

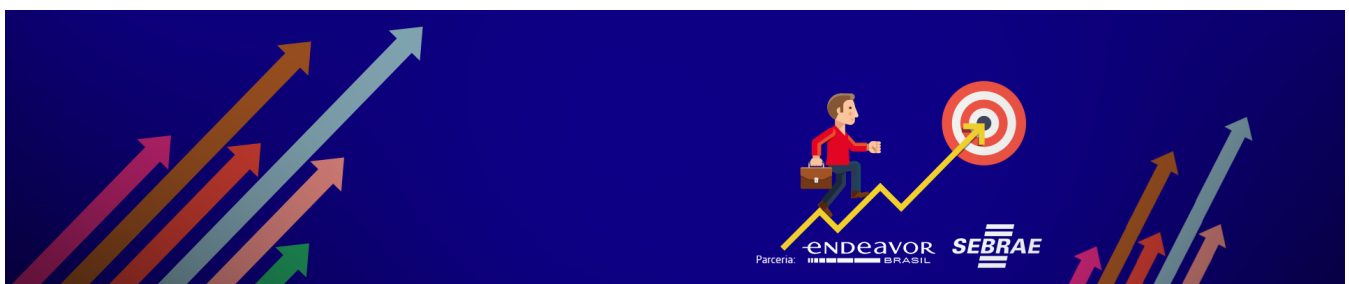
[Página inicial](#) > [Artigo](#) > Como funciona um programa de trainee

PESSOAS | RECRUTAMENTO DE PESSOAL

Como funciona um programa de trainee

Além de ser uma grande oportunidade na carreira dos jovens, a iniciativa pode ajudar o empresário a encontrar verdadeiras “joias” para a empresa.

5 min de leitura • 06/07/2016 • Atualizado em 25/11/2020



FAVORITAR

Alta remuneração, possibilidade de começar uma carreira no topo da pirâmide, vasta experiência e aquisição de um networking durante o processo: para os estudantes, um sonho de vida; para os empreendedores, a chance de garimpar jovens diferenciados, proativos, com alto potencial de desenvolvimento, espírito de liderança e intensa energia competitiva.

especialmente em um momento em que não basta ter dados, e preciso de mentes pensantes, capazes de transformar obstáculos em oportunidades.

FAVORITAR

O que são?

O principal objetivo de um programa de trainee é recrutar, desenvolver e reter mentes diferenciadas e com notável capacidade gerencial para assumir posições estratégicas no futuro.

A remuneração de um trainee circula em torno de R\$ 5 mil, o que pode parecer alto para um profissional sem experiência.

Entretanto, se levarmos em conta que a empresa estará colocando, em sua dinâmica, profissionais diferenciados e com grande potencial de retorno, os valores são até bastante discretos.

Vale lembrar que o perfil exigido dos trainees costuma ser o de um jovem entre 22 e 30 anos, com domínio de pelo menos uma língua estrangeira, bons cursos de capacitação no currículo e, de preferência, graduação em uma universidade de peso.

Tanto no recrutamento quanto durante o programa, as virtudes que mais costumam ser levadas em consideração com relação a esses jovens são:

- Liderança.
- Capacidade de comunicação.
- Criatividade.
- Empreendedorismo.

- Foco em resultados.
- Capacidade de solução de problemas.
- Visão estratégica.
- Visão de negócios de forma ampla.
- Proatividade.
- Habilidade para trabalhar em equipe.

Qual a diferença entre estágio e trainee?

A diferença fundamental entre um programa de estágio e um de trainee é que, ao final do último, o profissional estará pronto para assumir um cargo de liderança. Na verdade, estamos falando de jovens em momentos diferentes, buscando alvos absolutamente distintos, sob formatos de relação com a empresa bastante específicos. As principais diferenças entre estágio e trainee são:

- **Objetivo:** o objetivo de um programa de estágio é ensinar o estudante a “trabalhar”, enquanto um trainee é ensinado a gerenciar uma empresa.
- **Perfis buscados:** as empresas costumam dar preferência para estagiários que estão nos primeiros anos de faculdade, para auxiliarem na realização de tarefas burocráticas e de baixo grau de complexidade. Já os programas de trainee costumam centralizar-se em jovens recém-formados (até três anos após a graduação) ou que estão cursando o último ano da formação universitária. Eles estão, portanto, mais maduros para entrar em um período de “imersão gerencial”.
- **Tarefas a serem exercidas:** no estágio, as atribuições podem ser mais simples, geralmente como suporte à área por que são contratados; já o trainee vai “rodar” (o chamado [job rotation](#)) por diversas áreas da organização, para conhecer a empresa de forma integral e desenvolver atividades de extrema complexidade (caráter decisório).

- **Tempo de programa:** a lei de estágio limita do tempo de aprendizado em um mesmo órgão ou empresa por até dois anos (exceto quando se tratar de portador de deficiência), diferentemente do trainee, que vai aprofundar seus conhecimentos na empresa por um prazo que varia de seis meses a quatro anos - quanto maior for o nível de responsabilidade pretendido pela empresa, mais longo é o programa.

Quais atribuições devo passar para um trainee?

Quando se aposta em um projeto de trainees, o empreendedor deve ter em mente que os jovens são escolhidos e contratados para desenvolver todas as atribuições de caráter gerencial. Uma maneira produtiva de alcançar os melhores resultados é a instalação de projetos, com um início e um fim. Como exemplos de áreas nas quais os trainees podem ser designados para atuar, estão:

- **Vendas:** controle de processo de vendas; elaboração de estratégias de negócio.
- **Jurídico:** elaboração e análise de contratos; apoio às áreas internas na elaboração de contratos.
- **Marketing:** elaboração e análise de pesquisa de mercado; implementação de estratégias promocionais.
- **Financeiro:** gerenciamento das aplicações financeiras; elaboração de planos de redução de custos.
- **Gestão de Pessoas:** formulação de programas de treinamento; gerenciamento do plano de cargos e salários.

FAVORITAR

Por que apostar?

departamentos, coordenar projetos que ainda estão para nascer ou supervisionar o desenvolvimento de novos produtos.

Durante a realização de um projeto para a escolha e a contratação de trainees, a empresa e o candidato devem ter em mente que o processo é vantajoso para ambos os lados. Assim, existem diversos benefícios de elaborar um programa de trainee:

- A possibilidade de recrutar e treinar profissionais sem vícios e com extrema energia para alcance de resultados.
- Trazer para dentro da empresa os melhores talentos do mercado.
- Preenchimento de vagas futuras com profissionais já treinados.
- Mostrar-se ao mercado como uma empresa proativa, dinâmica e comprometida com a sociedade.

Porém, o projeto também pode trazer algumas desvantagens para o empreendimento. A alta remuneração desse tipo de profissional pode ser, por exemplo, um entrave difícil de ser contornado. Outro problema é uma possível resistência contra os jovens, por parte de funcionários que trabalham há muitos anos na empresa, podendo surgir uma sensação de desprestígio.

Assim, antes de implementar um programa como esse, é necessário caprichar na comunicação com a equipe para não provocar desequilíbrios no clima organizacional.

Outro ponto que deve ser levado em conta quando se pensa em um projeto como esse é a interação entre os gestores e os jovens. Os responsáveis pela tutela dos trainees durante os períodos de trabalho têm a responsabilidade de construir um profissional preparado para lidar com pressões, ter respostas rápidas, coragem para decidir e alto conhecimento sobre a realidade da empresa e do mercado.

Assim, não basta colocar um jovem aspirante a executivo dentro da empresa e esperar que ele se torne um profissional capacitado e diferencial sem o auxílio e a supervisão permanente de mentores

Etapas

Você já ouviu falar nas peneiras feitas em clubes de futebol, realizadas diariamente com o objetivo de encontrar as “joias” do futuro? Pois, assim como nesses testes se descobrem grandes craques para o futebol mundial, um processo seletivo bem-feito para trainee certamente vai agregar à equipe profissionais de raro talento. Os programas costumam ter de cinco a sete etapas, entre as quais vale a pena destacar:

- **Inscrição:** avaliação do perfil do candidato, considerando quesitos básicos para o posto, como currículo, cursos realizados, vivência no exterior, fluência em língua estrangeira etc.
- **Avaliações online:** testes prévios de domínio da língua portuguesa, de idiomas estrangeiros e de algum conteúdo específico para a área de trabalho.
- **Dinâmicas de grupo:** essa etapa é um dos mais importantes filtros para mensurar a postura social e capacidade técnica de um aspirante a trainee. Costuma ser formada por uma fase inicial, na qual os candidatos se apresentam, e é seguida por discussões em grupo sobre *cases* e problemas a serem resolvidos. Personalidade, capacidade de trabalho em equipe, criatividade e comunicação são características muito observadas neste momento do processo.
- **Prova oral de inglês:** avaliação da capacidade de comunicação em língua inglesa e nível de complexidade do raciocínio em língua estrangeira.
- **Painel de negócios:** em geral, é a primeira etapa em que os candidatos serão observados pelos diretores. Um *case* ainda mais complexo é apresentado, e os candidatos têm um tempo limitado para achar a solução.
- **Entrevista (com diretores):** muitas vezes, essa fase entra como critério de desempate. Aqui, será observado o nível de consciência do candidato acerca da organização e do mercado, bem como das funções que exercerá.

Em muitas companhias, diversos jovens são selecionados para o programa, mas, uma vez dentro da empresa, são avaliados constantemente [através de KPIs](#). Os que não alcançam as metas vão sendo eliminados.

Feito em parceria com a [Endeavor Brasil](#)

COMPARTILHAR

TAGS

[GERENCIAMENTO DE PESSOAS](#)[CAPACITAÇÃO](#)[ESTÁGIO](#)[LIDERANÇA](#)

O conteúdo foi útil pra você?

[Sim](#)[Não](#)

Conteúdo relacionado

Vinhedos do Vale dos Vinhedos

[Artigos](#) / [Pessoas](#)

O legado histórico e cultural do Vale dos Vinhedos está enraizado nas pessoas, nos costumes e, até mesmo, na paisagem. A construção de capelas, a devoção aos santos, o dialeto vênето e, principalmente,...

[Veja mais](#)

Dia Mundial da Saúde 2021: Construindo um mundo mais justo e saudável

[Artigos](#) / [Pessoas](#)

Todos os anos, em 7 de abril, celebra-se o Dia Mundial da Saúde, data criada em 1948 pela Organização Mundial da Saúde – OMS. Entidades e pessoas se reúnem para fomentar a consciência sobre a importânci...

[Veja mais](#)

Cari

[Artigos](#)

O Pampe é uma d
Estar lá
na regiã
naturai:

[Veja](#)

Acesse agora

Conheça o Sebrae

O que fazemos

Transparência

Licitações

Agência Sebrae de Notícias

Ouvidoria

LGPD

Central de Relacionamento:

0800 570 0800

[About Us\(English\).](#)

[Nosotros.\(Español\).](#)

Acesso rápido



A

Agentes Locais de Inovação

Agência Sebrae de Notícias

B

Biblioteca Sebrae

Boletins de Impacto e Tendências Setoriais

C

Capital empreendedor

Centro Sebrae de Referência do Artesanato Brasileiro

Centro Sebrae de Sustentabilidade

Comércio Brasil

Comércio Eletrônico

Credencie sua empresa

Cursos online gratuitos - Educação à Distância Sebrae

D

DataSebrae

E

Educação Empreendedora

Empretec

Encadeamento produtivo

F

Fale com o Sebrae

Fale com um especialista

Franquias

Fundo de Aval - Fampe

I

Ideias de Negócio

Inteligência Competitiva

L

Legislação

Lei Geral da Micro e Pequena Empresa

Licitações

M

MEI

Memorial Sebrae

Mercado Digital

N

Negócio a Negócio

Negócios sociais

O

[Observatório internacional](#)

[Ouvidoria Sebrae](#)

P

[Patrocínio](#)

[Pesquisas](#)

[Prêmios Sebrae](#)

R

[Redesimples](#)

S

[Sebrae Delas](#)

[Sebrae no Youtube](#)

[Sebraetec](#)

[Soluções online](#)

[Startup](#)

T

[Trabalhe no Sebrae](#)

[Transparência](#)

[Voltar ao topo](#)