

# **GESTÃO DE PESSOAS: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE JOVEM APRENDIZ E ESTAGIÁRIO**

ASSIS, Andriely Bárbara  
NASCIMENTO, Zayra Mariane Gonçalves  
CASTILLO, Mestre Karina Strobel

## **RESUMO**

O presente artigo tem como intuito realizar uma abordagem por meio de uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso para demonstrar a relevância de empresas que ajudam a conectar empresas que buscam colaboradores à potenciais candidatos. Esses casos podem contribuir no recrutamento e seleção de organizações que necessitam disponibilizar oportunidades de processos seletivos para novos colaboradores nas funções de estagiário e jovem aprendiz. E como essa atuação contribui e auxilia para o ingresso de pessoas no mercado de trabalho, onde a experiência pode ser um diferencial, nas etapas de seleção e recrutamento de candidatos que visam integrar as equipes de colaboradores das organizações.

**Palavras-chave:** Recrutamento; Seleção; Jovem Aprendiz; Estagiário; Gestão de Pessoas.

---

<sup>1\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, andriely.assis@sou.unifeob.edu.br; <sup>2\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, zayra.nascimento@sou.unifeob.edu.br; <sup>3\*\*</sup> Professor orientador: Mestre Karina Strobel Castillo, UNIFEOB, karina.strobel@unifeob.edu.br.

## 1 INTRODUÇÃO

Os colaboradores quando integram uma equipe em uma organização contribuem com as suas habilidades e competências, mas para escolher os melhores é preciso fazer um bom processo de seleção e recrutamento, selecionado conforme os que mais se encaixam com a companhia.

Dessa forma o recrutamento e seleção são etapas cruciais para que as organizações encontrem pessoas que agregam ao seu progresso.

O recrutamento inicia com um processo para selecionar um candidato para ocupar a vaga oferecida pela empresa, visando atrair talentos que atendam o que a empresa busca. E realizar um planejamento para selecionar quais técnicas serão utilizadas, essas técnicas podem variar para melhor atender a necessidade de cada empresa e cargo.

Com este propósito pode ser realizada uma programação dos recursos financeiros para o período do processo de captação até o preenchimento da vaga. Identificar e definir o perfil de candidato o que a empresa necessita em termos profissionais como o cargo e as atividades da função, requisitos e o que a empresa oferece para a vaga.

Considerando o público alvo escolher quais meios de divulgação da vaga e o tipo de recrutamento que a empresa pode optar por ser interno, com os colaboradores, externo, para o mercado de trabalho ou misto com o interno e externo juntos.

A seleção finaliza o processo com a escolha do candidato mais adequado para a vaga que irá ingressar na organização, essa etapa vai afunilando os potenciais candidatos para se aproximar do profissional desejado pela empresa. Os currículos recebidos são analisados através do conteúdo como experiências, formação acadêmica, histórico profissional, qualificações.

De acordo com Patricia Itala Ferreira (2014):

Mediante aos requisitos solicitados no cargo alguns testes podem ser realizados como provas de conhecimentos gerais ou específicos para demonstrar se os candidatos detêm os conhecimentos, testes psicológicos para identificar características, aptidões, simulações e dinâmicas de grupo para analisar comportamentos e a entrevista que é um momento em que o entrevistador examina por meio das perguntas e respostas, as qualificações e impressões do candidato.

Sendo assim, recrutamento e seleção são complementares, visto que ambos envolvem uma série de etapas que visam a contratação assertiva de um profissional que tenha o perfil desejado pela a empresa, a mesma conta com um respaldo de um contrato para que esse profissional mostre seu empenho para examinar se a atribuição necessária é atingida. Um bom

recrutamento atrai bons candidatos para a seleção especialmente para as organizações com programas de estágio e jovem aprendiz que buscam pessoas com potenciais para desenvolver através de treinamentos.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **Falta de profissionais no mercado de trabalho**

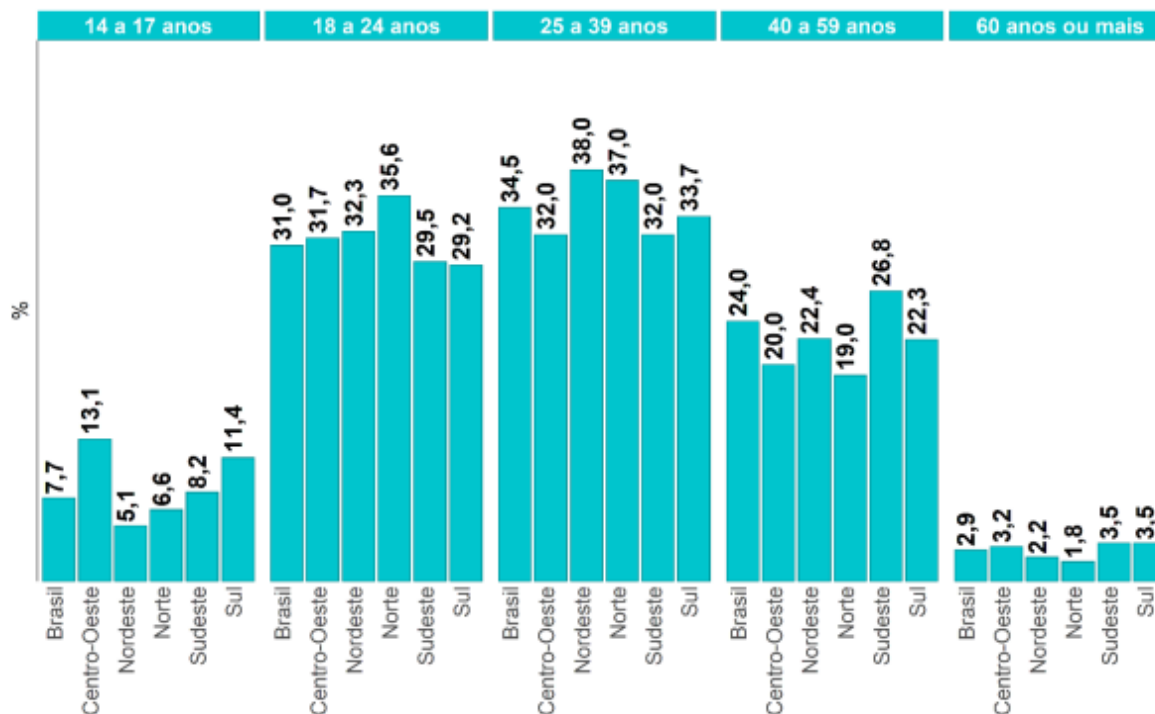
Quando verificamos com atenção o mercado de trabalho, conseguimos ter uma apuração do que está acontecendo com o nosso país e ao mesmo tempo verificamos como a população está reagindo com tudo.

Através disso, retiramos alguns dados que apresentaram como os jovens vem tratando o ramo trabalhista e a conciliação com seus estudos.

O IBGE, siga para Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística leva em consideração alguns critérios para a taxa de desocupação são consideradas desempregadas pessoas com idade legal para trabalhar, acima de 14 anos que não estão trabalhando e alguns casos são desconsiderados fora da força de trabalho pessoas como estudantes e donas de casas e ocupadas no caso de empreendedores.

Com isso, atrás do mapa que retiramos no IBGE no segundo trimestre de 2022 a taxa de desocupação medida, estimou-se que 9,3% da população brasileira estava em situação de desemprego. Entre os desempregados 31% correspondiam a jovens de 18 a 24 anos e a maior parcela da população desempregada foi de 34,5%, representada pelos adultos de 25 a 39 anos.

**Gráfico 22 – Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência, por grupos de idade, segundo as Grandes Regiões - 2º trimestre de 2022**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

( Fontes IBGE, Diretoria de Pesquisa, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022)

## Recrutamento e Seleção

A parte de seleção e recrutamento para os cargos tendem sempre em preservar o que o gestor precisa como auxílio em seu ambiente de trabalho, aliando com os recrutadores e RH o perfil que procura. Como afirma Chiavenato:

A tarefa do recrutamento é atrair com seletividade, mediante várias técnicas de divulgação para candidatos que possuam os requisitos mínimos do cargo a ser preenchido, enquanto a tarefa da seleção é a de escolher e filtrar, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores probabilidades de ajustar-se aos cargos vagos. Assim, o objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo de sua matéria-prima básica: os candidatos a serem processados. O objetivo básico da seleção é escolher e classificar os candidatos adequados às necessidades da organização.

Quando levamos em questão, os aspirantes para a vaga que estão contratando devem ficar atentos ao que a vaga proporciona e as políticas que devem ser seguidas, é apropriado que no momento do recrutamento profissional esteja calmo e demonstre todo o que seu potencial pode contribuir tanto para empresa quanto a si mesmo.

Por outro lado, algo que os entrevistadores devem levar em consideração, que acabam deixando de lado é o funcionamento e a dinâmica que será feita, abandonando o tratamento ético e humano na hora das entrevistas. Então é viável que o recrutador e o gestor procure técnicas, estruturas e métodos que mais se encaixe com a cultura da empresa e o que está selecionado nos futuros funcionários.

Por tanto, devemos deixar de ter uma maneira a ser seguida, mas o que mais se encaixa no momento que a empresa está passando, fazendo conforme a medida que os recrutadores vejam o que se encaixa para conseguir o resultado a performance que desejam, conduzindo as vezes de forma simples e progredir ao longo do tempo até obterem o esperado.

Este processo pode ser feito de várias maneiras, desde um simples e-mail com entrevistas presenciais, como em plataformas online no qual facilita a forma direcionamento que procura e os candidatos que mais se adequa, a tecnologia nos proporciona algumas otimizações de processo.

Conforme destacado pela Patricia Itala Ferreira

Cada vez mais as empresas estão em busca do “talento”, de profissionais que irão se destacar na organização e ser fonte de vantagem competitiva. Ao longo do livro, discutimos o conceito de talento, as características das diversas gerações que coexistem hoje no mercado de trabalho, entre outros temas que impactam hoje as atividades de atração e seleção de pessoas. Uma fonte de talentos cada vez mais importante para as empresas são os programas de estágio e de trainee, que apresentam técnicas e fontes de recrutamento e seleção diferenciadas, pois costumam representar grandes investimentos da organização para trazer para a empresa pessoas com potencial, que serão desenvolvidas internamente. Vamos conhecer um pouco mais sobre isso.

O assunto no qual abordamos é super importante quando se trata de seleção para Jovens Aprendiz e Estágios, pois muitos desses candidatos estão à procura de seu primeiro emprego, o que acaba sendo um pouco difícil na parte comportamental, mental e em alguns casos até mesmo física.

Esta primeira visão de mercado de trabalho pode ser um grande susto, porém necessário para seu desenvolvimento profissional e pessoal, uma etapa de pode ser decisiva em sua carreira profissional, não permanecendo fixa mas funcional ao que procura.

## **Como funciona o mercado de trabalho para os jovens ?**

Uma das formas de obter de seleção mais procuradas entre os jovens candidatos, seria o jovem aprendiz ou estágio sendo remunerado ou não. Mas o que são essas duas formas de trabalho, explicando de forma mais exata o que seria os dois:

Recrutado por jovem aprendiz, são jovens entre 14 a 24 anos que estejam matriculados ou formando no ensino médio, seguindo conforme a Lei 10.097/2000, que declara, a partir de 20 funcionários é obrigatório que a empresa tenha pelo menos um jovem aprendiz.

Diante disso, algumas regras devem ser seguidas como trabalhar na jornada de até 6 horas por dia caso esteja matriculado no ensino fundamental regular, ou 8 horas desde que esteja matriculado no ensino médio regular ou já formado.

E quais são os seus direitos legislativo trabalhista, isto é, impostas pelo Estatuto da Criança e Adolescente ( ECA ) :

- Fundo de garantia do tempo trabalhado;
- FGTS;
- Férias (após 1 ano trabalhado e no período do recesso escolar);
- Vale-Transporte;
- Carteira Assinada, caso seja ex-jovem aprendiz da empresa, empresa pode desde que tenha a idade para tanto;
- Jornada de trabalho reduzida;
- 13º salário;
- Salário mínimo-hora;

O pagamento deve ser pago por hora trabalhada, desde que o valor base não seja menor que meio salário mínimo estipulado pelo governos.

Quando falamos de Estagiário, o recrutamento deve ser para estudantes de ensino técnicos e superiores com o intuito de desenvolvimento da capacitação do seu profissionalismo profissional, segundo a Lei Nº 11.788 , entrou em vigor em 25 de setembro de 2008.

Estabelecendo assim, direitos e deveres tanto para o contratante quando para o estagiário Lei do Estágio estabeleceu direitos e deveres que devem ser cumpridos à risca, tanto pelo estagiário quanto pela empresa contratante. No ato da contratação, o estudante assina o Termo de Compromisso de Estágio, que é um acordo firmado entre o estudante, a empresa contratante e a instituição de ensino e prevê os direitos e deveres de todas as partes envolvidas. Conforme isso, devemos seguir algumas regras atribuídas, diante da Lei do Estagiário:

- Devem apresentação relatório resumido de suas atividades com autenticação da empresa e faculdade como comprovante de estágio;
- A carga horária deve ser de 4 a 6 horas máximas por dia ( sendo determinado pelo contratante);

- Redução de carga horária em dias de provas ( desde que tenha a comprovação da faculdade);
- Direito a Férias com duração de 30 dias após um ano de trabalho, lembrando que o máximo de é 2 anos estagiando;
- O valor a ser pago e transporte será definido pelo contratante, não sendo obrigatório do pagamento do mesmo;
- O estágio deve tme apólice de seguro contra acidentes, contando no Termo de compromisso;

A diferença entre o estágio e o jovem aprendiz, envolve mais para qual o intuito final. Os dois trazem formas diferentes de inserir uma pessoa no mercado de trabalho, mas são uma forma da empresa e a solicitante de entender como é o setor de trabalho; Além da faixa etária os dois trazem perspectivas diferentes para o profissional dentro da empresa, e o objetivo de futuro.

Além dessas duas formas de empregar os jovens, um outro programa bem conhecido é o Trainee, no qual tem como objetivo selecionar jovens recém-formados ou com até dois anos de formação que queiram iniciar o seu ramo de estudos.

Tendo como possibilidade a efetivação em cargos altos da empresa, sendo compostos por compartilharem suas experiências e conhecimentos com a equipe e empresa, propor mudanças no negócio, através de participações em estruturações, plano de treinamento e avaliações que desenvolvam suas competências.

Quando falamos de forma jurídica, o não tem uma lei regulamentará na qual deve se seguir, porém por se tratar de um empregado dentro a companhia, algumas regras continuam sem obrigatórias a serem seguidas como:

- Não pode ultrapassar de 8 horas trabalhadas ou 44 horas semanais ;
- Direito a adicionais noturnos, insalubridade e periculosidade;
- Descanso semanal remunerado;
- 13º salário mínimo;
- Férias com acréscimos de  $\frac{1}{3}$ ;
- FGTS;
- Garantia de salário mínimo;
- Licença gestante e paternidade;
- Entre outros obrigações que contém na lei empregatício;

Com isto, o tempo máximo para empregabilidade é de até dois anos, tendo como efetivação ou finalização de contrato, levando em consideração a bagagem de ensinamentos e experiência.

A maior diferença entre o Estagiário e o Trainee, seria que os dois colocam os jovens no mercado de trabalho para efetivarem todos seus aprendizados, porém mostra como a formação do concorrente é importante, seja durante os estudos ou depois de formado.

### **A importância desse RS& do estagiário para empresa**

A maior importância entre o mercado de trabalho é saber como executar um bom recrutamento, sendo considerável a mudança no momento de seleção como será selecionado o estágio dentro da empresa. Um dos maiores desafios dentro da empresa é saber vincular o trabalho com as novas mudanças que temos no dia a dia.

Desta forma, os jovens acabam sendo bom para a empresa informando para o compartilhamento de conhecimento e utilização das novas tecnologias, acaba deixando de ser obrigatório e se torna algo inovador.

E através do recrutamento conseguimos ter uma atenção e uma visão melhor de como a empresa pode utilizar o requerente, aproveitando o momento para ver as mudanças e ajustes que devem ser feitos com os próximos candidatos e até mesmo seguir novos segmentos.

### **A inserção do jovem no mercado de trabalho**

Estágio e Jovem tem uma idade definida para começar e terminar, geralmente a curto prazo mas isso pode trazer uma contratação ou experiência que contribui para o aprendizado profissional e a busca do novo emprego.

Antigamente, antes de surgir leis que ajudassem os jovens na inserção do mercado de trabalho, muitos trabalhavam de forma clandestina com o intuito de receber de priorizar os estudos e fazendo tudo de forma perigosa e incorreta. As leis ajudaram a dar um incentivo tanto para o jovem que está sendo contratado quanto para a contratante

A tecnologia tem contribuído para processos seletivos mais otimizados com maior qualidade e agilidade em relação ao passado essa área.

## **Programas de contratações**

Para os jovens que estão a procura de oportunidade, tem alguns programas que além de proporcionarem estudos técnico/profissionalizante e em alguns casos ensinos superiores, também são destaques nos mercado de vínculos empregatícios, como SENAI, SENAC, ASSPROM, CIEE e várias outras.

Dentro deste programas, as empresas utilizam para vincular com as lei empregatícias e a contratação dos jovens para serviços de Estágio e Jovem Aprendizizes, de tal forma no qual o contratado conseguiu continuar estudando enquanto trabalham.

Com isso, um exemplo é a CIEE para aprendizes e estágio como a plataforma contribui tanto para quem está a procura de uma primeira experiência profissional como para as empresas a encontrar o profissional desejado..

Quando falamos do estado de SP, um dos programas mais conhecidos entre os jovens que querem entrar no mercado trabalho sem deixar de estudar como forma de incentivo é o CIEE , isto é, siga utilizada para Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) é uma instituição filantrópica, mantida pelo empresariado nacional de assistência social, sem finalidades lucrativas, que trabalha em prol da juventude estudantil brasileira, aparando os jovens a 58 anos.

Auxiliando os candidatos com situação vulnerável a conseguirem bolsas de estudos e trabalhos de forma na qual os mesmos recebem auxílio financeiro.

Este programa conta com alguns categorias no quais eles ajudam a entrar para o mercado de trabalho, entre eles:

Jovem aprendiz, Estágio, Auxiliares em Empresas de Agronegócio, Programas de Empresas Conectadas, Bibliotecas Virtuais e Móveis para Pesquisas de Mercado, Programa de Seleção, Espaços Culturais e Oficinas para Trabalho, entre outros.

Poreñ, quando citamos os programas de Jovem Aprendiz e Estágio o maior intuito do programa CIEE é ajudar a entrada dos jovens no mercado de trabalho, através de envolvimento com o trabalho, sociointeracionismo, metodologia participativa e o modelo andragógico, relacionando sempre a vida profissional, pessoal e acadêmica.

Desta maneira, tem algumas empresas que se destacam no momento da contratação, sendo famosos por trazer salários e encontrar os melhores cursos para vincular com o curriculum do empregado.

Sendo os primeiros lugares bancos (Banco do Brasil, Caixa econômica, Itaú, Santander, Bradesco, Safra), depois empresa de grande porte ou multinacionais ( AmBev, C&A, Embraer, Braskem, Cocamar, Porto Seguro, e demais) e por fim mas não menos importante empresas nacionais e de pequeno porte.

### **Posteriormente a contratação**

Após a contratação, esses recrutadores devem estar atentos aos funcionários selecionados, pois eles serão tanto o rosto da empresa quanto o feedback para avaliar o que o foram proporcionados.

Observamos que precisamos de inúmeras leis e técnicas para selecionar bons profissionais, mas após esta etapa a companhia deve ficar atenta a integração que esse profissional terá com a Cultura da organização, para isso são feitos treinamentos e avaliações.

Chiavenato disse:

Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização. O crescimento individual conduz ao crescimento das equipes; este, ao crescimento das áreas funcionais e, então, ao crescimento da organização como um todo. Estamos falando de crescimento intangível, aquele que não se pode visualizar com facilidade, porque constitui o núcleo invisível do crescimento organizacional tangível. As organizações bem-sucedidas estão migrando do investimento em recursos tangíveis para o investimento em recursos intangíveis, pois esse produz os melhores retornos e resultados concretos.

Os treinamentos tem como objetivo ambientar as regras e processos que a empresa necessita, desempenhando análises, feedbacks e recompensará pelo trabalho, conforme o que são proporcionado em dinâmicas e oportunidades.

Essas atividades aplicadas divulgam a imagem que a organização quer passar para o colaborador o que acaba ajudando na formação de novos profissionais, proporcionando uma adequada recepção e mantendo os participantes com respeito.

### 3 CONCLUSÃO

Podemos concluir durante o artigo, que o mercado de trabalho é muito amplo e competitivo, e quando estamos referindo ao primeiro emprego ou um jovem que está querendo entrar em uma carreira profissional, esse campo acaba se tornando ainda mais difícil. Então neste momento é importante que as pessoas procurem além das orientações de seus cursos, mostrar interesse em áreas que podem demonstrar suas contribuições e competências. Pois o jovem que está entrando, poderá entender o que gostaria de relacionar com seu futuro, tendo seu crescimento mental e pessoal no mercado, além de proporcionar toda sua criatividade e conhecimentos da atualidade.

Desta mesma forma, por parte da empresa, devem sempre se orientar e impulsionar formas de recrutamento que tem mais a ver com a companhia, seguindo conforme seus interesses finais, inovando em ferramentas de seleção e verificando se estão hábil para encaixar ao que forem propostos, procurando profissionais qualificados e deixando de lado o pensamento de que é apenas uma contratação, pois essas pessoas serão o rosto da empresa fora da área de atuação. E todos os ensinamentos que serão passados realmente demonstram como foi projetado os futuros contratados.

Com isso, ambas as partes precisam estar conscientes de como um e ou podem se ajudar para atingir o esperado dos dois, isto mostra que intuito final é fazer com que os um aprenda com o outro para mostrar o que funciona a se ajudarem para chegar no esperando. Pode ser um processo combinado e cheio de desafios, mas que todos tempo gasto com admissão e treinamento será totalmente útil, assim sabemos que a os jovem pode ser a entrar e a demonstração do que virá no futuro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm) Acesso em: 27 out. 2022

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 27 out. 2022.

BRASIL. Lei Ordinária no 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre aprendizes. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097). Acesso em: 27 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771196. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>. Acesso em: 27 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771271. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>. Acesso em: 27 out. 2022.

CAXITO, Fabiano. Do Desemprego à Relocação. Editora Alta Books, 2020. E-book. ISBN 9788550816456. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550816456/>. Acesso em: 25 out. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2022\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_2tri.pdf). Acesso em 27 out. 2022

INICIATIVAS. Portal CIEE, 2022. Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/iniciativas/>. Acesso em: 26 out. 2022.

FERREIRA, Patricia I. Série MBA - Gestão de Pessoas - Atração e Seleção de Talentos. Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 978-85-216-2577-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2577-3/>. Acesso em: 26 out. 2022.

MACEDO, Gutemberg B D. Jovens Promissores Hoje, Profissionais de Sucesso Amanhã. Editora Alta Books, 2021. E-book. ISBN 9786555202885. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555202885/>. Acesso em: 25 out. 2022.