

Comunicação e negociação no estágio: o que todo jovem deve saber

Especialista explica como pedir feedback, negociar benefícios e conversar sobre carreira

Falar com a liderança pode ser um dos maiores desafios para estagiários, especialmente quando se trata de pedir feedback, propor mudanças ou negociar horários e benefícios. A pesquisa Perfil do Estagiário Brasileiro, (Companhia de Estágios, 2024), traz alguns exemplos do que os estagiários mais almejam durante o percurso profissional e que poderia entrar em pauta nas conversas com a liderança. Segundo o levantamento, 48% dos estudantes que participam de programas de estágio ou estão em busca de vagas desta modalidade priorizam flexibilidade de local de trabalho e benefícios que favoreçam o seu desenvolvimento.

Nesse cenário, é fundamental que os jovens talentos saibam como conduzir conversas produtivas com colegas e gestores. Para Ana Eliza Silva, Coordenadora de Recursos Humanos da Companhia de Estágios, líder em recrutamento e seleção de estagiários, trainees e jovens aprendizes, o segredo começa com uma boa leitura de ambiente e uma postura aberta para a comunicação clara.

Confira a seguir essa dica em detalhes e mais seis conselhos inspiradores.

1. Desenvolver compreensão do ambiente

Segundo a especialista, o primeiro passo é observar. “Ao entrar em uma empresa, é essencial compreender a cultura, o clima do time e a forma como a liderança conduz o dia a dia. O estagiário precisa ter um momento mais observador, se mostrar aberto a aprender e construir confiança antes de propor qualquer sugestão de mudança”, explica. Essa postura evita que o jovem seja visto como arrogante ou desinteressado, além de demonstrar maturidade profissional.

Outro ponto importante é avaliar se o ambiente é seguro para trocas. “Um líder é responsável por criar um espaço psicologicamente saudável, onde dúvidas possam ser tiradas e ideias compartilhadas. Do contrário, a equipe tende a ser rígida e pouco colaborativa. Se este for o caso, cabe ao estagiário refletir se aquele é um bom ambiente para estar”, acrescenta. Ela lembra que esta geração de jovens profissionais é mais questionadora e preparada para contribuir, mas é necessário dosar o timing das interações.

2. Aprender a ter conversas profissionais

Para ampliar a visão sobre a empresa, o estagiário não precisa recorrer apenas ao gestor direto. Pode construir uma rede de apoio com colegas



ESP/SHUTTER_CAWA

mais experientes, analistas, assistentes e até outros estagiários. A ideia é identificar quem está mais interessado e aberto a conversas e trocas construtivas.

Com o líder direto, a conversa pode começar de forma objetiva, com perguntas como: “O que se espera de mim? No que eu posso contribuir?”. Assim, o jovem direciona o gestor a deixar claro quais são as prioridades. Aos poucos, ele vai consolidando entregas. “Na dúvida, pergunte. Mas tenha cuidado com o timing: às vezes é preciso marcar um horário ou esperar o momento certo para abordar o gestor. Lembre-se: a urgência é nossa, não do outro. O segredo é encontrar o tempo do líder para que a conversa seja produtiva”, orienta Ana Eliza.

3. Aprender a negociar

Quando o assunto é negociação, a especialista destaca a importância da flexibilidade. “Toda negociação envolve ganhos e concessões. Se um estagiário precisa sair mais cedo por conta de um compromisso pessoal, por exemplo, deve pensar em como não deixar a entrega comprometida. A empresa não pode ceder sempre, então o estagiário precisa mostrar responsabilidade e propor contrapartidas”, afirma.

Ela também lembra que é preciso avaliar o momento. “Se está entregando bem, recebendo elogios e bons feedbacks, pode ter abertura para negociar. Mas se há atrasos ou insatisfação da liderança, não é hora de trazer demandas”, completa.

4. Entender o que pode ser negociado

48% dos estudantes que participam de programas de estágio ou estão em busca de vagas desta modalidade priorizam flexibilidade de local de trabalho e benefícios que favoreçam o seu desenvolvimento

da bolsa-auxílio, os programas de estágio costumam seguir políticas fixas, não havendo muita margem para mudanças. “Diferente de cargos CLT, a remuneração de estágio geralmente tem reajustes pré-definidos, em períodos específicos. O estagiário até pode fazer propostas, mas a negociação costuma ser mais viável em relação a benefícios flexíveis, como um dia de home office ou saída antecipada em ocasiões específicas”, explica.

Se estiver se destacando, o jovem também pode solicitar benefícios para cursos de idiomas, cursos específicos da área de atuação na empresa ou mesmo desenvolvimento de soft skills relacionados à sua área, mostrando como esse investimento pode agregar às entregas, tentando justificar que é viável receber esse estímulo ao desenvolvimento.

A especialista reforça que é importante compreender se existem precedentes de algum benefício ou proposta parecida com aquela almejada já realizada na empresa, por meio de uma conversa com o líder, por exemplo. Sempre lembrar que negociações que apontem para melhoria de entregas e resultados ou mesmo desenvolvimento de soft skills têm maiores chances de serem aprovadas.

5. Falar sobre o escopo de atividades

Antes de levar qualquer insatisfação diretamente ao gestor, a especialista recomenda trocar ideias com colegas mais experientes. “O estagiário pode buscar opiniões sobre seu desempenho e clareza sobre caminhos de desenvolvimento. Essa rede de apoio ajuda a construir argumentos mais sólidos na hora de conversar com o líder”, orienta.

Se perceber que o escopo está distante de seus objetivos profissionais, o jovem pode propor participação em projetos mais alinhados ou avaliar a situação com a liderança e o RH. “Um líder sempre valoriza estagiários interessados, proativos e comprometidos com o seu tempo. Ficar parado

em uma única tarefa pode ser visto como subaproveitamento, enquanto a proatividade é sempre bem-vista”, completa.

Há também a possibilidade de buscar em outras áreas que sejam correlatas, desde que tudo seja feito com transparência e negociação amigável.

6. Pedir e aproveitar feedbacks

O feedback deve ser encarado como ferramenta de crescimento, não como crítica pessoal. “Não é preciso esperar que o retorno chegue. O estagiário pode, e deve, perguntar se a tarefa foi bem feita e se há pontos de melhoria. Isso demonstra interesse e acelera o aprendizado”, afirma.

Alguns meses antes do fim do contrato, também é válido manifestar interesse em permanecer. “É importante verbalizar: ‘gosto do ambiente, quero continuar aprendendo aqui, quais os próximos passos?’. Se não houver possibilidade de efetivação, ainda dá tempo de buscar novas oportunidades com tranquilidade”, recomenda.

7. Lidar com feedbacks negativos

Ao falar sobre críticas, Ana Eliza usa uma metáfora: “É como errar o caminho no trânsito: o GPS recalcula a rota. A vida adulta envolve situações desconfortáveis, e é justamente nelas que mais aprendemos. Elogios são importantes, mas é a crítica que nos move”. Para ela, o segredo é filtrar os retornos, identificar o que é construtivo e transformar em aprendizado.

Mostrar vulnerabilidade, quando saudável, também pode fortalecer a relação com a liderança. “Dizer ‘não estou conseguindo, mas quero melhorar’ mostra disposição para aprender. O jovem não deve esperar passivamente pelo feedback: precisa buscá-lo de forma proativa, com autocritica e interesse genuíno em evoluir”, reforça.

Além disso, o feedback não precisa ser apenas formal. “Durante uma tarefa, é possível perguntar: ‘Está bom assim? Precisa de algum ajuste?’. Essa atitude dá vantagem competitiva, porque permite corrigir rápido e acelerar o desenvolvimento”, diz.

Nesse processo, colegas e líderes oferecem visões complementares. “Ninguém é dono da razão absoluta. Ouvir diferentes perspectivas é um diferencial para crescer mais rápido”, conclui.

Propósito e liderança: a empatia como pilar de gestão

Marcio Alencar (*)

No mundo corporativo contemporâneo, onde as pressões por inovação, produtividade e resultados nunca foram tão intensas, há uma pergunta que ecoa em praticamente todas as organizações: como construir times resilientes, engajados e capazes de ir além das metas? A resposta, acredito, passa por um elemento que muitas vezes é subestimado, mas que se mostra cada vez mais indispensável: a empatia.

Não falo da empatia como um exercício de simpatia ocasional ou um gesto de gentileza passageiro. Refiro-me à empatia como uma verdadeira ferramenta estratégica de liderança, capaz de transformar culturas organizacionais, fortalecer conexões e gerar resultados sustentáveis. Quando líderes e organizações compreendem que ser empático não é apenas uma qualidade desejável, mas uma competência essencial para potencializar talentos, o ambiente de trabalho se torna mais humano e, ao mesmo tempo, mais eficiente.

É comum associar a empatia apenas ao campo das relações interpessoais. No entanto, seu papel vai muito além disso. Assim como a diversidade, que já se consolidou como um valor e um diferencial competitivo para as empresas, a empatia deve ser compreendida como uma lente estratégica, um meio de compreender os porquês que movem cada indivíduo dentro da organização e de alinhar esses propósitos individuais ao propósito coletivo da companhia. Quando líderes exercem a empatia de forma genuína, eles não apenas reconhecem talentos, eles revelam potenciais ocultos. Criam-se condições para que cada pessoa se sinta vista, valorizada e pertencente à cultura organizacional. E pertencimento, hoje, é uma das moedas mais valiosas para a retenção de talentos e para o desempenho de equipes de alto nível.

Na prática, liderar com empatia é criar um espaço

de confiança em que as pessoas possam ser quem realmente são. É entender que resultados excepcionais nascem da combinação entre alta performance e bem-estar. É reconhecer que o papel do líder não se limita a definir metas, mas também a inspirar, compreender e conectar. Há uma consequência natural nesse processo: quando o time está bem, o líder também está bem. Esse equilíbrio, que parece simples à primeira vista, exige disciplina, escuta ativa e uma visão de longo prazo. Líderes que cultivam a empatia constroem relações mais sólidas e geram resiliência coletiva diante dos desafios inevitáveis do mercado.

A empatia também tem uma relação direta com o propósito. Empresas que deixam claros seus porquês e que ao mesmo tempo procuram compreender os porquês de seus colaboradores, estabelecem uma conexão mais profunda e duradoura. Essa clareza fortalece a confiança, reduz ruídos e cria uma cultura em que cada pessoa entende o impacto de sua contribuição. Vivemos em um cenário em que tecnologia e os dados ditam grande parte das transformações empresariais, mas é fundamental lembrar que no centro de toda essa revolução estão as pessoas. É o olhar humano e empático que dará sentido às inovações, transformando-as em algo que realmente gera valor.

Desvendar o enigma do propósito e da liderança é compreender que empatia não é apenas um traço de caráter, mas um pilar de gestão. É aceitar que a performance sustentável depende, acima de tudo, de conexões genuínas entre pessoas, líderes e organizações. No fim do dia, empresas não existem para si mesmas, elas existem porque existem pessoas. E quanto mais forte for a rede de conexões humanas que sustenta uma organização, mais resiliente e preparada para o futuro ela será.

(*) CEO e diretor de marketing e negócios da Alelo.

