimento e a evolução desses profissionais.



Trabalhe a diversidade: você só tem a ganhar

Engana-se quem pensa que trainees ou estagiários devem ser apenas jovens. Atenção: [nunca exclua candidatos pela idade](#).

Uma pessoa experiente pode decidir fazer uma outra universidade, por exemplo. Eliminá-la do processo é perder profissionais que podem contribuir – e muito – para o crescimento da empresa.

O mesmo acontece com questões como gênero, orientação sexual e raça. **Faça um processo seletivo diverso**, com profissionais de diferentes gerações e realidades. Quem ganha é você, uma vez que a troca tende a ser ainda mais rica.





“A **diversidade** deve estar presente genuinamente nos programas de atração de talentos, seleção e posterior efetivação dos participantes”, enfatiza Kerley. Segundo ela, essa premissa é a base de todo o trabalho.

Muitas companhias, por exemplo, vêm apostando em programas voltados a públicos específicos, como pessoas pretas e deficientes físicos. É uma forma de promover o equilíbrio, fazer reparações históricas e fomentar a inclusão. Tal formato está, inclusive, de acordo com a legislação. Segundo a **Lei 12.288/2010**, a igualdade pode ser garantida “partir da **adoção de ações afirmativas pela iniciativa privada para a correção das desigualdades sociais**”.





Como mandar bem no processo seletivo?

- **Comunique os valores da empresa**
- **Deixe bem clara a sua visão de futuro**
- **Demonstre as suas expectativas em relação aos profissionais**
- **Faça parcerias com universidades e instituições da área**
- **Promova um processo seletivo diverso**
- **Apoie o desenvolvimento profissional**



- **Falta de clareza**
- **Buscar candidatos que atendam 100% dos requisitos**
- **Deixar a proposta de trabalho e financeira para o final**
- **Contratar pessoas semelhantes deixando a diversidade de lado**
- **Comunicar apenas os que passaram**
- **Deixar de investir em um programa de desenvolvimento e capacitação**





Monitore os resultados

Programas de estágio ou trainee vão além da seleção. Uma das partes mais importantes acontece depois, que é o **desenvolvimento desses profissionais**. Afinal, é para isso que eles estão na companhia. Cabe aos responsáveis pelo processo atuar em um monitoramento constante dos resultados. Isso significa fazer um acompanhamento próximo, com **sessões de feedback com gestores** e pessoas mais próximas.

No caso dos trainees, que costumam trabalhar em diferentes áreas (no esquema de job rotation), tal interação é ainda mais valiosa.





Marque bate-papos frequentes com os colaboradores que estão acompanhando diretamente esses profissionais. “É necessário haver uma preparação específica para os gestores. Cabe a eles saberem lidar e contribuir para a evolução contínua dos contratados”, ressalta Kerley.

Na outra ponta, faça pesquisas de **satisfação com candidatos e escolhidos** para avaliar se precisa corrigir algo. Assim, os próximos programas tendem a ficar robustos e promover uma experiência interessante para todos os participantes.



Tem que dar benefício?

Uma pergunta importante: **precisa oferecer benefício corporativo para estagiários e trainees?**

No caso da **Lei do Estágio**, a regra é clara: “o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório”.

Ou seja, não é indispensável disponibilizar recursos como **vale-refeição** e plano de saúde por exemplo. Em contrapartida, são excelentes ferramentas para a atração e a **retenção de talentos**. Pense nisso!

Já em relação aos trainees, diferentemente do estágio, **não existem regras específicas para a modalidade**. No entanto, os contratos costumam ser regidos pela CLT – Consolidação das Leis de Trabalho. Sendo assim, a boa prática é oferecer pacotes com configurações semelhantes aos que são concedidos aos demais funcionários.

Mas antes de elege as melhores opções, lembre-se: **procure identificar os benefícios que façam sentido para o dia a dia da sua equipe**. Quando atender às necessidades, você – e o time como um todo – só ganham. Duas das maiores vantagens? Aumento da produtividade e da satisfação no trabalho.

Bora recapitular o que é importante para ter um programa legal?

- Se comunique com clareza
- Crie etapas bem estruturadas
- Faça tudo de acordo com os objetivos da empresa
- Não procure profissionais perfeitos – você pode se frustrar. Estagiários e trainees ainda terão muito a aprender
- Capacite e ofereça a melhor experiência possível. Essas pessoas são as líderes do futuro!



Priorize sempre um acompanhamento individual adequado, que apoie o processo de identificação e definição de uma continuidade mais aprofundada na área de maior aderência do perfil”

Kerley Fistarol,
psicóloga e consultora em desenvolvimento humano

E aí, já estruturou seu projeto de trainee e estágio com foco nas pessoas?

Quer ajuda? Assine a **nossa newsletter** e receba mais conteúdos como este para formar a sua equipe dos sonhos. Veja também mais tendências de RH e gestão de pessoas. Vem com a gente ficar por dentro das novidades!

Acesse outros conteúdos relevantes para o seu negócio:

www.pluxee.com.br/blog

Abra as portas para os melhores talentos!

Peça um contato

