

ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E ESTÁGIOS CURRICULARES: RECURSOS HUMANOS DE RECURSO

Carla Valente¹, Ana Pinto² e Sara Morgado Nunes³

RESUMO

Este estudo surgiu na sequência do projeto de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos o qual tinha como objetivo abordar os Estágios Profissionais como medida de emprego e conhecer o grau de satisfação manifestado pelos estagiários relativamente ao estágio que se encontravam a realizar.

No atual contexto de crise social e económica que o país atravessa, o recurso aos Estágios Profissionais e Estágios Curriculares como forma de obter recursos humanos nas organizações afigura-se como uma solução procurada por muitas instituições e indivíduos.

Na revisão da literatura apresentamos algumas das medidas que o estado adotou para incentivar o recurso aos estágios com o objetivo de combater o desemprego de jovens ou recém-formados.

Do inquérito aplicado às 8 das 11 Câmaras Municipais do distrito de Castelo Branco foi possível concluir que os indivíduos que se encontram a realizar Estágios Profissionais manifestam um sentimento de maior integração e os que estão a realizar Estágios Curriculares são os que mais afirmam receberem um maior feedback relativamente ao seu desempenho. Os estagiários que se encontram nas Câmaras de menor dimensão são aqueles que manifestam maior índice de satisfação.

Palavras-Chave: Estágios Profissionais; Estágios Curriculares; Entidades Empregadoras Públicas; Medidas Estágio Emprego; Satisfação.

Abstract

This study was the result of the degree project in Human Resource Management which aimed to address the Professional Internships as a measure of employment and know the degree of satisfaction expressed by trainees in relation to the stage that were to be held.

In the current context of social and economic crisis facing the country, the use of Professional Internships and Curricular Internships as a way to obtain human resources in organizations it appears as a solution sought by many institutions and individuals.

In reviewing the literature are some of the steps the government has taken to encourage the use of stages in order to combat youth unemployment and recent graduates.

¹ Licenciada em Gestão de Recursos Humanos na Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco. (cmgvalente@hotmail.com)

² Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco. (ana-pinto@ipcb.pt)

³ Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, Instituto Politécnico de Castelo Branco. (sara@ipcb.pt)

The investigation applied to 8 of the 11 Municipalities of the Castelo Branco district was concluded that the individuals who were to perform Professional Internships expressed a sense of greater integration and those who are making Curricular Internships are those who claimed to have received a greater feedback with regard to its performance. Trainees who are in the smaller Municipalities are those who express greater level of satisfaction.

Keywords: Professional Internships; Curricular Internships; Employers Public Entities; Measures Stage Employment; Satisfaction.

1. Introdução

Em consequência da situação de crise que o País atravessa, e os respetivos efeitos negativos ao nível do emprego, o Estado introduziu medidas de incentivo aos Estágios Profissionais procurando assim combater o desemprego nos jovens ou recém-formados. Esta medida intitulada “Estágios Emprego” veio acrescentar um novo regime de comparticipação financeira para que as empresas/entidades empregadoras se sintam motivadas a recorrer cada vez mais a estágios.

A medida de emprego dos Estágios Profissionais funciona como um benefício, ainda que temporário, para os recursos humanos disponíveis no mercado; e como um benefício para as entidades públicas e privadas que a ela recorrem, quer do ponto de vista de obtenção de recursos humanos, quer do ponto de vista económico ou financeiro.

O objetivo essencial da medida Estágios Emprego é o desenvolvimento prático em contexto de trabalho procurando assim a inserção de jovens num futuro emprego ou a reconversão profissional de desempregados, valorizando a aquisição de novos conhecimentos através de formações de diferentes níveis.

Relativamente à metodologia utilizada foi necessário recorrer a uma consulta exaustiva de leis e portarias acerca do tema. Foi igualmente feito um levantamento sobre o estado da arte. Paralelamente a essa pesquisa, foi elaborado um inquérito que foi aplicado aos estagiários de 8 Câmaras Municipais do Distrito de Castelo Branco de um total de 11 Câmaras.

Esse inquérito visou conhecer o grau de satisfação manifestado pelos estagiários relativamente ao estágio que se encontravam a realizar, e, também, conhecer o enquadramento organizacional e uma apreciação global, bem como, uma caracterização sociodemográfica.

2. Política de Emprego

A definição, condução e execução da política de emprego é uma das responsabilidades do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, em articulação com os vários departamentos ministeriais, parceiros sociais e outras entidades cujas atividades se repercutem, direta ou indiretamente, no mercado de emprego (Decreto-Lei n.º 132/99 de 21 de Abril). O mesmo Decreto-Lei define a política de emprego como um instrumento de garantia do direito ao trabalho que tem por objetivo a prevenção e resolução dos problemas de emprego, incluindo a melhoria da qualidade do emprego, a promoção do pleno emprego e o combate ao desemprego no quadro do desenvolvimento socioeconómico, no sentido de melhorar os níveis de bem-estar da população. Entre os diversos princípios prosseguidos pela política de emprego encontra-se a “Promoção do acesso à formação profissional inicial e ao longo da vida” e a “Promoção da empregabilidade, através de instrumentos que desenvolvam competências e atitudes positivas em relação à participação no mercado de trabalho, bem como a valorização pessoal dos trabalhadores”.

Entre as diferentes políticas ativas de emprego destacamos os Estágios, os quais consistem em medidas que proporcionam experiências de formação prática em contexto de trabalho e promovem a inserção profissional dos seus beneficiários.

2.1. Estágios Profissionais

O Programa de Estágios Profissionais visa promover a empregabilidade e estimular o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, possibilitando um período de formação e de aquisição de competências em contexto laboral, de acordo com a Portaria n.º 120/2013 de 26 de março. Segundo a mesma Portaria, no âmbito do programa do governo e, em resposta à grave situação de desemprego em Portugal, no atual contexto económico foram adotadas medidas, que consistem no apoio aos Estágios Profissionais. Essas medidas encontram-se no Programa de Estágios Profissionais e Passaportes Emprego, e na Portaria n.º 204-B/2013 de 18 de junho que procede à criação da medida Estágios Emprego.

Esta medida visa integrar os jovens desempregados em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado ou público, com o objetivo de, através de experiência prática em contexto laboral, melhorar o respetivo perfil de empregabilidade e promover a respetiva inserção profissional.

Segundo a Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro (Art.1º), entende-se por estágio profissional a etapa de transição para a vida ativa que visa complementar uma qualificação preexistente através de formação e experiência prática em contexto laboral e promover a inserção de jovens ou a reconversão profissional de desempregados. Os objetivos dos Estágios Profissionais estão descritos na Portaria n.º 120/2013 de 26 de março (Art.2º) e visam completar e desenvolver competências, promover a integração profissional, apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho, promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas.

São destinatários dos Estágios Profissionais, os que se encontram previstos na Portaria n.º 375/2013 de 27 de dezembro (Art.3º), os inscritos como desempregados no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) e que reúnam as condições descritas na referida Portaria. A idade dos candidatos varia, genericamente, entre os 18 e os 30 anos.

No que concerne à entidade promotora e aos requisitos gerais a Portaria n.º 204-B/2013 de 18 de junho (Art.4º) refere que podem candidatar-se à medida como entidade promotora desde pessoas singulares ou coletivas de natureza privada, com ou sem fins lucrativos; autarquias locais, comunidades intermunicipais e áreas metropolitanas; entidades que integram o setor empresarial do estado ou o setor empresarial local; entre outras.

Relativamente à duração e certificação do estágio a Portaria n.º 204-B/2013 de 18 de junho (Art.9º) refere que a duração do estágio é de 12 meses, não prorrogáveis, sem prejuízo do regime especial de projetos de interesse estratégico, podendo, nessas situações variar entre os 6 e os 18 meses.

A Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro (Art.12º), informa que ao estagiário é concedida, mensalmente, em função do nível de qualificação de que é detentor, uma bolsa de estágio, cujo valor varia entre 1,2 vezes do valor correspondente ao Indexante dos Apoios Sociais (IAS), para o estagiário com qualificação de nível 3 do Quando Nacional de Qualificações (QNQ) e 1,65 vezes do valor correspondente ao IAS, para o estagiário com qualificação de nível 6, 7 ou 8 do QNQ. Acresce, ainda, o direito a refeição ou a subsídio de alimentação. A referida Portaria prevê, no caso de um estagiário com deficiência, o direito ao pagamento de despesas com transporte.

O pagamento do valor correspondente às bolsas de estágio é compartilhado pelo IEFP. Dependendo das situações pode ser pago integralmente, conforme a Portaria n.º 375/2013 de 27 de dezembro (Art.15º). Nas situações não abrangidas pela Portaria anterior, o pagamento

do valor correspondente às bolsas de estágio é compartilhado pelo IIEFP em 80 % do respectivo valor.

No que concerne aos Estágios Curriculares estes estão inseridos no plano curricular das respectivas licenciaturas e compreende um conjunto de atividades a desempenhar pelo estudante, em contexto profissional, sob a supervisão de um docente e orientação/acompanhamento de um profissional.

2.2. Estágios Curriculares

Os Estágios Curriculares estão sujeitos a legislação interna das próprias instituições de ensino e visam, entre outros, os seguintes objetivos: contacto com a atividade profissional no âmbito da licenciatura, oportunidade de aquisição de formação em diferentes domínios, inserção em equipas de trabalho, execução independente das tarefas programadas, apresentação e apreensão crítica dos resultados obtidos e articulação da licenciatura com o meio socioprofissional e com a sociedade.

Os estagiários são recrutados ao abrigo de um Protocolo entre a instituição de ensino e a entidade acolhedora. A duração dos estágios é variável dependendo do que está estabelecido no plano de estudos situando-se, habitualmente, entre os 3 e os 6 meses.

O estagiário é acompanhado por um Supervisor e por um Orientador, respetivamente da instituição de ensino e da entidade acolhedora. Durante o período de estágio o estagiário deverá seguir um Plano de Estágio previamente definido e sujeito a um cronograma.

3. Objetivos do estudo

Este estudo teve como objetivo abordar os Estágios Profissionais como medida de emprego e conhecer o grau de satisfação manifestado pelos estagiários relativamente ao estágio que se encontravam a realizar. Para tal, aplicou-se aos estagiários de 8 das 11 Câmaras Municipais do distrito de Castelo Branco um inquérito.

1. Metodologia

1.1. Participantes

O estudo tinha como objetivo incluir todas as Câmara Municipais do distrito de Castelo Branco. Contudo, de entre as 11 Câmaras Municipais que compõem o distrito de Castelo Branco obtivemos autorização para implementar o inquérito em 8 dessas Câmaras Municipais.

A amostra em estudo era constituída por 102 estagiários e na Tabela 1 encontra-se a caracterização dessa amostra. Verifica-se que 81,2% dos inquiridos estavam a realizar estágio profissional e apenas 11,9% realizavam estágio curricular. A maior parte dos inquiridos encontrava-se a estagiar nas Câmaras do Fundão (26,5%) e Idanha-a-Nova (20,6%), exercendo as suas funções no departamento da Cultura (28,8%). A maioria dos inquiridos frequentava estágios com duração de um ano (72,2%). A maior parte dos inquiridos já tinha exercido alguma atividade profissional (62,4%). Os estagiários inquiridos possuem maioritariamente ensino superior (54,9%), residem habitualmente no distrito de Castelo Branco (91%), são do género feminino (60%) e pertencem à faixa etária dos 20-30 anos (59,6%).

Tabela 11 – Caracterização dos estagiários

Natureza do estágio	N (número de inquiridos)	Percentagens
Profissional	82	81,2%
Curricular	12	11,9%
Outro	7	6,9%
Total	101	100%
Entidade/Organismo onde realiza o Estágio		
CMB	2	2%
CMC	15	14,7%
CMCB	11	10,8%
CMF	27	26,5%
CMIN	21	20,6%
CMP	3	2,9%
CMS	17	16,7%
CMVVR	6	5,9%
Total	102	100%
Departamento onde está a estagiar		
Ação Social	6	6,2%
Cultura	28	28,9%
Comunicação e Relações Públicas	7	7,2%
Desporto	8	8,2%
Divisão Financeira e Patrimonial	5	5,2%
Educação	9	9,3%
Informática	8	8,2%
Obras Públicas e Urbanismo	5	5,2%
Recursos Humanos	3	3,1%
Ambiente e Serviços Urbanos	12	12,4%
Fiscalização Municipal	2	2,1%
Gabinete de Apoio ao Pessoal	1	1%
Outros não diferenciados	3	3,1%
Total	97	100%
Período de Estágio		
Menos de 1 ano	27	27,8%
1 ano	70	72,2%
Total	97	100%
Anteriormente exerceu alguma atividade profissional		
Sim	63	62,4%
Não	38	37,6%
Total	101	100%
Habilitações Académicas		
Ensino Básico	9	8,8%
Ensino Secundário	17	16,7%
Ensino Superior	56	54,9%
Curso Técnico Profissional	20	19,6%
Total	102	100%
Distrito de residência habitual		
Castelo Branco	91	91%
Outro	9	9%
Total	100	100%

Sexo	N	Percentagens
Feminino	60	60%
Masculino	40	40%
Total	100	100%

Idade	N	Percentagens
Menos de 20 anos	22	22,2%
Entre os 20 e os 30 anos	59	59,6%
Mais de 30 anos	18	18,2%
Total	99	100%

1.2. Recolha da Informação

A recolha dos dados foi efetuada através de um questionário. Durante o mês de junho de 2014 foi enviado a todas as Câmaras Municipais do distrito de Castelo Branco um email que continha o objetivo do estudo, o enquadramento institucional e o contexto em que se encontrava a ser conduzido, as garantias de confidencialidade e anonimato, bem como um contato direto com a equipa de investigação e o questionário em anexo. Neste email era igualmente solicitada autorização para aplicação desse mesmo questionário aos indivíduos que se encontrassem a realizar algum tipo de estágio. Posteriormente foi efetuado um telefonema reforçando os objetivos e questionando a disponibilidade de participação no estudo. Obtivemos autorização para implementar o inquérito em oito das onze Câmaras Municipais. Foi necessária a colaboração das Câmaras Municipais na distribuição dos questionários visto que os estagiários se encontravam dispersos pelas várias entidades, organismos e edifícios.

1.3. Questionário

A construção do questionário teve por base a revisão da literatura efetuada.

O questionário estava subdividido em duas secções: questões sobre o estágio e questões de natureza sociodemográfica.

A primeira secção estava dividida tematicamente em diferentes grupos: satisfação com o estágio; enquadramento organizacional e apreciação global.

Aos inquiridos era solicitado que identificassem o grau de concordância relativamente às 24 questões apresentadas. Para tal, utilizou-se uma escala de Likert com cinco pontos, variando entre “Discordo Completamente” (1) e “Concordo Completamente” (5).

As variáveis de natureza sociodemográfica afiguraram-se necessárias para caracterizar a amostra.

2. Análise e Discussão dos Resultados

A Tabela 2 apresenta uma descrição básica dos itens. Relativamente à média, os itens mais valorizados pelos inquiridos são “Obtenho a colaboração necessária das pessoas com quem trabalho” e “O estágio é um período de aprendizagem fundamental para uma carreira de sucesso”. Por outro lado, o item que apresenta média mais baixa, e com destaque dos outros itens é: “Frequente(ei) alguma ação de formação”, o que significa que as câmaras não proporcionam ações de formação aos estagiários.

Em relação ao desvio padrão, os itens: “Frequente(ei) alguma ação de formação” e “Foram-me concedidas as facilidades de natureza administrativa inerentes (cartão de acesso à entidade/organismo, refeição principal, conta de email, etc)” apresentam um desvio padrão ele-

vado e os itens: “Tenho oportunidade de adquirir/desenvolver competências” e “Obtenho a colaboração necessária das pessoas com quem trabalho” apresentam um desvio padrão baixo.

Tabela 22 – Descrição dos itens

	N	Min	Max	Média	Desvio Padrão
Estou satisfeito(a) com as atividades que desenvolvo.	102	2	5	4,26	,744
O estágio que está a desenvolver constitui uma oportunidade de aplicar, em contexto profissional, os conhecimentos adquiridos no curso.	101	1	5	4,21	,898
Coloco em prática os conhecimentos adquiridos no curso (formação de base).	102	2	5	3,97	,906
Tenho oportunidade de adquirir/desenvolver competências.	102	3	5	4,38	,646
As tarefas que desempenho são rotineiras.	102	1	5	3,23	,964
Frequentemente posso tomar decisões sozinho(a).	102	1	5	3,26	1,052
Fui integrado(a) no serviço pelo(a) tutor(a)/orientador(a) de estágio.	102	1	5	4,32	,858
Tomo iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho.	102	2	5	3,86	,845
São-me facultadas as condições de trabalho adequadas.	101	1	5	4,16	,869
Obtenho a colaboração necessária das pessoas com quem trabalho.	102	3	5	4,44	,606
Recebo a orientação técnica adequada do(a) tutor(a)/orientador (a) de estágio da Entidade/Organismo de acolhimento, para cumprir o definido no Plano de Estágio.	102	1	5	4,15	,883
Recebo feedback frequente sobre o meu desempenho.	101	1	5	3,74	1,092
Frequento(ei) alguma ação de formação.	101	1	5	2,58	1,336
As atividades descritas no Plano de Estágio estão relacionadas com a minha área de estudo.	102	1	5	4,04	,964
O Plano de Estágio está a ser cumprido.	102	1	5	4,16	,952
Tenho a autonomia necessária para realizar as minhas atividades.	101	2	5	4,14	,861
Foram-me concedidas as facilidades de natureza administrativa inerentes (cartão de acesso à entidade/organismo, refeição principal, conta de email, etc).	102	1	5	3,36	1,273
Na globalidade, a frequência deste estágio está a ser interessante.	102	2	5	4,32	,798
As expectativas em relação ao estágio estão a ser satisfeitas.	102	2	5	4,16	,876
Realizo um trabalho desafiante.	102	2	5	4,06	,854
O estágio é um período de aprendizagem fundamental para uma carreira de sucesso.	102	3	5	4,43	,711
Se tivesse oportunidade exerceria a minha atividade profissional nesta Entidade/Organismo.	102	1	5	4,07	1,065
Recomendo este estágio profissional a um amigo(a).	102	1	5	4,11	,953
Sinto-me preparado(a) para iniciar uma atividade profissional.	102	1	5	4,13	,840

Numa segunda fase fomos procurar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas pontuações obtidas nos itens em análise em função das variáveis sociodemográficas em estudo. Tendo em conta as dimensões díspares das amostras em análise, recorreremos aos Testes Não Paramétricos (Teste de Mann-Whitney para duas amostras e Teste de Kruskal-Wallis para mais de duas amostras).

No que respeita à natureza do estágio, observaram-se diferenças estatisticamente significativas para os itens “Fui integrado(a) no serviço pelo(a) tutor(a)/orientador(a) de estágio” ($p=0,035$), “Recebo feedback frequente sobre o meu desempenho” ($p=0,029$) e “As atividades descritas no Plano de Estágio estão relacionadas com a minha área de estudo” ($p=0,006$). Em particular observa-se que os inquiridos que se encontram em Estágio Curricular comparativamente aos que estavam a realizar Estágio Profissional são os que mais manifestam sentir que foram “... integrado no serviço pelo(a) tutor(a)/orientador(a) de estágio”, sendo este resultado reflexo da duração do estágio. Enquanto o Estágio Profissional tem duração de 1 ano o Estágio Curricular tem a duração de três meses, pelo que, a integração dos estagiários tenha que ser feita mais rapidamente. Além disso, os próprios Protocolos de Estágio obrigam a que as entidades acolhedoras nomeiem um orientador/tutor de estágio.

Os inquiridos que se encontram a efetuar Estágio Curricular são os que expressam receber feedback frequente sobre o desempenho. Dado que o estágio decorre durante um período menor, existe maior e mais intenso acompanhamento por parte do orientador/um supervisor e, por outro lado, requerem mais atenção e supervisão da parte de todos os que o rodeiam no local de estágio com o objetivo de lhe transmitirem conhecimentos sobre o modo de executar a função, a cultura organizacional, entre outros. A tarefa deve permitir feedback sobre a forma como é executada, tanto ao nível do processo como do resultado pois, como referem Vala et al (1995: 106) a propósito da Teoria do Reforço “Quanto maior a frequência de feedback proveniente de colegas, superiores e da empresa (reforço extrínseco simbólico), maior a satisfação”.

Finalmente os inquiridos que se encontram em Estágio Curricular são os que mais afirmam “As atividades descritas no Plano de Estágio estão relacionadas com a minha área de estudo”. Parece-nos que estes resultados se devem ao facto de aos indivíduos que frequentam os Estágios Curriculares ser exigido o cumprimento de um conjunto de requisitos, que embora variem de instituição para instituição, podemos destacar o Plano de Estágio, Relatório Intermédio, Relatório Final, Apresentação Oral desse Relatório, Avaliação do Orientador da Entidade Acolhedora, entre outros elementos. Desta forma, acaba por existir um acompanhamento mais próximo por parte dos orientadores e supervisores. E, por último, dada a curta duração do estágio, executam um conjunto de tarefas mais limitadas e para as quais já detêm algum conhecimento.

No que respeita à entidade/organismo onde se realiza o estágio, observaram-se diferenças estatisticamente significativas para os itens “Coloco em prática os conhecimentos adquiridos no curso (formação de base)” ($p=0,013$), “Tenho oportunidade de adquirir/desenvolver competências” ($p=0,045$), “Tomo iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho” ($p=0,022$) e “Se tivesse oportunidade exerceria a minha atividade profissional nesta Entidade/Organismo” ($p=0,008$). Em particular observa-se que os inquiridos que estagiaram na CMB são aqueles que mais manifestaram ter tido oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos no curso (formação de base). Por oposição os inquiridos da CMC são aqueles que pontuam mais baixo. Em parte estes resultados poderão dever-se à menor dimensão que a CMB apresenta, comparativamente a outras, o que poderá levar a uma maior interação entre os estagiários e os restantes colaboradores e também pelo facto de existirem menos estagiários, as oportunidades e a atenção dispensada a cada um poderá ser maior. O que vai ao encontro do afirmado por Vala et al (1995) de que as atitudes e necessidades de cada um são definidas e determinadas através da influência do ambiente fornecido pelos outros. Relativamente ao facto de os estagiários da CMC afirmarem ter tido menos oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos poderá estar relacionado não só com a cultura e o

clima vigente na organização mas, também, com o facto de a cidade da Covilhã apresentar uma dimensão consideravelmente maior que as outras localidades onde também se aplicou o inquérito e possuir uma universidade, por consequência, o número de candidaturas a estágio e de estagiários também é superior levando a uma menor identificação com a organização e com a oportunidade de desenvolver uma atividade profissional futura.

Os inquiridos que se encontravam na CMB e na CMVVR são os que afirmam ter maior oportunidade de adquirir/desenvolver competências. A CMC é aquela que apresenta uma pontuação mais baixa. Estes resultados poder-se-ão dever ao facto de a CMB e a CMVVR apresentarem uma menor dimensão e terem um menor número de estagiários. Como sabemos são os fatores motivadores como a execução; o reconhecimento; o próprio trabalho em si; a responsabilidade; o progresso na carreira profissional e o aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal os fatores que mais satisfação produzem no indivíduo (Rosa, 1994).

Os estagiários que se encontram na CMVVR são os que mais referem “Tomo iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho” comparativamente aos restantes, por oposição é na CMCB que se verifica uma pontuação mais baixa nesta questão. De acordo com Tavares (2010), o colaborador sentir-se-á motivado e esforçar-se-á mais se acreditar que o seu esforço trará bons resultados para a organização e contribuirá para que obtenha melhores resultados na sua avaliação de desempenho. O conteúdo da função influenciará o grau de satisfação do indivíduo. Pelo que, é fundamental ter em consideração que existem formas ideais de organizar o trabalho, procurando oferecer uma maior variedade, identidade, autonomia, significado e feedback, visto que estas características da função levam a um aumento da satisfação (Vala et al., 1995).

Finalmente os estagiários que se encontram na CMB são aqueles que manifestaram mais interesse em permanecer nesta entidade, pois relativamente à questão “Se tivesse oportunidade exerceria a minha atividade profissional nesta Entidade/Organismo” estes são os inquiridos que atribuem a pontuação mais elevada. É na CMC que se verifica a pontuação mais baixa. Estes dados revelam-nos que os estagiários da CMB apresentam uma maior satisfação e, por outro lado, os estagiários da CMC ao não pretenderem futuramente exercer lá uma atividade profissional poder-se-á dever às razões anteriormente referidas ou, simplesmente, desejarem continuar a investir na carreira profissional desempenhando outras funções em diferentes instituições e localidades. Para além da diferença entre as expectativas dos inquiridos da CMB e da CMC parece-nos, também, que dada a diferente dimensão de ambas as localidades o facto de a Covilhã ser uma cidade e onde existem mais e variadas entidades empregadoras poderá levar a que os inquiridos percecionem maiores oportunidades de emprego. Isso mesmo refere Vala et al. (1995:107) ao afirmar que segundo a Teoria da Realização das Expectativas “Quanto menor a diferença entre as expectativas relativas ao trabalho e a perceção da situação real de trabalho, maior a satisfação”.

No que respeita ao departamento em que se encontra a estagiário, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no item “As tarefas que desempenho são rotineiras” ($p=0,035$). Em particular observa-se que os que se encontram no departamento do Desporto são aqueles que mais concordam com esta afirmação. Por sua vez aqueles que afirmam desempenhar tarefas mais variadas são os que pertencem ao departamento da Fiscalização Municipal.

No que respeita ao período de estágio, observaram-se diferenças estatisticamente significativas para os itens “Tomo iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho” ($p=0,016$), “Foram-me concedidas as facilidades de natureza administrativa inerentes (cartão de acesso à entidade/organismo, refeição principal, conta de email, etc)” ($p=0,040$), “Se tivesse oportunidade exerceria a minha atividade profissional nesta Entidade/Organismo” ($p=0,004$) e “Sinto-me preparado(a) para iniciar uma atividade profissional” ($p=0,011$). Em particular observa-se que são aqueles que realizam estágio de um ano os que atribuem uma pontuação mais elevada à questão “Tomo iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho” comparativamente com aqueles que frequentam estágios com duração

inferior a um ano. O facto de o período de estágio ser mais alargado permite que os estagiários tenham maior liberdade em propor novas ideias e projetos e, conseqüentemente ter maior autonomia e responsabilidade. Assim, tendo esta possibilidade de existirem novos desafios e propostas de trabalho os estagiários percebem que existe um enriquecimento da sua função o que lhes proporcionará maior satisfação e vai ao encontro do que é afirmado por Maslow e Herzberg, ou seja, são as necessidades de estima e de auto-realização, bem como, os fatores motivacionais os maiores geradores de satisfação.

São também os estagiários que permanecem na organização por um período de um ano aqueles que manifestaram que lhe “Foram concedidas as facilidades de natureza administrativa inerentes (cartão de acesso à entidade/organismo, refeição principal, conta de email, etc)” comparativamente aos que frequentam estágios com duração inferior a um ano, pois estes farão parte da equipa durante um período considerável de tempo e necessitarão de outras condições de trabalho. Além disso, é uma forma de motivação intrínseca em que a satisfação resulta da adequação entre as expectativas (objetivos e valores individuais) e a relação entre a situação de trabalho e a resposta que a organização dá a essas expectativas, segundo o preconizado pela Teoria da Realização das Expectativas. Por outro lado e como é referido pela Teoria da Equidade, os estagiários veem o seu esforço reconhecido pelo facto de sentirem que são tratados de uma forma idêntica à dos restantes trabalhadores da organização.

Mais uma vez são os estagiários que realizam estágio por um período de um ano, aqueles que mais afirmam que “Se tivesse oportunidade exerceria a minha atividade profissional nesta Entidade/Organismo”, o que indica que existe uma maior identificação com a organização quando a frequência do estágio é superior.

Do mesmo modo, são os estagiários que se encontram a frequentar estágios por um período de um ano aqueles que afirmam que “Sinto-me preparado(a) para iniciar uma atividade profissional”. Nos estágios de maior duração o período e a possibilidade de aprendizagem é maior o que, para além de possibilitar a aquisição de mais competências, leva a uma percepção de maior segurança na procura e no desempenho de uma atividade profissional futura.

No que respeita ao facto de se anteriormente exerceu alguma atividade profissional, observaram-se diferenças estatisticamente significativas para os itens “As tarefas que desempenho são rotineiras” ($p=0,013$), “Fui integrado(a) no serviço pelo(a) tutor(a)/orientador(a) de estágio” ($p=0,033$), “As atividades descritas no Plano de Estágio estão relacionadas com a minha área de estudo” ($p=0,048$) e “Sinto-me preparado(a) para iniciar uma atividade profissional” ($p=0,028$). Em particular observa-se que aqueles que não exerceram atividades profissionais anteriormente são os que mais entendem que “As tarefas que desempenho são rotineiras”, o que poderá demonstrar algum desconhecimento ou até ilusão sobre o conhecimento que detém acerca do mundo do trabalho e, em particular, as funções e as tarefas que as compõem. São também estes estagiários que anteriormente não exerceram nenhuma atividade profissional aqueles que mais afirmaram terem sido “...integrado(a) no serviço pelo(a) tutor(a)/orientador(a) de estágio” e “As atividades descritas no Plano de Estágio estão relacionadas com a minha área de estudo”, indicando-nos por parte das entidades acolhedoras uma preocupação em acolher e integrar adequadamente os estagiários mas também de cumprir e fazer cumprir o Plano de Estágio.

No que respeita às habilitações académicas, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no item “As tarefas que desempenho são rotineiras” ($p=0,029$). Os indivíduos que possuem o ensino secundário consideram que as tarefas que desempenham são rotineiras, enquanto os indivíduos que possuem o ensino superior têm opinião inversa. Aos que apresentam um nível de escolaridade mais baixo são-lhe atribuídas tarefas rotineiras e provavelmente pouco exigentes. O conteúdo funcional de uma tarefa ajuda a aumentar ou a diminuir a recompensa intrínseca que a pessoa sente ao efetuar o trabalho que realiza. Uma baixa recompensa intrínseca encontra-se relacionada com as tarefas rotineiras, simples, estandardizadas e elevadamente especializadas. Os indivíduos cujas funções são compostas por tarefas enriquecidas

expressam um sentimento de desenvolvimento (Ferreira et al., 2001).

No que respeita à idade, observaram-se diferenças estatisticamente significativas para os itens “As tarefas que desempenho são rotineiras” ($p=0,008$), “São-me facultadas as condições de trabalho adequadas” ($p=0,040$), “O Plano de Estágio está a ser cumprido” ($p=0,024$) e “Realizo um trabalho desafiante” ($p=0,039$).

Em particular observa-se que são os indivíduos com menos de 20 anos, aqueles que sentem que as tarefas são mais rotineiras, que lhes são facultadas as condições de trabalho adequadas e que entendem que o Plano de Estágio está a ser cumprido. Por sua vez, os entrevistados com 30 ou mais anos apenas se destacam no item “Realizo um trabalho desafiante”. Parece-nos que os indivíduos com mais idade, 30 ou mais anos, demonstram uma maior motivação. Neste sentido, é fundamental que as organizações proporcionem o desempenho de uma função composta por um conjunto diversificado de tarefas de modo a proporcionar um maior índice de motivação. A tarefa deve ser concebida para que a pessoa que a executa se sinta responsável e autónoma na sua execução (Ferreira et al., 2001).

4. Conclusão

Com a realização desta investigação parece-nos lícito afirmar que o programa de Estágios Profissionais consiste numa promoção da empregabilidade e de estímulo, no âmbito do programa do governo e, em resposta à grave situação de desemprego em Portugal, no atual contexto económico.

Esta medida de Estágio Emprego visa integrar os jovens desempregados em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado ou público, com o objetivo de, através da experiência prática em contexto laboral, melhorar o respetivo perfil de empregabilidade e promover a respetiva inserção profissional.

A medida Estágios Emprego tem e teve um grande impacto, sendo o número de estagiários considerável, tendo os apoios atribuídos aos estagiários e às entidades promotoras contribuído para esses resultados.

Deste estudo as principais conclusões retiradas foram que os inquiridos que se encontram a realizar Estágios Profissionais manifestam um sentimento de maior integração do que aqueles que estão a realizar Estágios Curriculares ou outros. Ao invés, são os inquiridos que estão a realizar Estágios Curriculares aqueles que afirmam receberem um maior feedback relativamente ao seu desempenho.

Os estagiários da CMB são aqueles que afirmam que colocam mais em prática os conhecimentos adquiridos no curso (formação de base) e têm mais oportunidades de adquirir/desenvolver competências. Por sua vez, os estagiários da CMVVR são aqueles que demonstram ter mais iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho. São os estagiários da CMB aqueles que mais declaram que se tivessem oportunidade exerceriam a sua atividade profissional nesta Entidade/Organismo. Os estagiários das Câmaras mais pequenas apresentam, globalmente, maiores índices de satisfação.

De entre os vários departamentos existentes nas várias entidades/organismos e que acolhem estagiários, o departamento do Desporto é o indicado como sendo aquele onde as tarefas efetuadas são consideradas mais rotineiras.

Os inquiridos que realizam estágio de um ano expressam maior capacidade de iniciativa para propor novos projetos/modos de organização do trabalho, também declaram que se tivessem oportunidade exerceriam atividade profissional nesta Entidade/Organismo e, por fim, sentem-se mais preparados para iniciar uma atividade profissional.

Os que não exerceram atividades profissionais anteriormente encaram as tarefas que desempenham como mais rotineiras mas afirmam que foram melhor integrados (as) no serviço pelo(a) tutor (a)/orientador(a) de estágio. Por sua vez, os que anteriormente já exerceram

atividades profissionais sentem-se mais preparados (as) para iniciar uma atividade profissional.

Os que possuem apenas o ensino secundário consideram as tarefas que desempenham rotineiras.

São os indivíduos com 30 ou mais anos, aqueles que mais afirmam que realizam um trabalho desafiante. Enquanto, os que têm menos de 20 anos consideram as tarefas que desempenham rotineiras mas, por outro lado, são aqueles que mais afirmam que lhes são facultadas as condições de trabalho adequadas.

No quadro da atual crise financeira, pode afirmar-se que esta medida veio trazer uma nova dinâmica para os indivíduos que completaram a sua formação e que desta forma poderão colocar competências em prática, adquirir competências profissionais, compreender melhor qual a carreira profissional que desejam prosseguir, sentirem-se inseridos numa cultura organizacional, auferir uma remuneração, desenvolver uma rede de contactos e, em determinadas situações, conseguir um emprego.

5. Referências

- Decreto-Lei n.º 132/1999. D.R. Série I-A n.º93/99 (21.04.1999).
- Portaria n.º 92/2011. D.R. 1ª Série-N.º41 (28.02.2011).
- Portaria n.º 120/2013. D.R. 1ª Série-N.º60 (26.03.2013).
- Portaria n.º 204-B/2013. D.R. 1ª Série-N.º115 (18.06.2013).
- Portaria n.º 375/2013. D.R. 1ª Série-N.º251 (27.12.2013).
- Ferreira, J.M. Carvalho, Neves, José, Caetano, António (2001), Manual de Psicologia das Organizações, Lisboa, Mc Graw Hill.
- Rosa, Luís (1994), Cultura Empresarial – Motivação e Liderança (Psicologia das Organizações), Lisboa, Editorial Presença.
- Tavares, Maria (2010), Motivação e Desempenho dos Funcionários da Administração Pública Cabo-Verdiana Atual, Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Aberta.
- Vala, Jorge, Monteiro, Maria Benedita, Lima, Luísa, Caetano, António (1995), Psicologia Social das Organizações – Estudos em empresas portuguesas, Oeiras, Celta Editora, 2ª Edição.