



Contribuição do estágio curricular para a formação académica e
profissional dos estagiários

Estudo de caso numa instituição de ensino superior

ANA FILIPA DE JESUS BOLHÃO

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de
Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

Orientador: Professor Doutor Vasco Almeida, Professor Auxiliar

Coimbra, Outubro de 2013

AGRADECIMENTOS

Agora que terminei mais um desafio a que me propus, fica a saudade dos momentos que nunca mais serão vividos mas que serão para sempre recordados com muita alegria e orgulho. Resta-me agradecer a todas as pessoas que me deram força e confiança em todos os momentos desta jornada e que me ajudaram a concretizar este sonho.

Em primeiro lugar, ao estimado e admirado Professor Doutor Vasco Almeida pela orientação, comprometimento e concessão dos seus conhecimentos aos propósitos desta dissertação.

À minha família e namorado, pelo estímulo e apoio incondicional desde a primeira hora, pelo carinho e paciência reveladas ao longo deste último ano. Pela ternura sempre manifestada e compreensão constante apesar da minha falta de atenção e pelo orgulho que sempre demonstraram perante os meus resultados académicos. Sem vocês a conquista deste sonho não teria sido possível.

Aos meus queridos amigos que uniram esforços e recursos para me disponibilizarem toda a ajuda necessária ao longo desta etapa.

Por último, mas não menos importante, às minhas amigas e colegas, Ana e Vivalda, que me acompanharam neste percurso, com quem partilhei os melhores e piores momentos, que me ajudaram a ultrapassar obstáculos, mas acima de tudo pela vossa boa disposição e otimismo.

Para todos, o meu muito obrigada!

RESUMO

O estágio curricular, quando bem fundamentado, estruturado e orientado, configura-se como um importante componente do processo de formação académica e profissional, no qual o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho podendo o aluno pode exercer de forma inicial a sua profissão e as funções inerentes à mesma. A presente dissertação parte de uma investigação qualitativa, realizada a dezasseis alunos da licenciatura de Marketing de uma instituição de ensino portuguesa em particular, bem como aos restantes intervenientes do processo de estágios (coordenador de estágios da instituição e gerentes de uma empresa acolhedora), tendo como objectivos analisar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional e académico dos estagiários; verificar se o estágio possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso; e entender quais são as contribuições que o estágio oferece à vida académica e profissional dos estudantes. A pesquisa exploratória realizada envolveu, inicialmente, um levantamento biográfico, apresentado por meio de uma revisão da literatura, e um estudo de caso, onde o instrumento utilizado para a recolha de dados foi a entrevista semi-estruturada. Os resultados apontam que, de uma maneira geral, os estágios contribuem para o desenvolvimento académico e profissional dos estudantes, na medida em que funcionam como uma útil ferramenta de preparação prática do estudante onde o mesmo pode aplicar os conhecimentos teóricos numa esfera prática e assim experimentar pela primeira vez a sua futura profissão. Contudo, verificou-se que o estágio, ao contrário das expectativas dos estagiários, não se traduziu em emprego efectivo na empresa acolhedora e não funcionou como uma ferramenta de inserção profissional evidenciando o facto de que o estágio curricular está, por vezes, a ser usado pelas empresas como forma de flexibilização do trabalho e contratação de mão-de-obra qualificada a baixo custo. Verificou-se ainda que existem muitas lacunas no processo de estágio, nomeadamente, ao nível do acompanhamento e supervisão prestado aos estagiários, tanto pela instituição de ensino como pela empresa acolhedora, o que empobrece a experiência vivenciada pelos alunos e diminui a sua satisfação. Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para algumas reflexões ou futuras pesquisas que demonstrem qual a percepção destes factos nas demais instituições e, assim, refletir sobre a realidade do ensino superior português e dos estágios curriculares como um todo.

Palavras-chave: estágio curricular, inserção profissional, processo didático-pedagógico

ABSTRACT

When well organized, structured and supervised the traineeship becomes one of the major components in the professional and academia training. In the traineeship, the student is trained for his first contact with the real work world by facing and dealing with real work situations in a certain company, being able to apply his former knowledge and performing the required work tasks. The present Master's thesis resulting from an executed qualitative analysis by interviewing sixteen students with the 1st Degree in Marketing, at a certain portuguese teaching institution, as well as those involved in the whole process taking place during the traineeship of a student such as the host academia coordinator and those from the working institution (companies) where the traineeship takes place. The enquiry mainly consisted in the role and importance of the traineeship in the final academia and starting professional life of the students. This exploratory research was firstly based in a carefully elaborated state-of-the-art (literature review) as well as in a case-study in which data was collected using a semi-structured oral interview. Generally, the results appear to point out that the traineeship is very important and effectively contributes to the final academia and starting professional improvement of the students since the traineeship is a most useful tool in the practical training and effective application of the students knowledge in order to face and cope with their first job. Nevertheless, it was also verified that, against the expectations of the students, the traineeship carried out at a certain company did not result in their first effective job experience at the same place, i.e., the traineeship did not become their way of getting their first job at the same company where the traineeship was carried out. The students also revealed, at that time, their frustration since they were hoping that the traineeship would be an effective tool for them acquire professional placing to get their first job in the same place where it was carried out, sometimes accusing the companies of using it as low-cost unqualified hand labour. Finally, a few gaps in the whole process of the traineeship were also identified namely the lack of proper advisement and/or supervision of the students by the host institution itself as well as by the companies where the traineeship takes place. Therefore, this gap is the basis for the traineeship becoming a very poor experience and resulting in the students low degree of satisfaction. Hopefully, this thesis will contribute for further reflections and/or future researches demonstrating the reality of the Portuguese Academia Institutions and the aims of their traineeship.

Keywords: traineeship, trainee, professional insertion, didatic-pedagogical process.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	- 1 -
Estágios Curriculares – Tipologias, formatos, duração.....	- 5 -
Estágios Curriculares - Problemas detetados e representações negativas.....	- 10 -
MATERIAIS E MÉTODOS	- 12 -
RESULTADOS.....	- 17 -
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS / CONCLUSÃO.....	- 38 -
BIBLIOGRAFIA	- 43 -
ANEXOS	- 47 -
Anexo I – Guião da Entrevista (Estagiários).....	- 47 -
Anexo II – Documento de Consentimento Informado (Estagiários).....	- 49 -
Anexo III – Modelo de Análise dos Dados (Categorização)	- 50 -
Anexo IV – Guião de Entrevista e Consentimento Informado (Coordenador de estágios da ESUP).....	- 56 -
Anexo V – Guião de Entrevista e Consentimento Informado (Responsáveis de estágios da MEGAM)	- 59 -

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro I - <i>Forma de organização dos estágios Brasil, França e Portugal</i>	- 8 -
Quadro II - <i>Distribuição dos sujeitos da amostra por Ano Letivo</i>	- 14 -
Quadro III - <i>Distribuição dos sujeitos da amostra por Género</i>	- 14 -
Quadro IV - <i>Distribuição dos sujeitos da amostra por Idade</i>	- 14 -
Quadro V - <i>Aspetos negativos do estágio curricular</i>	- 35 -
Quadro VI - <i>Aspetos positivos do estágio curricular</i>	- 36 -
Quadro VII - <i>Significados atribuídos ao estágio curricular</i>	- 37 -

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho exige, cada vez mais, profissionais preparados e exigentes para desempenhar as suas atividades e, uma vez que as ofertas de trabalho escasseiam, as empresas estão cada vez mais seletivas no recrutamento de colaboradores. Porém, para quem está prestes a terminar um ciclo de estudos e portanto não possui experiência de trabalho, a pergunta que se coloca é: como vão conseguir estes indivíduos ingressar no mercado de trabalho se o mesmo está tão seletivo e exigente e se eles próprios não possuem a experiência exigida? A solução para este problema reside ainda durante a vida académica através do estágio curricular.

Drucker (1993) defende o pressuposto de que a escola deixou de ser a via privilegiada da educação e de que o ensino não pode continuar a ser uma regalia apenas das escolas, já que ele precisa de se propagar a toda a sociedade. A educação tem de mudar e, como tal, o autor apresenta duas mudanças imediatas. A primeira defende que as organizações empregadoras devem transformar-se em instituições de aprendizagem e ensino. A segunda defende que as instituições de ensino devem fomentar a primeira ideia, trabalhando cada vez mais em parceria com os empregadores e as suas organizações. A aprendizagem não se pode prender apenas com a estrutura regular da oferta da educação, devendo sim alargar-se a um conjunto de outras atividades de formação. Para que isso seja possível, é necessário propor a flexibilização da oferta de cursos com a criação de parcerias entre os prestadores de serviços educativos (escolas, universidades, entre outros) e a sociedade civil (empresas, associações locais, etc.), facilitando assim a aprendizagem no local de trabalho (Neves, 2011).

Nesse contexto, as instituições de ensino levam a cabo programas de estágios curriculares acessíveis a todos os estudantes que queiram uma aprendizagem em local de trabalho, aliando assim ao conhecimento teórico o conhecimento prático que o tecido empresarial pode oferecer, e desta forma, preparar os seus públicos para a vida futura, a vida após a escola.

Segundo um estudo levado a cabo pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa em 2012 acerca da Empregabilidade e Ensino Superior (Cardoso, Varanda, Madruga, Escária & Ferreira, 2012), verifica-se que as instituições de ensino superior ressaltam a importância da realização dos estágios curriculares, no sentido em que encaram essa etapa como uma condição essencial ao fortalecimento da articulação entre as instituições de ensino e o mundo empresarial, em especial nas áreas de formação que revelam taxas de empregabilidade mais baixas. Segundo Cardoso *et al* (2012), estes estágios, não

remunerados, acabam assim por funcionar com uma primeira ligação ao mercado de trabalho e revelam-se, em muitos casos, como experiência introdutória com posterior continuidade no recrutamento dos estagiários, posição essa também defendida por Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012):

“No limite entre a universidade e o mundo produtivo, têm-se os estágios que, em décadas anteriores, foram criados pelas instituições de ensino como meio de complementação da formação e acesso ao mercado de trabalho. Atualmente, os estágios confirmam o seu papel de inserção profissional organizada, estruturada na convergência dos sistemas educativo e produtivo, em que a escola/universidade já incorpora aspetos de aprendizado prático à formação. Dessa forma, deixa de ser apenas um meio de formação das instituições de ensino e passa a ser reconhecido por organizações e estudantes como uma forma legítima (e às vezes necessária) para ingresso na esfera laboral.” (p.46)

O estágio curricular é, então, considerado um componente importante do processo de formação académica, no qual o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho, ou seja, mediante a alocação do aluno em empresas reais munidas de situações práticas onde o ele pode exercer de forma inicial a sua profissão e as funções inerentes à mesma (Kunz, 1999; Melo Silva, 2003; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012). Para muitos dos alunos, a experiência oferecida pelo estágio curricular é a primeira e talvez a sua única experiência no contexto real de trabalho e é fundamental para que o aluno possa ter uma perceção do que realmente vai ser a sua profissão de futuro e daquilo que lhe é exigido, tal como Oliveira (2009) defende:

“Durante os estágios os estudantes estreitam a sua relação com o mercado de trabalho e embora possam ter alguma experiência anterior, os estágios são reconhecidos como o momento em que o trabalho e a profissão vinculam.” (p. 354)

O período do estágio curricular, além de resolver a questão apontada anteriormente da inexperiência dos futuros profissionais no momento de ingresso no mercado de trabalho, permite ao estudante fazer uma articulação entre a componente teórica da sua profissão, aqueles conteúdos aprendidos ao longo da sua formação, e a componente prática. O estágio curricular ensina ao aluno como o mesmo pode adaptar os conteúdos e conceitos teóricos em problemas reais em contexto de trabalho e assim poder começar a construir o seu próprio estilo de atuação (Ryan, Toohey & Hughes, 1996; 1999; Silva 1999), o que irá também

atenuar a transição da Universidade para o Mundo do Trabalho e irá funcionar com uma ferramenta de aumento de oportunidades de emprego futuro (Ryan *et al*, 1996). De entre os ganhos apontados, destacam-se ainda a edificação de uma visão mais integrada e contextualizada da prática profissional e/ou uma maior competência e autonomia na tomada de decisões e na resolução de problemas, ou o desenvolvimento de uma visão mais realista do mundo profissional (Kagan, 1992; Scorsolini-Comin, Souza & Santos, 2008). Os benefícios do estágio não se resumem à integração do indivíduo no mercado de trabalho ou ao aprimoramento de habilidades no âmbito profissional, pois também é relevante para a formação pessoal, como é o caso do desenvolvimento das competências sociais e interpessoais (Caires & Almeida, 1996) e do aumento de níveis de maturidade e de autoconfiança dos alunos (Amaral, Moreira & Ribeiro, 1996; Vieira, Caires & Coimbra, 2011).

O estágio curricular, quando bem estruturado e realizado de forma adequada, com o devido acompanhamento e supervisão tanto por parte da Instituição de Ensino como da Empresa que acolhe o estudante, torna-se uma importante ferramenta de qualificação para o mercado de trabalho e uma experiência enriquecedora e desejada pelo aluno. Contudo, nem sempre este tipo de estágios acontece nas melhores condições, pois por vezes há discordância entre os vários intervenientes de este processo (instituição de ensino, empresa e aluno) quanto aos objetivos e benefícios do estágio. Por vezes, há falta de entendimento e coordenação entre as instituições de ensino e as empresas que acolhem os estagiários (Caires & Almeida, 1997) o que leva a que existam visões diferentes sobre o processo de estágio que aparece assim pouco estruturado e pouco supervisionado, lesando no fim de contas o aluno que irá obter uma experiência de estágio muito aquém daquela que foi idealizada (Ryan *et al*, 1996).

Diante disso, lançou-se o seguinte problema de pesquisa: O estágio realizado pelo aluno do curso de Marketing contribui para a sua formação académica e profissional?

Para se chegar a estas repostas, este trabalho tem os seguintes objetivos principais: analisar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional e académico dos estagiários da ESUP (nome fictício atribuído à instituição de ensino de forma a garantir o anonimato); verificar se o estágio possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso; e entender quais são as contribuições que o estágio oferece à vida académica e profissional dos estudantes.

Para que esses objetivos sejam alcançados é necessário atender a vários objetivos específicos da pesquisa, fundamentais na resposta ao problema aqui colocado, tais como: conhecer as motivações, expectativas e objetivos dos intervenientes no estágio curricular

(estagiários, instituição de ensino e empresa acolhedora); comparar as percepções dos estagiários, instituição de ensino e empresa quanto à importância do estágio curricular; enumerar as representações negativas e positivas vivenciadas pelos intervenientes durante o período de estágio; identificar se o estágio proporcionou aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso; verificar se o estágio possibilitou a obtenção de experiências úteis para o futuro exercício profissional; e, por último, sugerir mudanças ou melhorias, caso sejam detetadas falhas ou divergência de interesses.

Entende-se que é importante pesquisar e analisar a visão de todos os intervenientes, quanto à importância que ambos atribuem ao estágio e, assim, identificar se o mesmo representa realmente uma alternativa para o desenvolvimento profissional do estudante.

O desenvolvimento deste trabalho irá permitir conhecer os vários aspetos que envolvem o processo de estágio, neste caso numa instituição de ensino em particular, a ESUP, e irá possibilitar saber se o programa de estágio curricular está a de fato a atingir os objetivos pelos quais foi criado, bem como sugerir mudanças ou melhorias, caso sejam detetadas falhas ou divergência de interesses.

Para se conhecer a opinião dos diferentes intervenientes envolvidos neste processo, foi realizada uma pesquisa qualitativa que possibilitou colher dados que permitiram conhecer os fatos vivenciados diretamente pelos envolvidos. Por meio da mesma, tentou-se compreender a opinião que o empregador tem sobre o estágio e as reais oportunidades que são dadas ao estagiário para desenvolver as funções profissionais relacionadas com a sua área de estudo, assim como, conhecer a visão do estagiário e saber se está a ter possibilidade de desenvolver tais atividades e a visão da instituição de ensino.

Por meio deste estudo pretende-se também identificar os problemas relacionados com o estágio e, assim, sugerir soluções de melhoria para atribuir mais qualidade ao processo de estágio.

Assim sendo e, atendendo a todos os propósitos, esta dissertação apresenta-se em quatro partes essenciais. Na primeira apresenta-se o enquadramento teórico onde se realizou o levantamento bibliográfico das ideias mais significativas encontradas na literatura. Na segunda, apresenta-se a estratégia metodológica usada nesta pesquisa. Na terceira e quarta partes apresentam-se, respetivamente, os principais resultados obtidos bem como a discussão desses mesmos resultados à luz das teorias encontradas e as conclusões que daí resultaram, à luz dos pressupostos teóricos adoptados.

Estágios Curriculares – Tipologias, formatos, duração

Falou-se até aqui da importância que as instituições de ensino atribuem às práticas de estágio, no entanto, não se referiu ainda as especificações e os aspetos gerais dos estágios curriculares. Quando se fala em estágio curricular, estamos a proferir um procedimento didático-pedagógico caracterizado por fazer parte da grade curricular de um curso, por exigir a elaboração de um contrato de Termo de Compromisso entre universidade/empresa/aluno e por ter uma supervisão e orientação de um professor e também de um tutor da instituição onde se realiza o estágio (Amorim, Freitas & Wanderley, 2007). Este tipo de estágio deve ter uma relação direta com o curso que o indivíduo frequenta e, obviamente, com os conteúdos trabalhados no mesmo. Afinal o estágio deve ser entendido como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de aproximação do estudante ao mercado de trabalho, em termos de aprendizagem prática, aperfeiçoamento técnico, científico e de relacionamento humano, permitindo assim que as organizações participem juntamente com as instituições de ensino no processo de formação profissional, sempre tendo em conta os objetivos educacionais (Amorin *et al.*, 1994; Bertelli 2002).

Como já foi referido anteriormente, as instituições de ensino superior fomentam as práticas de estágios inseridos na grade curricular dos cursos, embora haja diferenças de universidade para universidade e de cursos para curso, inclusive no semestre de realização do estágio. O semestre de realização do estágio depende sempre dos objetivos que se pretendem alcançar. De acordo com Rittner (1999), quando o objetivo é a familiarização ou iniciação às atividades do curso, deve-se realizar um estágio em semestre ou anos iniciais. Contudo, quando o objetivo se prende com inserção profissional é mais indicado que o estágio se realize mais nos últimos semestres do curso. Seja qual for o semestre de realização do estágio, o mesmo concede aos alunos inúmeras oportunidades que doutra maneira não lhes seriam dadas tais como: a de aplicarem em contexto prático as competências e conhecimentos adquiridos ao longo do curso; a de adquirirem novos conhecimentos e competências que advêm das várias experiências práticas que surgem no decorrer do estágio ou até mesmo aprimorar os já existentes; a de testarem o seu compromisso com uma carreira profissional; a oportunidade de identificarem as áreas (pessoais e profissionais) mais fortes e onde se sentem mais à vontade bem como as áreas mais fracas que necessitam ainda de algum aperfeiçoamento; e por último, os alunos têm a oportunidade de desenvolverem uma visão mais realista do mundo do trabalho em termos daquilo que lhes é exigido e das oportunidades que o mesmo lhes poderá oferecer (Daresh 1990, cit. por Ryan *et al.*, 1996).

Relativamente à duração e horário de realização dos estágios curriculares, verifica-se na literatura que a mesma varia muito de acordo com os cursos e as áreas dos mesmos, com a amplitude e o grau de definição dos resultados da aprendizagem esperados e também com o país onde se realiza o estágio curricular (Ryan *et al*, 1996; Caires, 2003; Marques, 2007; Silva, 2008; Oliveira, 2009).

Atendendo aos aspetos estruturais dos estágios (duração e objetivos), Ryan *et al* (1996) afirmam que se podem diferenciar três tipos de estágios: i) os estágios em exclusividade e de longa duração; ii) os estágios múltiplos e de curta duração; e iv) os estágios em tempo parcial. Os primeiros correspondem a estágios com um período de cerca de um ano letivo que acontece no último ou penúltimo ano do curso (Ryan *et al*, 1996). Este é o modelo adotado pela maioria dos cursos em Portugal de acordo com o qual os alunos frequentam em simultâneo (na maioria das vezes) tanto o estágio na instituição acolhedora como algumas aulas que acontecem com periodicidade semanal ou quinzenal e também sessões de supervisão reservadas para a reflexão sobre as experiências vividas nos locais de estágio na instituição de ensino (Caires & Almeida, 2000). No caso dos estágios múltiplos de curta duração, muito frequentes nos cursos da área da saúde, os alunos vão alternando períodos de permanência curtos entre a instituição de ensino e a instituição acolhedora, ao longo do seu percurso académico (Caires & Almeida, 2000). Por último, nos estágios em tempo parcial, segundo Caires e Almeida (2000), os alunos frequentam as aulas e o estágio num semestre ou num ano letivo de curta duração (um a dois dias por semana em simultâneo).

Ainda acerca da duração do estágios e da jornada diária dos mesmos, verificou-se que a literatura é limitada e em Portugal os avanços realizados até à data, no que toca a estas questões, e até mesmo ao tema geral desta dissertação, são poucos quando comparados com outros países como é o caso do Brasil e da França. No entanto, ir-se-ão apresentar os estudos mais relevantes neste sentido nos países supra citados.

No Brasil, segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p. 52), “*o estágio é realizado paralelamente ao curso com contrato de duração de seis meses, podendo ser renovado até ao limite de dois anos*”, ou seja os estágios curriculares podem ter uma duração máxima de dois anos. No caso de um estudo levado a cabo sobre a contribuição dos estágios na vida académica e profissional dos alunos do curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (Brasil), verifica-se que a duração dos estágios varia na maioria entre seis meses a mais de um ano, dependendo do semestre de realização do estágio, sendo no último semestre que os alunos estagiam durante mais tempo (Espíndula, Miranda, Bernardes, Souza & Costa, 2007). Já num estudo efetuado no mesmo país na Universidade de Florianópolis que

contou com a participação de alunos dos cursos de Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Direito e Ciências Económicas, verificou-se que os alunos realizam estágio no mínimo durante 3 meses e podem mesmo chegar aos dois anos de frequência com uma carga mínima de 4 horas por dia máximo de 6 horas em horário laboral pelo que a grande maioria dos alunos tinha de mudar para o regime de aulas noturno para conseguirem conciliar o estágio com as aulas (Silva, 2008).

No caso da França, segundo Oliveira (2009), os estágios curriculares têm uma duração média de três a quatro meses, nunca podendo exceder os seis meses.

Relativamente a Portugal, foi possível apurar, num estudo realizado a recém-licenciados da Universidade do Minho que concluíram a licenciatura no ano letivo de 2004/2005 (Marques, 2007), que a média do estágio curricular aproxima-se dos seis meses, podendo variar entre dois a dezoito meses, dependendo da área do curso. As áreas que apresentam uma duração média de estágio mais baixa são as de História (ramo científico), Gestão, Comunicação Social e Administração Pública com uma média de três meses e as áreas com uma duração média mais elevada de estágio são as de Psicologia, Geografia e Planeamento (Marques, 2007).

No que concerne à responsabilidade de acompanhamento/supervisão e avaliação, analisando os mesmos estudos anteriores que se utilizaram para verificar a duração dos estágios, foi possível aferir, segundo Oliveira (2009), que tanto no Brasil como em França, são as instituições de ensino que têm um papel central na organização do estágio, sendo responsáveis pelo planeamento (elaboração de um plano de atividades a realizar no estágio obrigatório na França), acompanhamento (através da designação de um professor responsável pelo acompanhamento do aluno) e pela avaliação do estágio e dos alunos a partir dos conteúdos desenvolvidos no curso. Em ambos os casos, tanto no Brasil como na França, existe a celebração de um contrato de estágio entre todas as partes envolvidas (instituição de ensino, aluno e empresa) tendo o aluno de entregar um relatório final, que irá servir única e exclusivamente de base à avaliação final do aluno (Oliveira, 2009). Já em Portugal, atendendo ao descrito nos Regulamentos de Estágios Curriculares da Universidade de Coimbra e da Universidade Lusíada, verifica-se também, à semelhança do que acontece no Brasil e em França, que a responsabilidade da organização do estágio recai maioritariamente sobre a instituição de ensino. A mesma tem como tarefas planear o estágio bem como as atividades que o aluno deve desenvolver no mesmo, acompanhar o aluno ao longo do estágio (através da designação de um professor tutor que irá ajudar o aluno a ultrapassar as dificuldades inerentes ao estágio e ajudá-lo na realização do seu relatório de estágio), avaliar

o aluno (através da análise do relatório de estágio) e celebrar um protocolo de estágio entre todas as partes envolvidas. Contudo, no caso de Portugal, também é atribuída alguma responsabilidade à empresa que acolhe o estagiário, uma vez que é obrigatório a designação de um tutor externo (elemento da empresa responsável pelo acompanhamento do aluno dentro da empresa) e que esse mesmo tutor deve avaliar o aluno no final do estágio, tendo essa avaliação uma ponderação, embora menor do que a avaliação do relatório de estágio, na nota final de estágio.

Quadro I - Forma de organização dos estágios Brasil, França e Portugal

	Brasil	França	Portugal
Responsabilidade do Estágio	Instituição de Ensino	Instituição de Ensino	Instituição de Ensino (maioria da responsabilidade) e Empresa
Assinatura do Contrato	Sim	Sim	Sim
Duração	Até 2 anos (mínimo de 3 meses e duração média entre 6 a 12 meses)	Média de 3 a 4 meses.	Varia muito consoante a Instituição de Ensino e a área de formação (Entre 2 a 18 meses, sendo a média de 6 meses)
Plano de Atividades	Não obrigatório	Sim	Sim
Entrega de Relatório Final	Sim	Sim	Sim
Responsabilidade de acompanhamento	Instituição de Ensino	Instituição de Ensino	Instituição de Ensino (Tutor interno) e Empresa (Tutor externo)
Responsabilidade de Avaliação	Instituição de Ensino (relatório de estágio)	Instituição de Ensino (relatório de estágio)	Instituição de Ensino (através do relatório de estágio) e Empresa (através do parecer do tutor)

Fonte: Elaborado a partir de Caires e Almeida (2000); Marques (2007); Universidade de Coimbra (2008); Universidade Lusíada de Vila Nova Famalicão; Oliveira (2009).

Como se observa no Quadro I, a organização dos estágios no Brasil, na França e em Portugal é bastante distinta. Essa diferença diz respeito, principalmente à duração do estágio e às responsabilidades de acompanhamento e avaliação.

Como se pode verificar, tendo em conta tudo o que foi dito anteriormente, em geral, o estágio é aceite como uma componente valiosa da educação profissional. Pesquisas feitas a estudantes, licenciados e empregadores revelam isso mesmo e verificam que os alunos preferem na sua maioria programas educacionais que possuam uma componente prática (Ryan *et al*, 1996).

Segundo Teixeira, Teixeira, Valente e Abib (2010), num estudo realizado a duzentos e trinta e seis jovens para identificar as suas perceções sobre o estágio, foi possível verificar que os alunos reconhecem que o estágio tem benefícios e aumenta a possibilidade de ingressarem no mercado de trabalho, pois serve para aumentar o currículo e ganhar experiência de trabalho, o que lhes transmite uma maior segurança no que diz respeito à preparação para o mercado de trabalho. Esta ideia também é confirmada por Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) no estudo levado a cabo pelos autores sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. Verifica-se que os alunos reconhecem o estágio como o meio mais propício para encontrar uma atividade relacionada com o curso de formação e como forma de ingressar numa grande empresa, pois acreditam que o contacto com as pessoas da organização (colegas, clientes, chefes) contribui para a formação de redes de relacionamento. Por sua vez, estas permitem um conhecimento mais amplo do mercado e favorece o ingresso em futuras oportunidades. Os alunos acreditam também que o estágio, apesar de poder ser uma experiência pouco proveitosa e de baixa aprendizagem, quando realizado numa grande empresa, ajuda a valorizar o currículo pois o nome da organização serve como uma forma de certificação de competência. Num estudo realizado a trinta e dois estudantes de cursos de Administração em Grenoble na França (Oliveira, 2009) que tinha em vista perceber quais as representações que os alunos constroem sobre a experiência de estágios, percebe-se que estes vêem o estágio como uma forma de aprendizagem, onde podem obter conhecimento do meio organizacional e colocar em prática o conhecimento adquirido na Universidade. Contudo, também encaram muitas vezes o estágio como algo precário e uma forma de exploração dos estudantes, reconhecendo, no entanto, que mesmo nessas condições a realização do estágio é importante pois permite a profissionalização, ou seja, dá experiência aos estudantes para que no futuro possam-na apresentar, quando se forem candidatar a uma oferta de trabalho. Assim, este será o momento de adquirir experiência e construir um currículo.

Como se pode verificar, seja em que fase do curso se realize o estágio curricular bem como a duração e horário do mesmo, este é sempre considerado importante para o desenvolvimento do aluno, tanto a nível profissional como a nível pessoal. Os alunos reconhecem a sua importância ao ponto de terem de se adaptar às exigências do estágio, mudando até mesmo as suas rotinas, pois percebem que o mesmo lhes vai trazer oportunidades únicas, principalmente ao nível da articulação da componente teórica do seu curso com a componente prática daquela que será a sua profissão e do ingresso do mercado de trabalho.

Estágios Curriculares - Problemas detetados e representações negativas

Como foi referido anteriormente, o estágio curricular, quando bem estruturado e realizado de forma adequada, com o devido acompanhamento e supervisão tanto por parte da instituição de ensino como da empresa que acolhe o estudante, torna-se uma importante ferramenta de qualificação para o mercado de trabalho e uma experiência enriquecedora e desejada pelo aluno. Contudo, nem sempre este tipo de estágios acontece nas melhores condições pois por vezes há discordância entre os vários intervenientes de este processo (instituição de ensino, empresa e aluno) quanto aos objetivos e benefícios do estágio o que resulta em experiências aquém das idealizadas pelos alunos, que assim, criam representações negativas acerca dos estágios curriculares.

Um dos problemas mais relatados na literatura (Ryan *et al*, 1996; Caires & Almeida, 2000; Oliveira, 2009) e que mais frequentemente acontecem nos estágios curriculares é a supervisão e acompanhamento inadequados, insuficientes e, às vezes, até mesmo inexistentes por parte das instituições de ensino. Oliveira (2009), ao analisar os casos franceses e brasileiros, observa que esta é uma das representações negativas apontada como mais comum pelos estudantes que frequentam estágios curriculares. Segundo a autora, por vezes, as instituições de ensino têm uma postura ausente do processo de estágio, assumindo apenas um papel mais burocrático de assinatura de protocolos de estágio e receção e avaliação dos relatórios de estágio, o que faz com que não consigam assim verificar se os estágios que os alunos realizam são adequados ao curso que frequentam, o que pode contribuir para estágios pobres em conteúdo que não acrescentam uma aprendizagem efetiva para o aluno.

O mesmo acontece com a supervisão e acompanhamento por parte da empresa que acolhe o estagiário. De um modo geral, não existe também por parte das empresas uma preocupação em acompanhar e supervisionar os alunos no decorrer do estágio. A função de

tutor não cabe formalmente a nenhum funcionário da empresa, ou seja, existe sim alguém responsável em atribuir tarefas ao aluno, mas essa pessoa não vai para além disso, isto é, não contribui para o desenvolvimento potencial do estudante no sentido em que não funciona como mentor mas sim como chefe. Nestas situações, mesmo que as tarefas atribuídas aos alunos sejam interessantes, desafiadoras e integradas na sua área de formação, estes relatam que o estágio é uma experiência perdida. Já o contrário não se verifica. Estagiários que desempenharam funções rotineiras e simples, apontaram que, graças ao acompanhamento do tutor, conseguiram retirar algo de útil da experiência para a sua vivência profissional (Oliveira, 2009). Ryan *et al* (1996) também confirma essa ideia, ao afirmar que a qualidade da supervisão que o aluno recebe no local de trabalho geralmente é o fator mais importante na determinação da qualidade da experiência de estágio.

Além da fraca sintonia entre as instituições de ensino e as empresas que acolhem os estagiários, bem como a pouca preocupação de ambas as partes em acompanhar e supervisionar os alunos, surgem outras representações negativas. É o caso da dificuldade que os alunos relatam em conseguir conciliar as experiências de campo com a estrutura curricular dos seus cursos (Ryan *et al*, 1996), o que se deve ao facto de alguns cursos não oferecerem uma estrutura curricular com conhecimentos teóricos adaptados à realidade da futura profissão nem uma componente prática inserida nas diversas unidades curriculares suficientes para a realização de um estágio (Espíndula *et al*, 2007). Acresce o facto de muitas vezes os estágios terem pouca relação com os conteúdos trabalhados no curso (Trevisan & Wittman, 2002). Quando isto acontece, a lógica da formação, isto é, do estágio enquanto estratégia de aprendizagem e de articulação de conhecimentos teóricos a casos práticos, perde espaço para o estágio como meio de flexibilização do trabalho e contratação de mão-de-obra de baixo custo, pois grande parte das atividades desempenhadas é de reduzido nível de exigência e desempenho (tarefas rotineiras e operacionais), o que não acrescenta nada à formação profissional do estagiário nem tão pouco acrescenta novos conhecimentos ao seu currículo (Domingo, 2002). Aliás, muitas das empresas esperam mesmo que os estagiários cheguem já preparados, não pretendendo ajudá-los na sua formação, exigindo conhecimentos que deveriam ser adquiridos também durante a execução do estágio (Castro, Nishimura, Silva, Madureira & Casado, 2007).

Este comportamento das empresas leva a três lógicas de utilização de estagiários. Para algumas empresas, o estágio serve como ajustamento quantitativo dos seus efetivos perante as suas reais necessidades de recursos humanos, ou seja, a empresa procura atender às necessidades numéricas de trabalhadores por um determinado período. Para outras empresas,

o estágio permite obter um ajustamento qualitativo dos recursos humanos, através da contratação de estagiários para substituir ou assistir funcionários permanentes ou até mesmo para substituir funcionários de postos de menos importância para a organização. Dito de outra forma, permite que as empresas recrutem mão-de-obra qualificada a um menor custo daquele que se verifica no mercado constituído por profissionais já licenciados. Em ambos os casos não há a intenção de formalizar o contrato e integração do estudante nos seus quadros de pessoal (Domingo, 2002). Além destas lógicas de compreensão, ainda existe outra onde as empresas também encaram o estágio como período de teste, e de avaliação de possíveis futuros empregados. Nesse caso, é o prorrogar de um processo de seleção por meio de um conhecimento mais profundo do pretendente à vaga existente na organização (Coco, 2000; Domingo, 2002).

Tais comportamentos trazem a evidência que os estágios têm seguido, por vezes, um caminho bastante diferente daquele para o qual fora previsto.

MATERIAIS E MÉTODOS

Uma vez que importa nesta investigação conhecer as motivações, percepções, expectativas e objetivos dos diferentes intervenientes no estágio curricular, em particular, a dos alunos que realizaram estágios curriculares, e uma vez que a escolha da metodologia se deve fazer em função da natureza do problema a estudar (Denzin & Lincoln, 2006), parece pertinente a escolha de uma metodologia qualitativa, já que esta procura compreender os fenómenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995).

Neste contexto, Bogdan e Biklen (1994) consideram que este tipo de abordagem permite descrever um fenómeno em profundidade, através da apreensão de significados e dos estados subjetivos dos sujeitos pois, nestes estudos, há sempre uma tentativa de capturar e compreender com pormenor, as perspetivas e os pontos de vista sobre determinado assunto. Pode-se dizer que o principal interesse destes estudos não é efetuar generalizações, mas antes particularizar e compreender os sujeitos e os fenómenos na sua complexidade e singularidade, através da descrição concreta das experiências e das representações dos sujeitos (Bogdan & Biklen, 1994).

Neste sentido, baseado nos pressupostos de Gil (1989), o presente estudo assenta numa pesquisa exploratória que irá abranger um estudo de caso. Afinal o objetivo, como foi dito anteriormente, é desenvolver a temática dos estágios curriculares, temática essa ainda pouco

explorada na literatura, analisando o processo de estágios numa instituição de ensino em concreto:

“As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com vista na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (...). Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizáveis e estudos de caso (...). Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, do tipo aproximado, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado” (p.44-45).

O método de estudo de caso, segundo Goldenberg (2004) supõe que se pode adquirir conhecimento do fenómeno a ser estudado apenas a partir da exploração intensa de um único caso. Quer seja um indivíduo, uma família, uma instituição ou uma comunidade, o objetivo é compreendê-los nos seus próprios termos. Como o próprio autor defende *“através de um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado, o estudo de caso possibilita a penetração na realidade social, não conseguida pela análise estatística”* (Goldenberg, 2004, p. 34)

Assim sendo, numa primeira fase, a presente pesquisa estudou indivíduos licenciados em Marketing de uma instituição de ensino portuguesa, sendo que para garantir a o anonimato da mesma será identificada por ESUP.

A ESUP é uma instituição de ensino portuguesa que possui na sua oferta formativa uma licenciatura em Marketing. Essa licenciatura está organizada em seis semestres, sendo que no último semestre do ciclo de estudos, existe uma unidade curricular denominada de Estágio. Esta unidade, obrigatória e fundamental para terminar a licenciatura, pode funcionar em três regimes diferentes: estágio laboratorial (adaptado para alunos que pretendem desenvolver um trabalho científico de pesquisa sobre um determinado tema da atualidade), estágio residencial (tipo de regime adaptado para os alunos com estatuto de trabalhadores-estudantes, onde os mesmos poderão continuar a exercer as suas funções profissionais e, em simultâneo, realizarem um trabalho adaptado à sua realidade organizacional) e experiencial (que corresponde ao estágio curricular, onde os alunos são alocados a diversas organizações, de forma a exercerem de forma inicial a sua profissão futura durante um determinado período de tempo). Uma vez que esta pesquisa se centra nos estágios curriculares, optou-se por determinar que só fariam parte da amostra, os indivíduos que realizaram estágio curricular (denominado pela organização de estágio experiencial) nesta instituição de ensino nos anos

letivos de 2009/2010, 2010/2011 e 2011/2012. Escolheram-se esses anos, para que para houvesse uma janela temporal que permitisse o ingresso dos mesmos na esfera laboral sobre a qual pudessem refletir, o que é importante na atribuição da importância do estágio curricular para o seu desenvolvimento profissional. Apresenta-se, no Quadro II, a distribuição dos sujeitos da amostra, por anos letivos e proporção, quanto ao total de alunos que frequentaram estágios curriculares bem como a distribuição dos mesmos por género e idade (Quadro III e IV).

Quadro II - Distribuição dos sujeitos da amostra por Ano Letivo

Ano Letivo	Total de alunos que realizaram estágio curricular	Total de sujeitos na amostra	Percentagem de sujeitos na amostra
2009/2010	55	6	10,90%
2010/2011	19	6	31,57%
2011/2012	17	4	23,50%
TOTAL	91	N = 16	17,60%

Fonte: Gabinete de Coordenação de Estágios, ESUP

Quadro III - Distribuição dos sujeitos da amostra por Género

Género	Total de alunos entrevistados
Feminino	11
Masculino	5
TOTAL	N = 16

Quadro IV - Distribuição dos sujeitos da amostra por Idade

Idade	Total de alunos entrevistados
21	1
22	1
23	3
24	6
26	2
27	1
28	1
29	1
TOTAL	N = 16

Para a constituição da amostra, utilizou-se a técnica Snowball Sampling (Biernacki & Waldorf, 1981), também conhecida de técnica bola de neve onde, segundo Malhotra (2006), se escolhe inicialmente um grupo aleatório de entrevistados e, após se entrevistarem os mesmos, solicita-se que identifiquem outros que pertençam à população-alvo de interesse e assim sucessivamente, até que seja atingido o objetivo proposto, permitindo assim o alcance do ponto de saturação. Isso significa que, após certo número de entrevistas, o pesquisador percebe que se encerra a apreensão de novos elementos sobre o tema pesquisado pois os dados obtidos, na avaliação do pesquisador, passam a apresentar uma certa redundância ou repetição (Denzin & Lincoln, 2004). Por outras palavras, as informações fornecidas por novos participantes da pesquisa pouco acrescentariam ao material já obtido.

Procurando conhecer as experiências destes indivíduos bem como as suas reflexões sobre o mesmo, usou-se a entrevista como técnica de recolha de dados. Conforme Minayo (2002), este é o procedimento mais usual no trabalho de campo e é através dela, a partir da fala dos entrevistados, que o pesquisador tenta obter a informação sobre o tema estudado. Este tipo de técnica foi escolhido atendendo também às vantagens que apresenta. Segundo Goldenberg (2004), podem ser as seguintes: no fato de as pessoas terem maior paciência e motivação para falar do que para escrever; na maior flexibilidade para garantir a resposta desejada; no poder observar-se o que o entrevistado diz como diz, verificando as possíveis contradições; no permitir uma maior profundidade; e no fato de se estabelecer uma relação de confiança e amizade entre o entrevistador e o entrevistado, o que propicia o surgimento de outros dados.

Optou-se então neste estudo por uma entrevista semi-estruturada (Minayo, 2002), pois neste tipo de entrevista existe um esquema de entrevista. Porém a ordem pela qual os temas podem ser abordados é livre e assim, se o entrevistado não abordar espontaneamente algum dos temas do esquema o entrevistador deve propor-lhe o tema. Assim, é um tipo de entrevista onde a ambiguidade é menor do que na entrevista não estruturada, na medida em que o esquema da entrevista estrutura o indivíduo, quer se queira ou não, e, conseqüentemente, lhe impõem um quadro de referência.

Inicialmente, seguindo as etapas propostas por Goldenberg (2004), redigiu-se um primeiro rascunho do esquema da entrevista (guião de entrevista), baseado nos pressupostos teóricos abordados e nos objetivos da pesquisa. Deu-se o mesmo a três pessoas para que as mesmas o analisassem e tecessem críticas. Procedeu-se a uma revisão do guião de entrevista e aplicou-se a um indivíduo não pertencente à amostra, contudo também ele frequentou uma licenciatura em Marketing no ano letivo de 2009/2010 e realizou no âmbito da mesma um

estágio curricular, de forma a discutir as dificuldades vivenciadas no momento (pré-teste). Após essa discussão reformulou-se o guião de entrevista (ANEXO I).

As entrevistas foram realizadas entre dia 21 de Março e 24 de Abril de 2013, mediante prévio agendamento com cada entrevistado (data e local), assegurando sempre que as mesmas fossem realizadas em condições e ambientes favoráveis à mesma e assegurando que os entrevistados tivessem disponibilidade de tempo. Nos dias marcados, seguiu-se o procedimento adotado por Gil (1989), onde inicialmente foram explicados aos entrevistados a finalidade da entrevista, os objetivos da pesquisa, o nome da entidade sob a tutela em que a pesquisa se desenrola, a importância da mesma para o grupo pesquisado e, em particular, a importância da colaboração pessoal do entrevistado. Neste primeiro contacto, assegurou-se também o carácter confidencial da entrevista e o anonimato das informações prestadas e foi abordada a viabilidade do uso de um gravador para dinamizar a recolha de dados bem como foi abordada a questão da liberdade de participação e de desistência, sem qualquer justificação, durante o decorrer da entrevista. Após estes esclarecimentos confirmou-se a intenção do entrevistado em participar na entrevista, procedendo-se assim à assinatura de um documento (ANEXO II) onde constavam as informações anteriores e a autorização do procedimento (Consentimento Informado) assegurando-se assim as normas éticas da Declaração de Helsínquia (World Health Organization, 2004).

As entrevistas realizadas duraram entre trinta a sessenta minutos e, após a realização das mesmas, procedeu-se à respetiva transcrição, análise de conteúdo e interpretação. A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados obtidos, de forma a que os mesmos possibilitem respostas aos problemas propostos para a investigação, já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante a sua ligação a outros conhecimentos teóricos anteriormente obtidos (Gil, 1989). As respostas fornecidas pelos entrevistados tendem a ser muito variadas e, portanto, para que as mesmas possam ser adequadamente analisadas, torna-se necessário organizá-las através do agrupamento em categorias (Gil, 1989; Minayo, 2002). Estas categorias podem ser estabelecidas antes do trabalho de campo, na fase exploratória da pesquisa ou a partir da recolha de dados (Minayo, 2002), sendo que no caso desta pesquisa a categorização teve início antes da construção do guião da entrevistas e, posteriormente, sofreu alterações, de forma a integrar novas categorias emergentes nos discursos em análise (ANEXO III)

O tratamento dos resultados realizou-se pelas interpretações das respostas a cada questão, mediante as categorias criadas, a fim de obter resultados, frutos de opiniões da maioria dos

estagiários com esses resultados, e tornando possível o cumprimento dos objetivos propostos. Contudo levou-se em conta a advertência de Goldenberg (2004):

“Em princípio, o pesquisador entrevista as pessoas que parecem saber mais sobre o tema estudado do quaisquer outras. Acredita-se que essas pessoas estão no topo da hierarquia de credibilidade, isto é, o que dizem é mais verdadeiro do que aquilo que outras, que não conhecem tão bem o assunto, seriam. Na verdade, o pesquisador não deve se limitar a ouvir apenas estas pessoas. Deve também ouvir quem nunca é ouvido, invertendo assim esta hierarquia de credibilidade. (...) Um dos principais problemas das entrevistas e questionários é detetar o grau de veracidade dos depoimentos. Trabalhando com estes instrumentos de pesquisa é bom lembrar que lidamos com o que o individuo deseja revelar, o que deseja ocultar e a imagem que quer projetar de si mesmo e de outros” (2004, p. 85)

Tendo em mente as preocupações do autor, quanto à veracidade e credibilidade dos dados obtidos, achou-se relevante entrevistar também os outros intervenientes do processo de estágios curriculares, a instituição de ensino e a empresa acolhedora. Nesse sentido, foram criados dois novos guiões de entrevista (ANEXO IV e ANEXO V) e entrevistaram-se o Coordenador de Estágios da ESUP e os dois responsáveis pelo acolhimento de estagiários na empresa MEGAM (nome fictício para manter o anonimato). Ambos possuem experiência e conhecimento do tema e do processo em causa. O Coordenador de Estágios exerce essa função na ESUP há cerca de 14 anos e a MEGAM, empresa de Consultoria de Marketing, acolhe vários estagiários, todos os anos desde 2009, provenientes da ESUP. Estas entrevistas seguiram o mesmo processo, das anteriores, bem como todas as normas éticas previamente referenciadas.

RESULTADOS

Caracterização do estágio

Como referido na literatura, bem como nos testemunhos do Coordenador de Estágios do ESUP e do testemunho dos Sócios da MEGAM, relativamente à celebração de um contrato de Compromisso de Estágio verificou-se que o mesmo é obrigatório e deve ser firmado entre a instituição de ensino, a empresa que acolhe o estagiário e o estagiário.

“Há um protocolo que é assinado entre as três partes, a escola, o aluno e a empresa. Ah, é o protocolo de estágio em que estão, têm inclusive a instituição é que assume a parte do seguro, a deslocação do aluno, etc. Ah e portanto é assinado entre as três partes em que está tudo, estão as cláusulas todas que são obrigatórias em termos legais, o início de estágio, o término de estágio, o horário, o local onde vai decorrer o estágio” (Coordenador de Estágios da ESUP)

Mesmo com esta obrigatoriedade verifica-se que nem todos os estagiários do ESUP, mais propriamente três alunos, assinaram este contrato de compromisso de estágio sendo que um aluno justifica dizendo que não assinou nada e que era um contrato apenas verbal e outro aluno justifica este lapso devido à troca de um estágio por outro, já a meio do semestre, como se pode verificar de seguida:

“Sim, no primeiro estágio, da agência de viagens sim, porque era arranjado pela faculdade...no segundo, No segundo, acabámos por não fazer nenhum protocolo, porque também como já foi a meio do semestre que eu tive de trocar, as coisas pronto, foram um pouco passadas à frente” (Marta, 24 anos)

Houve ainda uma situação onde teve de ser a empresa a pressionar a ESUP para haver a celebração desse contrato e o mesmo só foi celebrado dois dias antes do estágio da aluna terminar e não no início como nos outros casos.

“Foi feito um contrato 2 dias antes do estágio terminar porque a escola onde eu estive a estagiar, portanto a entidade que me contratou, exigiu que fosse feito o contrato para ficarem com prova do que foi feito. Da parte da Universidade não houve muito feedback em relação a isso” (Carolina, 26 anos)

Relativamente à carga horária do estágio, de todos os alunos entrevistados, metade (oito alunos) decidiram frequentar o regime de aulas noturno de forma a conciliarem as aulas com o estágio curricular, uma vez que este tinha lugar durante o dia e o horário do mesmo não dava para conciliar com as aulas. Desta metade, cinco alunos frequentavam o estágio a tempo completo, ou seja, durante todo o período laboral da empresa onde estavam alocados (oito horas/dia). Dos restantes três alunos em regime de aulas noturno, dois alunos não tinham possibilidade de estagiar a tempo completo pois a empresa estava sediada longe de Aveiro (Águeda e Santa Maria da Feira) e, portanto, acordaram com a empresa fazerem menos uma hora ou trinta minutos para se poderem deslocar para as aulas. Outro aluno embora tenha

mudado para o regime noturno de aulas preferiu, com o aval da empresa, frequentar o estágio em horário parcial (seis horas) para poder ter algum tempo livre para estudar ou realizar trabalhos acadêmicos.

Os restantes oito alunos chegaram a acordo com as empresas onde estagiaram, de forma a manterem a frequência das aulas diurnas sendo que para isso tiveram de frequentar o estágio em regime de tempo parcial, entre seis a quatro horas por dia, como se verifica no seguinte testemunho:

“Sempre tive essa liberdade, apesar de não o fazer sempre. Quando eu achava necessário ou precisava de mais tempo não ia ou não ia de manhã, ou não ia a tarde (...) tínhamos o estágio e tínhamos algumas cadeiras. Apesar de serem menos, tínhamos que fazer as duas coisas” (Rosa, 23 anos)

No que concerne à duração do estágio, a grande maioria dos entrevistados, onze alunos, referiram que os seus estágios tiveram a duração de três meses. Contudo, segundo um entrevistado, a duração do estágio dependia da carga horária escolhida mas no total o aluno tinha que estagiar quatrocentas e sessenta horas para cumprir os requisitos do ESUP num período compreendido entre três a seis meses, como se verifica:

“Sei que podia ser feito entre três a seis meses, no máximo. Ah... pronto, nós combinávamos isso com a empresa, penso que eram quatrocentas e sessenta horas, era isso, quatrocentas e sessenta horas tinham que ser feitas entre três a seis meses, a part-time ou a full-time, portanto, isso poderia ser combinado entre nós e a empresa onde iríamos realizar o estágio” (Vera, 28 anos)

Os outros cinco entrevistados realizaram estágios mais longos (entre quatro e seis meses), o que não é de estranhar pois todos esses alunos frequentaram o estágio a tempo parcial por opção própria e de acordo com a empresa e, portanto, tiveram de estagiar mais tempo para cumprirem as horas mínimas definidas pela instituição de ensino:

“Foi opção própria. Tudo bem, ficou descrito no contrato as datas porque tínhamos analisado o plano de comunicação anteriormente mas não havia uma obrigatoriedade, eu estava para seis meses, eu acabei em quatro meses e pouco, mas depois fiquei mais um mês pra fazer o tempo de escola ainda” (Joaquim, 24 anos)

A questão da duração dos estágios também foi colocada à MEGAM e ao coordenador de estágios do ESUP. Da parte da MEGAM, foi possível averiguar que a empresa apenas

cumpra aquilo que a ESUP lhes transmite e que, portanto, a duração do estágio não é definida por eles e no que concerne à jornada laboral dos alunos a mesma é flexível, isto é, tanto pode ser a tempo completo (oito horas diárias) como a tempo parcial, pois têm de ter em conta o facto de os alunos terem aulas enquanto realizam o estágio e portanto poderem necessitar de algum tempo livre para estudarem. Já da parte da ESUP, segundo a coordenadora de estágios, a duração mínima do estágio são três meses, tal como foi referenciado pela maioria dos alunos. Contudo, essa duração pode-se prolongar por seis meses, o importante e o obrigatório é que o aluno cumpra 360 horas efetivas de estágio. Quanto ao horário, segundo a ESUP, é flexível.

Motivos e expectativas para a realização do estágio

Quando questionados acerca dos motivos porque realizaram um estágio curricular os entrevistados deram várias justificações sendo a mais referida, a possibilidade de colocarem em prática os conhecimentos que adquiriram ao longo da licenciatura fazendo uma articulação entre o conhecimento teórico e o conhecimento prático num ambiente real de trabalho, ficando assim os alunos a conhecerem a realidade empresarial tal como se verifica no seguinte testemunho:

“Bom, essencialmente porque acho que é essencial a correlação daquilo que é o entendimento teórico com a realidade organizacional e muitas vezes não tem só a ver com aquilo que nós pensamos que são as funções que vamos desenvolver diretamente. Tem a ver com a integração naquilo que é efetivamente envolvimento de uma empresa e da... e das competências que, que são exigidas em muitas áreas que nos são transversais e que não são obviamente tratadas no âmbito de uma licenciatura com o simples facto de atender o telefone, com a predisposição de dar a cara pela empresa, de receber pessoas, o que quer que seja” (Laura, 29 anos)

O segundo motivo mais referenciado, foi a obrigatoriedade da realização da unidade curricular para a conclusão da licenciatura (1º ciclo de estudos) e embora existissem três modalidades de estágio, a escolha de uma delas era obrigatória, caso contrário não se verificava a conclusão da licenciatura. Outros motivos foram também mencionados pelos entrevistados, tais como a possibilidade do estágio lhes conceder um posto de trabalho efetivo na empresa onde estagiaram (quatro citações), funcionando o mesmo como uma porta de entrada para o mundo do trabalho, como se constata no discurso de uma aluna.

“Eu decidi fazer o estágio curricular porque também o que me interessava era a empregabilidade (...) a empresa onde eu exercia funções não era na minha área, não era na área de marketing e eu queria arranjar um emprego na minha área (...) o meu interesse e o meu esforço foi sempre no sentido de conseguir arranjar emprego na minha área, na empresa onde fizesse estágio curricular (...) Eu na altura pronto, arrisquei, entreguei a carta de despedimento, porque acreditava mesmo que ia conseguir, pronto, ficar na empresa onde fosse estagiar” (Vera, 28 anos)

Além dos motivos já referenciados existiram também três citações que indicam que um dos motivos que levaram os alunos a realizarem o estágio curricular foi a possibilidade de ganharem experiência de trabalho, algo que muitos não possuíam até então e, principalmente, ganharem experiência na área de marketing.

“Uma vez que o mercado de trabalho está cada vez mais difícil e já na altura se adivinhava o que se passa hoje a maioria dos alunos, e eu inclusive decidimos fazer um estágio (...) para ganhar alguma experiência no nosso ramo” (Soraia, 24 anos)

Finalmente, outro motivo referenciado por dois alunos indica que os mesmos o realizaram por ser a opção mais fácil, isto é, dentro das opções que lhes foram apresentadas era aquela com que mais se identificavam, a opção mais usual e aquela que não lhes ia trazer muitos contratempos e lhes poderia trazer alguns benefícios.

Após a pergunta acerca dos motivos que levaram os alunos a realizarem um estágio curricular, colocou-se a questão acerca do que é que os mesmos pretendiam alcançar com a realização do mesmo. No fundo, as duas questões são idênticas, mas colocadas de forma diferente para se perceber, na realidade, quais as fundamentações por detrás da opção do estágio curricular. Assim sendo, verificou-se que um dos objetivos ou uma das metas mais citadas (doze citações) que os alunos queriam alcançar seria, tal como se verificou na questão anterior, a aplicação dos conhecimentos teóricos numa esfera prática, ou seja, os alunos queriam ter liberdade para aplicar os conhecimentos e ferramentas aprendidos ao longo da licenciatura num ambiente real e em problemas concretos, deixando assim de lado os livros e ficando a conhecer a realidade empresarial e o mundo do trabalho como se verifica no seguinte desabafo: *“Consolidar a matéria que tinha aprendido durante os três anos, pôr em prática” (Cristina, 22 anos).*

Seguidamente, os alunos apontaram como objetivo a empregabilidade. Metade dos alunos, ou seja oito alunos, deixaram escapar que a empregabilidade era o objetivo final do

estágio, era realmente um posto de trabalho efetivo na empresa onde estagiaram aquilo que eles pretendiam alcançar no final do estágio curricular.

“Além de ganhar experiência, aplicar os conhecimentos que aprendi através da licenciatura e talvez uma maneira de me abrir portas para o mercado de trabalho também (...) no sentido de provavelmente ficar na empresa, ficar lá, ah, ter uma posição mais efetiva lá, não apenas como estagiária mas como, mas como trabalhadora da empresa mesmo” (Rita, 21 anos)

Como se pode verificar da citação anterior, alguns alunos referiram também que com o estágio pretendiam ganhar experiência de trabalho, meta essa apontada por quatro alunos, e além disso um aluno disse mesmo pretendia também com o estágio enriquecer o seu currículo, algo muito importante para ele.

Acompanhamento e supervisão pela instituição de ensino

Pelo que foi possível averiguar, segundo o testemunho do Coordenador de Estágios da ESUP, o aluno durante todo o seu estágio curricular deve ser acompanhado tanto pela empresa que o acolhe como pela instituição de ensino, que vão mantendo contacto constante, para que a experiência decorra da melhor maneira, sem percalços, e para que o aluno possa retirar o máximo proveito da experiência, tal como se verifica no testemunho:

“Aquilo que acontece (...) quando são novas empresas, ah (...) há as reuniões normais para conhecer, para perceber, para ver, inclusive até o próprio local de estágio do aluno, se tem condições, se não tem, costumamos fazer isso. Depois, aquilo que vai acontecendo é que o aluno tem um orientador na empresa e tem um orientador na instituição e são feitas pelo menos duas reuniões, ao longo do ano de estágio com ambos os tutores. Sim, só para perceber se as coisas estão a correr bem. À partida, se houver algum problema de algum lado, contacta-se para resolver o problema (...) e portanto vamos lá e resolvemos o problema. Fora isso, vamos mantendo um contacto regular com a empresa.” (Coordenador de Estágios da ESUP)

Relativamente à tutoria interna prestada pela instituição de ensino, o coordenador de estágios relatou que cada aluno tem um dia por semana destinado a uma sessão de orientação com o seu orientador, previamente escolhido em função da área na qual o aluno está a desenvolver o seu estágio. Ainda segundo o coordenador de estágios da ESUP, esta sessão serve para os alunos relatarem as dificuldades vivenciadas no estágio e, também, para

estruturarem o relatório escrito de estágio que iriam entregar e defender na instituição de ensino. Quando questionados acerca do acompanhamento prestado pela instituição de ensino, os alunos foram muito claros e maioritariamente (doze referências) defenderam que esse acompanhamento existia. Contudo, era essencialmente ao nível do relatório de estágio, ou seja, a sessão tutorial servia apenas para clarificar os alunos quanto à redação do relatório. Nenhum desses alunos referiu que a sessão tutorial era o momento em que podiam relatar as experiências vivenciadas no estágio bem como as dificuldades encontradas no decorrer do mesmo, tal como se pode verificar nos seguintes testemunhos dos alunos:

“O único acompanhamento foi através dos relatórios, mas não, ou seja, não vi aquele contacto da escola para com a empresa, a empresa até ficou um bocado chateada, vamos assim dizer, porque não houve nenhum contacto por parte da escola...foi a responsável por mim na empresa que me disse isso...deveria haver [esse contacto], pelo menos para perguntar como é que eu estou, não houve nem um telefonema”
(Daniel, 24 anos)

“Se tivesse alguma dúvida como realizar o relatório, poderia entrar em contacto com a professora, com a orientadora (...) tive de fazer um projeto à parte, tinha a ver com a realidade da empresa em que eu estava inserido, mostrar o que a empresa fazia, não foi o que eu andei a fazer na empresa, porque isso eu não fiz nada (risos). Também não tinha o que apresentar, tinha que ir por outro lado pra concluir a minha licenciatura, não é? Ele [tutor da universidade] não sabia isso e então eu tive que me orientar por outro caminho” (João, 27 anos)

Através destes testemunhos, pode também verificar-se que alguns alunos referiram que não existia o contacto entre a empresa acolhedora e a instituição de ensino, a instituição de ensino não estabelecia esse contacto, contrariamente ao referenciado pelo coordenador de estágios da ESUP, logo também não tinha como verificar a veracidade da informação que os alunos colocavam no relatório de estágio.

Ainda resta a questão do acompanhamento prestado pela instituição de ensino, quatro alunos referiram que, mesmo ao nível do relatório de estágio, não consideraram o acompanhamento suficiente e a ajuda prestada foi vaga. Dois dos alunos que referiram isso atribuíram a culpa à instituição de ensino e à falta de contacto desta para com a empresa onde estagiaram, tal como se pode constatar numa das citações:

“Ah no meu estágio da empresa não houve qualquer acompanhamento e supervisão, nem sequer contacto com a empresa. Ah, o único acompanhamento que houve foi no relatório que eu entreguei e mesmo assim não considero que tenha sido um acompanhamento como devia ser, acho que devia ter sido muito mais acompanhada. Por outro lado também acho que não faz sentido nós estarmos a fazer um estágio numa empresa e termos que entregar um trabalho que nem precisa de ter a ver com aquilo que nós desenvolvemos na empresa. Portanto, eu tive na empresa, por acaso o relatório que eu entreguei foi um plano de comunicação que era o que eu estava a desenvolver para a empresa mas podia não ter sido e a escola não tinha nada contra isso. Portanto acho que não faz muito sentido nós estarmos a, entre aspas, perder tempo a fazer um estágio numa empresa quando isso nem sequer vale para a avaliação da cadeira de estágio e o que vale é um relatório que pode não ter nada a ver com o trabalho. Portanto não sinto por parte da escola, não senti na altura, nenhum, nenhum tipo de acompanhamento no meu estágio” (Rosa, 23 anos)

Como se pode verificar do testemunho anterior, existe um certo descontentamento no que toca aos parâmetros de avaliação da unidade curricular estágio. A avaliação da unidade curricular em causa resulta, tal como referido pela aluna, apenas da avaliação do relatório escrito de estágio, cujo conteúdo pode estar ou não relacionado com as funções desempenhadas no estágio, e não do seu desempenho durante o período de estágio na empresa. Esta situação também foi confirmada pelo coordenador de estágios da ESUP que afirmou que a nota final da unidade curricular iria resultar apenas do relatório escrito de estágio e pela apresentação e defesa do mesmo perante um júri, sendo que esse júri não contempla nenhum membro da empresa acolhedora. No entanto, embora a empresa acolhedora não dê nota ao aluno, tem de preencher um questionário com parâmetros de avaliação do aluno (assiduidade, desempenho, etc.) que servirão apenas para anexar ao processo do aluno na instituição de ensino e, caso o aluno queira, pode pedir uma cópia do mesmo para anexar ao seu currículo profissional para servir como referência. Segundo o coordenador de estágios, esta avaliação tem de ser realizada desta forma para não se criarem divergências entre os alunos e conflitos de interesses nas notas dadas pela empresa acolhedora que pode muito bem ser de um familiar ou um conhecido que, no fim de contas, poderá deixar-se influenciar por isso no momento de atribuir uma nota, como se pode constatar de seguida.

“Antigamente isso acontecia, havia uma determinada percentagem para a nota da empresa. Só que isso criava algumas irregularidades (...) não era muito correto, isto porquê? Porque por exemplo em que vá fazer um estágio numa empresa que ele conhece, foi ele que arranjou, como é óbvio ele até pode fazer um estágio excelente ou pode fazer um estágio que não vale nada, mas as pessoas conhecem-nos, então vão e nessa altura vão ajudar (....) E então nós achamos, nós não, o conselho diretivo científico na altura, isto já foi há uns anos, decidiu que as empresas sim senhor, podem fazer a sua avaliação e devem fazê-lo (....). Mas que não vai contar pra nota. Ou seja, aquele inquérito vai servir pra quê? Para nós termos os inquéritos estatísticos e depois o aluno se o quiser colocar nos seus documentos, não é, onde tem as suas competências, o certificado de competências, se quiser colocar aquele documento com a avaliação da empresa.” (Coordenador de estágios)

Esta questão da avaliação da unidade curricular estágio suscita muita indignação por parte dos alunos. Em todos os testemunhos verificou-se o descontentamento face ao facto da avaliação ser apenas resultado do relatório escrito e da sua apresentação. Todos sentiram que o trabalho executado na empresa onde estagiaram não tinha valor nenhum, tendo sentido mesmo que o estágio foi uma perda de tempo.

“Nem sequer eles tinham consciência se eu fazia o horário completo se não fazia, eles não tinham consciência rigorosamente de nada disso, se eu ia se não ia, não tinham consciência dessa parte, eles não sabiam, não faziam a mínima ideia, portanto, foram 3 meses que se eu tivesse em casa e fizesse o relatório, era avaliada da mesma forma” (Carolina, 26 anos)

“Por isso é que eu acho que não faz muito sentido eu ser exposta a fazer um estágio curricular quando ele não serve para nada basicamente, porque na faculdade quem é responsável por nós nem sequer fica a saber se o nosso trabalho foi bem feito ou mal feito, se estamos ou não a pôr em prática os conhecimentos que adquirimos, portanto basicamente fui mais uma vez avaliada como tinha sido nos outros semestres todos que passaram” (Marta, 24 anos)

Já no que toca à opinião dos gerentes da MEGAM, verifica-se que tal como os alunos entrevistados, a empresa critica os parâmetros de avaliação definidos pela ESUP e acha-os despropositados tendo em conta os objetivos pelos quais o estágio curricular foi criado.

“Há inclusivamente pra mim uma falha em termos de estágio, em termos de resultado final estágio que é, nós enquanto entidade acolhedora de um estagiário não temos voto na matéria, não temos qualquer influência na nota final do estagiário, não demos qualquer parecer (...) eu acho que teria toda a lógica, não digo o mesmo peso, é óbvio que a parte curricular é bastante importante, mas acho que teria toda a lógica sendo uma cadeira prática, haver o próprio orientador, estar presente como elemento de júri e se está a ser avaliado o saber estar, então não vão aqueles elementos de júri que vão avaliar isso, apenas estão a avaliar o que está escrito. E a maneira como está escrito e a aplicação do conhecimento. Nem sequer é colocado em causa se aqueles dados são verídicos.” (Gerente 1 da MEGAM)

“É-nos sim, enviado um relatório que deverá ser preenchido, no entanto esse relatório já não é a primeira vez que me dou conta que o relatório é preenchido após ter sido dada a nota, após ter sido dada a nota de, final de estágio (...) acho que o relatório se existe, então por que é que o relatório não é entregue antes e haver uma atribuição, esta é a nossa opinião (...) por que é que essa pontuação e essa avaliação não é tida em conta na avaliação final do aluno, acho que seria correto, incluindo para o próprio estagiário.” (Gerente 2 da MEGAM)

Verifica-se então que tanto o acompanhamento prestado pela instituição de ensino bem como a avaliação que esta faz do estágio curricular geram opiniões divergentes: por um lado, a instituição acredita estar a fazer o melhor trabalho possível; e, por outro, os alunos e os empresários acreditam que o processo de estágio deve ser melhorado em ambos os pontos.

Acompanhamento e supervisão pela empresa acolhedora

Como já foi dito anteriormente, a instituição de ensino define que para cada processo de estágio deve existir um tutor interno (docente da instituição de ensino) e um tutor externo (funcionário da empresa acolhedora) responsáveis por acolherem e acompanharem o aluno durante todo o estágio prestando-lhe auxílio e apoio nas diversas situações.

No que concerne ao acolhimento prestado pelas empresas que recrutaram estagiários, pode-se verificar que metade dos alunos entrevistados referenciaram (oito citações) que as empresas se preocuparam inicialmente com a sua integração através de algumas atividades de acolhimento, tais como visitas guiadas às instalações e reuniões iniciais para definir as funções que iriam executar durante o estágio o que, nas suas opiniões foi benéfico pois

ajudou a criar empatia, a iniciar relações interpessoais, a criar laços afetivos e, sobretudo, a conhecer a organização em causa, tal como uma aluno cita:

“Ajuda e ajuda essencialmente para se perceber aquilo que é o DNA, digamos assim, das organizações, ah, o facto de se fazer o acolhimento leva logo o colaborador a desenvolver uma relação minimamente emocional com a empresa e com a marca e isso aumenta logo o nível de, de motivação na minha opinião porque realmente se nota um esforço de integração naquela pessoa da comunidade, não és um estranho, chegaste agora ficas aí no teu canto, não, mas és integrado na equipa fazes parte da equipa, bem-vindo, acho que é uma questão de boas vindas” (Laura, 29 anos)

Dos alunos que mencionaram que não receberam nenhum acolhimento por parte da empresa (oito alunos) verifica-se no decorrer das entrevistas, que quatro desses alunos não tiveram atividades de integração, pois já conheciam previamente a organização por se tratar de organizações de familiares, conhecidos ou porque inclusive já aí tinham exercido funções anteriormente. Os restantes quatro alunos que mencionaram a falta de acolhimento e de atividades de integração nos primeiros dias, devido à dimensão reduzida da empresa, deixaram claro que isso não deve acontecer pois, sentem-se perdidos sem saberem o que é suposto fazerem. Afinal é a primeira vez que estão expostos a um estágio curricular.

Senti-me perdido, não me disseram o que é que eu tinha que fazer, nada. Não posso dizer que fui mal recebido porque fui bem recebido, depois fui deixado ali um bocadinho ao acaso sem ter o que fazer, simplesmente encostavam-me à sala e salvate. Vê aí o que é que fazes.” (João, 27 anos)

Relativamente ao acompanhamento prestado pelo tutor, mais uma vez as opiniões dos alunos dividem-se: metade dos alunos refere que teve um acompanhamento bom e bastante enriquecedor durante o estágio pois foi devido a esse acompanhamento que puderem perceber o funcionamento da organização, do setor em causa e daquilo que é suposto os profissionais de marketing fazerem no dia-a-dia o que contribui para a sua aprendizagem.

“Sim eu tinha uma pessoa responsável pelo meu estágio [responsável da consultoria que acompanhava externamente a empresa] que fazia um certo acompanhamento das minhas atividades. Eu mostrava o trabalho que tinha feito e sofria uma avaliação e uma correção do que tinha feito. Sei que realmente aprendi bastante com esse

acompanhamento, inicialmente foi bastante enriquecedor e foi bom para mim para evoluir profissionalmente” (Rui, 26 anos).

Os restantes oito alunos afirmam que não tiveram o acompanhamento que deveriam ter tido o que foi considerado negativo e, prejudicando em muito a experiência de estágio. Com isso sentiram-se excluídos, postos de parte e subvalorizados, mais importante ainda, alguns destes alunos (quatro citações) referiram mesmo que se sentiram usados, ou seja, sentiram que apenas foram recrutados para desempenharem funções que mais ninguém da organização queria fazer e que de marketing nada tinham, como é o caso das seguintes citações:

“Achei que me faltou apoio, faltou todo o apoio, não houve apoio nenhum, mesmo a empresa não tinha nada de marketing mas acho que as pessoas podiam ajudar de outra forma, há coisas que eu sei que era capaz de fazer e eles não me deram isso para fazer, nem me propuseram ou perguntaram se era capaz de fazer e acho que, é assim, eles esquecem-se um bocadinho dos estagiários, metem as pessoas lá a estagiar a fazer trabalho que alguns não querem fazer, coisas mais aborrecidas e os estagiários têm de fazer (...) prejudicou, eu acho que se tivesse mais acompanhamento podia ter feito um melhor trabalho” (Cristina, 22 anos)

“Não era permanente (...) Sim, acho que prejudicou. Porque nós vamos para o estágio com uma ideia que vamos pôr em prática aquilo que aprendemos durante as aulas, durante o curso e depois chegamos a uma realidade completamente diferente, chegamos lá, não fazemos nada, valia mais estarmos na escola a fazermos trabalho, do que estarmos ali fechados em quatro paredes em frente a um computador sem fazer nada” (João, 27 anos)

Outra questão fundamental, colocada aos entrevistados, prendeu-se com as condições de trabalho oferecidas bem como o grau de preparação da organização para receber estagiários. Através dos discursos emergentes dos alunos constatou-se que a maioria das organizações estava bem preparada para receber os estagiários e colocou ao dispor dos mesmos, desde início, todas as ferramentas de trabalho necessárias bem como ofereceram toda a ajuda necessária à execução das tarefas. Contudo, seis alunos referiram que as organizações onde foram alocados não asseguravam sequer as condições mínimas de trabalho. Todos esses alunos referiram que nem sequer um computador lhes foi fornecido e acusam as empresas de falta de preparação e interesse nos estagiários. Afinal para o trabalho que tinham de executar, um computador com acesso à internet era extremamente importante e, sem essas ferramentas,

o seu trabalho ficava inviabilizado, questionando-se assim, se realmente a empresa necessitava mesmo de um estagiário naquela altura ou se foi algo pensado à pressa para um projeto temporário, como se verifica nos seguintes discursos de duas das alunas entrevistadas.

“A organização não estava preparada pra me receber naquele momento. Eu exercia funções na mesma sala que o diretor de marketing, ele tinha a secretária dele, e em frente à secretária dele tinha uma mesa que me apareceu que era onde ele fazia algumas reuniões, penso eu, eu ficava a trabalhar nessa secretária. Eu é que levava o meu computador portátil porque eles não tinham computador para mim, deram-me um caderno, uma caneta e deram-me aquela secretária (...) aproveitaram, juntaram o útil ao agradável, contratam um estagiário não remunerado para que se fizesse o plano de validação para entrar nas energias renováveis ou não (...) é assim não vou dizer que fui mal recebida, mas não tinha as condições que um trabalhador que fosse contratado sem ser em estágio não remunerado deveria ter, não tinha essas condições” (Vera, 28 anos)

“Acho que a organização não estava preparada, deram-me uma secretária e só, era o meu computador, depois a internet não funcionava (...). Consegui acabar [plano de marketing], mas tinha de trabalhar muito em casa, como não tinha internet, como faltavam os meios eu tinha que fazer o trabalho em casa, o que dificultava. Eu estava 8 horas a estagiar sem material” (Cristina, 22 anos)

Através dos discursos atrás apresentados verifica-se que alguns alunos possuíam muito tempo livre, ou seja, havia alturas em que não tinham nada para fazer pois não lhes eram atribuídas muitas tarefas, o que nos levou a questionar se realmente os estagiários eram encarados como verdadeiros colaboradores da organização. Assim sendo, questionaram-se os alunos no sentido de verificar se havia diferenciações entre eles e os demais colaboradores da organização. Aí foi possível apurar que sete entrevistados referiram que os responsáveis da empresa não eram tão exigentes com eles do que com os restantes colaboradores. As tarefas atribuídas eram relativamente simples, não tinham pressões de tempo para concluírem as tarefas e a qualidade exigida no trabalho era mínima.

“As funções que eu desempenhei nesse estágio eram tão básicas e tão fáceis e houve tão pouco essa pressão de fazer e explorar o meu potencial por parte da empresa (...) não existia exigência, era quase, estás aí faz o teu trabalho, faz aquilo, se quiseres fazes e se não quiseres não fazes” (Rui, 26 anos)

Essas situações levaram a que seis desses alunos referissem que se sentiram, ao longo do estágio, postos de parte e vivenciaram situações de exclusão.

“Sim, sentia-me excluída porque eram mais exigentes com os funcionários mesmo do que comigo e eu às vezes até queria que ele [tutor] fosse mais exigente comigo do que era e me desse mais tarefas, mas nessa parte sentia-me excluída...eu disse que havia tarefas que os outros faziam, que nem era da competência dessas pessoas, e que eu podia fazer, como falar com os fornecedores, com os clientes, havia informações que eu podia dar, essas coisas que eu sei que podia fazer mas ele [tutor] não me delegava essas tarefas...não me foi dito o porquê, mas eu acho que era por ser estagiária e muitas vezes tentavam-me esconder os assuntos que se passavam lá dentro também, por ser estagiária não pertencia lá e estavam-me a excluir” (Cristina, 22 anos)

Estágio enquanto processo didático-pedagógico

Para tornar a experiência de estágio num processo didático-pedagógico, tal como foi referido na literatura, é necessário que as funções que o estagiário executa devam estar articuladas com a estrutura curricular do seu curso, pois só assim poderá colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos. Tendo essas preocupações em mente, foi pedido aos entrevistados que relatassem as suas funções bem como a relação destas com os conteúdos curriculares aprendidos ao longo da licenciatura.

Na sua maioria, as áreas de intervenção dos estágios que os alunos frequentaram eram de marketing ou nas suas vertentes diretas (como é o caso da comunicação ou da gestão de produto). Além destas áreas de intervenção, alguns alunos foram alocados ao departamento comercial da organização. Quando questionado acerca das áreas de intervenção dos estágios, o Coordenador de Estágios da ESUP, ressaltou que essa é uma grande preocupação sua, tentando apenas realizar protocolos com empresas que pretendem alunos para desempenharem funções dentro das competências desenvolvidas ao longo da licenciatura, pois só assim o estágio curricular se traduz em aprendizagem efetiva.

Constatou-se, através dos discursos dos entrevistados, que a maioria dos alunos (dez depoimentos) foram clarificados inicialmente quanto às funções que teriam de executar e que as mesmas se enquadravam em projetos específicos da área de marketing. Os restantes seis alunos referiram que nunca foram clarificados quanto às funções que teriam de desempenhar, as descrições das funções eram vagas e normalmente, na organização, eles executavam todo o tipo de tarefas existentes e necessárias na altura que na maioria das vezes nada tinha a ver

com a área de marketing, faziam de tudo um pouco e mesmo assim havia alturas que nada tinham de fazer pois nunca lhes foi inculcida nenhuma autonomia.

Relativamente à articulação das funções desempenhadas durante o estágio com os conteúdos programáticos da licenciatura em marketing, observou-se que a maioria (nove alunos) relatou que as funções desempenhadas enquadravam-se na área de marketing e nas suas vertentes diretas (gestão da comunicação, gestão de produto, etc.) e portanto estavam articuladas com a estrutura do curso que frequentavam o que resultou em aprendizagem efetiva e na possibilidade de aplicação prática de conhecimentos adquiridos na universidade que gerou novos conhecimentos também.

Os restantes sete alunos relataram que estavam encarregues de executar funções que eram despropositadas e não estavam de todo articuladas com a estrutura curricular do curso.

“Havia certamente algum tipo de lacunas, tanto que me puseram a exercer funções que em nada tinham a ver com o meu curso, como ir à lavandaria por exemplo (risos) (...) Quanto a nível de marketing mesmo, além do plano de marketing que eu, apesar de já estar feito, fiz umas melhorias, apesar disso e depois disso não houve nada que fosse de encontro aquilo que eu aprendi” (Rita, 21 anos)

Quando confrontados com a possibilidade de aplicação dos conhecimentos adquiridos na universidade no dia-a-dia empresarial, os resultados foram idênticos aos anteriores, já que nove alunos consideraram que no seu estágio tiveram essa possibilidade, tal como se constata no discurso apresentado em baixo.

“Sim, consegui acumular, consegui aplicar muita coisa que aprendi, consegui também aprender algumas coisas” (Vera, 28 anos)

Os restantes sete alunos referem que não lhes foi dada essa possibilidade e, acreditam que não puseram em prática os conhecimentos, não por falta de competências, mas sim por falta de oportunidade ou liberdade para tal, uma vez que as funções desempenhadas também não iam ao encontro da estrutura curricular, e também devido ao facto do estágio ter uma duração curta, que não era suficiente para conseguirem ganhar a confiança dos responsáveis da empresa e posterior autonomia para desempenharem funções mais complexas, tal como se verifica de seguida.

“Acho que não apliquei quase nada, porque, primeiro são três meses. O primeiro mês é para chegar à empresa e aprender os horários e como se estar e com quem falar e

depois, os outros dois meses passam muito depressa e nunca existe muita liberdade para fazer o que queremos e demonstrar o que temos de competências em tão curto espaço de tempo” (Rui, 26 anos)

Estágio enquanto ferramenta de inserção profissional

Uma das questões abordadas nas entrevistas relacionou-se com a admissão dos estagiários nas organizações acolhedoras, após o término do estágio pois seria importante para perceber se realmente o estágio curricular funcionaria como uma ferramenta de inserção profissional. Após a análise dos vários discursos, conclui-se que, dos dezasseis alunos entrevistados, apenas dois alunos continuaram na organização acolhedora, e onde realizaram de seguida um estágio profissional. No entanto, essa possibilidade de continuação foi colocada a mais três alunos que imediatamente recusaram a proposta, sendo a justificação apresentada o tipo de tarefas que teriam de desempenhar, pois consideravam-nas um pouco fora do âmbito da área de marketing (uma citação) ou então as mesmas tarefas básicas que desempenharam no estágio curricular (duas citações).

“Houve a possibilidade mas eu não, não quis (risos). Não era bem pra fazer o mesmo tipo de trabalho, era pra fazer, era pra ficar muito ligada àquilo que são as propostas comerciais (...) o meu foco em termos de marketing é mais estratégico e portanto essa parte de backup à equipa comercial não era realmente aquilo que me fascinava e que eu queria conseguir” (Laura, 29 anos)

“Tive essa possibilidade mas não a quis (...). Não, seria a mesma tarefa e foi por isso que eu recusei” (Vânia, 23 anos)

Aos restantes onze alunos, não lhes foi dada essa possibilidade. No entanto, desses alunos, três nem sequer tinham em mente essa possibilidade pois sabiam que, tendo em conta a experiência de estágio que tiveram, não queriam continuar na organização.

“Não, nem eu mostrei interesse nisso sequer porque fiquei deveras desiludida, não achei que iria ficar lá também porque basicamente eu reparei que os trabalhadores saiam por vontade própria quase todos os dias, do tempo que eu tive lá, conheci cerca de 5 pessoas novas porque entravam e saíam, entravam e saíam, não havia uma fidelidade muito grande à empresa, eles não eram capazes de cativar as pessoas também” (Rita, 21 anos)

Os outros alunos viram as portas fecharem-se sem que nada pudessem fazer para mudar essa situação. A justificação dada à maioria dos alunos pela não contratação do estagiário foi a falta de recursos financeiros para suportar mais um salário, seguida da justificação de se tratar de um projeto de cariz temporário que até então já tinha sido concluído pelo próprio aluno durante o estágio, como se verifica em baixo.

“Não fazia qualquer tipo de sentido porque aquilo era um projeto pontual portanto não fazia sentido eu continuar na empresa uma vez que é um centro de estética e marketing precisam pontualmente” (Marta, 24 anos)

“A empresa não tinha disponibilidade para poder continuar comigo, financeira (risos). Já sabia que o projeto era temporário” (Margarida, 24 anos)

Três alunos nem sequer tiveram direito a nenhuma justificação, ou seja, no último dia do estágio os responsáveis pelos alunos (tutores) apenas se despediram deles e desejaram-lhes boa sorte para o futuro.

Quando questionados acerca da pertinência da realização do estágio no acesso ao mercado de trabalho, a maioria dos entrevistados (doze citações) referiu que considera o estágio curricular pertinente para a inserção no mercado de trabalho. No entanto, cinco destes alunos referem que é pertinente na inserção profissional, mas noutras empresas diferentes daquela em que se estagia. Os outros sete entrevistados referem que é pertinente no sentido em que podem ficar na empresa onde estagiaram como se nota nos próximos testemunhos:

“É ter uma empresa que tem algum nome no mercado, no currículo pra começar, o currículo é pequeno, se conseguirmos ter uma empresa que realmente, que seja reconhecida, ah... faz a diferença” (Laura, 29 anos)

“Eu considero que é benéfico tanto para a empresa como para a pessoa que quer trabalhar porque um lado é uma experiência que quem procura trabalho tem, que tem o tempo necessário para mostrar o seu bom trabalho ou não e a empresa também fica com um trabalhador temporário que vai dar o seu melhor ou o seu pior e vai facilitar à empresa saber se vale a pena contratá-lo ou não” (Margarida, 24 anos)

Como mencionado anteriormente, quatro alunos referem que não consideram o estágio curricular pertinente no acesso ao mercado de trabalho isto porque, segundo a maioria (três citações), é apenas uma forma que as empresas têm para aumentar os seus recursos humanos durante um determinado período de tempo e a um custo bastante reduzido ou até mesmo

gratuito, como se verifica no primeiro discurso apresentado em baixo. Outra justificação dada foi a de que a duração curta do estágio curricular não o torna pertinente no acesso ao mercado de trabalho pois não se vai destacar no currículo.

“Creio que é raro isso acontecer, acho que hoje em dia é, foi como eu disse, é mão-de-obra barata. As empresas unicamente querem estagiários, é uma forma de ficarem bem até a nível de responsabilidade social e de estarem perante a sociedade, ok, nós estamos a admitir pessoas novas e queremos novas ideias etc., etc., mas creio que isso no fundo não passa de uma ilusão” (Rita, 21 anos)

“Não é uma experiência grande o suficiente, portanto com tempo suficiente, para se fazer notar num currículo” (Marta, 24 anos)

De todos os alunos entrevistados, também foi possível apurar que a grande maioria (dez alunos) afirma que o estágio lhes permitiu ganhar alguma experiência, autoconfiança e “bagagem” profissional tornando-os assim em profissionais mais qualificados e preparados para ingressarem no mercado de trabalho e capazes de transpor a teoria para a esfera prática.

“Sim, sem dúvida. Principalmente no meu caso que eu não tinha experiência alguma no mercado de trabalho” (Joaquim, 24 anos)

“Sim, senti que sim porque consegui, porque nós na licenciatura aprendemos muita coisa, de várias áreas, de várias disciplinas mas nós quando estamos a realizar um estágio, quando estamos a trabalhar numa empresa conseguimos conciliar tudo o que nós aprendemos nas várias disciplinas e conseguimos perceber como é que as coisas se encaixam e acho que isso é muito importante” (Vera, 28 anos)

“Sim. Quando nós acabamos o curso estamos sempre com muito medo que não vamos conseguir ou que não somos capazes (...) depois desta experiência conseguimos ver que nos conseguimos afirmar ou que, pronto, que não, deixamos de ter tanto, passo o termo: medo” (Laura, 29 anos)

Já por outro lado, a grande parte dos alunos que não se sentiu melhor preparada para o mercado de trabalho atribuiu as culpas à curta duração do estágio curricular, insuficiente para uma aprendizagem efetiva e para a aquisição de novos conhecimentos, e à falta de clarificação e entendimento quanto aos objetivos do estágio curricular pelos demais intervenientes do processo, tal como se pode constatar de seguida.

“Muito pouco. A verdade é que o estágio foi pequeno, o estágio foi pequeno e embora tivesse aprendido bastante, gostava de ter aprendido muito mais e foi importante para ter um primeiro contacto com a realidade empresarial mas não me considero muito mais bem preparado do que o que estaria antes. Acho que os estágios deviam ser todos pelo menos de nove meses, onde os alunos fossem mesmo quase obrigados a porem os seus projetos em prática e tentar que ambos, tanto o aluno como a empresa beneficie desse estágio, ou seja, acho que os estágios têm que estar dirigidos para os dois (...) as empresas e os alunos têm que se sentar a uma mesa e perceber que benefícios podem ter um com o outro” (Manuel, 24 anos)

Representações e satisfação face ao estágio

Através da entrevista, tentou-se compreender quais as construções que os entrevistados fazem sobre o estágio curricular. Para tornar essa tarefa possível, questionaram-se inicialmente os alunos, relativamente aos aspetos negativos e positivos proporcionados pelo estágio curricular.

Analisando os aspetos negativos referenciados pelos entrevistados, como consta no Quadro V, é possível verificar que os maiores problemas residem na incapacidade de os estagiários se fazerem ouvir e mostrarem os seus pontos de vista, perante os responsáveis da empresa, na falta de acompanhamento prestado tanto pela empresa como pela instituição de ensino e na indefinição de tarefas a serem executadas ao longo do estágio curricular. Ressalva-se também que dois entrevistados referiram que não tiveram nenhuma dificuldade nem problema ao longo do estágio.

Quadro V - Aspetos negativos do estágio curricular

Aspetos Negativos	Nº de Citações
Tentar fazer-se ouvir e mostrar o seu ponto de vista perante a chefia	3
Falta de acompanhamento pela empresa e instituição de ensino	3
Indefinição de tarefas a serem executadas	2
Nenhum	2
Trabalho menosprezado	1
Carga horária excessiva (conciliação com as aulas complicada)	1
Falta de conhecimentos de inglês	1
Ter escolhido estagiar numa empresa familiar	1
Falsas esperanças de empregabilidade que lhe suscitaram	1

Assédio por parte do tutor da empresa	1
Não se lembra	1

No que concerne aos aspetos positivos referidos pelos entrevistados, apresentados no Quadro VI, pode-se constatar que os mais relevantes residem no facto do trabalho do estagiário ter sido bem-sucedido e reconhecido, no acumular de experiência de trabalho que o estágio curricular lhes proporcionou, na autonomia com que realizaram as tarefas a que se propuseram e na oportunidade de aprofundar alguns conhecimentos já existentes e acumular novos.

Quadro VI - Aspetos positivos do estágio curricular

Aspetos Positivos	Nº de Citações
Trabalho foi bem-sucedido e reconhecido	4
Experiência de trabalho que o estágio proporcionou	3
Trabalho foi concluído sem ajuda	3
Oportunidade de aprofundar conhecimentos antigos e ganhar novos	3
Aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na universidade	2
Celebração de um contrato de trabalho após o estágio	2
Trouxe mais confiança em si	1
Conhecimento da realidade empresarial	1
Conclusão da unidade curricular com boa nota	1
Nada	1

De seguida, questionaram-se os entrevistados no sentido que os mesmos atribuíssem significado ao estágio curricular que frequentaram de forma a perceber com é que eles encararam a experiência. Tal como indicado no Quadro VII, existem essencialmente três significados atribuídos ao estágio curricular: i) momento em que se dá o primeiro contacto com a realidade empresarial e em que podem colocar em prática os conhecimentos teóricos; ii) momento de aprendizagem, onde os alunos podem aprender novos conhecimentos e aprender o prático daquela que vai ser a sua futura profissão; iii) e momento que marca a transição da escola para o trabalho e ingresso no mercado de trabalho.

Quadro VII - Significados atribuídos ao estágio curricular

Significado de Estágio	Nº de Citações
Primeiro contacto com a realidade empresarial	7
colocar em prática a teoria	7
Aprendizagem	5
Ingresso no mercado de trabalho/Transição da escola para o trabalho	4
Oportunidade para mostrar valor pessoal	1
Imposição para terminar a licenciatura	1
Ilusão	1
Exploração	1
Nada	1

De forma a terminar a entrevista, tentou-se averiguar a satisfação dos entrevistados face à experiência que o estágio curricular lhes trouxe e à intenção de no futuro, poderem vir a realizar outro estágio semelhante, caso surgisse essa possibilidade.

Relativamente à primeira questão, verificou-se que dez alunos ficaram satisfeitos com a sua experiência de estágio argumentando que para isso contribui muito a possibilidade que o mesmo lhes concedeu para aplicarem a teoria a casos práticos reais bem como a experiência de trabalho numa organização ao nível das relações, cumprimento de horários e regras organizacionais. Alguns destes alunos destacaram também ganhos ao nível do desenvolvimento pessoal (autonomia e autoconfiança) tal como se verifica no seguinte depoimento.

“Porque lá está, porque apliquei a teoria (...) aprendi o que é trabalhar, a minha experiência a trabalhar com uma entidade patronal, ah, todas aquelas responsabilidades, cumprir horários, tudo isso foi benéfico para mim e ajudou-me a subir, como é óbvio a nível pessoal” (Anabela, 23 anos)

Dos restantes alunos, três afirmaram que ficaram satisfeitos mas só em parte pois existiram alguns aspetos do estágio que poderiam ser melhorados, como é o caso do acompanhamento prestado tanto pela instituição de ensino como pela empresa acolhedora que por vezes contribuiu para uma aprendizagem e articulação de conhecimentos práticos e teóricos aquém da desejada. Finalmente, três alunos consideram que não ficaram nada satisfeitos com o estágio curricular e afirmam que o mesmo não serviu para aplicar em

prática o conhecimento teórico aprendido na universidade nem para a aquisição de novas competências e conhecimentos. Dois desses alunos culpam mesmo ambos os intervenientes do processo de estágio pela falta de interesse e acompanhamento da experiência.

No que concerne à segunda questão, relativa à intenção de repetir a experiência, onze alunos afirmam que voltariam a realizar estágio curricular. No entanto, apenas cinco o fariam sem hesitar e sem nenhuma condição específica a impor, pois os outros sete entrevistados repetiam a experiência mas a mesma tinha de sofrer algumas alterações e teria de lhes trazer alguns benefícios como é o caso de uma remuneração, valorização de currículo e empregabilidade garantida, tal como se pode verificar de seguida.

“Se fosse remunerado com, com empregabilidade, em que não houvesse, sim faria, sim se fosse remunerado fazia” (Vera, 28 anos)

“Assim de graça não, só se isso valorizasse o meu currículo para uma possível proposta de trabalho, só para me enriquecer currículo” (Carolina, 26 anos)

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS / CONCLUSÃO

Tal como referido nos capítulos anteriores, a minha intenção com a realização deste trabalho foi verificar se o estágio curricular numa instituição de ensino em concreto, a ESUP, contribui para a formação académica e profissional dos estagiários. Para aferir acerca dos contributos do estágio, procurei conhecer e analisar as opiniões, motivações e expectativas dos estagiários e dos outros intervenientes do processo de estágio (instituição de ensino e empresa acolhedora), sendo que a referida análise me conduziu às seguintes conclusões.

Em primeiro lugar, foi possível concluir que os estágios realizados por intermédio da ESUP não estão a cumprir os regulamentos criados pela própria instituição. A primeira irregularidade surge logo na assinatura do protocolo de estágio, isto porque, segundo a instituição e aquilo que foi apurado na literatura, os intervenientes do processo têm de assinar todos, antes do estágio curricular começar, um termo de compromisso que salvaguarda o interesse e comprometimento de todas as partes bem como ressalva as especificações do estágio curricular. No entanto, a pesquisa demonstrou que tal não acontece sempre. Embora seja uma imposição da instituição e uma imposição legal até em termos de seguros de acidentes de trabalho/escolares, verificou-se que nem sempre se cumpre esta obrigatoriedade e os alunos estagiam mesmo sem esse protocolo. A segunda irregularidade surgiu no cumprimento das horas necessárias à aprovação da unidade curricular estágio. Segundo o

coordenador de estágios da ESUP, um aluno para ter aprovação a essa unidade curricular teria de completar um mínimo de trezentas e sessenta horas de estágio efetivo que corresponde a três meses de estágio em regime de tempo completo (oito horas/dia). Contudo, verificou-se nesta pesquisa que apenas cinco alunos frequentaram o estágio em regime de tempo completo contudo foram onze os alunos que concluíram a unidade curricular estágio apenas em três meses. Isto significa que, da parte instituição de ensino, não está a existir um controlo e supervisão adequados e, da parte da empresa, não está a existir rigor na aplicação das regras, algo que irei aprofundar mais à frente nesta conclusão.

A pesquisa também demonstrou que, tanto os estagiários como os outros intervenientes do processo de estágios, consideram o estágio como uma prática importante para o desenvolvimento profissional do estudante e acreditam que o mesmo é uma útil ferramenta de preparação do estudante para o ingresso na esfera laboral. Estas conclusões estão de acordo com o salvaguardado na literatura, pois segundo Rocha-de-oliveira e Piccinini (2012) o estágio curricular tem um papel ativo na inserção profissional dos estudantes, sendo este o momento em que o trabalho e a profissão vinculam. Os diferentes intervenientes acreditam que o estágio curricular faculto ao aluno a possibilidade de ele aplicar na prática aquelas teorias que foram aprendidas ao longo do seu curso, proporcionando-lhe, segundo Cardoso *et al* (2012) uma primeira ligação com o mercado de trabalho e experiências profissionais reais das quais poderá retirar novas competências e conhecimentos bem como definir o seu próprio estilo de atuação enquanto profissional de Marketing.

Apesar de terem como principais motivos para a realização dos estágios curriculares a possibilidade de colocarem em prática os conhecimentos adquiridos teoricamente na instituição de ensino e poderem conhecer a realidade empresarial, os alunos referem que a sua maior expectativa não é que essa possibilidade se concretize, mas sim que a empregabilidade se concretize e o estágio se torne posteriormente num trabalho efetivo na organização ou que pelo menos lhes sirva para ganharem experiência profissional e currículo essencial na tentativa de encontrarem um trabalho, tal como foi demonstrado nos estudos de Teixeira *et al* (2010) e Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012). Foi possível verificar inclusive que, muitos dos alunos que realizaram estágio curricular na instituição em causa, alteraram as suas rotinas para poderem realizar o estágio atendendo às oportunidades que o mesmo lhes podia trazer, como foi o caso da entrevistada Vera, uma aluna de 28 anos, com uma vasta experiência de trabalho noutra organização, onde inclusive estava efetiva, que acreditou tanto que o estágio se poderia traduzir num contrato de trabalho efetivo na empresa acolhedora dentro da área em que se estava a licenciar que se despediu do seu emprego.

Contudo, a pesquisa efetuada demonstrou que na maioria dos casos o estágio não se traduziu em emprego efetivo e não funcionou como uma ferramenta de inserção profissional como muitos autores mencionados afirmavam (Ryan, 1996; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012). Nos casos em que a inserção profissional não se verificou, observa-se que tal não aconteceu por três razões: devido à falta de recursos financeiros da empresa acolhedora; devido ao carácter temporário do projeto ou das funções desempenhadas pelo estagiário; ou porque a empresa nunca tinha tido esse objetivo em mente. As razões apontadas pelas empresas e mencionadas pelos alunos evidenciam que o estágio curricular está a ser usado pelas empresas como forma de flexibilização do trabalho e contratação de mão-de-obra de baixo custo indo ao encontro aos pressupostos defendidos por Domingo (2002), ao acusar as empresas de utilizarem os estagiários para procederem a ajustamentos quantitativos e qualitativos dos seus efetivos, perante as suas necessidades de recursos humanos, obtendo assim mão-de-obra qualificada a um preço reduzido por um determinado período de tempo. Verificou-se ainda que, embora a maioria dos alunos considere o estágio como uma ferramenta essencial para o acesso ao mundo do trabalho, aumentando-lhes as hipóteses de ingressarem numa empresa após a realização do estágio, apenas dez alunos afirmam que esta experiência os preparou verdadeiramente para ingressarem nesse mundo, sendo que os que não concordaram com esta afirmação acreditam que é impossível tal acontecer enquanto os estágios tiverem uma duração curta de apenas três meses e enquanto não existir entendimento entre a instituição de ensino e a empresa acolhedora.

Além de não estar a funcionar como uma ferramenta útil na inserção profissional, verifica-se que nesta instituição de ensino o estágio curricular também apresenta algumas lacunas, o que dificulta que o mesmo se torne num verdadeiro processo didático-pedagógico, e tal como Ryan et al (1996) afirma, lesando no fim de contas os estagiários que em alguns casos, obtiveram uma experiência de estágio muito aquém da idealizada. Contribui para esta afirmação os resultados obtidos ao nível do acompanhamento e supervisão prestados tanto pela instituição de ensino como da empresa acolhedora e também os resultados obtidos ao nível das tarefas desempenhadas e a sua articulação com os conteúdos do curso.

A partir dos resultados obtidos acerca das funções desempenhadas pelos estagiários, verificou-se que da parte da ESUP e da MEGAM existe uma preocupação permanente em alocar os alunos a estágios onde as funções a desempenhar sejam da área de marketing. Na maioria, nove alunos apontam que realmente esse esforço se faz notar e realmente as funções executadas estavam articuladas com os conteúdos teóricos aprendidos na licenciatura e

permitiram a aplicação dos conhecimentos teóricos numa esfera prática corroborando a perspectiva de Trevisan e Wittman (2002) e de Domingo (2002).

No que concerne ao acompanhamento e supervisão assegurados pela ESUP apurou-se que existe uma discrepância entre aquilo que a instituição de ensino diz e aquilo que os alunos relatam que acontece verdadeiramente. Segundo a ESUP, os alunos são acompanhados periodicamente por um tutor, docente da instituição, através de sessões semanais onde os alunos podem colocar todas as suas dúvidas e relatar a sua experiência de estágio e a própria instituição tenta sempre manter contacto com a empresa acolhedora para obter feedback sobre a prestação dos estagiários e fazer o levantamento de eventuais problemas associado ao estágio. Contudo os alunos afirmam que nem o acompanhamento funciona como está descrito nem se verifica a existência de tais contactos entre esses dois intervenientes. A maioria dos alunos afirma que realmente existe uma sessão tutorial semanal mas que a mesma serve apenas de apoio à redação do relatório escrito de estágio que serve, única e exclusivamente, de avaliação da unidade curricular. Sobre a questão da avaliação da unidade curricular os alunos referiram todos que era feita através da avaliação do tal relatório escrito, por vezes com um conteúdo diferente daquilo que eram as suas funções reais na empresa, e que a empresa acolhedora não tinha qualquer voto na matéria, algo que os incomoda bastante a eles e também às empresas acolhedoras que inclusive questionam a veracidade daquilo que os alunos apresentam no relatório acerca da organização. A postura da instituição de ensino evidencia os pressupostos de Oliveira (2009) que defende que as instituições assumem uma postura ausente do processo de estágios, assumem um papel meramente burocrático de assinatura de protocolos e recção dos relatórios escritos de estágio, não verificando se os estágios estão adequados e a decorrerem conforme acordado.

No que respeita ao acompanhamento prestado da empresa acolhedora, as opiniões e relatos dos alunos dividem-se, sendo que metade dos alunos afirmaram que o acompanhamento oferecido foi bom e contribuiu em muito para a sua aprendizagem indo de acordo ao defendido por Ryan *et al* (1996) que afirma que a qualidade da supervisão que o aluno recebe é o fator mais importante para determinação da qualidade da experiência. Já os alunos que não tiveram nenhum acompanhamento por parte da empresa sentiram-se usados, ou seja, sentiram que a empresa os contratou no sentido de utilização mão-de-obra barata e sentiram que a experiência vivenciada não lhes proporcionou uma aprendizagem efetiva nem a possibilidade de colocarem em prática os conhecimentos teóricos. Foi possível verificar também que algumas empresas, seis em concreto, além de não acompanharem os alunos nem sequer se preocuparam em fornecer-lhes condições e materiais de trabalho adequados, o que

originou descontentamento por parte dos alunos que se queixaram de não terem o que fazer pois não tinham ferramentas para tal originando muitos momentos mortos, horas de trabalho em que não faziam rigorosamente nada. Isto vem mais uma vez provar que ainda existem empresas que ao contratarem estagiários não têm a intenção de lhes fornecer uma experiência didático-pedagógica.

Por último, chegou-se à conclusão que na maioria dos casos, mesmo naqueles em que o estágio não cumpriu os seus verdadeiros objectivos, os alunos ficaram satisfeitos com a experiência de estágio obtida, pois reconhecem que através dele puderam conhecer a realidade empresarial e as regras que vinculam na mesma, aplicar os conhecimentos teóricos numa esfera prática e, inclusive, retiraram ganhos ao nível do desenvolvimento pessoal, e tal como afirmou Amaral et al (1996), aumentaram os seus níveis de maturidade e de autoconfiança.

Diante dos problemas identificados, a minha sugestão de melhoria, a ter em conta tanto pelas instituições de ensino como pelas empresas acolhedoras, recai sobre a revisão dos processos de estágio ao nível do entendimento de ambas as partes bem como do acompanhamento e supervisão que as mesmas prestam aos estagiários. Assim sendo, sugiro que se mantenha a designação de ambos os tutores (interno e externo) para acompanharem os estagiários ao longo da experiência de estágio. Contudo, sugiro que esse acompanhamento seja diário e intensivo e que a orientação dos estagiários seja feita em conjunto, ou seja, ambos os tutores devem manter um contacto periódico para que assim possam discutir juntos os objetivos, as dificuldades e as oportunidades que na verdade o estágio está a proporcionar ao aluno. Indo mais longe, o ideal, a meu ver, seria mesmo marcar uma sessão tutorial conjunta, talvez mensal, com todos os intervenientes do processo incluindo o próprio aluno para assim todos estarem clarificados quanto ao progresso do aluno e ao desenvolvimento do estágio curricular. Esta aproximação e entendimento entre a escola e a empresa é fundamental, até para que o estágio se possa efetivamente tornar num processo didático-pedagógico e possa ser usado como estratégia de profissionalização, em termos de aprendizagem prática, aperfeiçoamento técnico, científico e de relacionamento humano (Bertelli, 2002; Amorim *et al*, 2007).

Apesar de esta pesquisa ter sido efetuada apenas numa instituição de ensino superior portuguesa, a ESUP, não refletindo, portanto, a realidade do ensino e de todas as instituições de ensino superior portuguesas, estas conclusões podem contribuir para algumas reflexões ou futuras pesquisas que demonstrem qual a perceção deste fato nas demais instituições e, assim, refletir sobre a realidade do ensino superior e dos estágios curriculares como um todo.

BIBLIOGRAFIA

- Amaral, M., Moreira, M. & Ribeiro, D. (1996). O papel do supervisor no desenvolvimento do professor reflexivo: estratégias de supervisão. In, Alarcão, I. (Org.), Formação reflexiva de professores: estratégias de supervisão. Porto: Porto Editora;
- Amorim, T., Freitas, T. & Wanderley, L. (1994). *Estágio universitário: problema ou solução?* In V ENAGRAD – Encontro Nacional dos Estudantes de Graduação, ENAGRAD, Piracicaba;
- Bertelli, L. (2002). Estágios de Estudantes. In Boorg, G. (Coord). Manual de Gestão de pessoas e equipes. São Paulo: Editora Gente;
- Biernacki, P & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, 2, pp. 141-163;
- Bogdan, R & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*, Coleção Ciências da Educação. Porto: Porto Editora;
- Caires, S. & Almeida, L. (1996). Avaliação de estágios curriculares: contributos para a operacionalização de uma escala. In Almeida, L., Araújo, S., Gonçalves, M., Machado, C. & Simões, M. (Orgs). Avaliação Psicológica: formas e contextos (Vol.IV). Braga: Apport;
- Caires, S. & Almeida, L. (1997). Vivências e percepções do estágio: adaptação à instituição e variáveis associadas. *Revista de Estudios de Investigación en Psicología e Educación*, 1, pp. 33-40;
- Caires, S. & Almeida, L. (2000). Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto. *Revista Portuguesa de Educação*, 13 (2), pp. 219-241;
- Caires, S. (2003). *Vivências e percepções do estágio pedagógico: a perspectiva dos estagiários da Universidade do Minho*. Dissertação de Doutoramento, Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho, Portugal;
- Cardoso, J. (coord), Varanda, M., Madruga, P., Escária, V. & Ferreira, V. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa: Lisboa;
- Coco, M. (2000). Internships: a try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65, pp. 41-44;

- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2006). *Handbook of Qualitative Research* (3ªed). Thousand Oaks, CA: Sage;
- Domingo, P. (2002). Logiques d'usages des stages sous statut scolaire. *Formation Emploi*, (79), pp. 67-81;
- Drucker P. (2003). *Sociedade pós Capitalista* (3ªed). Lisboa: Actual Editora;
- Espíndula, R., Miranda, V., Bernardes, C., Souza, D. & Costa, P. (2007, Julho). *Análise sobre a contribuição dos estágios na vida académica e profissional: o caso do curso de ciências contábeis da Universidade Federal de Uberlândia*. In VII Congresso Universidade de São Paulo – Controladoria e Contabilidade, USP, São Paulo;
- Gil, A. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (2ªed). São Paulo: Atlas;
- Godoy, A. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35 (3), pp. 20-29;
- Goldenberg, M. (2004). *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais* (8ªed). Rio de Janeiro: Record;
- Kagan, D. (1992). Professional growth among preservice and beginning teachers. *Review of Educational Research*, 62 (2), pp. 129-169;
- Malhotra, N. (2006). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada* (4ªed). Porto Alegre: Bookman;
- Marques, A. (2007). *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional: Licenciados versus empresas da Região Norte Relatório Final*. Coleção DS/CICS. Minho: Universidade do Minho. Acedido em 20, fevereiro, 2013, em: <http://hdl.handle.net/1822/8633>;
- Mello-e-Castro, L., Nishimura, A. Silva, C., Madureira, B. & Casado, T. (2007). Expectativas e satisfação dos alunos de Graduação em Administração da FEA-SP em relação aos estágios. *Revista de Gestão USP*, 14 (especial), pp. 61-76;
- Melo-Silva, L. (2003). Formação do psicólogo: a contribuição da orientação profissional. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 4 (1), pp. 42-53;
- Minayo, M. (2002). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade* (21ªed). Petrópolis: Vozes;
- Nascimento, A. (2006). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e colectivas do trabalho* (21ªed). São Paulo: Saraiva;

- Neves, C. (2011). Reforma e desafios da educação superior: o processo de Bolonha dez anos depois. *Sociologia & Antropologia*, 1 (1), pp. 181-207;
- Oliveira, S. (2009). *Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses*. Dissertação de Doutorado, Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil;
- Ritnner, C. (1999). Estagiários e Trainees. In Boorg, G. (Coord), Manual de Treinamento & Desenvolvimento. São Paulo: Makron Books;
- Rocha-de-Oliveira, S. & Piccinini (2012). Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 13 (2), pp. 44-75;
- Ryan, G., Toohey, S. & Hughes, C. (1996). The purpose, value and structure of the practicum in higher education: a literature review. *Higher Education*, 31, pp. 355-377;
- Scorsolini-Comin, F., Vilela-e-Souza, L. & Antônio-dos-Santos, M. (2008). Tornar-se psicólogo: Experiência de estágio de Psico-oncologia em equipe multiprofissional de saúde. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9 (2), pp. 113-125;
- Silva, A. (2008). *Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho*. Dissertação de Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil;
- Teixeira, M., Teixeira, H., Valente, N. & Abib, D. (2010, Agosto). A percepção dos jovens sobre o estágio e a resistência aos estágios não remunerados. In 4ª Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho, São Paulo;
- Trevisan, M. & Wittmann, M. (2002, Maio). *Estágios extracurriculares e a formação de administradores*. In XXVI Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, ENANPAD, Salvador;
- Universidade de Coimbra. (2008). *Regulamento dos estágios curriculares e profissionalizantes da FLUC*. Acedido em 5, maio, 2013, em http://www.uc.pt/fluc/estagios_saidas_profissionais/estagios_profissionalizantes/docs/pdf/Reg_final_Estag_Prof_julho_08.pdf;
- Universidade Lusíada de Vila Nova Famalicão. (2009). *Regulamento do estágio curricular*. Acedido em 5, maio, 2013, em http://www.fam.ulusiada.pt/downloads/regulamentos/Regulamento_Estagio_CEE.pdf;

- Vieira, D., Caires, S. & Coimbra, J. (2011). Do ensino superior para o trabalho: contributo dos estágios para a inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (1), pp. 29-36.

ANEXOS

Anexo I – Guião da Entrevista (Estagiários)

Identificação do entrevistado

Nome

Idade

Gênero

Caracterização do estágio curricular

Local de Estágio

Carga horária do estágio

Duração do Estágio

Área específica de intervenção

Funções exercidas

Semestre de realização do estágio

Questões a abordar

1. Conhecia os regulamentos acerca dos estágios curriculares? Assinou protocolo de estágio?
2. Porque decidiu realizar um estágio curricular? Quais foram os motivos que o levaram a essa decisão?
3. O que esperava alcançar ao realizar um estágio curricular?
4. Como foi a procura do estágio? Recebeu alguma orientação ou ajuda da universidade? Foi-lhe destinado um estágio aleatoriamente ou teve oportunidade de escolher o mais apropriado para si?

5. Após ter sido escolhido, houve alguma atividade de integração/acolhimento por parte da empresa? Foi apresentado um perfil/projeto/missão da empresa/manual de acolhimento? Como foi? O que achou disso?
6. Após iniciar o estágio, existia algum setor da empresa ou alguém responsável pelo seu acompanhamento e supervisão?
 - a. Se sim: E era um acompanhamento permanente? Em que consistia esse acompanhamento? Essa supervisão ajudou em que aspectos durante o estágio?
 - b. Se não: Como se sente em relação à falta de acompanhamento e supervisão por parte da empresa? Acha que prejudicou a sua prestação durante o estágio?
7. E da parte da Universidade, houve algum acompanhamento ou supervisão? Em que consistia?
8. No seu estágio, foram-lhe dadas as condições mínimas (secretária, computador, etc.) para trabalhar ou sentiu que a organização não estava preparada para o receber?
9. Quais eram as funções que desempenhava na organização? O conteúdo destas estava articulado com a estrutura do seu curso? Argumente.
10. Em relação ao seu aprendizado, acredita que conseguiu aplicar, através do estágio, o conhecimento acumulado na Universidade?
11. Como viu o seu trabalho, enquanto estagiário, em relação aos demais colaboradores em relação às tarefas atribuídas, nível de exigência e ritmo de trabalho? Alguma vez se sentiu excluído ou posto de parte? Justifique.
12. Alguma vez se sentiu abusado ou explorado de alguma forma durante o estágio. Argumente.
13. Quais foram as suas maiores dificuldades (aspectos negativos) ao longo do estágio? Argumente.
14. E quais foram as suas maiores vitórias ou benefícios (aspectos positivos) que o estágio lhe trouxe?
15. Você ficou satisfeito no seu estágio? Argumente
16. Foi admitido na organização após terminar o estágio?
 - a. Pensa que o mesmo será pertinente no acesso ao emprego?
17. Sentiu-se melhor preparado para o mercado de trabalho após ter realizado o estágio? E para a procura de novas oportunidades?
18. Tendo em conta tudo o que viveu durante o período de estágio, o que significa o mesmo hoje para si?
19. Voltaria a fazer um estágio curricular? Porquê?

Anexo II – Documento de Consentimento Informado (Estagiários)

Protocolo de consentimento informado – Entrevista Semi-estruturada

Chamo-me Ana Bolhão, sou aluna do Instituto Superior Miguel Torga em Coimbra e pretendo fazer um estudo que se integra no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Com ele, pretendo compreender as perceções dos alunos face aos estágios curriculares. Gostaria de entrevistar alunos que tenham frequentado esse mesmo tipo de estágio e pedir-lhes que relatem as suas experiências face ao mesmo, o que será concretizado através de uma entrevista semi-estruturada.

A entrevista será gravada e posteriormente transcrita. Pode ficar seguro que o seu nome verdadeiro nunca será publicado e, só eu, como investigadora, terei acesso às gravações. As informações recolhidas serão anónimas. Pretendo que as conclusões desta investigação possam vir a contribuir para a melhoria das condições da realização dos estágios curriculares.

Se concordar em participar, por favor, assine no espaço abaixo. Obrigado por aceitar dar a sua importante contribuição.

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Ana Bolhão (Aluna do Instituto Superior Miguel Torga), orientado pelo Professor Doutor Vasco Almeida (Professor Auxiliar do Instituto Superior Miguel Torga), no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre os estágios curriculares.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Ao participar neste estudo, estou a colaborar para o desenvolvimento da investigação dos estágios curriculares, não sendo, contudo, acordado qualquer benefício direto ou indireto pela minha colaboração.

Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será relevada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Assinatura: _____

Data: __/__/____

Anexo III – Modelo de Análise dos Dados (Categorização)

Categories	Variáveis	Indicadores	Sub-Indicadores
Caracterização do Estágio	Protocolo de Estágio	Existência (Aluno, Instituição de Ensino, Empresa acolhedora)	Assinado antes de o estágio começar
			Assinado no término do estágio
		Inexistência	Contrato Verbal
			Troca de Estágio
	Carga Horária do Estágio e Conciliação com as aulas	Regime Diurno de Aulas	Estágio a Tempo Parcial
		Regime Noturno de Aulas	Estágio a Tempo Completo
			Estágio em Horário Parcial
	Duração do Estágio	Aquém do exigido pela Instituição de Ensino	
		De acordo com o exigido pela Instituição de Ensino	
		Para além do exigido pela Instituição de Ensino	
Motivos e Expectativas para a Realização do Estágio – Procura e Critérios Usados na Escolha do Estágio Curricular	Motivos	Possibilidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos na licenciatura num ambiente real de trabalho – conhecimento da realidade empresarial	
		Obrigatoriedade da realização do mesmo para a conclusão da licenciatura	
		Empregabilidade - posto de trabalho efetivo na empresa acolhedora	
		Possibilidade de ganharem experiência de trabalho na área de marketing	
		Opção mais fácil	

	Expectativas	Aplicação dos conhecimentos teóricos numa esfera prática	
		Aprendizagem de novos conhecimentos	
		Empregabilidade - posto de trabalho efetivo na empresa acolhedora	
		Experiência Profissional – Enriquecimento de Currículo	
		Terminar a Licenciatura	
Acompanhamento e Supervisão pela Instituição de Ensino	Existência de Tutoria Interna e Opinião	Sim	Total (dúvidas, exploração de novos conhecimentos, desenvolvimento do trabalho na empresa, feedback)
		Insuficiente	Só ao nível do desenvolvimento do Relatório de Estágio a entregar à Instituição de Ensino
	Avaliação Final	Avaliação do Relatório Escrito	Representações
Acompanhamento e Supervisão da Empresa Acolhedora	Condições de trabalho/Preparação da empresa para receber o estagiário	Estava pronta para receber o estagiário – condições mínimas asseguradas	
		Não estava pronta para acolher o estagiários – falta de condições mínimas	
	Existência de Atividades de Integração do Estagiários	Sim	Apresentação da empresa
			Apresentação dos colaboradores
		Não	Processo de Tutoria
			Definição de objetivos e tarefas
	Existência de Tutoria	Sim	Empresa Pequena
Ambiente Informal			
		Já conhecia a empresa e os colaboradores	
		Relação de	

	externa e opinião		Companheirismo
			Atribuição de Tarefas e objetivos a alcançar
			Acompanhamento do desenvolvimento das tarefas
			Avaliação e correção do trabalho executado - Feedback
			Perceber o funcionamento da empresa
			Atribuição de Tarefas
	Insuficiente		Falta de acompanhamento permanente originava “tempos mortos”
			Inexistência
	Trabalho em relação aos outros colaboradores da empresa (tarefas atribuídas, exigência, ritmos de trabalho)	Havia diferenciação	Estagiário deixado para segundo plano
			A exigência era menos
Informação vital era escondida do estagiário			
Existência de situações de abuso ou exploração		Não havia diferenciação	
		Existência	
		Inexistência	
Estágio enquanto processo didático-pedagógico	Clarificação quanto às funções a exercer		Não tinha funções específicas
			Funções bem definidas – projeto bem delineado
	Articulação das funções executadas com a área e estrutura do curso		Funções articuladas com a área e com estrutura do cursos
			Algumas funções estavam articuladas com o curso mas outras não
			Não estavam articuladas com a estrutura do curso
	Aplicação de conhecimentos adquiridos na Universidade		Aplicação
			Aplicação insuficiente
			Impossibilidade de aplicação

Estágio enquanto ferramenta de Inserção Profissional

Possibilidade de admissão na organização após término do estágio	Sim	Mas recusou
		Foi admitida
	Não	Não foi admitida
		Mas tinha interesse nisso
Pertinência do estágio curricular no acesso ao emprego	Pertinente	Para a admissão noutras empresas
		Admissão na empresa acolhedora
	Não é pertinente	Mão-de-obra a custo inferior
		Estágio como ferramenta de Responsabilidade Social
Preparação para o Mundo de Trabalho após o estágio	Sim	Experiência Profissional
		Criação de proposta de valor pessoal
		Porta de entrada para o Mundo do Trabalho (conhecer pessoas e novas realidades)
		Conciliação da teoria com a prática
		Aumento da confiança em si mesmo e naquilo que é capaz
		Aprende-se a ser autónomo
	Não	Estágio tem pouca duração
		Pouca exigência durante o estágio
		O horário é flexível e adaptado o que não acontece num emprego

Representação (Positivas e Negativas) e satisfação face ao estágio curricular

Aspetos positivos e benefícios do estágio	Aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na universidade	
	Desenvolvimento enquanto profissional (maior confiança)	
	Aprofundar conhecimentos na área	
	Trabalho realizado durante o estágio foi bem-sucedido	
	Reconhecimento do trabalho	
	Conclusão do projeto de forma autónoma	
	Acumulação de experiência profissional	
	Vivenciar a realidade empresarial	
	Aquisição de novos conhecimentos	
	Admissão na empresa no término do estágio	
	Conclusão do estágio com boa nota	
	Nada de bom	
Aspetos negativos e dificuldades do estágio	Nenhum	
	Conciliar o estágio com as aulas	
	Falta de tarefas definidas	
	Falta de acompanhamento da empresa	
	Falta de acompanhamento da empresa e da instituição de ensino	
	Falta de comunicação com outros departamentos da empresa	
	Falta de conhecimentos de línguas estrangeiras	
	Fazer-se ouvir e evidenciar o seu ponto de vista	
	Ter escolhido uma	

		empresa de familiares para realizar o estágio	
		Falsas esperanças de empregabilidade	
		Assédio por parte do tutor externo	
		Trabalho menosprezado	
	Significado de Estágio	Ilusão	
		Exploração	
		Porta de entrada para o mercado de trabalho	
		Nada	
		Emancipação/Transição da escola para o trabalho	
		Aprendizagem	
		Oportunidade para mostrar valor	
		Contacto com a realidade de uma empresa	
		Colocar em prática a teoria	
		Experiência de trabalho	
		Fim da licenciatura (Imposição)	
Satisfação	Sim		
	Em parte		
	Não		
Intenção de voltar a realizar um estágio curricular	Sim	Sim, sem hesitar	
		Sim mas com algumas condições e benefícios	
	Não		

Anexo IV – Guião de Entrevista e Consentimento Informado (Coordenador de estágios da ESUP)

Protocolo de consentimento informado – Entrevista Semi-estruturada

Chamo-me Ana Bolhão, sou aluna do Instituto Superior Miguel Torga em Coimbra e pretendo fazer um estudo que se integra no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Com ele, pretendo compreender as perceções dos alunos face aos estágios curriculares. Além de entrevistar alunos que tenham frequentado esse mesmo tipo de estágio e pedir-lhes que relatem as suas experiências face ao mesmo, gostaria também de entrevistar as instituições de ensino superior, nomeadamente as pessoas responsáveis pelos estágios dentro da instituição para perceber como funciona todo o processo de estágios, o que será concretizado através de uma entrevista semi-estruturada.

A entrevista será gravada e posteriormente transcrita. Pode ficar seguro que o seu nome verdadeiro e o nome da instituição nunca será publicado e, só eu, como investigadora, terei acesso às gravações. As informações recolhidas serão anónimas. Pretendo que as conclusões desta investigação possam vir a contribuir para a melhoria das condições da realização dos estágios curriculares.

Se concordar em participar, por favor, assine no espaço abaixo. Obrigado por aceitar dar a sua importante contribuição.

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Ana Bolhão (Aluna do Instituto Superior Miguel Torga), orientado pelo Professor Doutor Vasco Almeida (Professor Auxiliar do Instituto Superior Miguel Torga), no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre os estágios curriculares.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Ao participar neste estudo, estou a colaborar para o desenvolvimento da investigação dos estágios curriculares, não sendo, contudo, acordado qualquer benefício direto ou indireto pela minha colaboração.

Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será relevada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Assinatura: _____

Data: __/__/____

Guião da Entrevista

Identificação

Funções desempenhadas na organização:

Há quanto tempo:

Questões

1. Pelo que percebi, após análise do plano curricular da Licenciatura em Marketing, existe uma unidade curricular denominada “Estágio” no 6º semestre do curso. Na descrição da unidade curricular falam em 3 tipos de estágio: experiencial, laboratorial e residencial. Afinal em que consiste esta unidade curricular? É obrigatória ou opcional?
2. Qual das situações acha mais enriquecedora para o aluno? Porquê?
3. Quais os benefícios que os alunos podem retirar do estágio experimental?
4. Pela sua experiência e observação, o que leva os alunos a optarem por esse caminho?
5. Como funciona o processo de organização de estágios na instituição? Como selecionam as empresas que irão acolher os alunos? Quais os critérios usados?
6. A vossa instituição procura empresas que procurem estagiários para mais tarde integrarem os quadros da empresa ou esse critério não é fundamental? Acha que a o estágio é pertinente no acesso ao emprego?
7. As áreas de intervenção dos estágios estão sempre relacionadas com os conteúdos do curso? E as funções tendem a ser adequadas?
8. Qual a duração do estágio? E o horário do mesmo é em regime de part-time ou full-time?
9. Após a seleção das empresas como é que dão a conhecer aos alunos as oportunidades de estágio? Que informações disponibilizam?
10. Como funciona o processo de recrutamento e seleção dos alunos? Quantas fases? Como é cada uma dessas fases? Garantem estágios suficientes para todos os alunos? Os alunos podem optar por arranjar um estágio de forma autónoma?
11. Após a seleção dos alunos para cada estágio como é que dão continuidade ao processo?
 - a. Existe a celebração de um contrato de estágio? Em que consiste o mesmo?
 - b. E atividades de integração, existem? Em que consistem?

12. Após o aluno iniciar o estágio experimental, o aluno é acompanhado na empresa por alguém, existe essa obrigação? E por parte da instituição de ensino, como funciona o acompanhamento do aluno?
13. E relativamente á supervisão do estágio, existe algum controle ou avaliação do aluno? Em que consiste essa supervisão/avaliação?
14. Recorda-se se nos últimos 3 anos letivos (2009/2010; 2010/2011 e 2011/2012) existiram alguns problemas relativos aos estágios? Queixas ou insatisfação por parte das empresas ou por parte dos alunos? Como foram resolvidas as situações?

Anexo V – Guião de Entrevista e Consentimento Informado (Responsáveis de estágios da MEGAM)

Protocolo de consentimento informado – Entrevista Semi-estruturada

Chamo-me Ana Bolhão, sou aluna do Instituto Superior Miguel Torga em Coimbra e pretendo fazer um estudo que se integra no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Com ele, pretendo compreender as perceções dos alunos face aos estágios curriculares. Além de entrevistar alunos que tenham frequentado esse mesmo tipo de estágio e pedir-lhes que relatem as suas experiências face ao mesmo, gostaria também de entrevistar os responsáveis das organizações que acolhem estes estagiários para perceber como funciona todo o processo de estágios, o que será concretizado através de uma entrevista semi-estruturada.

A entrevista será gravada e posteriormente transcrita. Pode ficar seguro que o seu nome verdadeiro e o nome da instituição nunca será publicado e, só eu, como investigadora, terei acesso às gravações. As informações recolhidas serão anónimas. Pretendo que as conclusões desta investigação possam vir a contribuir para a melhoria das condições da realização dos estágios curriculares.

Se concordar em participar, por favor, assine no espaço abaixo. Obrigado por aceitar dar a sua importante contribuição.

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Ana Bolhão (Aluna do Instituto Superior Miguel Torga), orientado pelo Professor Doutor Vasco Almeida (Professor Auxiliar do Instituto Superior Miguel Torga), no âmbito da dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre os estágios curriculares.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita em qualquer prejuízo para mim.

Ao participar neste estudo, estou a colaborar para o desenvolvimento da investigação dos estágios curriculares, não sendo, contudo, acordado qualquer benefício direto ou indireto pela minha colaboração.

Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será relevada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Assinatura: _____

Data: __/__/____

Guião da Entrevista

Identificação

Funções desempenhadas na organização:

Questões

1. Há quanto tempo acolhem estagiários na vossa empresa vindos da ESUP?
2. Média de estagiários por ano?
3. Quais os benefícios que os alunos podem retirar do estágio na vossa organização?
4. Como funciona o processo de organização de estágios na empresa? Quem procura quem?
5. As áreas de intervenção dos estágios estão sempre relacionadas com os conteúdos do curso? E as funções tendem a ser adequadas?
6. Qual a duração do estágio? E o horário do mesmo é em regime de part-time ou full-time?
7. Que informações disponibilizam à instituição de ensino e aos estagiários acerca do estágio?
8. Como funciona o processo de recrutamento e seleção dos alunos? Quantas fases? Como é cada uma dessas fases?
9. Após a seleção dos alunos para o estágio como é que dão continuidade ao processo?
 - a. Existe a celebração de um contrato de estágio? Em que consiste o mesmo?
 - b. E atividades de integração, existem? Em que consistem?
10. Após o aluno iniciar o estágio, o aluno é acompanhado na empresa por alguém, existe essa obrigação? E por parte da instituição de ensino, como funciona o acompanhamento do aluno?
11. E relativamente á supervisão do estágio, existe algum controle ou avaliação do aluno? Em que consiste essa supervisão/avaliação?
12. Recorda-se se nos últimos 3 anos letivos (2009/2010; 2010/2011 e 2011/2012) existiram alguns problemas relativos aos estágios? Queixas ou insatisfação por parte dos alunos ou da instituição de ensino? Como foram resolvidas as situações?