

## Presença feminina

Segundo o estudo, as mulheres negras têm se destacado no mercado de estágios, representando 60% dos estagiários negros contratados em 2024. Esse número revela um crescimento de 6% em relação ao ano anterior, indicando avanços na inclusão de mulheres negras em programas de estágio. Com idade média de 23 anos, elas também refletem a maior presença no ensino superior, no qual representam 57% dos estudantes matriculados, contra 43% de homens.

A estagiária da Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF) Larissa Assunção, 25, estudante de gestão pública do Instituto Federal de Brasília (IFB), faz parte dessa ascensão das jovens negras nas empresas. “Fiquei muito feliz porque, inicialmente, imaginei que poderia enfrentar desafios relacionados à minha cor ou ao meu cabelo, mas, felizmente, isso não aconteceu. Foi uma experiência bastante positiva”, conta.

Na opinião de Larissa, o aumento de 520%, em sete anos, da presença de jovens negros no mercado de trabalho é resultado de uma “luta histórica por inclusão”, e que, cada vez mais, as empresas privadas e públicas estão percebendo que a cor da pele não interfere no desempenho profissional. “As redes sociais e os meios de comunicação têm dado mais visibilidade a essa causa, ajudando a desconstruir, aos poucos, o racismo estrutural e os preconceitos, além de incentivar mudanças nas empresas de diferentes setores. Além disso, nossa busca por mais qualificação, conhecimento e aprendizado também tem contribuído para aumentar nossa presença no mercado de trabalho”, avalia.

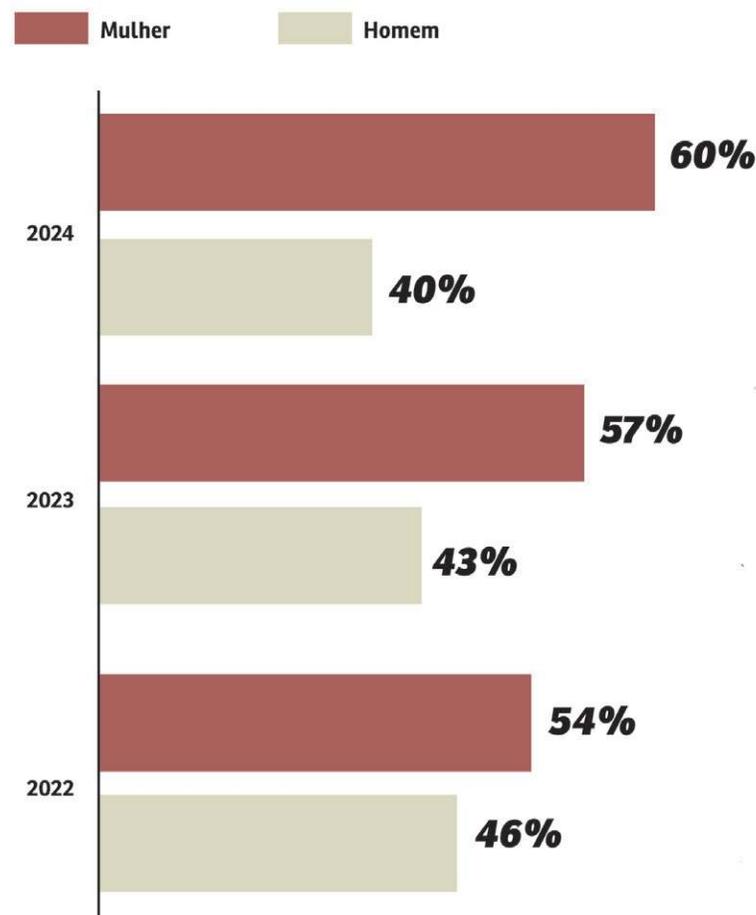
## Desenvolvimento

Nos últimos anos, as organizações têm priorizado habilidades comportamentais e socioemocionais em processos seletivos, buscando entender o potencial e o interesse dos jovens além de suas qualificações técnicas. Essa abordagem tem ampliado e facilitado a entrada deles em diversas áreas, como marketing e comunicação (16,89%), engenharia civil (9,87%) e setores comerciais (7,24%), que são as que mais contratam estagiários negros.

Além disso, o número de empresas que oferecem treinamentos estruturados cresceu

## Contratação de estagiários por gênero

Maior número é de mulheres, com idade média de 23 anos



Fonte: Companhia de Estágios

Divulgação / Companhia de Estágio



**Tiago Mavichian, CEO da Companhia de Estágio:**  
"Empresas passaram a considerar cursos tecnológicos"

significativamente. “Em 2019, 50% das empresas tinham programas de treinamento. Hoje, são 90%, com cursos presenciais

e on-line”, destaca Tiago, citando também que as empresas estão, cada vez mais, preferindo os interesses e as habilidades dos

candidatos do que “onde ele estuda, o ano da graduação, o nível de inglês e excel”.

A proficiência em inglês continua sendo um diferencial importante nos processos seletivos, segundo Tiago, mas a pesquisa evidencia, ainda, disparidades significativas entre candidatos negros e brancos. Apenas 11% dos estagiários negros contratados possuem fluência no idioma em nível avançado, enquanto esse índice sobe para 28% entre os brancos. Por outro lado, no nível intermediário, os números se aproximam, com 23% para negros e 20% para brancos.

## Desafios futuros

Apesar dos avanços, o mercado de trabalho para estagiários ainda é altamente competitivo, com relação de até 200 candidatos por vaga em alguns casos. “Alguns processos chegam a ter relação de 200 candidatos por vaga, o dobro da concorrência do vestibular de medicina da Universidade de São Paulo (USP), o mais concorrido do país”, compara o CEO.

Apesar desse cenário, o especialista acredita que a tendência para os próximos anos é que as empresas continuem procurando por diversidade na hora de montar sua equipe de estagiários. Larissa disse que, embora não tenha percebido iniciativas específicas voltadas para a inclusão de jovens negros, notou que há muitos outros estagiários negros na CGDF. “Isso me trouxe uma sensação de pertencimento e me fez sentir mais à vontade”, expressa.

A solução, segundo Tiago, passa pelo crescimento econômico e por políticas públicas que garantam um ambiente favorável para investimentos. “Por mais que as empresas estejam bem intencionadas, que diminuam requisitos dos processos, não há vagas para todos. Só teremos geração de mais vagas com o crescimento do país e quando a insegurança política, financeira e jurídica, causadas por nós mesmos, deixarem de trabalhar contra o futuro do Brasil”, conclui.

**\*Estagiário sob a supervisão de Marina Rodrigues**

