

R&S summit

RESUMO

Programa trainee da Nestlé

Introdução

A palestra apresentou a estratégia da Nestlé para atração e seleção de trainees, com foco em um ponto central: os candidatos também escolhem as empresas.

A principal mensagem foi que, em um mercado cada vez mais competitivo para atração de talentos jovens, o diferencial não está apenas na seleção dos melhores candidatos, mas na construção de uma experiência memorável, humana e coerente com a cultura da organização.

Principais conceitos

O candidato é um consumidor da marca empregadora

A palestrante destacou que recrutamento não é apenas preencher vagas.

O processo seletivo deve:

- Mostrar quem a empresa realmente é.
- Permitir que o candidato avalie se quer trabalhar ali.
- Construir relacionamento mesmo com quem não for contratado.
- Fortalecer a reputação da marca empregadora.

A preocupação não é apenas contratar, mas evitar que alguém entre e saia poucos meses depois por expectativas desalinhadas.

Experiência do candidato como diferencial competitivo

A Nestlé passou a tratar cada candidato como alguém único durante a jornada.

Algumas iniciativas apresentadas:

- Feedbacks personalizados para finalistas.
- Capacitação aberta para todos os inscritos.
- Comunicação constante durante o processo.
- Uso de trainees reais na divulgação das campanhas.
- Momentos de interação com líderes e colaboradores da empresa.

A lógica é simples: mesmo quem não for contratado deve sair com uma percepção positiva da empresa.

Mostrar a empresa de forma autêntica

Em vez de apenas divulgar vagas, a Nestlé procura apresentar sua cultura na prática.

Foram citados exemplos como:

- Ambiente pet friendly.
- Iniciativas de saúde mental.
- Programas de sustentabilidade.
- Experiências reais dos trainees.
- Contato com líderes e áreas de negócio.

O objetivo é que o candidato compreenda a realidade da empresa antes de aceitar uma proposta.

Formação e desenvolvimento começam antes da contratação

Um dos pilares do programa é oferecer desenvolvimento mesmo para quem ainda está participando do processo seletivo.

A empresa disponibiliza:

- Conteúdos de capacitação.
- Trilhas de aprendizado.
- Simulações de entrevistas utilizando IA.

- Orientações para melhorar a performance em processos seletivos.

A intenção é ajudar os candidatos a se prepararem melhor para o mercado, independentemente de serem aprovados ou não.

Tecnologia como apoio, não substituição

A IA é utilizada principalmente para:

- Simular entrevistas.
- Preparar candidatos.
- Oferecer feedbacks.
- Melhorar a experiência do participante.

O foco não é automatizar decisões, mas aumentar a qualidade da preparação e do desenvolvimento dos candidatos.

Importância da liderança no processo seletivo

Um aprendizado importante compartilhado foi que deixar os líderes participarem apenas das etapas finais gerava retrabalho.

A empresa passou a:

- Envolver líderes desde o início do processo.
- Treinar líderes para entrevistar melhor.
- Torná-los corresponsáveis pela escolha dos candidatos.

Isso aumentou a assertividade das contratações e reduziu conflitos posteriores.

O poder dos próprios trainees como embaixadores

Um dos insights mais interessantes da palestra foi que muitos candidatos escolhem a Nestlé por acompanharem trainees nas redes sociais.

Relatos espontâneos sobre:

- Rotina de trabalho.

- Desafios.
- Aprendizados.
- Cultura da empresa.

acabam sendo mais persuasivos do que campanhas institucionais tradicionais.

Diversidade e acessibilidade do processo

A Nestlé optou por manter o processo de trainee majoritariamente online para:

- Ampliar a participação nacional.
- Reduzir barreiras financeiras.
- Aumentar a diversidade regional dos candidatos.
- Evitar perdas de talentos por limitações logísticas.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que a experiência do candidato deve ser tratada com o mesmo cuidado que a experiência do cliente.

Para atrair jovens talentos, não basta oferecer uma vaga. É necessário construir uma jornada que combine desenvolvimento, transparência, conexão com a cultura da empresa e respeito ao candidato.

Segundo a palestrante, os trainees de hoje serão os futuros líderes das organizações. Por isso, investir em processos seletivos mais humanos, educativos e alinhados à realidade da empresa não é apenas uma estratégia de recrutamento, mas uma forma de construir a liderança do futuro.