

Recrutamento e seleção de estagiários: como fazer a melhor escolha?

A formação da equipe é uma etapa essencial que começa no [recrutamento e seleção](#) para qualquer empresa, afinal, ela será responsável pela produtividade e pelo desempenho do negócio. Sendo assim, não dá para contar com a sorte na hora de selecionar os trabalhadores. E quando se trata de recrutamento e seleção de estagiários, o cuidado deve ser o mesmo.

Esse perfil de trabalhador é representado por jovens em formação, então é normal que tenham pouca ou nenhuma experiência. Apesar disso, eles podem contribuir bastante com as atividades e o sucesso da companhia, desde que haja uma [contratação acertada](#)

Para escolher os candidatos ideais, é imprescindível que você conheça as principais etapas do processo de recrutamento e seleção de estagiários. Quer saber como fazer isso? Continue a leitura e confira as dicas que separamos!

Estude a lei do estágio para entender as normas e obrigações da empresa

Antes de iniciar o processo de recrutamento e seleção, é fundamental que você se informe sobre a [Lei do Estágio](#) (Lei nº 11.788/08) para realizar a contratação de maneira adequada e evitar complicações e sanções.

A [legislação](#) estabelece um limite de estagiários de acordo com o quadro de colaboradores, exclusivamente, nos casos de estágio para alunos do ensino médio regular, colegial normal. Se a sua empresa tem até cinco profissionais, por exemplo, você poderá contratar apenas um estagiário ou a quantidade conforme tabela a seguir. Os alunos do ensino médio técnico e ensino superior **não** entram nessa tabela.

"Art. 17º O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I - de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; II - de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; III - de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; IV - acima de 25 (vinte e cinco) empregados, até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional."

A jornada de trabalho para estagiários universitários e de nível médio é de até seis horas/dia e 30 horas na semana.

Em caso de estágio não obrigatório, a contratante deve fornecer remuneração e auxílio transporte para o estagiário. Além disso, ele tem direito ao recesso remunerado e horário de trabalho diferenciado no período de provas, datas estas que devem ser fornecidas pela Escola no início do Contrato.

Outro ponto relevante é que o estagiário poderá permanecer na empresa pelo prazo máximo de dois anos. Após esse período, ele deve ser [efetivado](#) ou ter o contrato encerrado.

Estabeleça o perfil ideal do estagiário antes de iniciar o processo

Você sabe qual será o papel do estagiário na rotina empresarial e o perfil desejado para o [cargo](#)? É importante haver clareza a respeito dessas questões antes de abrir o processo de recrutamento e

seleção. Caso contrário, o risco de se frustrar futuramente por causa de uma escolha equivocada é grande.

Definir as principais características que o jovem trabalhador precisa ter será positivo para a seleção dos candidatos e para alinhar as expectativas deles com as da empresa. Se você necessita de um estagiário organizado e com perfil analítico, por exemplo, coloque isso como um dos critérios para a avaliação do estudante.

Atraia candidatos qualificados para a sua vaga

O processo de recrutamento e seleção deve ser feito de forma estratégica. Para tanto, é necessário atrair os candidatos certos. De nada adianta ter um alto volume de aspirantes à vaga se eles não apresentarem as características para o cargo. É preciso buscar mais qualidade do que quantidade. Nesse sentido, algumas dicas são:

- dê um título claro e objetivo para o cargo ofertado;
- crie um anúncio detalhado sobre a vaga com requisitos desejáveis e obrigatórios;
- fale sobre as principais atividades que serão realizadas, horário de trabalho, região da empresa, entre outros dados.

Após fazer o anúncio da vaga, busque os canais adequados para a divulgação. É válido usar o site da empresa, murais de faculdades, banco de vaga, entre outros mecanismos.

Se você deseja otimizar esse processo e atrair um número maior de candidatos com o perfil adequado, a dica é recorrer a [agências especializadas em recrutamento e seleção de estagiários](#). Dessa forma, a ação tende a ser mais rápida e acertada.

Análise as competências técnicas e comportamentais do candidato

As competências técnicas e comportamentais são fatores importantes para escolher um bom trabalhador, e isso também inclui os estagiários. As primeiras dizem respeito ao conhecimento adquirido a partir da formação profissional. Já as outras estão relacionadas às atitudes do candidato.

Esses aspectos podem variar de acordo com o perfil da organização, da atividade que será realizada, entre outras questões. Mas, algumas características profissionais interessantes são:

- foco;
- criatividade;
- inovação;
- organização;
- formação mínima em determinada área;
- conhecimento em inglês;
- habilidade com softwares.

A análise das competências técnicas pode ajudar na etapa de triagem de [currículos](#). Entretanto, será durante a [fase de entrevistas](#) que você poderá avaliar melhor as habilidades e os conhecimentos dos candidatos.

Veja se o candidato tem dinamismo e busca inovação

O estagiário pode até não ter muitas experiências profissionais. No entanto, ele geralmente chega ao trabalho com vontade de aprender e inovar, tem dinamismo e é proativo. Essas competências comportamentais serão positivas para o crescimento profissional dele dentro da companhia e também podem contribuir com a produtividade da equipe.

Para conferir se o aspirante à vaga apresenta essas características, pergunte sobre o interesse dele pela empresa, o que ele faz nas horas livres, veja se ele realizou cursos em outras áreas etc..

Outra forma de analisar é estabelecer dinâmicas durante as fases do [processo seletivo](#). Essas atividades são bem úteis para avaliar o desempenho dos candidatos em situações que envolvam desafio, proatividade e trabalho em equipe.

Verifique a experiência com trabalho voluntário e atividades extracurriculares

A principal diferença entre recrutamento e seleção de trabalhadores convencionais e de estagiários é que esse segundo grupo, normalmente, não apresenta experiência profissional. Porém, isso não deve ser um empecilho para a contratação.

Lembre-se de que um dos objetivos do estágio é contribuir com a experiência profissional dos jovens estudantes, o que pode resultar em um colaborador qualificado no futuro, caso ele seja efetivado na empresa.

Uma boa estratégia é priorizar os candidatos que tenham experiência com trabalho voluntário, empresas juniores ou outras atividades extracurriculares. Contudo, além de checar as informações no currículo, converse com eles para entender se tais experiências geraram resultados efetivos. Por exemplo, desenvolvimento de senso de responsabilidade, habilidades de organização e trabalho em equipe.

Um estagiário pode contribuir muito com a produtividade e com os resultados do negócio. Mas é necessário fazer um bom trabalho de recrutamento e seleção para contratar um estudante comprometido e alinhado com os objetivos organizacionais, além de investir em [supervisão e treinamentos](#) para ampliar as habilidades dele.

Precisa contratar um estagiário para a sua empresa e ainda tem dúvidas sobre o assunto? [Entre em contato conosco!](#)