

ESTÁGIOS EM PORTUGAL:  
DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO

João Paulo Jacinto Baptista

Dissertação submetido como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Mestre Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente, ISCTE Business School,  
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

setembro de 2017

## Agradecimentos

Em primeiro lugar, tenho que agradecer à professora Alzira Duarte que passou, e muito, os limites para que este documento ficasse concluído. O meu maior obrigado, sem si não teria sido possível. É para mim inspiração.

Agradeço, igualmente, à professora Ana Passos que, como professora de seminário de investigação, prestou sempre o seu auxílio em momentos mais incertos.

Às minhas companheiras de curso e porto de abrigo. Aquelas a quem pude contar nas alegrias e tristezas deste projeto. Mariana e Flávia obrigado pelo vosso profissionalismo e amizade. Espero ter estado à altura.

Aos que me ouviram e deram sempre o seu ombro nos momentos mais desafiantes do dia a dia. Ao André, pelo seu amor e paciência, Mãe e Pai, pelo seu amor incondicional, Beatriz, pela juventude e carinho, Madrinha e Avó, pelo amor de segundas mães, e restante família. A vós vos agradeço do fundo do coração.

À família que fui colhendo. Ana, Alexandra, Xina, Inês, Margarida, Sónia (mesmo longe estás sempre perto) e Tânia: Obrigado pelo vosso apoio neste projeto, na sua divulgação, na vossa paciência e amizade. Foi recebida e espero tê-la retribuído.

Aos companheiros de trabalho, em especial à Ana, Fernanda e Sara que me ajudaram tanto nestes últimos capítulos e me apoiam a tornar num melhor profissional.

Quero agradecer a Ele que me deu forças quando me faltavam e esperança quando era pouca.

Por fim, ao homem a quem dedico este trabalho, cada segundo deste projeto e tudo o que dele resultar, ao meu Avô João que me ensinou tanto, muitas vezes sem saber, que ainda me inspira e que tanta falta me faz.

*Obrigado Avô.*

## **Resumo**

O objetivo do presente estudo é compreender a temática dos estágios, bem como os seus resultados e o peso que diferentes variáveis têm na experiência do estagiário, principalmente no que toca à satisfação e aprendizagens. O estudo contou com a participação de 189 (ex)estagiários e, complementarmente, 107 indivíduos que nunca estagiaram. Além da revisão da literatura, foi realizado um questionário. Com a ajuda do programa de estatística SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) foi possível analisar o modelo proposto no final da análise de literatura. Os resultados indicam que a Satisfação com o Estágio depende, e por ordem de grau de importância, das Relações Interpessoais, Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional, Supervisão e Acompanhamento Organizacional, Supervisão e Acompanhamento Académico e, por fim, da Idade do Estagiário. Como resultados adicionais, a Remuneração Auferida afeta positivamente a motivação do estagiário a desempenhar acima do esperado, o seu nível de compromisso e a sua valorização quando comparado com os seus pares. Aplicações do estudo estão direcionadas para as universidades e empresas que promovem os estágios para que estas potenciem para que os estagiários tirem o melhor partido da experiência.

Palavras-Chave: Estágio, Remuneração, Aprendizagem, Satisfação

J24 - Human Capital • Skills • Occupational Choice • Labor Productivity

O15 - Human Resources • Human Development • Income Distribution • Migration

### **Abstract**

The main objective of the present study is to understand the internships, as well as the outcomes and the weight of different variables in the intern's experience, especially when it comes to satisfaction and learning. The study had the collaboration of 189 (ex)interns and, in addition, 107 individuals that had never inter. Besides the literature's revision, it was provide a questionnaire. With the help of the statistics' programme SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) it was possible to analyse the model created in the final chapter of the literature's revision. The outcomes show that the Satisfaction with the Internship depends of Interpersonal Relations, Learning and Professional Development, Organizational Supervision and tutoring, Academic Supervision and tutoring and the Intern's Age, in order of importance. As an additional outcome, the payment positively affects the motivation of the intern, the level of commitment and the intern's valorisation when compared to his/her peers. The applications of the study are for the universities and the companies that promote the internships, so they can know what to potentiate in order to increase the outcomes of the intern's experience.

Keywords: Internship, Payment, Learning, Satisfaction

J24 - Human Capital • Skills • Occupational Choice • Labour Productivity

O15 - Human Resources • Human Development • Income Distribution • Migration

## **Índice**

Introdução.....	1
1 Revisão de Literatura.....	3
1.1 Os Estágios e suas Características	3
1.1.1 Definições, tipologias e atores de estágio.	3
1.1.2 Pertinência, Objetivos e Papel dos Estágios	8
1.1.3 Expectativas e Resultados	10
1.1.4 Determinantes de Sucesso de Estágio	16
1.2 Importância da remuneração	22
1.3 Estágios em Portugal.	26
1.4 Definição do problema	28
2 Metodologia.....	30
2.1 Instrumentos	31
2.2 Medidas e Variáveis	32
2.3 População e Amostra	33
2.4 Procedimento	33
3 Apresentação dos Resultados .....	34
3.1 Caracterização da Amostra	34
3.2 Análise de Psicométrica das Escalas	36
4 Análise de Dados .....	39
5 Discussão de Resultados.....	54
6 Conclusão .....	58
Referências Bibliográficas.....	62
Anexos.....	67
Anexo A: Questionário	67
Anexo B: Caracterização da amostra	68
Anexo C: Resultados da análise fatorial	69

Anexo D: Análise de correlações	71
Anexo E: Análise de Regressão Linear	84
Anexo F: Questionário Resumido	85

### **Índice de Figuras**

Figura 1 - Preditores de eficácia, adaptado de Naraynan, Olk e Fukami (2010). ....	21
Figura 2. Modelo proposto após a revisão de literatura. ....	28
Figura 3. Distribuição dos indivíduos em gênero e frequência, ou não, em um estágio.....	34
Figura 4. Frequência relativa da Remuneração mensal auferida.....	39
Figura 5. Referências salariais sobre o que deveriam receber os estagiários. ....	42
Figura 6. Quem compete o pagamento do estágio.....	43
Figura 7. Correlações entre variáveis e componentes mais relevantes. ....	50
Figura 8. Contraste entre o modelo proposto e encontrado.....	55

### **Índice de tabelas**

Tabela 1 Diferentes Caminhos para Diferentes tipos de Inquiridos .....	32
Tabela 2 Sexo dos respondentes e seu Grau Académico .....	34
Tabela 3 Estatísticas descritivas da Idade dos Respondentes .....	35
Tabela 4 Estatísticas descritivas do tipo de estágios realizados .....	35
Tabela 5 Tipos de Estágio realizados associados a áreas de trabalho .....	36
Tabela 6 – Componentes encontradas, respetivas variâncias explicadas e afirmações..	37
Tabela 7 Área de estágio associado à remuneração mensal auferida .....	40
Tabela 8 Estatísticas descritivas da Duração do estágio .....	40
Tabela 9 Área de estágio com diferentes modos de pagamento.....	41
Tabela 10 de Regressão do modelo mais explicativo da Satisfação com o Estágio .....	51

## Introdução

Estudos têm revelado que existe uma falha entre o que o mercado de trabalho precisa e o que é disponibilizado pelos graduados quando entram no mercado de trabalho (Mpairwe, 2010, citado por Bukaliya, 2012). Existe uma aceitação quase que universal do valor dos estágios (Higher Education Funding Council for England [HEFCE], 2011, citado por O'Connor e Bodicoat, 2016) Assim, os estágios são muitas vezes usados pelas instituições de ensino (Cook, Stokes & Parker, 2015) para que os seus alunos aumentem as suas competências (Brown & Hesketh, 2004; Moreau & Leathwood, 2006; Tomlinson 2008, citados por O'Connor & Bodicoat, 2016). Têm, também, servido, recentemente, como requisito aquando a procura de trabalho depois dos estudantes terminarem o seu curso (Cook, Stokes & Parker, 2015; Allen, Quinn, Hollingworth & Rose, 2013).

Houve assim, nos últimos anos, um aumento de novos programas de estágios nas empresas (Naraynan, Olk & Fukami, 2010). Torna-se evidente que os empregadores preferem candidatos com experiência anterior (Durrant, 2013, citando Ortner, 1998; Hart, 2014). Muitos alunos foram apanhados de surpresa pois prosseguiram os seus estudos depois de licenciados e, no final, acabaram por estar num mercado de trabalho que valoriza muito mais quem tem experiência do que quem tem estudos (Shade & Jacobson, 2015). Atualmente, a subclasse dos estagiários pode ser, então, caracterizada por indivíduos *millenials*, que estão impedidos de prosseguir uma carreira de forma tradicional e que têm que ter uma, duas ou mais experiências de estágios depois de acabarem os estudos, muitas vezes sem fim à vista (Williams, 2014, citado por Hart, 2014).

Renasce então a ideia de providenciar experiências que melhorem as competências tácitas e relacionadas com o trabalho (Gonzalez, 2010, citado por Burke & Carton, 2013). Embora normalmente pagas, estas experiências podem ser não remuneradas, podendo igualmente desenvolver as competências anteriormente mencionadas (Burke & Carton, 2013).

Muito devido à regressão, é notório o aumento de estágios não remunerados oferecidos pelas empresas (Greenhouse, 2010, citado por Durrant, 2013). A ideia de estágios não remunerados, exploradores e altamente competitivos tem levantado

diferentes discursos de indignação, na sociedade (Perlin, 2012, citado por O'Connor & Bodicoat, 2016).

O presente estudo visa compreender esta temática no nosso país. Perceber o que caracteriza os estágios, os seus *outcomes*, e como potenciá-los. Visa explorar a experiência de estágio e o peso que diversas variáveis, como, por exemplo, a Compensação, têm na experiência de estágio, mais especificamente na Satisfação do estagiário com o estágio.

Deste modo foi feita uma revisão de literatura, que serviu de base à construção de um modelo de suporte e testado através de um questionário.

O documento está apresentado de forma tradicional, onde se começa pela *Introdução*, de seguida pela apresentação de estudos e descobertas na área através de uma *Revisão de Literatura*, de seguida a apresentação da *Metodologia*, *Apresentação de Resultado*, *Discussão dos Resultados* e *Conclusão*.

## 1 Revisão de Literatura

### 1.1 Os Estágios e suas Características

#### 1.1.1 Definições, tipologias e atores de estágio.

Desde os tempos mais antigos os artesãos usavam um conceito muito semelhante ao do estágio. A este tipo de estágios estava associado um Mestre e Aprendiz: os aprendizes tinham a tarefa de aprender a profissão, num período finito longo (sete anos) para que os seus mestres recuperassem o investimento (Burke & Carton, 2013). Os aprendizes desenvolviam competências artesanais, intuição informada, julgamento sobre pressão, facilidade com os clientes e competência de resolução de problemas, que eram melhoradas com a experiência (Burke & Carton, 2013). Estes aprendizes, não eram pagos, nem considerados empregados, conceito este que se pode relacionar com o que se vive hoje em dia (Fast, Örnebring & Karlsson, 2016). Os aprendizes esperam, apenas um dia, poder ter o seu próprio posto de trabalho na profissão (Burke & Carton, 2013; Fast et al., 2016).

Desde que começou a haver uma preocupação no que toca à passagem da vida académica ou escolar do aluno para a sua vida profissional que os estágios têm vindo a ter um peso grande na sociedade, alterando mesmo o mercado de trabalho devido ao seu aumento (Naraynan, Olk, & Fukami, 2010).

Tenta-se, há muito, encontrar uma definição padrão de estágio. Em jeito de ilustração, no artigo científico de Holyoak (2013) o estágio é referido como uma “...prática de treino supervisionado, com algum ou nenhum pagamento, para que se ganhe valor dentro de uma carreira perspectivada.”, “desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho... tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ...” (Ficha Síntese: Estágios Emprego, 2016, pag. 1) ou até transferência de conhecimento entre a instituição de ensino e organização empregadora, tendo como transportador de conhecimento o estagiário (Naraynan, Olk, & Fukami, 2010). Pode-se ainda acrescentar que, esta experiência de estágio, tem que ter um objetivo de aprendizagem para o estagiário refletida no decorrer do estágio (Bukaliya, 2012).

Dentro das definições de estágio, aquilo a que mais se refere, isto é, o que é constante aparecer numa definição de estágio, é que i) estes envolvem um estudante a desempenhar uma determinada função numa empresa/organização (Naraynan et al., 2010; Bukaliya, 2012); ii) durante um tempo finito (Naraynan et al., 2010; Bukaliya, 2012) e a tempo parcial ou completo (Bukaliya, 2012; iii) com ou sem pagamento (Naraynan et al., 2010; Bukaliya, 2012); iv) com ou sem supervisor/orientador na empresa/faculdade (Naraynan et al., 2010) e, por fim, v) com alguns créditos académicos (Naraynan et al., 2010; Bukaliya, 2012) ou então por iniciativa própria, do estudante (Bukaliya, 2012).

Existem, em termos gerais, três tipos de estágios: Curriculares, Inserção na Ordem de uma profissão e Inserção no mercado de trabalho (Correia & Carvalho, 2016). Junior, Stoeberl e Marks (2014) definem onze tipologias nas quais os estágios devem ser definidos que, ao mesmo tempo, são as variantes possíveis no que toca a estágios. São estas:

- i) Remunerado vs Não Remunerado;
- ii) Tempo Inteiro vs Tempo Parcial vs Tempo Parcial a tirar o curso;
- iii) Estágio Profissional vs Estágio Académico vs Estágio de Inserção Profissional (Ordem);
- iv) Com Créditos Académicos vs Sem Créditos Académicos;
- v) Elevados Requisitos Académicos vs Baixos Requisitos Académicos;
- vi) Estágio Conseguído com Ajuda da Universidade vs Estágio Conseguído sem Ajuda da Universidade;
- vii) Tarefas Claras e Planeadas vs Fazer o que for Preciso e Pedido, durante o estágio;
- viii) Formato de Trabalho Baseado em Projeto vs Formato de Trabalho Baseado na Profissão;
- ix) Com Orientador de Estágio ligado à Faculdade vs Sem Orientador de Estágio ligado à Faculdade;
- x) Com Orientador/Supervisor de Estágio ligado à Empresa vs Sem Orientador/Supervisor de Estágio ligado à Empresa;

xi) Com Perspectiva de Trabalho a Tempo Inteiro vs Sem Perspectiva de Trabalho a Tempo Inteiro, depois do estágio.

Os estágios têm então características do modelo Mestre/Aprendiz pois utilizam modelos de aprendizagem que relaciona a educação do Estagiário/Aprendiz e o conhecimento os Trabalhadores/Supervisor/Mestre (Virolainen, Stenström & Kantola, 2011, referindo Fuller e Unwin (2010)).

O estágio usa, então, princípios gerais utilizando experiências pessoais para potenciar aprendizagens (Burke & Carton, 2013). Assim, o estágio pode ser visto como Aprendizagem Experimental onde é controlada a aprendizagem do estudante que receberá um crédito enquanto está empregado numa organização (Burke & Carton, 2013).

Depreende-se com o acima exposto que o estágio deve ser usado como instrumento de desenvolvimento de competências e aumento de aprendizagens através da experiência prática numa organização. Assim, o presente estudo rege-se pela definição “*desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho... tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ...*” (Ficha Síntese: Estágios Emprego, 2016, pag. 1).

Para a classificação enquanto estágio, o Departamento de Trabalho Norte-Americano criou uma *checklist* que permite distinguir se se trata de um estágio ou de um emprego e, assim, com direito a ordenado (Smith & Harris, 2002; Keiser, Joseph & Reis, 2013; Budd, 2015). A *checklist* é composta por seis afirmações (Smith & Harris, 2002; Keiser et al., 2013; Budd, 2015):

1. O estágio, mesmo que inclua operação na empresa, é semelhante a uma formação dada num ambiente educacional.

Esta componente educacional prevê que durante o período de estágio exista tempo de formação, em ambiente organizacional, e interligado com o programa educacional da instituição de ensino que o estagiário faz parte, ou seja, o Supervisor deve garantir que o estágio está estruturado academicamente, onde existe espaço para que exercícios académicos se sobreponham ao estágio (Keiser et al., 2013). Deve

também garantir que a própria empresa tem formação que desenvolve competências uteis para diversos aspetos da profissão, mesmo que fora da organização (Keiser et al., 2013).

Um estagiário é visto como empregado se, por exemplo, este desempenha funções rotineiras (Smith & Harris, 2002).

2. A Experiência de Estágio é para benefício do Estagiário.

O estágio deve ser benéfico para o estudante (o fato de existir aumento de rede de contactos não deve ser apenas o único), este deve ter benefícios que não estarão ao dispor de um empregado contratado (como formação e educação) e a organização poderá ser menos eficiente se for para oferecer oportunidades benéficas ao estagiário (Keiser et al., 2013).

Qualquer benefício que seja para a organização deverá ser acidental (Smith & Harris, 2002). Se, durante o estágio, houver uma formação contínua que desenvolva as competências do estagiário, que ele possa usar independentemente onde acabe por trabalhar, então o estagiário é um estagiário. Se, pelo contrário, o estagiário desempenha funções críticas e rotineiras então é um trabalhador (Smith & Harris, 2002).

3. O estagiário não deverá substituir empregados regulares, mas trabalha sob supervisão apertada dos empregados, já, existentes.

Nem deve ser considerado como um aumento de staff (Keiser et al., 2013). Se na ausência do estagiário o trabalho dele tiver que ser desempenhado por um empregado regular, principalmente se for fora de horas, então o estagiário é um empregado (Keiser et al., 2013).

4. O empregador não pode ter vantagem imediata das atividades do estagiário e, por vezes, as operações da organização podem ser impedidas.

Se um estagiário desempenha tarefas rotineiras, de copiar, organizar ficheiros, faz recados, por exemplo, então está a beneficiar imediatamente a organização, sendo assim um empregado (Smith & Harris, 2002). O contrário acontece quando, para o

desenvolvimento das competências do estagiário, a própria empresa tem que perder produtividade (Smith & Harris, 2002).

5. O estagiário não está, necessariamente, intitulado a um emprego.

O estágio deve ficar bem definido no que toca ao período finito, do mesmo, e que este não terá um emprego no final do estágio. Por isso o empregador também não o deve tratar como um empregado em período de teste (Keiser et al., 2013).

É provável que, se o estagiário for contratado no final do estágio, ele, durante o estágio, fosse, na verdade, um trabalhador (Smith & Harris, 2002). Também se o estágio for de uma duração longa é provável que o estagiário seja um empregado (Smith & Harris, 2002).

6. O empregador e o estagiário compreendem que o estágio não está abrangido por um salário referente ao tempo que passou na empresa.

Desde o princípio, o estagiário deve perceber que não vai receber salário (Keiser et al., 2013).

Os educadores têm, assim, o desafio de assistir os estudantes de modo que os estágios contribuam para o desenvolvimento da sua carreira (Paulins, 2008).

Mas, dentro de um processo de estágio, o estagiário não é o único ator. O estágio compromete, então, três tipos de atores: i) a Instituição de ensino ii) a Empresa ou organização e iii) o Estudante, que é o Estagiário (Naraynan et al., 2010). Os mesmos autores referem que, no que toca ao objetivo de estágio alocado à transferência de conhecimento, estes atores têm objetivos e papéis diferentes. Sendo que i) a instituição de ensino é emissora do conhecimento, ii) empresa é recetora do conhecimento e iii) o Estudante é transportador do conhecimento (Naraynan et al., 2010). De referir que a Instituição de Ensino e a Organização têm, por norma, uma cultura diferente e objetivos diferentes com o estágio e que quanto mais alinhados forem mais positivos serão os resultados percebidos do estágio (Naraynan et al., 2010).

Dentro da organização onde o estagiário exerce funções são os supervisores que controlam o seu trabalho e desenvolvimento. Assim, os supervisores têm que desenhar o

estágio de modo a ir de encontro às necessidades de cada um dos seus estagiários, bem como mentorá-los (Nutefall, 2012, mencionando Claggett et al. (2002, 37)). Assim, a palavra Supervisor(es) será referência para a(s) pessoa(s) dentro da organização empregadora, normalmente um superior hierárquico, que dará apoio ao estagiário no decorrer do estágio. Contrasta com o conceito de Orientador(es), apenas, na medida em que apenas diferem das origens das tarefas que supervisionam e orientam, neste caso da universidade ou instituição de ensino.

Os Estagiários muitas vezes podem ser percecionados como empregados, pelo Departamento de Trabalho Norte-Americano, devido ao trabalho que realizam. Isto torna-se um problema para os estagiários não remunerados pois se, pelo trabalho que fazem, são considerados empregados têm direitos mínimos como, e mais especificamente, ordenado mínimo.

### **1.1.2 Pertinência, Objetivos e Papel dos Estágios**

Como descrito anteriormente os estágios têm aumentado na sua popularidade nos últimos anos (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010). Neste capítulo será dada importância à Pertinência, Objetivos e Papel dos Estágios, salientando as igualdades e as diferenças nos diversos pontos de vista.

O principal objetivo de um estágio é proporcionar uma transição, planeada, das salas de aula para o mercado de trabalho (Vélez & Giner, 2015; Rothman, 2007; Donovan & Garnett, 2006).

Os estágios são, assim, uma ponte entre o Ensino (Experiência Teórica) e o Trabalho (Experiência Prática), aumento de experiência de trabalho do estudando, onde se prevê a aplicação de conhecimento nas tarefas práticas do seu estágio (Vélez & Giner, 2015; Nutefall, 2012; Virolainen et al., 2011). Pretende, assim, Desenvolvimento de Competências e Conhecimento Interno da Profissão, que não pode ser dado numa sala de aula (D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009; Paulins, 2008). Prevê-se, também, que, com um estágio, o aluno, além da oportunidade de aplicar conhecimento teórico, tem a oportunidade de refletir sobre as suas forças, fraquezas e interesses na área profissional

(Paulins, 2008) bem como um aumento da exposição e aumento de contactos (Tepper & Holtf, 2015).

Cabe, maioritariamente, à Universidade enquadrar dentro do seu Plano Estratégico os estágios, pois nesta está o objetivo de ver os seus estudantes empregados na área de carreira profissional escolhida pelos mesmos (Silva, Lopes, Costa, Seabra, Melo, Brito & Dias, 2015). Estas, ao terem um foco mais centrado no ensino de conhecimento teórico, implementam estágios, dentro dos programas dos seus cursos, para que nenhum dos seus alunos seja enfrentado, isto é, deixado de parte, no mercado de trabalho por não ter experiência profissional (Vélez & Giner, 2015; D'Abate et al, 2009). Assim, a organização de estágios, independentemente de quem a faz e/ou proporciona, é vista como um mecanismo eficiente de encaminhamento da educação teórica à prática organizacional (Albu, Calu & Guşe, 2016; Silva, Lopes, Costa, Melo, Paiva-Dias, Brito & Seabra, 2016).

O papel de estágios, a sua relevância e o seu interesse vai variando consoante de que parte interessada, o seu setor e organização, se está a falar (Maertz Jr, Stoeberl & Marks, 2014). É assim da máxima importância a existência de um Exame do Processo de Estágio para perceber a satisfação final de cada ator (Naraynan et al., 2010) e para compreender o ponto de vista e experiências de todos os atores, tentando dar a mesma atenção a todas as visões (Virolainen et al., 2011). Por exemplo, para os estudantes um estágio pode representar a “mão na massa” necessária para lançar a sua carreira e para as empresas, que os contratam, pode ser mesmo uma forma de entrar novas ideias e sangue novo bem como uma ferramenta para seleção de candidatos (Donovan & Garnett, 2006).

Atualmente, um estágio é visto como difícil de obter e que para encontrar um trabalho remunerado é necessário realizar um ou mais estágios de modo a tornar-se mais empregável e, conseqüentemente, mais competitivo no mercado de trabalho (Shade & Jacobson, 2015). Neste sentido, é dada uma grande importância aos estágios aquando a análise de um CV (*Curriculum Vitae*), pois é pressuposto que nestes sejam desenvolvidas competências e que conhecimento da profissão sejam aumentado (Hart, 2014; Tomlinson, 2008; Virolainen et al., 2011).

Conclui-se, então, que, os estágios são utilizados como complemento à aprendizagem cognitiva (Cuyler & Hodges, 2015; Nutefall, 2012; Krapels & Ryan,1997), sem riscos e/ou custos para o empregador, e como processo de socialização precoce para as futuras funções a desempenhar nos futuros papéis da profissão, enquanto contribuem com trabalho real e produtivo (Cuyler & Hodges, 2015; Krapels & Ryan,1997).

### **1.1.3 Expectativas e Resultados**

As expectativas e motivações em relação aos estágios podem ser muitas e, principalmente, variam de ator para ator.

Facilitando a demonstração das expectativas e motivações em relação aos estágios, estas serão teoricamente exploradas no sentido da transferência de conhecimento: Universidade (emissor), Estagiário (transportador) e, finalmente, Empresa (recetor).

Quanto às expectativas e motivações da Universidade, estas passam por i) Aumentar as aprendizagens curriculares, pois os alunos tendem a valorizar mais cursos, e suas aprendizagens, com estágios do que a valorizar cursos com visitas de estudo e trabalhos de grupo (Cuyler & Hodges, 2015; D'Abate et al, 2009; Tepper & Holtf, 2015), ii) Complemento à compreensão da vida profissional, isto é, o papel profissional que a profissão tem na organização e na sociedade. Pois, cabe à universidade informar os menos informados deste papel e estas usam o estágio como instrumento informacional (Albu et al., 2016; Silva et al., 2016), iii) As universidades esperam que o estágio seja um Bom apoio à inserção no mercado de trabalho, criando benefícios aos estudantes através da criação de relações com as empresas, e que os estágios sejam uma Boa ligação entre a teoria e a prática (Albu et al., 2016; Rothman, 2007; Tepper & Holtf, 2015) e, por fim, iv) Criação de boas ligações com as organizações empresariais (Tepper & Holtf, 2015)

Quanto às expectativas e motivações do estagiário pode-se descrever que estas são i) Desenvolvimento de competências de trabalho, de relação e interpessoais (Vélez & Giner, 2015; Naraynan et al., 2010; Cook, Stokes & Parker, 2015; Allen, Quinn,

Hollingworth & Rose, 2013; Silva et al., 2015), ii) Pretendem atribuição de tarefas claras, desafiantes e significantes para a função no decorrer do estágio (Vélez & Giner, 2015; Cook et al., 2015), iii) Orientação e Supervisão com qualidade (Vélez & Giner, 2015), iv) Boa Relação com supervisores e orientadores (Vélez & Giner, 2015), v) Feedback frequente do supervisor e orientador (Vélez & Giner, 2015), vi) Formação ao nível da tecnologia (Vélez & Giner, 2015), vii) Aumento da competitividade no mercado de trabalho (Holyoak, 2013; Vélez & Giner, 2015; Naraynan et al., 2010; Cook et al., 2015; Smith, Smith & Caddell, 2015; O'Connor & Bodicoat, 2016; Tomlinson, 2008; Tepper & Holtf, 2015), viii) que a Aprendizagem em local de trabalho seja diferente de numa sala de aula, sobre a profissão (Naraynan et al., 2010; D'Abate et al, 2009; Rothman & Sisman, 2016; Silva et al., 2015) e, concluindo, ix) seja fator de Incremento de salários (Vélez & Giner, 2015; Holyoak, 2013).

Por fim, as expectativas e motivações das Empresas prendem-se com i) Desenvolvimento das competências de trabalho, de relação e interpessoais dos estagiários (Vélez & Giner, 2015; Knouse & Fontenot, 2008), ii) esperam, ainda, que os estágios sejam uma Ajuda na contratação dos estagiários, com poucos riscos, a tempo inteiro (Vélez & Giner, 2015; D'Abate et al, 2009 (referindo Gabris & Mitchell (1989) Gault et al. (2000), Hurst (2008)); Tepper & Holtf, 2015; Silva et al., 2015), iii) esperam, e valorizam, estagiários com uma Atitude positiva e responsável, de profissionalismo, com competências de comunicação, entusiasmo e participação no decorrer do estágio (Vélez & Giner, 2015; Cook et al., 2015), iv) Novas visões e perspectivas, sobre o negócio, tarefas e profissão (Sapp & Zhang, 2009 (referindo Tovey (2001)); Tepper & Holtf, 2015), v) diminuição de custos em recursos humanos (Hart, 2014; Sapp & Zhang, 2009; Silva et al., 2015), tentando-se focar apenas no desenvolvimento de competências (Cook et al., 2015), vi) criação da ideia de solidariedade e responsabilidade social junto das partes interessadas (Smith et al., 2015; Silva et al., 2015) e, finalmente, vii) melhoramento de relações com instituições de ensino para que possa escolher os melhores candidatos (Smith et al., 2015; Tepper & Holtf, 2015; Silva et al., 2015).

Concluindo, infere-se, principalmente, que os três atores i) Aumento de conhecimentos da profissão e desenvolvimento de competências; ii) Querem ligação

entre teoria e prática; iii) Instituições querem melhorar ou aumentar as relações; e iv) Querem que o estágio traga ao estagiário mais oportunidades de emprego.

Os benefícios dos estágios, para as diferentes partes interessadas, são, provavelmente, o maior foco de pesquisa. Alias é pensado que os estágios beneficiam, até, a comunidade local (Sapp & Zhang, 2009 (referenciando Brady, 2007; Hayhoe, 1998; Roever, 2000) ; Rothman, 2007). Neste capítulo serão apresentados alguns dos benefícios apresentados na literatura para cada um dos atores num processo de estágio.

Os Benefícios dos Estágios para as Universidades são, talvez, os menos falados. Mesmo assim, prevê-se benefícios como:

i) Preenchimento da aprendizagem numa vertente mais experimental e vocacional (Maertz Jr et al., 2014),

ii) Avaliação formal para uma melhor acreditação da instituição (Maertz Jr et al., 2014) assim como aumento de credibilidade (Cook et al., 2015),

iii) Auxílio na modelação dos conteúdos programáticos para melhor espelhar o mercado de trabalho (Maertz Jr et al., 2014; Sapp & Zhang, 2009 (Referenciando Gordon (2002), Spigelman & Grobman (2006)); Silva et al., 2015),

iv) Melhorar relações com empresas de modo a recrutar novos alunos (Maertz Jr et al., 2014; Vélez & Giner, 2015; Albu et al., 2016; Bukaliya, 2012 (referindo English e Koeppen (1993)); Cook et al., 2015; Silva et al., 2015 (referindo Toncar e Cudmore (2000))). Ainda de acrescentar que o estreitamento da relação com o mundo empresarial pode ainda trazer benefícios como a angariação de mais fundos (Vélez & Giner, 2015) ou, até mesmo, aumento de propinas por ser um estágio ligado à faculdade (Rothman, 2007);

v) Aumento de atração de estudantes, quer seja por ter ligação a certas empresas ou por ter estágios, independentemente das ligações empresariais (Cook et al., 2015 (referindo Weible (2010)); Silva et al., 2015).

Dentro dos três atores são os Benefícios dos Estágios para os Estagiários que são os mais falados mas não os que apresentam mais benefícios. Seguidamente serão apresentados:

i) Exposição a técnicas e problemas, inexistentes em sala de aula, devido à exposição a um ambiente de trabalho menos académico (Albu et al., 2016; Maertz Jr et al., 2014; Cook et al., 2015);

ii) Consolidação de conhecimentos, lecionados na universidade, e aumento de motivação para estudar, levando a um maior desenvolvimento académico (Albu et al., 2016; Vélez & Giner, 2015; Bukaliya, 2012; Cook et al., 2015; Smith et al., 2015; Sapp & Zhang, 2009 (referenciando Allen, Mims, Roberts, Kim, & Ryu (2006), Knouse, Tanner, & Harris (1999) e Little (1993));

iii) Maior capacidade de gestão de carreira, pois o estagiário passa a ter um maior entendimento do seu, presumível, futuro papel na organização ou indústria, bem como a criação de novos contactos (Albu et al., 2016; Bukaliya, 2012; Cook et al., 2015; Smith et al., 2015; Silva et al., 2015). Os estagiários têm a oportunidade de conhecer as carreiras dentro da profissão desejada, descobrir preferências e desenvolver vocações e expectativas (Rothman & Sisman, 2016; Maertz Jr et al., 2014; Knouse & Fontenot, 2008). Conseguem assim descobrir mais cedo o que querem ou não querem fazer (Rothman & Sisman, 2016; Smith et al., 2015). Quem estagia desenvolve expectativas mais realistas e tem menor probabilidade de sofrer choques de realidade (Vélez & Giner, 2015; Silva et al., 2015);

iv) Desenvolvimento de competências, como a aplicação de conhecimento teórico (competências técnicas, comunicação e resolução de problemas) e trabalho em equipa (competências pessoais) (Albu et al., 2016; Maertz Jr et al., 2014; Vélez & Giner, 2015; Bukaliya, 2012; Cook et al., 2015 (referindo Knemeyer & Murphy (2001)); Smith et al., 2015) bem como autoconfiança e autoestima (Bukaliya, 2012; Silva et al., 2015);

v) Aumento da Competitividade no mercado de trabalho, isto é, mais oportunidades de emprego, mais salário, mais satisfação com o trabalho (Vélez & Giner, 2015; Cook et al., 2015 (referindo Gauldt, Redington e Schlagar (2000)); D'Abate et al, 2009

(referindo National Association of Colleges and Employers (2004, 2005)); Knouse & Fontenot, 2008 (referindo Gault et al. (2000) e Taylor (1988)); Paulins, 2008; Smith et al., 2015) e, até, encontrar emprego mais rápido (Sapp & Zhang, 2009 (referenciando Allen et al., 2006, p. 46); Knouse & Fontenot, 2008, referindo Callanan & Benzing (2004), Gault, Redington, & Schlager (2000) e Taylor (1988)).

Por fim, com um estágio pressupõem-se que a comunidade acolhedora, também, aprenda e beneficie do estágio, onde as relações têm um papel de aquisição de conhecimento (Holyoak, 2013; Rothman, 2007). Assim, os benefícios dos estágios para as Empresas incluem:

i) Desenvolvimento de competências, de possíveis novos colaboradores, a custos baixos (Albu et al., 2016);

ii) Redução dos custos de processos de recrutamento e seleção e/ou formação, pois o empregador tem a oportunidade de ver o potencial dos estagiários (Albu et al., 2016; Maertz Jr et al., 2014; Naraynan et al., 2010; Vélez & Giner, 2015; Cook et al., 2015; Smith et al., 2015 (referindo Paisey e Paisey (2010)); Silva et al., 2015, referindo Callanan e Benzing (2007)).

iii) Alocação de tarefas menos importantes aos estagiários, deixando as tarefas mais importantes para os contratados (Maertz Jr et al., 2014; Naraynan et al., 2010; Rothman, 2007; Smith et al., 2015, referindo Forum of Private Business (2011)) ou até mesmo ajudar em tarefas que não estão a ser realizadas por falta de staff (Smith et al., 2015; Silva et al., 2015, referindo Forum of Private Business (2011));

iv) Publicidade na rede de contactos do estagiário, aquando a exposição da sua experiência na empresa (Maertz Jr et al., 2014);

v) Se o estagiário for contratado, a empresa poupará em processos de socialização e desenho de trabalho pois já saberá de antemão as suas características principais, colocando-o na área mais apropriada (Maertz Jr et al., 2014);

vi) Um estagiário contratado Contribui mais rapidamente para a organização que ou contratado externo (Maertz Jr et al., 2014);

vii) Uma nova visão, “mais fresca”, positividade, e novas ideias e perspectivas, por parte do estagiário (Maertz Jr et al., 2014; Vélez & Giner, 2015; Naraynan et al., 2010; Bukaliya, 2012; Smith et al., 2015 (referindo Paisey e Paisey (2010))), ajudando na criação ou manutenção de uma organização aprendente (Smith et al., 2015),

viii) Estagiários contratados apresentam maiores níveis de lealdade e menor rotação que os seus pares (Maertz Jr et al., 2014),

ix) Com os estágios, a empresa tem uma fonte de trabalho qualificada e barata (Vélez & Giner, 2015; Bukaliya, 2012 (referindo Rothman (2007) e Cannon & Arnold (1998))); Cook et al., 2015; Smith et al., 2015) e

x) Aumento e/ou Estreitamento de relações com instituições de ensino (Vélez & Giner, 2015).

Contudo, existem diferenças significativas no que toca às percepções finais de eficiência dos estágios entre estudantes e empregadores (Naraynan et al., 2010). Isto pode dever-se ao fato de que o estudante não foi bem orientado e/ou supervisionado, ou seja, o supervisor pode temer que a sua própria função, na organização, está posta em causa e, assim, pode ser ele o principal entrave na aprendizagem do estudante (Holyoak, 2013). A acrescentar a esta discrepância de avaliações de percepção, pode estar em causa uma avaliação mais negativa por parte do estudante quando a possibilidade de ficar na organização é menor (Vélez & Giner, 2015). Estes problemas podem ser resolvidos mesmo no início: durante o processo de recrutamento e seleção do estagiário (Holyoak, 2013). Aqui deve tentar-se alinhar as características do estagiário e orientador, bem como apenas abrir programas de estágio quando há uma necessidade de mão de obra, o que faz com que o estágio seja para formação e/ou como um período experimental do novo empregado (Holyoak, 2013).

Para finalizar este capítulo fica a noção de que a Satisfação dos Estudantes é resultado de três variáveis: i) Feedback ao longo do projeto (Naraynan et al., 2010), ii) Papel do Orientador, da faculdade (Naraynan et al., 2010) e iii) Aprendizagem do estudante (Naraynan et al., 2010) e que iv) para se aumentar a satisfação, o empregador pode utilizar estratégias de aumento de satisfação de empregados, também, nos

estagiários (D'Abate et al, 2009). Isto para que ocorra melhor desenvolvimento do estudante, resultando num melhor *outcome* para a organização, mais compromisso e menos absentismo (D'Abate et al, 2009).

As empresas estão cientes da dificuldade de providenciar um bom estágio e dos seus custos, como seguros, compensação, entre outros. (Cook et al., 2015). Este ponto não tem sido alvo de muita preocupação na literatura. Mesmo assim será brevemente apresentado de modo a consciencializar sobre o tema.

No estudo de Maertz Jr, Stoeberl e Marks (2014) foi possível identificar custo para todos os atores no processo de estágio:

- Custos de Estágio para a Empresa

Estes estão pouco ligados com os custos de pagamento remuneratório aos estagiários mas, sim, mais ligados à alocação de recursos humanos a planear os estágios e a supervisionar e avaliar os estagiários e programas.

- Custos de Estágio para o Estagiário

Estes costumam ser mínimos mas até mesmo o mínimo pode ser significativo quando o estagiário está ligado a um programa de estágio com poucas ou nenhuma expectativa alcançadas, isto é, o custo para o estagiário é tanto maior como quanto maior for o trabalho, de estágio, rotineiro, pouco desafiante, disperso, com tarefas irrelevantes e com pouco conteúdo de aprendizagem.

- Custos de Estágio para a Universidade

Relacionados com custos administrativos e orientação de alunos-estagiários, quando estes se diferenciam dos administrativos e orientação de alunos-não estagiários.

#### **1.1.4 Determinantes de Sucesso de Estágio**

Existem Práticas ou Acontecimentos que potenciam os estágios e Pontos a Melhorar no que toca a esta matéria.

Embora a sobrecarga de alunos esteja a dificultar a passagem para o mercado de trabalho (Allen et al., 2013), o estágio é uma experiência única para ambas as partes, estudantes e empresas (Rothman, 2007). É uma ferramenta de impacto na vida académica do estagiário (Cook et al., 2015) mas que, principalmente, pode tornar os estudantes mais competitivos no mercado de trabalho, desenvolvendo as competências desejadas (ex.: Pensamento Crítico, Comunicação), pois dão a experiência tão procurada pelos empregadores e providenciam com problemas éticos da profissão, que se consegue dar em sala de aula (Knouse & Fontenot, 2008).

O estágio chega ao seu potencial máximo quando o estagiário desenvolve as competências-chave da profissão, quando o estágio foi essencial para suavizar a transição do estagiário para o mercado de trabalho e quando o estágio amplia a rede de contactos do estagiário (Holyoak, 2013). A empresa terá imensos benefícios quando os empregados se virem a eles próprios como mentores, podendo, assim, tirar o melhor partido das oportunidades que vão aparecendo (Rothman, 2007; Knouse & Fontenot, 2008). Se uma empresa tem preocupações sobre ter um compromisso que envolva o desenvolvimento global do estagiário não deverá abrir programa de estágios (Rothman, 2007).

Mas existem ainda entraves à potencialização dos estágios como:

i) Distribuição diferenciada de tarefas, discriminadas pelo sexo (Shade & Jacobson, 2015; Allen et al., 2013), e saída prematura do estágio, devido a sensação de perda de tempo (Shade & Jacobson, 2015);

ii) Acusação para com, algumas, empresas empregadoras por poderem estar a conseguir o mesmo trabalho a baixo custo, não assegurando o desenvolvimento dos estagiários (muito por causa dos supervisores sentirem que os seus postos de trabalho estão em risco) (Holyoak, 2013; Shade & Jacobson, 2015; Bukaliya, 2012);

iii) Sensação de expectativas não atingidas, frustração e acomodação dos estagiários por falta de benefícios percebidos (Naraynan et al., 2010; Allen et al., 2013);

iv) Discriminação por parte dos empregadores a estudantes de grupos menos representativos (Allen et al., 2013);

v) Tarefas Rotineiras, Dispersas, sem interesse e de longas horas, são Não Remunerados e com pouca ou nenhuma Formação e raramente levam a Emprego Fixo (Maertz Jr et al., 2014; Tepper & Holtf, 2015);

vi) Falta de percepção dos estudantes para o Complemento à Aprendizagem que é o estágio, utilizando-o apenas como forma de se tornarem mais competitivos (Rothman, 2007; Smith et al., 2015; Cook et al., 2015). Isto pode acontecer devido ao fato de muitos potenciais orientadores acreditarem que o seu trabalho não é tão bem recompensado e por isso desviarem parte da sua atenção para outras tarefas como publicação de artigos (Maertz Jr et al., 2014);

vii) Falta de Iniciativa por parte dos estagiários (Sapp & Zhang, 2009) e de Planificação por parte das universidades e/ou empresas, muito devido à natureza temporária dos estágios (D'Abate et al, 2009).

Práticas pontenciadoras do estágio são:

i) Interação entre Estagiário, Orientador e Supervisor. É essencial que os estudantes tenham uma boa atitude e respeito mutuo perante o estágio nas organizações, como estas acolhem os estudantes e se relacionem bem, em conjunto com as organizações emissoras, as universidades (Albu et al., 2016; Rothman, 2007; Cook et al., 2015; Nutefall, 2012). Os supervisores e orientadores deveram providenciar feedback durante o processo (Rothman, 2007; Knouse & Fontenot, 2008; Burke & Carton, 2013; Nutefall, 2012; Paulins, 2008), assim como uma avaliação, mensurável, final de modo a que exista uma reflexão das aprendizagens adquiridas pelas partes interessadas (Burke & Carton, 2013; Paulins, 2008);

ii) Existência de um Aconselhamento Profissional de modo a ajudar, o estagiário, a potenciar os seus benefícios (Albu et al., 2016);

iii) Os estagiários devem usar o estágio como ferramenta de auto-conhecimento e alerta (Albu et al., 2016; Cook et al., 2015; Nutefall, 2012);

iv) O estágio deverá contemplar as mais diversas, nucleares e desafiantes tarefas da profissão (Albu et al., 2016; D'Abate et al, 2009; Rothman, 2007; Knouse & Fontenot, 2008; Paulins, 2008), com um período de tempo razoável para completá-las (Rothman, 2007);

v) Estandarização do programa de estágio, para aumentar credibilidade (Naraynan et al., 2010), onde devem ser definidas com clareza as expectativas (ex.: Remuneração, Horário de Trabalho) e tarefas, logo de início do recrutamento para o estágio (Rothman, 2007; Knouse & Fontenot, 2008; Allen et al., 2013; Cook et al., 2015; Nutefall, 2012). Embora grande parte seja estandardizado, deve ser discutido quais são os conhecimentos e experiência dos estagiários para que seja desenvolvido, em conjunto com o estagiário, um estágio que vá que encontro às necessidades (D'Abate et al, 2009; Knouse & Fontenot, 2008; Nutefall, 2012), em que os empregadores podem usar obrigações aos estagiários para retê-los na empresa (Hurst, Good & Gardner, 2012).

vi) Financiamento e Promoção de Estágios por parte da universidade (Smith et al., 2015; Allen et al., 2013) ou instituição de ensino secundário (Cook et al., 2015). Esta promoção deverá acontecer logo no secundário, de modo a que o estudante faça escolhas mais informadas, e tendo em conta a trajetória académica ou de carreira do aluno, e não apenas a média de curso (Cook et al., 2015).

vii) As instituições de ensino têm que ter um papel ativo nos estágios de modo a que os estudantes consigam perceber melhor onde a teoria se encaixa nas tarefas da profissão (através de diários, relatórios ou projetos académicos relacionados com os estágios) (Rothman, 2007; Cook et al., 2015; Knouse & Fontenot, 2008; Naraynan et al., 2010). As organizações que ministram os estágios devem providenciar um ambiente recompensador para o estagiário (Cook et al., 2015; Rothman, 2007), não devendo tratá-los como empregados a tempo parcial pois só vai prejudicar os níveis de satisfação e significância (Rothman, 2007). Os estudantes também deverão estar recetivos a receber *feedback* e formação (Nutefall, 2012; Cook et al., 2015).

Mesmo assim existe, em geral, uma avaliação positiva dos estágios (Cook et al., 2015; Vélez & Giner, 2015), onde é valorizado, pelos estagiários, o aspecto de

crescimento que muitos sentem (Vélez & Giner, 2015). Para os estagiários e empregadores existem pontos a melhorar como a i) necessidade dos estágios irem de encontro às expectativas dos estudantes (principalmente nas oportunidades de desenvolver as suas carreiras na organização onde estagiaram) (Vélez & Giner, 2015), ii) perspectiva de que os estudantes não têm as suas competências bem desenvolvidas (Vélez & Giner, 2015), iii) no que toca a iniciativa, atitude positiva, competências de escrita e orais e preparação para o trabalho estas são áreas que os empregadores sentem que os estudantes precisam melhorar (Vélez & Giner, 2015; Jackling & Natoli, 2015; Cook et al., 2015).

Conclui-se este capítulo com recomendações dos estagiários para os empregadores melhorarem os estágios, embora os estágios sejam uma experiência positiva no que toca à aprendizagem, os estágios deviam pagos, com crédito académico e com supervisão e orientação por parte da empresa e instituição de ensino (Cook et al., 2015). Os mesmos aconselham que deve haver um plano, mais definido, de estágio, com tarefas bem agendadas, mais específicas mas em várias áreas da profissão, claras, de qualidade e desafiantes e mais contacto com os supervisores e, possíveis, clientes (Rothman, 2007).

Em seguida serão apresentadas variáveis que, ao existirem no decorrer de um estágio, podem prever a avaliação positiva da eficácia dum estágio, chamados de Preditores de Eficácia. Mais uma vez, foram encontrados preditores para cada um dos atores.

- Preditores de Eficácia ligados à organização empregadora

Estes preditores, que estão ligados ao desempenho dos empregadores, passam i) pela Qualidade do *mentoring* (Vélez & Giner, 2015), ii) alocação, aos estagiários, de tarefas desafiantes (Vélez & Giner, 2015), iii) Feedback regular ((Vélez & Giner, 2015); (Naraynan et al., 2010)), iv) Autonomia do estagiário durante o estágio (Vélez & Giner, 2015), v) Boa comunicação entre as duas organizações (Naraynan et al., 2010) e vi) Bom envolvimento do supervisor (Naraynan et al., 2010).

- Preditores de Eficácia ligados ao estagiário

Junto dos estagiários podemos encontrar preditores como i) Compromisso, Motivação e Esforço em relação ao estágio (Naraynan et al., 2010) e ii) Atitude Positiva (Vélez & Giner, 2015).

- Preditores de Eficácia ligados à instituição de ensino

Por fim, os preditores de eficácia vinculados à Instituição de Ensino são i) Boa Comunicação entre as Organizações (Naraynan et al., 2010), ii) Atribuição de actividades ligadas ao estágio (sendo que as mais importantes são diário, relatório e portfólio) (Cuyler & Hodges, 2015; Vélez & Giner, 2015) e iii) os orientadores devem ser Dedicados e Estabelecer Pré-requisitos apropriados (Vélez & Giner, 2015).

Naraynan, Olk e Fukami (2010) esquematizam os preditores de eficácia. O seu modelo foi resumido na Figura 1.

Os antecedentes mais significativos são a Seleção do Orientador e Foco no âmbito do projeto (Naraynan et al., 2010).

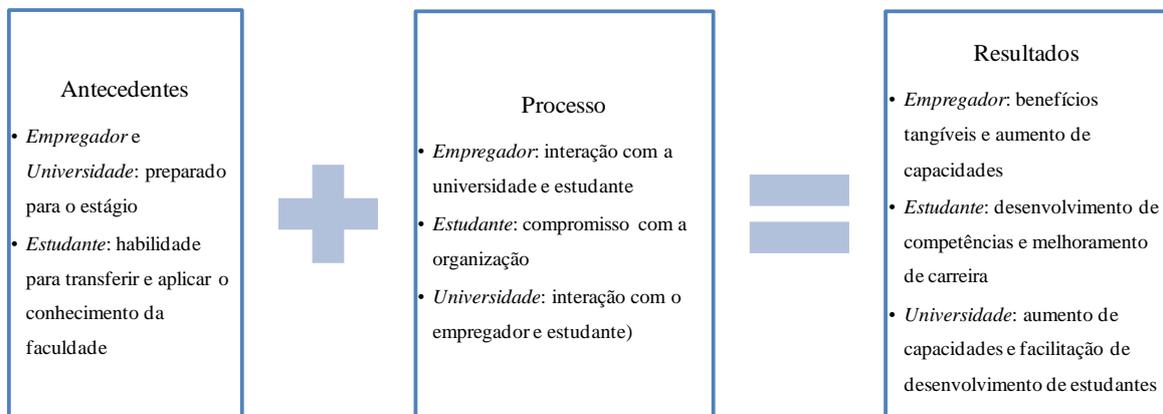


Figura 1. Preditores de eficácia, adaptado de Naraynan, Olk e Fukami (2010).

Concluindo, para melhor eficácia deve i) haver boa relação entre as duas instituições, ii) Preparação para o estágio pela entidade empregadora, iii) Preparação do aluno para interpretar e transferir conhecimento (Naraynan et al., 2010).

## **1.2 Importância da remuneração**

Em Portugal a remuneração é ainda tabu nas conversas do quotidiano. Será sobre a importância de remuneração que se prenderá este estudo de modo a tentar perceber se os benefícios de estagiários não remunerados são equiparados aos de estagiários remunerados.

Os Estágios Não-Remunerados têm vindo a aumentar nos últimos anos, estimando-se, mesmo, que um quarto dos estágios sejam não remunerados (Shade & Jacobson, 2015; Burke & Carton, 2013), especialmente em pequenas empresas (Durrant, 2013). Será que é justo uma empresa pedir a uma pessoa que faça todo o trabalho, por qualquer tipo de tempo, a troco de nada (Tepper & Holtf, 2015)? E é devido a este fator que o presente estudo está a ser realizado. Neste capítulo será, então, apresentado aquilo que é atualmente a literatura neste campo.

As empresas, em períodos menos bons de economia e de muita oferta de mão de obra qualificada, apresentam grande poder pois muitos estagiários querem ter a experiência profissional que muitos empregadores apreciam e, os candidatos a estes estágios, sabem que se recusarem outro par virá aceitar o posto (Durrant, 2013; Shade & Jacobson, 2015; Percival & Hesmondhalgh, 2015; Tepper & Holtf, 2015). O que acaba por acontecer aos estagiários é sentimentos de frustração resultado da aceitação de muitos estágios não remunerados alinhavados com muitos anos de estudo e, ainda assim, terem que aceitar mais estágios não remunerados, por vezes resignando-se, de modo a tornarem-se mais empregáveis (Shade & Jacobson, 2015; Percival & Hesmondhalgh, 2015). Contudo, tem sido concluído que existe demonstração de sinais de coletivismos por parte dos colaboradores, das empresas que providenciam os estágios, motivados pela possibilidade do seu posto de trabalho ser substituído por estagiários não remunerados (Percival & Hesmondhalgh, 2015). Ainda assim, o mesmo estudo, conclui que existe, pela parte dos mesmos trabalhadores, atos de solidariedade e altruísmo para com a justiça de estagiários não remunerados (Percival & Hesmondhalgh, 2015).

As pessoas tendem a sujeitar-se a estágios não remunerados para que, no futuro, consigam arranjar mais facilmente trabalho, na área profissional, pago, ganhar contactos

ou apenas acrescentar uma linha no seu *curriculum* (Shade & Jacobson, 2015; Smith & Harris, 2002). Os estagiários não remunerados têm a perceção de que quem ganhou mais com o estágio foram eles mesmos pois tiveram a sorte de estagiar (Shade & Jacobson, 2015). Mesmo que os estágios não remunerados não aumentem a segurança de arranjar um emprego a tempo inteiro pago (Cuyler & Hodges, 2015; Burke & Carton, 2013; Cuyler & Hodges, 2015).

Muitos estagiários, devido à profissão que querem, são obrigados a ser explorados nesta forma de trabalhado (Percival & Hesmondhalgh, 2015 (referindo Ross (2000)); Durrant, 2013). Em alguns setores é normal haver estágios não remunerados (como, por exemplo, empresas de advocacia, finanças e indústrias criativas) enquanto que noutros não são tão comuns (como em áreas tecnológicas) (Smith et al., 2015; Allen et al., 2013; O'Connor & Bodicoat, 2016; Percival & Hesmondhalgh, 2015). A pergunta que se deve fazer é Quem aceita este tipo de estágios? (Allen et al., 2013). Os estágios não remunerados são aceites, normalmente, por pessoas i) oriundas de classes sociais mais altas, ii) pessoas pertencentes à minoria não visível: sexo feminino e/ou iii) estudantes de classes mais baixas com um emprego adicional, para ganhar rendimento (Shade & Jacobson, 2015).

Ainda que, o perfil de pessoas a entrar no ensino superior, com backgrounds diferentes, esteja a mudar, as desigualdades, depois dessa entrada (como a aceitação deste tipo de estágios) mantêm-se, bem como desigualdades de salários e demora em encontrar trabalho fixo na área pretendida (Allen et al., 2013, referindo Keane (2011) e Thomas 2005)). Assim, para diminuir esta desvantagem, algumas pessoas de classes mais baixas trabalham, estudam e estagiam o que faz com que trabalhem muitas horas semanais (Shade & Jacobson, 2015). Isto levanta ainda um problema ainda maior: cria uma situação de trabalho qualificado mas não remunerado e trabalho não qualificado mas remunerado (Shade & Jacobson, 2015). Deve ser discutido como, para se manterem competitivos no mercado em relação aos seus pares da classe média, vivem os trabalhadores-estudantes (Allen et al., 2013).

O suporte financeiro é essencial no período de estágio não remunerado e é uma das variáveis mais faladas. O suporte financeiro parental é uma das condicionantes que

leva os estudantes a aceitarem os estágios, ou seja, desde apenas viver em casa ao apoio financeiro total por parte dos pais é possível alguns alunos darem-se ao luxo de aceitar um estágio não remunerado e/ou pagar propinas extra (Shade & Jacobson, 2015; Durrant, 2013; Allen et al., 2013; Tepper & Holtf, 2015). Ainda na vertente de que a maioria dos estagiários não remunerados são de classes mais altas, inserem-se aqueles que, por serem de classe mais baixa, logo com menos rendimentos, tiveram que pedir um empréstimo para pagar os estudos, tornando impensável, para estes alunos, aceitar um estágio não remunerado (Shade & Jacobson, 2015). Muitos destes chegam a sair da sua área de profissional (Shade & Jacobson, 2015). Estagiários pagos afirmam que não só lhes era impossível aceitar de outra forma como também o facto de serem pagos fez com que fossem mais valorizados e competitivos (Smith et al., 2015).

Tendo como fato que apenas alguns alunos conseguem “comprar” estágios não remunerados, as instituições de ensino deverão ter o cuidado no momento de promoção destes estágios (Smith et al., 2015, referindo City Internships (2014)). Devem ainda, juntamente com a empresa empregadora, harmonizar uma compensação para o estagiário e esta não deverá ser apenas no formato de créditos académicos (Cuyler & Hodges, 2015).

Grande parte dos estagiários afirma que o fato de não serem pagos faz com que o seu trabalho seja menos valorizado mas não torna a experiência menos impactante (Smith et al., 2015). Dizem ainda que deviam ser pagos pelo trabalho que fazem (Smith et al., 2015; Cuyler & Hodges, 2015). Os que foram pagos dizem que, se não fossem pagos, davam menos tempo de compromisso ao estágio (Smith et al., 2015). Mesmo assim preferem estagiar por experiência do que não estagiar de todo (Cuyler & Hodges, 2015). Os empregadores de estágio remunerados pagam para melhorar a atitude profissional e percepção de valor dos estagiários (Smith et al., 2015).

Como vimos anteriormente, tem existido a preocupação de reclassificar alguns estagiários, isto é, devido ao aumento de estágios não remunerados começou a haver a ansiedade em perceber se o que estes estagiários faziam classificava-os como trabalhadores e, assim, terem direito a um salário mínimo (Durrant, 2013). Sendo assim deve haver uma observação tendo em conta os Padrões Estandardizados de Trabalho

Justo (livremente traduzido de: Fair Labor Standards Act (FLSA)) (Maertz Jr et al., 2014) pois, muitas das tarefas (ex.: responsabilidade por um projeto, ajuda a colegas entre outras) de estágios não remunerados estavam, anteriormente, alocados a trabalhadores pagos (Shade & Jacobson, 2015; Smith et al., 2015). Deverá, depois de realizar a *checklist*, existir um documento onde refere o estagiário como estagiário e não como um trabalhador, bem como uma lista de competências que o empregador prevê que sejam desenvolvidas no final do estágio (Tepper & Holtf, 2015). Para evitar uma má classificação, as empresas deverão sempre pagar pelo menos o salário mínimo, bem como mais 50% por cada hora extra, aos estagiários evitando queixas de estagiários antigos (Smith & Harris, 2002; Durrant, 2013). Será mais barato que um empregado normal e evita má reputação neste campo (Smith & Harris, 2002).

Os aspetos negativos dos estágios não remunerados passam por i) Detrimento financeira dos estagiários (Durrant, 2013), ii) Diminuem a recuperação da economia, pois não contribuem, para o seu aumento (Hart, 2014), iii) Aumento do nível de desemprego, pois ao aceitarem estes estágios, muitos, deixam/levam empregados para o desemprego (Durrant, 2013), iv) Os estagiários não contribuem para a segurança social, ou seja, não salvaguardam sua reforma (Hart, 2014), v) Benefícios discriminatórios entre as diferentes classes sócio-económicas (Durrant, 2013), vi) Aumento de problemas éticos no local de trabalho como alguns tipos de assédio (Durrant, 2013),.

Muito já se tem feito para radicar esta forma de trabalho. Em 2011 o governo inglês prometeu reprimir estágios não remunerados de modo a aumentar a mobilidade social (Allen et al., 2013 (referindo HM Government (2011))).

Respondendo à pergunta inicial, Será que é justo uma empresa pedir a uma pessoa que faça todo o trabalho, por qualquer tipo de tempo, a troco de nada (Tepper & Holtf, 2015)?: sim, é justo, desde que as empresas salvaguardem aprendizagens significantes do estagiário (Tepper & Holtf, 2015). Os empregadores deverão perguntar a si mesmos quais os benefícios ganhos pelos estagiários não remunerados (Smith et al., 2015), ou seja, este tipo de empregadores deverá focar-se na perspectiva de oferecer, aos estagiários, oportunidades de desenvolver competências e atitudes profissionais (Smith et al., 2015). As tarefas que o estagiário deverá desempenhar deverá ser apenas

de acompanhar um empregado regular, *shadowing* (Tepper & Holtf, 2015). Se por sinal os empregadores não estiverem em condições de oferecer estas condições aos seus estagiários não remunerados, isto é, focando-se nas suas necessidades e pensando somente nos benefícios dos mesmos, deverão tomar a, sensata, decisão de não realizar o estágio (Tepper & Holtf, 2015).

### **1.3 Estágios em Portugal.**

Em Portugal, os estágios, em 2016, foram alvo de atenção devido ao aumento, embora pouco, de queixas de estagiários (Correia & Carvalho, 2016). Começa a ficar enraizado na cultura portuguesa que, antes de se entrar no mercado de trabalho, tem que se passar por um estágio, ou seja, antes de se ser trabalhador tem que se ser estagiário (Correia & Carvalho, 2016). Um estudo, produzido com a participação de cursos das universidades e alunos portugueses, conclui que existe melhoria na empregabilidade dos graduados quando estes fazem estágios, ou ter experiências relacionadas com o trabalho (Silva et al., 2015).

Perante o código de trabalho português (Lei n.º 7, 2009), no artigo 275º, 1, a) estabelece-se a existência de uma remuneração mínima a trabalhadores estagiários, sendo esta uma redução de vinte por cento da remuneração mínima mensal, à data nos 557€, o que será 445,6 €.

Os estágios Curriculares têm vindo a aumentar no decorrer de reformas nos conteúdos programáticos dos cursos que as universidades portuguesas oferecem, pois coube a estas adunar-se às necessidades que o mercado de trabalho oferece, tentando, deste modo, diminuir o elevado número de desempregados recém-graduados (Silva et al., 2015, referenciando Amaral e Carvalho (2003) e Teichler (2009)). É provado ainda que cursos com estágios curriculares, especialmente aqueles que são obrigatórios e ao longo do curso, melhoram substancialmente a empregabilidade dos seus estudantes (Silva et al., 2016) e é, assim, aconselhado aos cursos que não tenham os estágios assim estruturados, ao vários ao longo do curso, que o façam (Silva et al., 2015).

Muitos profissionais, para exercer, têm que estar inscritos nas Ordens das profissões e muitas delas pedem estágios (Correia & Carvalho, 2016). Os Estágios de

Inserção na Ordem podem ser não remunerados e muitas vezes tem que ser pago uma inscrição na Ordem da profissão, que em Portugal pode ir até aos 1500€, apenas para poder começar a procurar estágio (Correia & Carvalho, 2016).

De modo a colmatar possíveis problemas financeiros de profissionais, que tentam entrar na ordem, e outros que procuram experiência profissional, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) tem sido o grande financiador de Estágios de Inserção Profissional (embora muitos possam ser da ordem e/ou curriculares) em Portugal (Correia & Carvalho, 2016).

Para o IEFP, estágio é: *“desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho... tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.”* (Ficha Síntese: Estágios Emprego, 2016: 1). Ou seja, o estagiário vai estagiar para a empresa promotora, durante nove meses, e receberá entre 1 a 1,65 (dependendo no nível de qualificação que o estagiário detém) do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) atualmente nos 419,22€, subsídio de almoço e Seguro de Acidentes de trabalho (salvo raras exceções) (Regulamento Específico: Medida Estágio Emprego, 2014). A empresa promotora seleciona um orientador, local de estágio, cria condições para desenvolver competências (etc.) e em troca paga apenas 35% do vencimento do estagiário, sendo que os restantes 65% é dado pelo IEFP (salvo raras exceções fundamentadas) (Regulamento Específico: Medida Estágio Emprego, 2014).

Aplicados os critérios, a empresa, para estagiários licenciados, mestres e doutorados, por exemplo, não chega a pagar nem metade do ordenado mínimo português (Correia & Carvalho, 2016). O que dá aso para que as empresas vivam apenas de estagiários e aproveitando-se desta nova forma de trabalho, que, por vezes, é pouco ou nada remunerada (Correia & Carvalho, 2016). Este esquema, vai contra as intenções do IEFP como pode ser visto mais acima (Ficha Síntese: Estágios Emprego, 2016). Apenas 16% dos estagiários, desde 2011, que recorrem aos apoios do IEFP ficam nas empresas, sem nenhum apoio (Correia & Carvalho, 2016). Isto pode ser um problema porque vai contra aquilo que o IEFP estabelece nas parcerias, ou seja, vai contra a cláusula de que o estagiário não pode consistir na ocupação de um posto de trabalho.

No caso dos estágios curriculares, e de entrada para a Ordem, existe a possibilidade da empresa não pagar aos estagiários, isto é, é legal não pagar aos estagiários (Correia & Carvalho, 2016). Sendo estes obrigatórios para acabar o curso ou entrar na Ordem, os estagiários continuam a pagar propinas e taxas de inscrição e manutenção dos serviços administrativos da Ordem, criando uma situação de “pagar para trabalhar” (Correia & Carvalho, 2016). São assim as universidades e Ordens Profissional que promovem esta nova forma de “escravatura”, acrescentando que muitos dos estágios são rotineiros e/ou fora da sua área profissional (Correia & Carvalho, 2016). Como dito anteriormente, deverá ser feita uma harmonização, pela parte da empresa e universidade, quanto à remuneração dos estagiários (Correia & Carvalho, 2016).

Mesmo assim os jovens continuam a estagiar, mesmo que de uma forma não remunerada, na esperança que um dia consigam um emprego fixo e estável (Correia & Carvalho, 2016).

#### 1.4 Definição do problema

Depois a revisão de literatura, é possível propor um modelo, gráfico abaixo, em torno da experiência de estágio com as diferentes variáveis que podem influenciar os seus resultados.

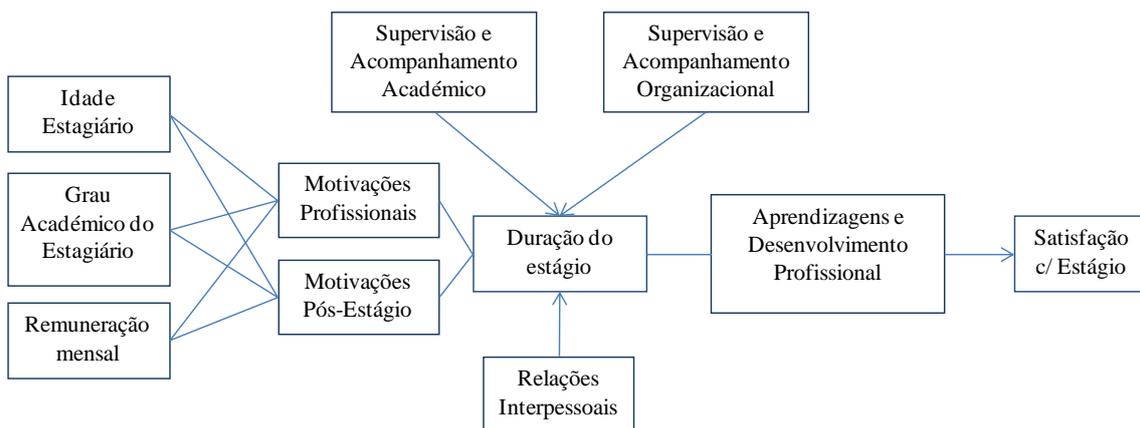


Figura 2. Modelo proposto após a revisão de literatura.

Muito pouco se tem dito em relação a diferentes aspetos na experiência de estágio nomeadamente o peso de cada uma das variáveis nas componentes finais de estágio como a Satisfação e as Aprendizagens e Desenvolvimentos.

Assim pode-se definir, com a ajuda do modelo, a problemática em estudo: Quais as variáveis, e o seu peso, que influenciam as componentes finais de estágio, nomeadamente a Satisfação com o Estágio e Aprendizagens e Desenvolvimento Profissional.

## **2 Metodologia**

Com o exposto anteriormente verifica-se a necessidade de clarificar o que afeta, realmente, a satisfação do estagiário. Bem como, perceber se a remuneração afeta a satisfação e/ou as aprendizagens do estagiário.

Assim são apresentadas as seguintes hipóteses de investigação:

- H1: Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográficas (idade, grau académico, remuneração mensal auferida, duração do estágio) e as motivações (profissionais e pós-estágio) do estagiário;
- H2: Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográficas (idade, grau académico, remuneração mensal auferida, duração do estágio) e as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais);
- H3: Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográficas (idade, grau académico, remuneração mensal auferida, duração do estágio) e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio);
- H4: Existe uma associação positiva entre as motivações (profissionais e pós-estágio) do estagiário e as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais);
- H5: Existe uma associação positiva entre as motivações (profissionais e pós-estágio) do estagiário e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio);
- H6: Existe uma associação positiva entre as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais) e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio).

- H7: Existe uma associação positiva entre as componentes Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional e Satisfação com o estágio.
- H8: Existe uma associação positiva entre duas das componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais).

Definido o problema, objetivos deste estudo e hipóteses a testar, é definido a metodologia, onde se irá abordar os instrumentos utilizados para recolher os dados, a população da amostra, e mais especificamente a amostra em estudo, e os procedimentos de recolha e análise de dados.

Para os objetivos delineados, o estudo foi preparado de forma quantitativa.

A Investigação Quantitativa, para Creswell (1993, 2003; citado por Gomes & Cesário, 2014), é definida como “*Um tipo de investigação que explica fenómenos através da recolha de dados numéricos que são depois analisados utilizando métodos com base matemática (em particular estatística)*”. Os mesmos autores citadores definiam, assim, três elementos na investigação quantitativa, sendo eles: a) Um fenómeno específico que se pretende estudar: b) Uma forma estruturada de medir esse fenómeno de forma numérica; e c) uma análise matemática a esse fenómeno (Gomes & Cesário, 2014).

## **2.1 Instrumentos**

O questionário, em formato *online*, foi o método de recolha de dados da amostra utilizado no presente estudo. Os questionários oferecem boas qualidades psicométricas (nomeadamente fidelidade e validade) quando standardizados (Ferreira & Martinez, 2008). O questionário apresenta uma grande vantagem de poder mobilizar grandes amostras de pessoas, são de fácil administração, de fácil cotação, pouco dispendiosos e pode ser respondido sem a presença do investigador, o que pode ser prejudicial pois não conseguem ser esclarecidas questões menos claras para os respondentes (Ferreira & Martinez, 2008).

O questionário visa perceber as variáveis em estudo, apresentadas no final do capítulo inicial, bem como perguntas de carácter demográfico. São estas: Satisfação com o Estágio (8 afirmações de concordância), Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional (9 afirmações de concordância), Supervisão e Acompanhamento Organizacional (6 afirmações de concordância), Supervisão e Acompanhamento Académico (5 afirmações de concordância), Relação Interpessoal (4 afirmações de concordância), Motivações Pós-Estágio (1 afirmação de concordância) e Motivação Profissional (3 afirmações de concordância). Também foi possível responder a um grupo de questões sobre a Remuneração ou Não Remuneração dos Estágios.

Cada individuo respondia dependendo do seu perfil respondia a diferentes grupos. A tabela 1 resume as secções que cada individuo respondia.

**Tabela 1 Diferentes Caminhos para Diferentes tipos de Inquiridos**

Estagiou?	Sim		x	x	
	Não		x		
Remunerado?	Sim			x	
	Não		x		
Secções	Satisfação com o estágio		x	x	
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional		x	x	
	Supervisão e acompanhamento organizacional		x	x	
	Supervisão e acompanhamento académico		x	x	
	Relação interpessoal		x	x	
	Motivação pós estágio		x	x	
	Motivação para estágio		x	x	
	Compensação		x	x	
	Para valores superiores a 445€			x	
	Para valores inferiores a 445€		x		
	Condições de Pagamento		x	x	x
	Dados Sócio-demográficos		x	x	x

## 2.2 Medidas e Variáveis

O questionário foi construído com medidas desenvolvidas e testadas por diferentes autores. Apenas algumas delas foram criadas pelo investigador com base na revisão de literatura. Após a seleção das afirmações, era pedido ao inquirido que

seleciona-se o seu grau de concordância em relação a cada uma delas, numa escala, de cinco níveis de concordância, entre “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”.

No anexo A é apresentado os diferentes autores associados às medidas utilizadas para as variáveis em estudo.

### **2.3 População e Amostra**

A população alvo era caracterizada por qualquer indivíduo que tenha feito estágio. Para aceder à recolha da amostra, identificou-se alguns indivíduos da população de interesse, sendo estes (ex)estagiários. Estes por sua vez, além de responderem ao instrumento, são convidados a divulgar o instrumento a outros indivíduos de interesse e assim sucessivamente criando assim uma amostragem probabilística, mais especificamente, Amostragem Bola de Neve (Guerra, 2006). Complementarmente foram recolhidos dados de um grupo de indivíduos que nunca realizaram estágio.

### **2.4 Procedimento**

O questionário foi construído com o apoio da ferramenta online *Google Forms* que permite a construção online de questionários bem como o seu preenchimento. A distribuição do questionário fez-se através da rede de contactos telefónicos, *facebook* e *Instagram*. Tanto nas publicações como nas mensagens privadas era apresentado o estudo autor, duração média do questionário, a sua aplicabilidade a toda a população, sem que fosse necessário o facto de ter frequentado o estágio para participar no estudo.

O questionário esteve aberto desde 15 de Maio de 2017 a 14 de Junho de 2017. Neste período foram preenchidos 296 questionários. A figura 3 mostra a distribuição dos indivíduos em género e frequência, ou não, em um estágio.

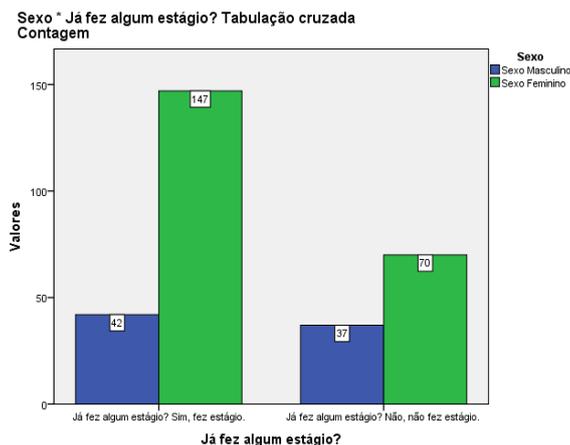


Figura 3. Distribuição dos indivíduos em gênero e frequência, ou não, em um estágio.

Para analisar os dados recolhidos foi utilizado a ferramenta de análise estatística SPSS, versão n°22.

### 3 Apresentação dos Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos na análise estatística. Apresenta-se assim a Caracterização da amostra, Análise de dados, Análise psicométrica das escalas.

#### 3.1 Caracterização da Amostra

O questionário foi respondido por 296 pessoas sendo que, dos que fizeram estágio, 42 eram do sexo masculino e 147 do sexo feminino (Anexo B). Dos que nunca tiveram uma experiência de estágio, 37 eram do sexo masculino e 70 do sexo feminino (Anexo B).

Dentro das respostas, o grau académico (Tabela 2) maioritário foi o de licenciatura, com 137 respostas, sendo que 108 eram femininos.

**Tabela 2 Sexo dos respondentes e seu Grau Académico**

Sexo	Grau Académico Concluído					Total
	Ensino Básico	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	
Masculino	1	31	29	18	0	79
Feminino	0	49	108	56	4	217
Total	1	80	137	74	4	296

A idade dos respondentes variava entre os 16 e os 58 anos, em que a média é de 26,77 anos e com um desvio padrão de 7,929 anos (Tabela 3).

**Tabela 3 Estatísticas descritivas da Idade dos Respondentes**

Intervalo	Média	Desvio Padrão
42,0	26,77	7,929

Dentro dos respondentes que realizaram estágio, a grande maioria, 60%, realizou estágio curricular. Ainda de acrescentar que 30 e 36 respondentes realizaram estágio de inserção profissional Apoiados e Não Apoiados pelo estado, respectivamente (Tabela 4).

**Tabela 4 Estatísticas descritivas do tipo de estágios realizados**

Tipo de estágio realizado	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Inserção Profissional (Apoiado pelo Estado)	30	10,1	15,9	15,9
Inserção Profissional (Não apoiado pelo Estado)	36	12,2	19,0	34,9
Entrada em Ordem Profissional	8	2,7	4,2	39,2
Curricular	115	38,9	60,8	100,0
Respondentes que realizaram estágio	189	63,9	100,0	
Respondentes que não realizaram estágio	107	36,1		
Total	296	100,0		

As áreas de estágios foram agrupadas em 6 categorias (Tabela 5) são elas:

- Artísticas: onde, dos 11 respondentes, 5 realizaram estágio curricular nesta área;
- Ciências empresariais: onde, dos 65 respondentes, 34 realizaram estágio curricular nesta área;
- Ciências exatas e engenharias: onde, dos 13 respondentes, 7 realizaram estágio de inserção profissional (não apoiado pelo estado) nesta área;

- Ciências social e humanas: onde, dos 25 respondentes, 15 realizaram estágio curricular nesta área;
- Técnico profissional: onde, dos 12 respondentes, 8 realizaram estágio curricular nesta área;
- Saúde: onde, dos 58 respondentes, 46 realizaram estágio curricular nesta área.

**Tabela 5 Tipos de Estágio realizados associados a áreas de trabalho**

Áreas de Estágio	Tipo de estágio que realizou?			Entrada em Ordem Profissional	Curricular	Total
	Inserção Profissional (Apoiado pelo Estado)	Inserção Profissional (Não apoiado pelo Estado)				
Artísticas	4	1		1	5	11
Ciências Empresariais	14	17		0	34	65
Ciências Exatas e Engenharias	1	7		1	4	13
Ciências Sociais e Humanas	5	4		1	15	25
Técnico Profissional	1	2		1	8	12
Saúde	4	4		4	46	58
Sem Resposta	1	1		0	3	5
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>36</b>		<b>8</b>	<b>115</b>	<b>189</b>

### 3.2 Análise de Psicometria das Escalas

Nesta fase serão apresentados os resultados depois da manipulação estatística.

Foi feito uma análise fatorial à totalidade dos itens (com exceção dos itens de compensação) onde se obteve 16 fatores com valor explicativos de 70,341%.

Por ajustamento ao modelo teórico, após a análise decidiu-se considerar os primeiros sete fatores, que correspondem às dimensões do modelo, correspondendo aos *Eigenvalues* de 1 com valores explicativos de 51,790 %.

A análise da matriz rodada (Anexo C) teve em conta os valores nela inseridos e se a uma afirmação estivesse alocada um valor superior a 0.5 significava que esta estava inserida na componente correspondente ao valor.

Assim, no final da análise de confiabilidade, cada componente foi composta por diversas afirmações, apresentadas na tabela seguinte (Tabela 6).

**Tabela 6 – Componentes encontradas, respetivas variâncias explicadas e afirmações**

<p><b>Primeira Componente: Satisfação com o estágio (Percentagem de Variância explicada igual a 24,335%)</b></p> <p>Considerando a minha experiência durante o estágio:</p> <p>Sentia-me entusiasmado com o meu trabalho.                  Quando acordava de amanhã, apetecia-me ir trabalhar.                  Sentia-me cheio de energia no trabalho.                  Envolvia-me no trabalho.                  Sentia-me feliz quando trabalhava intensamente.</p> <p>Quando penso no estágio que realizei:</p> <p>Estou satisfeito pelo tipo de trabalho que realizava.                  Sinto-me satisfeito, de uma forma geral.                  Gostava de ser contratado pela organização onde trabalhei.</p>
<p><b>Segunda Componente: Aprendizagem e desenvolvimento profissional (Percentagem de Variância explicada igual a 6,482%)</b></p> <p>Relativamente ao último estágio que realizei:</p> <p>Habilitou-me a tomar melhores decisões fundamentadas sobre a minha carreira profissional.                  Ajudou-me a determinar qual era o caminho profissional que queria seguir para o futuro.                  Fez-me aprender algo que nunca aprenderia na sala de aula.                  Deu-me oportunidades de reflectir sobre uma potencial carreira.                  Dadas as experiências vividas, desenvolvi as minhas competências e conhecimentos.                  Providenciou-me oportunidades para crescer enquanto pessoa.                  Permitiu aumentar os meus conhecimentos e competências, contribuindo para o desenvolvimento da minha carreira.                  Ajudou-me a familiarizar com práticas de trabalho, valores e culturas organizacionais.                  Foi uma aprendizagem valiosa que complementou a minha formação</p>
<p><b>Terceira Componente: Supervisão e Acompanhamento organizacional (Percentagem de Variância explicada igual a 5,726%)</b></p> <p>Considerando a sua experiência durante o estágio:</p> <p>Recebi feedback suficiente do meu supervisor.                  As instruções sobre o que devia fazer eram claras e objectivas.                  O meu supervisor dava-me feedback diariamente.                  Sabia exactamente aquilo que era esperado de mim.                  O meu supervisor encorajava-me a desenvolver novas competências.                  O meu supervisor incentivava-me a falar sempre que discordasse de alguma decisão.</p>
<p><b>Quarta componente: Supervisão e acompanhamento académico (Percentagem de Variância explicada igual a 4,481%)</b></p>

<p>Considerando a sua experiência durante o estágio: Preparei um relatório que, depois de escrito, revelou ser uma ajuda na conciliação das aprendizagens recebidas. Mantive um diário e isso tornou a experiência mais significativa. Tive, na faculdade, uma unidade curricular de apoio ao mesmo, onde expus as minhas dificuldades e recebi recomendações fundamentais. As minhas principais motivações para o estágio foram: Para a conclusão de curso, pois era exigido. Melhorar a minha média final de curso.</p>
<p><b>Quinta Componente: Relação interpessoal (Percentagem de Variância explicada igual a 4,252%)</b></p> <p>Considerando a sua experiência durante o estágio: Comunicava informalmente com os meus colegas. Gostei muito das pessoas com quem trabalhei. A minha relação com os membros da minha equipa de trabalho era amigável e profissional. A relação com o meu supervisor foi harmoniosa.</p>
<p><b>Sexta Componente: Motivações Pós-Estágio (Percentagem de Variância explicada igual a 3,471%)</b></p> <p>As minhas principais motivações para o estágio foi para me ajudar a ingressar no mercado de trabalho depois de terminar os meus estudos.</p>
<p><b>Sétima Componente: Motivações para o Estágio (Percentagem de Variância explicada igual a 3,042%)</b></p> <p>As minhas principais motivações para o estágio foram: Aprender as práticas laborais. Desenvolver as minhas competências técnicas e pessoais. Compreender melhor a profissão que estudava.</p>

Nota: As afirmações apresentadas são resultado do teste de confiabilidade.

#### 4 Análise de Dados

Nesta secção é possível encontrar dados relativos às respostas às perguntas de cariz sócio-demográfico.

Na maioria dos 189 estágios (Figura 4), 88 foram não remunerados, cerca de 46,6% dos estágios. O Valor 445€ é referente ao valor mensal mínimo nacional para um estagiário, fixado no artigo 275, nº1 a) da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro. Apenas 50 dos estagiários referiu ter recebido acima deste valor, o que corresponde a 26,5% dos respondentes.

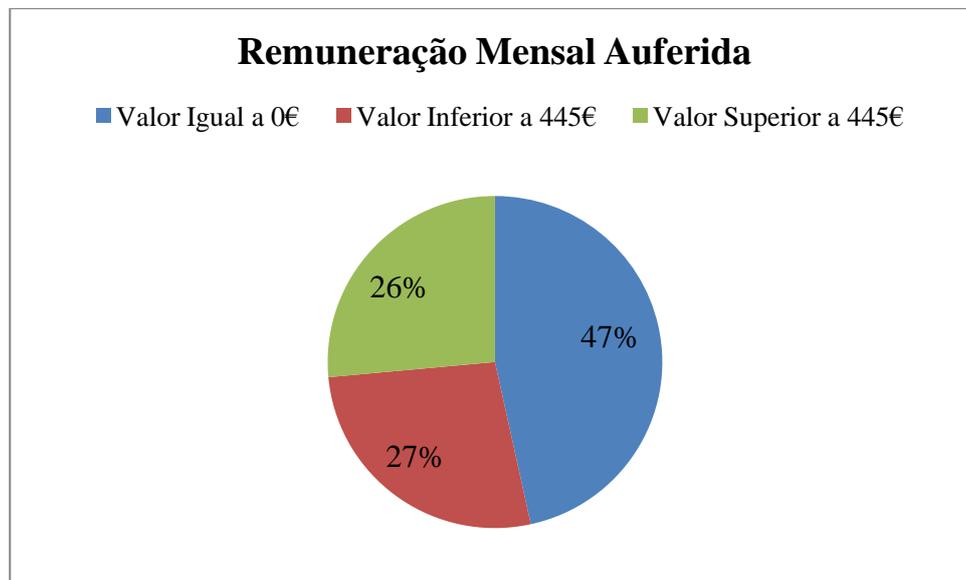


Figura 4. Frequência relativa da Remuneração mensal auferida.

As áreas de estágio onde não prevaleceram os estágios não remunerados foram (Tabela 7):

- Ciências Empresariais, onde prevaleceu os estágios remunerados e inferiores a 445€;
- Ciências exatas e engenharias, onde prevaleceu os estágios remunerados e superiores a 445€.

**Tabela 7 Área de estágio associado à remuneração mensal auferida**

Áreas de Estágio	Remuneração mensal auferida			Total
	Valor Igual a 0€	Valor Inferior a 445€	Valor Superior a 445€	
Artísticas	6	3	2	11
Ciências Empresariais	12	29	24	65
Ciências Exatas e Engenharias	4	2	7	13
Ciências Sociais e Humanas	13	4	8	25
Técnico Profissional	6	3	3	12
Saúde	45	8	5	58
Sem Resposta	2	2	1	5
Total	88	51	50	189

A duração média (Tabela 8) dos estágios apresenta-se nos 5,89 meses (d.p.= 4.18).

**Tabela 8 Estatísticas descritivas da Duração do estágio**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Duração do último estágio (em meses)	188	1,0	24,0	5,89	4,18

Dentro dos estágios do tipo de estágio inserção profissional, com apoio financeiro do estado, a duração que mais prevaleceu foi a de 9 meses. No que toca aos que não foram apoiados pelo estado prevaleceu a duração de 1 e 2 meses. Nos de entrada na ordem profissional prevaleceu os 12 meses. E, por fim, nos estágios curriculares prevalece os estágios de 3 meses.

Dentro das grandes áreas, anteriormente apresentadas, a duração predominante na área artísticas é de 3 meses. O mesmo acontece com a área de ciências empresariais, ciências humanas, técnico profissional e saúde.

No que toca à forma remuneração a predominante foi a remuneração em benefícios, como por exemplo a alimentação, saúde e/ou transportes. A remuneração fixa foi auferida por 58 dos respondentes, cerca de 30.7% (Tabela 9).

**Tabela 9 Área de estágio com diferentes modos de pagamento**

		Ciências	Ciências				
		Ciências	Exatas e	Sociais e	Técnico		
	Artísticas	empresariais	Engenharias	Humanas	Profissional	Saúde	Total
Remuneração fixa	4	27	8	8	5	6	58
Remuneração variável	0	4	0	1	0	2	7
Benefícios	4	45	7	7	4	9	76
Não Aplica	6	12	4	13	6	45	86
Subsídio de alimentação	3	42	7	6	3	8	69
Subsídio de transporte	2	13	1	3	4	1	24
Seguro de Saúde	1	7	2	0	1	0	11
Outro Benefício	0	1	1	0	0	0	2

Dentro dos benefícios aquele que é mais utilizado é o da alimentação, onde 69 dos inquiridos referiu ter recebido este subsídio. Em segundo lugar os transportes, seguido pelo subsídio de seguro de saúde, com apenas 11 dos inquiridos.

A *checklist* norte-americana foi aplicada aqueles que receberam menos de 445€ mensais. O resultado é apresentado no seguinte gráfico:

Segundo esta *checklist*, onde cada respondente tinha que concordar ou discordar a seis afirmações, sendo que discordando, mesmo que apenas a uma afirmação, o respondente deveria ser tratado e considerado trabalhador da organização e com isso ter os direitos e deveres de um trabalhador contratado. Sendo assim, para este grupo, 20% dos estagiários eram na verdade estagiários. Os resultados para aqueles que não receberam qualquer remuneração são bastante semelhantes, como apresentado no gráfico abaixo.

Dentro dos estagiários não remunerados (N = 88), e segundo a *checklist* apresentada pelo departamento de trabalho norte-americano, 77% eram trabalhadores da empresa. Trabalhadores que não receberam qualquer tipo de vencimento pelo seu trabalho.

Como visto anteriormente, foi questionado a todos os participantes, mesmo aos que não passaram por uma experiência de estágio, se os estágios deviam ser

remunerados ou não remunerados. A resposta foi clara, 96% dos 296 respondentes respondeu que os estágios deviam ser remunerados, não havendo diferenças significativas nos dois grupos.

Aos que responderam afirmativamente aos estágios serem pagos, e validamente, 293 respondentes, foi apresentado um conjunto de afirmações com referências salariais de modo a tentar enquadrar o salário do estagiário.

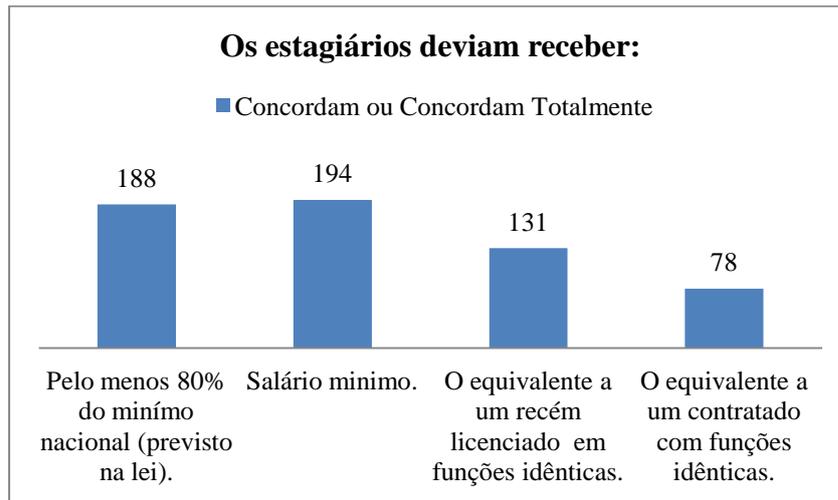


Figura 5. Referências salariais sobre o que deveriam receber os estagiários.

Dentro das respostas de concordância ou concordância total o que mais se destacou (Figura 5), com 194 respostas, cerca de 66%, foi à afirmação que os estagiários deviam receber o equivalente ao mínimo nacional. Logo a seguir, a afirmação que mais se destacou foi que os estagiários deviam, pelo menos, receber o mínimo de 80% do salário mínimo nacional para estagiários previsto na lei 7/2009, de fevereiro, com 188 respostas, cerca de 64%.

Aos que responderam afirmativamente aos estágios serem pagos, e validamente, 293 respondentes, selecionaram uma ou mais opções de quem deveria competir o pagamento do estágio.

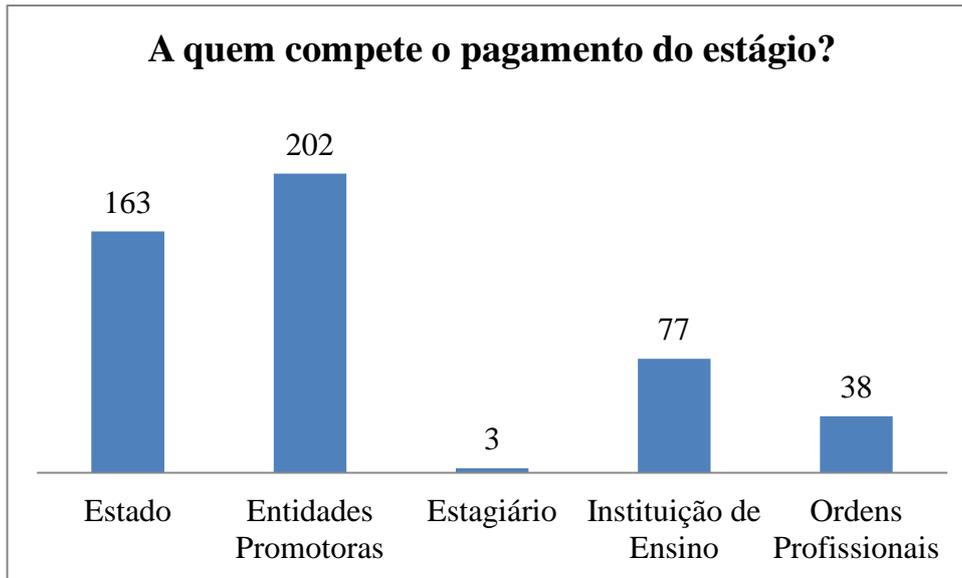


Figura 6. Quem compete o pagamento do estágio.

Desses (Figura 6), 202 respondentes, cerca de 69% deste grupo, refere que o pagamento deve ficar a cargo das Entidades promotoras, ou seja, empresas/organizações onde o estagiário preste serviços. Deste grupo, 163 respondentes, cerca de 55,6%, afirma que o estágio devia ser financiado pelo estado. Instituição de ensino e Ordens profissionais foram assinaladas 77 e 38 vezes, respetivamente.

Depois de ser feito a análise de componentes principais, das afirmações e respetivas respostas ao questionário, chegou-se a sete componentes que salientam as variáveis que foram apresentadas na análise psicométrica das escalas. Dentro destas sete componentes foi avaliada a relação que existe entre elas (Anexo D).

A variável Remuneração Mensal Auferida apresenta uma correlação significativa e positiva com a Duração do Estágio ( $R = 0.396$ ,  $p = 0.000$ ) e com a Motivação Pós-Estágio ( $R = 0.216$ ,  $p = 0.003$ ). Apresenta, também, uma relação significativa mas negativa com a componente de Supervisão e Acompanhamento Académico ( $R = -0.394$ ,  $p = 0.000$ ).

Quanto à variável Idade esta apresenta-se positivamente e significativamente relacionado com a Duração do Estágio ( $R = 0.270$ ,  $p = 0.000$ ).

A variável Grau Académico encontra-se positivamente e significativamente relacionado com a Duração do Estágio ( $R = 0.282$ ,  $p = 0.000$ ) e negativamente e significativamente relacionado com a Supervisão e Acompanhamento Académico ( $R = -0.227$ ,  $p = 0.002$ ).

A variável Duração do Estágio encontra-se positivamente e significativamente relacionado com a Aprendizagem e Desenvolvimento Organizacional ( $R = 0.220$ ,  $p = 0.002$ ) e negativamente e significativamente relacionado com a Supervisão e Acompanhamento Académico ( $R = -0.150$ ,  $p = 0.041$ ).

A componente Satisfação com o Estágio está positivamente e significativamente relacionada com todas as outras componentes, ou seja, sempre Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional ( $R = 0.434$ ,  $p = 0.000$ ), Relações Interpessoais ( $R = 0.592$ ,  $p = 0.000$ ), Supervisão e Acompanhamento Organizacional ( $R = 0.573$ ,  $p = 0.000$ ) ou Académico ( $R = 0.198$ ,  $p = 0.006$ ), Motivação Profissional ( $R = 0.266$ ,  $p = 0.000$ ) e Motivações Pós-Estágio ( $R = 0.194$ ,  $p = 0.007$ ) crescem maior será a Satisfação com Estágio.

A Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional é positivamente e significativamente relacionada com a Supervisão e Acompanhamento Organizacional, sendo esta a relação mais forte ( $R = 0.411$ ,  $p = 0.000$ ), com a Relação Interpessoal ( $R = 0.383$ ,  $p = 0.000$ ) e com a Motivação Profissional de ingresso no estágio ( $R = 0.372$ ,  $p = 0.000$ ). Embora com uma correlação mais fraca, Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional está, também, positivamente e significativamente relacionada com as Motivações Pós-Estágio ( $R = 0.144$ ,  $p = 0.049$ ).

No que toca à variável Supervisão e Acompanhamento Organizacional, esta está fortemente relacionada com a componente de Relações Interpessoal ( $R = 0.512$ ,  $p = 0.000$ ). Esta também se relaciona de forma positiva e significativa com a Motivação Profissional ( $R = 0.273$ ,  $p = 0.000$ ) e com as Motivações Pós-Estágio ( $R = 0.186$ ,  $p = 0.011$ ).

A Motivação Profissional, as que levam à aceitação do estágio, estão correlacionadas com a Supervisão e Acompanhamento Académico ( $R = 0.291$ ,  $p = 0.000$ ).

As Relações Interpessoais estão relacionadas positivamente e significativamente com a Motivação Profissional ( $R = 0.148$ ,  $p = 0.042$ ) e Pós-Estágio ( $R = 0.324$ ,  $p = 0.000$ ).

Por fim, a componente de Motivação Pós-Estágio está fortemente relacionada com a Motivação Profissional ( $R = 0.258$ ,  $p = 0.000$ ).

O próximo passo passa por analisar as correlações mais significativas com a amostra organizada.

Primeiramente organizou-se a amostra tendo em conta o vencimento auferido (Anexo D).

Para aqueles que auferiram um Valor igual a 0€ apresentam uma correlação negativa entre as variáveis Motivação Profissional e Relações interpessoais ( $R = -0.277$ ;  $p = 0.009$ ), isto é, quanto mais fortes forem os motivos que fizeram aceitar o estágio, como por exemplo, aprendizagem de práticas laborais ou desenvolvimento de competências técnicas e profissionais, menos informalidade de comunicação existirá entre os colegas e/ou menos harmoniosa será a relação com o supervisor, por exemplo. Esta apresenta ser uma correlação oposta à mesma correlação a nível geral. O oposto acontece com os estagiários que auferem um Valor superior a 445€, onde a Motivação Profissional ( $R = 0.334$ ;  $p = 0.018$ ) estão diretamente e positivamente relacionadas com as relações interpessoais, ou seja, quanto maior for a vontade de aprender práticas laborais e/ou compreender melhor a profissão mais amigável e informal será o seu relacionamento com os colegas de trabalho bem como com a do supervisor.

Para os que auferiram um Valor superior a 445€ mensais exibem uma correlação negativa entre as variáveis de Supervisão e Acompanhamento académico e a Aprendizagem e desenvolvimento profissional ( $R = -0.455$ ;  $p = 0.001$ ). Neste caso a intervenção da instituição de ensino vai interferir negativamente nos ganhos da experiência de estágio, ou seja, para estes estagiários o facto de ser exigido um relatório ou a frequência de aulas vai afetar as aprendizagens e desenvolvimentos do estágio.

De seguida organizou-se a amostra por tipo de estágio (Anexo D).

Estagiários de Inserção profissional sem apoios estatais apresentam uma correlação negativa entre a Satisfação com o estágio e as Motivações Pós-Estágio ( $R = -0.356$ ;  $p = 0.033$ ), ou seja, quanto mais as motivações de que o estágio iria ajudar no ingresso no mercado de trabalho após os estudos menor seria a envolvimento com o estágio ou, até mesmo, a felicidade em trabalhar. Quando se trata de um estágio curricular existe uma relação positiva entre as Motivações Pós-Estágio com a Satisfação com o estágio ( $R = 0.24$ ;  $p = 0.01$ ).

Ainda no grupo de Estagiários de estágios de Inserção profissional sem apoios estatais também se pode encontrar uma correlação negativa entre a Motivação Profissional e a Satisfação com o estágio ( $R = -.0355$ ;  $p = 0.034$ ), isto é, quanto mais fortes forem as motivações para aprender ou desenvolver competências, por exemplo, menor será o entusiasmo, envolvimento ou a felicidade em trabalhar, por exemplo. Por fim, neste mesmo grupo, também podemos encontrar uma correlação positiva entre a Supervisão e acompanhamento académico com as Motivações Pós-Estágio ( $R = 0.374$ ;  $p = 0.025$ ).

Quando a amostra é constituída apenas por elementos que realizaram um estágio para entrada na ordem profissional, também se verifica uma correlação positiva entre a variável de Supervisão e acompanhamento académico com as Motivações Pós-Estágio ( $R = 0.812$ ;  $p = 0.014$ ). Esta última variável, e em particular neste grupo, apresenta uma correlação negativa com a Motivação Profissional ( $R = -0.709$ ;  $p = 0.049$ ), sendo este resultado o oposto ao da amostra sem divisão.

Considerando a análise de uma amostra organizada pela duração do estágio (Anexo D) para aqueles que realizaram um estágio de 3 meses existem bastantes relações significativas. Para começar a Satisfação com o estágio e Relações interpessoais estão relacionadas positivamente ( $R = 0.324$ ;  $p = 0.023$ ). Por outro lado, a Satisfação com o estágio é menor quando a Motivação Profissional são maiores, apresentando assim uma relação negativa entre estas variáveis ( $R = -0.318$ ;  $p = 0.026$ ). Neste mesmo grupo, quando apresentado indicadores mais fortes na variável Aprendizagem e desenvolvimento profissional serão apresentados valores de Relações interpessoais menores ( $R = -0.526$ ;  $p = 0.000$ ). Concluindo, neste grupo a Motivação

Profissional também se relacionam negativamente com relações interpessoais ( $R = -0.287$ ;  $p = 0.046$ ).

Por fim, foram realizadas correlações à amostra organizada com base na idade (Anexo D).

Indivíduos com idades compreendidas entre os 16 e 20 anos apresentam valores mais baixos de Satisfação com o estágio se a Supervisão e acompanhamento organizacional for alto ( $R = -0.67$ ;  $p = 0.048$ ), ou seja, para este grupo receber *feedback*, instruções claras ou incentivo por parte do seu supervisor afeta negativamente a sua Satisfação, como por exemplo a vontade de trabalhar ou felicidade no trabalho. Neste mesmo grupo a Supervisão e acompanhamento organizacional está positivamente relacionado com a Aprendizagem e desenvolvimento profissional ( $R = 0.732$ ;  $p = 0.025$ ).

Na faixa etária que compreende indivíduos dos 21 aos 23 anos a Supervisão e acompanhamento organizacional apresenta uma relação negativa com a Supervisão e acompanhamento académico ( $R = -0.33$ ;  $p = 0.027$ ). Este facto não vai de encontro com o sugerido na literatura onde é aconselhado que as organizações intervenientes mantenham um dialogo ao longo do estágio.

Indivíduos com idades de 24 ou 25 anos apresentam uma relação negativa entre a aprendizagem e desenvolvimento profissional com as Relações interpessoais com elementos da empresa ( $R = -0.271$ ;  $p = 0.020$ ).

No que toca a respondentes com idades compreendidas entre os 29 e os 40 anos, estes apresentam uma relação positiva entre as Variáveis de Supervisão e acompanhamento organizacional e a satisfação com o estágio ( $R = 0.403$ ;  $p = 0.037$ ). Apresentam também uma relação negativa entre a Motivação Profissional e as aprendizagens e desenvolvimento profissional ( $R = -0.395$ ;  $p = 0.042$ ). Por fim, a Motivação Profissional, neste grupo, apresentam, mais uma vez, uma relação negativa com as Motivações Pós-Estágio ( $R = -0.418$ ;  $p = 0.030$ ).

Concluindo a análise da relações entre variáveis, em amostras organizadas, indivíduos com idades entre os 40 e 58 anos apresentam uma relação positiva entre a

Motivação Profissional e a Aprendizagem e desenvolvimento profissional ( $R= 0.659$ ;  $p= 0.038$ ).

Em seguida são apresentadas correlações significativas entre as afirmações relacionadas com a remuneração do estagiário (Anexo D).

Começa-se por apresentar correlações significativas relacionadas com as afirmações relativas a uma remuneração inferior a 445€ mensais (Anexo D).

As correlações significativas neste campo prendem-se com o desempenho do estagiário em relação ao seu desempenho ao longo do estágio.

O sentimento de que o estágio devia ser melhor remunerado está fortemente correlacionado com o sentimento de menor valorização do estagiário quando comparado com os seus colegas ( $R = 0.558$ ;  $p = 0.000$ ), ou seja, quanto mais o estagiário sente que deve auferir um valor maior sobre o trabalho que desempenha menos valorizado ele se sentirá.

Quanto mais valorizado o estagiário se sente pelo vencimento recebido menos a sua motivação para um desempenho superior vai ser afetada negativamente pelo vencimento auferido ( $R = -0.227$ ;  $p = 0.007$ ).

Existe uma correlação significativa nos estagiários que sentem que deviam ser melhor remunerados pelo trabalho que realizavam e o seu nível de comprometimento, ou seja, quanto maior é o sentimento de que deviam auferir um valor mais elevado menos se sentiam comprometidos com o trabalho que realizavam ( $R = 0.308$ ;  $p = 0.000$ ). Outra correlação significativa prende-se com a ideia de que quanto mais a remuneração recebida fizer o estagiário menos comprometido mais a sua motivação para um desempenho superior vai ser afetada, de forma negativa, pelo vencimento ( $R = -0.427$ ;  $p = 0.000$ ).

Quanto menos comprometido for o estagiário devido ao seu vencimento menos valorizado se sentirá em relação aos seus colegas ( $R = 0.536$ ;  $p = 0.000$ ).

Quanto menor for o peso do vencimento na aceitação do estágio menos será afetado o comprometimento do estagiário nas tarefas do estágio ( $R = -0.303$ ;  $p = 0.000$ ).

As correlações significativas para afirmações respondidas por estagiários que auferiram valores superiores a 445€ mensais são apresentadas de seguida (Anexo D).

Quando vencimento teve um importante peso para a aceitação do estágio existe uma correlação positiva significativa com a organização, onde decorreu o estágio, proporcionar remunerações competitivas aos seus colaboradores ( $R = 0.291$ ;  $p = 0.041$ ). A importância da remuneração na decisão de estagiar na organização está, também, positivamente relacionado com afirmação de que o estagiário não faria o estágio se não fosse remunerado ( $R = 0.298$ ;  $p = 0.036$ ).

O sentimento de valorização devido ao valor auferido mensalmente durante a experiência de estágio está positivamente e significativamente relacionado com o Nível de significância que o estágio teve no estagiário ( $R = 0.617$ ;  $p = 0.000$ ), com a Motivação para um desempenho superior devido ao valor auferido ( $R = 0.547$ ;  $p = 0.000$ ), com a Satisfação com o valor recebido ( $R = 0.606$ ;  $p = 0.000$ ), com proporcionalidade do valor recebido à função que o estagiário desempenhou ( $R = 0.613$ ;  $p = 0.000$ ) e, por fim, com a organização, onde decorreu o estágio, proporcionar remunerações competitivas aos colaboradores ( $R = 0.283$ ;  $p = 0.047$ ).

Quanto à afirmação em que colocava o vencimento como um peso importante no nível de significância da experiência de estágio, esta está positivamente e significativamente relacionado com o peso que valor auferido tem com a motivação para um desempenho superior ( $R = 0.832$ ;  $p = 0.000$ ), com Satisfação com o valor auferido ( $R = 0.454$ ;  $p = 0.001$ ) e com a proporcionalidade do valor recebido à função que o estagiário desempenhou ( $R = 0.474$ ;  $p = 0.000$ ).

Existe uma correlação positiva entre o facto do valor recebido motivar a um desempenho superior e à satisfação com o valor auferido ( $R = 0.465$ ;  $p = 0.001$ ) bem como com a proporcionalidade entre o valor recebido com a da função desempenhada ( $R = 0.377$ ;  $p = 0.007$ ), ou seja, quanto mais satisfeito estiver o estagiário com a remuneração maior será a sua motivação para um desempenho superior. Uma análise mais profunda pode levar a querer que quanto mais proporcional for o vencimento do

estagiário com a função que desempenha mais motivado este se sente a ter um desempenho superior. Até porque a satisfação com o vencimento auferido no estágio está positivamente e significativamente relacionada com a proporcionalidade do valor recebido pelo estagiário em relação com a função que desempenha ( $R = 0.549$ ;  $p = 0.000$ ).

A satisfação com o valor auferido está, mais uma vez, positivamente e significativamente relacionado com a percepção de que a organização onde decorreu a experiência de estágio proporciona aos seus colaboradores benefícios ( $R = 0.404$ ;  $p = 0.004$ ) e remunerações competitivos ( $R = 0.467$ ;  $p = 0.001$ ).

Empresas que remuneram os estagiários com valores proporcionais à função que desempenham tendem a remunerar ( $R = 0.379$ ;  $p = 0.007$ ) e beneficiar competitivamente os seus colaboradores ( $R = 0.341$ ;  $p = 0.015$ ).

Face à análise de correlações (Figura 7) houve interesse em perceber o valor explicativo do modelo proposto.

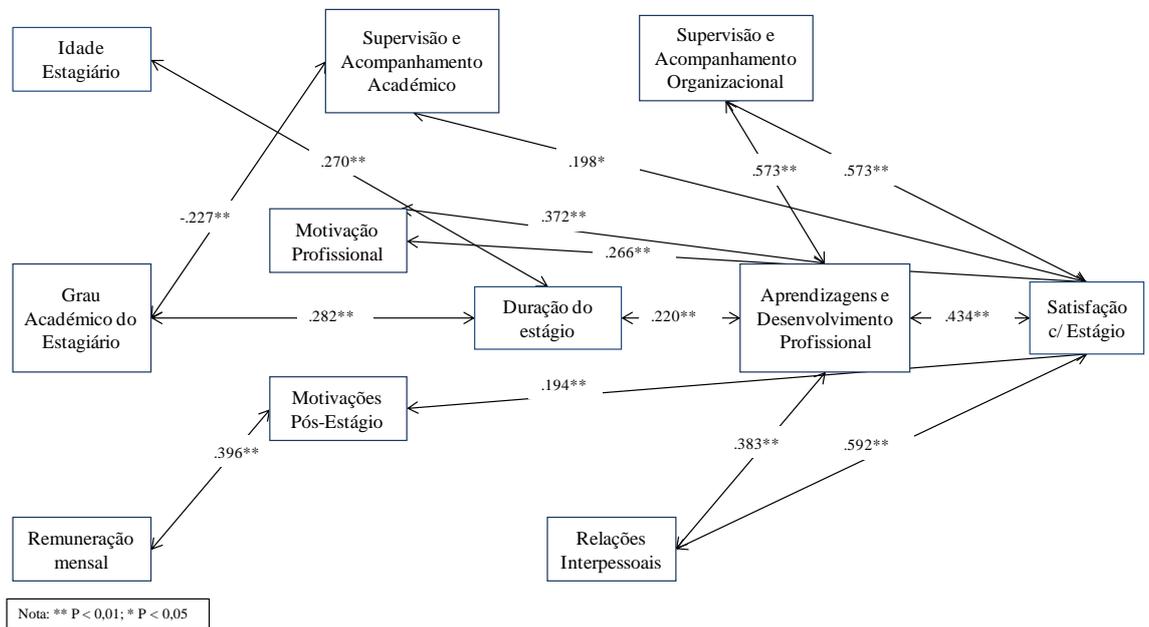


Figura 7. Correlações entre variáveis e componentes mais relevantes.

**Tabela 10 de Regressão do modelo mais explicativo da Satisfação com o Estágio**

Preditores	R <sup>2</sup>	B	t	Sig.
Relações Interpessoais		,365	6,141	,000
Supervisão e Acompanhamento Organizacional		,211	4,781	,000
Supervisão e Acompanhamento Académico	0,506	,082	2,664	,008
Aprendizagem Desenvolvimento Profissional		,215	2,647	,009
Idade do Estagiário		,010	2,041	,043

Assim, dentro das variáveis sócio-demográficas e componentes apresentadas, o conjunto correspondente às Relações Interpessoais, Supervisão e Acompanhamento Organizacional, Supervisão e Acompanhamento Académico, Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional e Idade do Estagiário foram a que apresentou uma maior influência na satisfação com o estágio, explicando, mesmo, cerca de 50,6% da Satisfação do Estagiário ( $R^2 = 0.506$ ) (Tabela 10). Dentro deste modelo, e tendo em conta a análise dos betas da tabela, a componente que apresenta ser um peso mais significativo na satisfação do estagiário é as Relações Interpessoais e logo de seguida a componente de Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional. A variável que menos influência é a Idade do Estagiário.

Dentro deste estudo conseguiu-se ainda explicar parte de algumas outras variáveis (Anexo E).

No caso da componente de Aprendizagens e Desenvolvimento Profissional (Anexo E) é possível ser explicada em 34,08% ( $R^2 = 0.34076$ ) pelas componentes de Motivação Profissional, ou seja, aquilo que levou o estagiário a aceitar o estágio, sendo esta a que mais explica a componente de Aprendizagens e Desenvolvimento Profissional, seguida das componentes Relações Interpessoais, Supervisão e Acompanhamento Organizacional e Duração do Estágio, sendo esta a que menos explica as Aprendizagens e Desenvolvimento Profissional.

Por fim, a componente Relações Interpessoais pode ser explicada em cerca de 33.2% ( $R^2 = 0.332$ ) (Anexo E). Esta é fortemente explicada pelas componentes de

Supervisão e Acompanhamento Organizacional, Motivações Pós-Estágio e por Duração do Estágio.

Concluído este capítulo é feito uma verificação das hipóteses levantadas.

Assim, as hipóteses que foram totalmente verificadas foram H7, “*Existe uma associação positiva entre as componentes Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional e Satisfação com o estágio.*”, e H8, “*Existe uma associação positiva entre duas das componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais).*”.

Todas as outras ou não foram verificadas ou apenas foram verificadas parcialmente.

Relativamente à H2, “*Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográficas (idade, grau académico, remuneração mensal auferida, duração do estágio) e as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais)*”, verificou-se que existe uma associação positiva entre as variável sócio-demográfica duração do estágio e a componente organizacional relações interpessoais.

Relativamente à H3 “*Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográficas (idade, grau académico, remuneração mensal auferida, duração do estágio) e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio)*”, apenas se verificou que:

- Existe uma associação positiva entre a variável sócio-demográfica Idade e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre as variável sócio-demográfica duração do estágio e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional.

No que toca à H4, “*Existe uma associação positiva entre as motivações (profissionais e pós-estágio) do estagiário e as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento*

*organizacional e relações interpessoais)*”, apenas se verificou que existe uma associação positiva entre as motivações pós-estágio do estagiário e a componente organizacional relações interpessoais.

No que respeita à H5, *“Existe uma associação positiva entre as motivações (profissionais e pós-estágio) do estagiário e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio)”*, apenas se verificou que Existe uma associação positiva entre a motivação profissional e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Por fim, no que diz respeito à H6, *“Existe uma associação positiva entre as componentes organizacionais (supervisão e acompanhamento académico, supervisão e acompanhamento organizacional e relações interpessoais) e os resultados de estágio (Aprendizagem e desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio)”*, verificou-se que:

- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento académico e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento organizacional e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre a componente Relações Interpessoais e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento organizacional e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- Existe uma associação positiva entre a componente Relações Interpessoais e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional.

## 5 Discussão de Resultados

Neste capítulo serão apresentados os contrastes entre os resultados do presente estudo com a literatura apresentadas no início deste documento e será feita uma avaliação às hipóteses primárias e secundárias no que toca à sua verificação nos resultados do estudo.

Desde o início desta investigação o foco foi sempre o estagiário. O que ele sentia, aprendia, desenvolvia e como via a sua experiência de estágio. Embora, também, dentro da revisão de literatura, se verifica-se como as instituições de ensino e organizações onde se realiza o estágio viam o estágio o foco foi sempre o estagiário.

Assim, para este estudo, foi definido como mais apropriada a definição de estágio dada pelo IEFP, sendo esta “*desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho, que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho... tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho...*” (Ficha Síntese: Estágios Emprego, 2016, pág. 1).

Nesta perspectiva de “*não pode consistir na ocupação de posto de trabalho*” foi aplicado a *checklist* que o departamento de trabalho norte-americano, talvez um homólogo ao ministério do trabalho português, aos inquiridos, que nas suas experiências de estágio não foram remunerados ou remunerados abaixo do previsto por lei, no questionário deste estudo, de modo a perceber se eram trabalhadores da empresa onde estagiaram ou eram apenas estagiários a aprender a profissão. Embora não tenha sido encontrado, nem mesmo no site do departamento de trabalho norte-americano, os resultados referentes aos EUA (Estados Unidos da América) os resultados desta *checklist* neste estudo foram bem claro, 77% dos estagiários não remunerados eram na verdade trabalhadores na empresa onde estagiaram.

Dentro daquilo que foi lido na revisão de literatura criou-se um modelo teórico, no esquema apresentado com as linhas descontinuas. O modelo de regressão (Figura 8) foi exposto na análise dos resultados apresentou que apenas algumas das variáveis ou componentes influenciam diretamente a Satisfação com o Estágio, no esquema apresentadas com setas de linha continua.

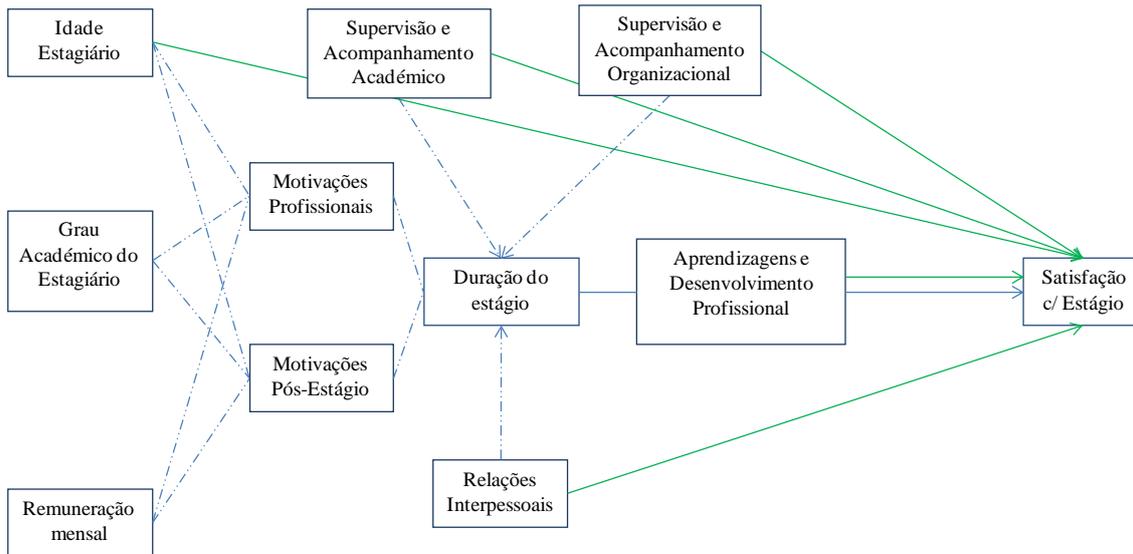


Figura 8. Contraste entre o modelo proposto e encontrado.

Em relação ao que foi dito na literatura (Naraynan et al., 2010) e aquilo que foi demonstrado é que o *feedback* ao longo do projeto/experiência de estágio, papel do orientador ligado à instituição de ensino e aprendizagem do estudante apresentam ser um peso realmente importante na satisfação do estudante com o estágio.

Mesmo assim é importante reforçar que grande parte das variáveis e componentes apresentam correlações significativas com as variáveis que influenciam diretamente a Satisfação, bem como, com a própria componente de Satisfação com o Estágio.

No que toca às áreas onde é mais frequente estágios não remunerados, estas coincidem com as que foram apresentadas na literatura estando estas apresentadas pelas áreas de Artísticas, Ciências Empresariais e Ciências Sociais e Humanas (Smith et al., 2015; Allen et al., 2013; O'Connor & Bodicoat, 2016; Percival & Hesmondhalgh, 2015). O mesmo também foi demonstrado no que toca às áreas que apresentam valores auferidos superiores ao mínimo por lei, neste caso a área de Ciências Exatas e Engenharias (Smith et al., 2015; Allen et al., 2013; O'Connor & Bodicoat, 2016; Percival & Hesmondhalgh, 2015).

Quanto aos que receberam um valor menor ao mínimo nacional ou mesmo zero vai de encontro às descobertas de Smith et al. (2015) no que toca ao sentimento de

desvalorização devido ao valor auferido mensalmente. As conclusões dos mesmos autores vão de encontro com as descobertas deste estudo no que toca à motivação para um desempenho superior estar correlacionado positivamente e significativamente com a remuneração auferida.

Tepper e Holtf (2015) responderam à sua questão, *Será que é justo uma empresa pedir a uma pessoa que faça todo o trabalho, por qualquer tipo de tempo, a troco de nada?*, dizendo que era justo desde que as empresas salvaguardassem as aprendizagens do estudantes. Pode-se dizer que o modelo descoberto vai de encontro com esta resposta na medida que a satisfação do estudante com o estágio é fortemente explicada pela dimensão de aprendizagens e desenvolvimento profissional, bem como de supervisão e acompanhamento organizacional, e não é explicada, de todo, pela remuneração auferida pelo estagiário.

Como tratado na revisão de literatura existe no código de trabalho português uma alínea que assegura uma remuneração mínima aos estagiários, onde se prevê que esta remuneração mínima vá até a uma redução de 20% do salário mínimo nacional, neste momento a 445,6€. Neste estudo cerca de 74% dos respondentes realizou o estágio em troca de uma remuneração mensal inferior a 445€ ou até mesmo igual a 0€ (cerca de 47% dos respondentes).

Sintetizando, dentro da parcialidade das hipóteses encontradas, as corroboradas com a revisão de literatura foram:

- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento académico e a componente de final de estágio satisfação com o estágio, como encontrado pelos autores Naraynan et al. (2010), Rothman (2007) Cook et al. (2015) e Knouse e Fontenot (2008);
- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento organizacional e a componente de final de estágio satisfação com o estágio, bastante discutido na literatura como Vélez e Giner (2015), Naraynan et al. (2010), Albu et al. (2016), D'Abate et al (2009), Rothman, (2007), Knouse e Fontenot (2008) e Paulins (2008);

- Existe uma associação positiva entre a componente organizacional supervisão e acompanhamento organizacional e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional, como descoberto por Albu et al. (2016) ao definir como potenciador de estágio a existência de um Aconselhamento Profissional de modo a ajudar, o estagiário, a potenciar os seus benefícios, e por Albu et al. (2016) D'Abate et al (2009), Rothman (2007), Knouse e Fontenot (2008) e Paulins (2008), ao dizerem que o estágio deverá contemplar as mais diversas, nucleares e desafiantes tarefas da profissão;
- Existe uma associação positiva entre a motivação profissional e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional. Tal foi encontrado na literatura como uma prática potenciadora do estágio o facto dos estudantes tenham uma boa atitude e respeito mutuo perante o estágio nas organizações (Albu et al., 2016; Rothman, 2007; Cook et al., 2015; Nutefall, 2012). No mesmo capítulo encontra-se outra prática que corrobora esta hipótese, onde aconselha os estagiários a usar o estágio como ferramenta de auto-conhecimento e alerta (Albu et al., 2016; Cook et al., 2015; Nutefall, 2012).

Apresenta-se assim como novas descobertas o facto de que:

- Existe uma associação positiva entre a variável sócio-demográfica Idade e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre a componente Relações Interpessoais e a componente de final de estágio satisfação com o estágio;
- Existe uma associação positiva entre a componente Relações Interpessoais e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográfica duração do estágio e a componente de final de estágio Aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- Existe uma associação positiva entre as motivações pós-estágio do estagiário e a componente organizacional relações interpessoais;
- Existe uma associação positiva entre as variáveis sócio-demográfica duração do estágio e a componente organizacional relações interpessoais.

## 6 Conclusão

Como dito no início deste documento a ideia deste estudo é tentar perceber como quais as variáveis que mais influenciam, isto é, conseguem explicar a Satisfação, final, dos estagiários com o estágio.

Como visto na revisão da literatura existem práticas que potenciam os resultados dos estágios, podendo fazer com que desenvolva as competências ligadas à profissão, uma entrada suave no mercado de trabalho e aumento de uma rede de contacto.

Sendo a remuneração uma dimensão muito importante no mundo de trabalho e por ser tão pouco investigada esta dimensão na experiência de estágio, achou-se oportuno perceber o peso que esta dimensão tem na experiência de estágio, direcionando a pesquisa mais para as variáveis finais de estágio como a satisfação de estágio e aprendizagens e desenvolvimentos profissionais do estagiário. Mesmo assim foi aproveitada a oportunidade para se estudar as restantes variáveis em volta da experiência de estágio.

Dentro do modelo explicativo que mais explica a componente de Satisfação com o estágio as variáveis que explicam, em cerca de 50%, esta variável são as variáveis de:

- Relações Interpessoais: relacionado com a informalidade de conversações entre colegas, relação harmoniosa com o supervisor de estágio e uma relação amigável e profissional com os colegas de trabalho;
- Supervisão e Acompanhamento Organizacional: ligada a tarefas claras e objetivas dadas pelo supervisor, *feedback* regular, até mesmo diário, providenciado pelo supervisor, encorajamento, por parte do supervisor, no desenvolvimento de novas competências e a ter parte na decisão do supervisor, incentivado pelo mesmo;
- Supervisão e Acompanhamento Académico: ligado à escrita de um diário, preparação de um relatório e apoio em aulas durante o estágio;
- Aprendizagens e Desenvolvimento Profissional: como a habilitação na toma de melhores decisões ao nível de carreira, aprendizagens diferenciadas das adquiridas em ambiente académico, desenvolvimento de competências e aquisição de novos conhecimentos, crescimento pessoal e familiarização de práticas laborais;
- Por fim, a Idade do Estagiário.

Assim, como visto anteriormente, a remuneração não consegue explicar a satisfação do estudante em relação ao estágio, nem mesmo as suas aprendizagens e desenvolvimentos profissionais. Muito embora a remuneração esteja positivamente e significativamente relacionada com a motivação para um desempenho superior ao esperado, maior nível de compromisso e mais valorização quando comparado com os seus pares.

Mesmo assim, uma conclusão importante é saber que, de facto, o papel do supervisor e dos colegas é, não só importante, como essencial para a satisfação, aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências dos estudantes. Embora uma forte presença do supervisor no estágio não seja algo de novo na literatura, são as relações interpessoais que vieram surpreender no que toca ao seu peso na satisfação do estágio, sendo a componente de relações interpessoais a que mais explica a variável de satisfação de estágio, bem como do seu peso nas aprendizagens e desenvolvimento do estagiário. Isto é, os colegas apresentam ser um fator essencial para o bom sucesso do estágio, a sua abertura para ajudar o colega estagiário ajuda no seu desenvolvimento profissional e satisfação com o estágio. Sendo tão importante esta relação entre os pares e supervisores é interessante perceber que existe uma correlação negativa entre a variável de relações interpessoais com a variável de Motivação Profissional quando o estagiário não recebeu qualquer tipo de remuneração pela experiência mas é positiva quando este recebeu um valor superior acima de 445€.

Embora tenha existido uma tentativa de minimizar as limitações, estas prendem-se com uma má interpretação ou interpretação subjetiva de afirmações no questionário, a falta da presença do investigador aquando a resposta ao instrumentos para ter sido possível retirar possíveis dúvidas, resistência a respostas e impessoalidade do questionário. Houve, ainda, limitações no que toca à diferenciação de afirmações entre quem auferiu valores superiores a 445€ e inferior a 445€. Embora homólogas, pode ter existido ideias preconceituosas aquando a sua formulação, sendo, mais tarde, complicado analisar a variável remuneratória com as restantes componentes do modelo teórico.

Na construção da base da revisão de literatura houve, igualmente, limitações. Estas passaram essencialmente por existir muito pouco na literatura sobre a temática em estudo, em especial no que toca à remuneração facultada aos estagiários. Muito era discutido sobre a importância de estágios nas empresas mas não nos estagiários.

Embora tenha tido os seus pontos fracos, a variável remuneração pode ainda ser estudada, mesmo que de forma mais rudimentar.

Assim neste estudo foi possível verificar que o estagiário se sente inferior aos seus colegas quando sente que deveria receber um valor maior. Mais ainda, o seu desempenho é mesmo afetado, de forma negativa, por esta desvalorização.

Por outro lado, quando existe um sentimento de valorização em relação ao auferido mensalmente mais significativo é o estágio para o estagiário e maior é a motivação para um desempenho superior ao pedido. Aliás, quanto mais proporcional for a remuneração do estagiário com a remuneração dos restantes colegas mais motivado este se sente para desempenhar acima do desejado e, assim, a organização tirar mais partido das competências do estagiário.

No que toca aos contributos deste estudo estes podem prender-se em duas vertentes Contributos para a Academia e Contributos para a Sociedade.

Os contributos para academia estão mais alocados nas pesquisas realizadas, do seu resumo, e da possibilidade de pesquisas futuras. Pesquisas essas que poderão (re)utilizar o instrumento criado (Anexo F), e agora validado, para avaliar outra amostra.

Para pesquisas futuras é sugerido a investigação mais pormenorizada e tentar perceber se existe, em Portugal, uma diferenciação, devido a sexo, etnia e classe social, de quem aceita estágios, quem aceita estágios não remunerados, perceber se dentro destes estágios existem tarefas diferenciadas entre os diferentes subgrupos. Mais, sugere-se que se tente criar afirmações homogéneas de modo a que se consiga estudar a variável remuneração em mais detalhe.

Como contributos para a sociedade, este estudo vem apresentar as empresas e as universidades das variáveis que estas tem que ter mais atenção aquando a promoção de estágio. Qualidade do *mentoring*, abertura para uma relação informal por parte dos

futuros colegas, apoio por parte da instituição de ensino na experiência e legalidade e eticidade no que toca a fatores remuneratórios têm que ser fatores salvaguardados pelas mesmas. Ao estudante, que pretende estagiar, este tem que estar preparado para aprender novas práticas laborais, desenvolver competências e vontade de conhecer melhor a profissão. Deverá ainda, mesmo que informalmente, manter um diário sobre a sua experiência de estágio. Por fim, deverá manter um espírito crítico em relação às tarefas que lhe são alocadas tentando garantir sempre uma aprendizagem e/ou desenvolvimento de cada uma das situações a que se submete.

## Referências Bibliográficas

- Albu, N., Calu, D. A., & Guşe, G. R. 2016. The role of accounting internships in preparing students' transition from school to active life. *Accounting and Management Information Systems*, 15 (1): 131-153.
- Allen, K., Quinn, J., Hollingworth, S., & Rose, A. 2013. Becoming employable students and “ideal” creative workers: exclusion and inequality in higher education work placements. *British Journal of Sociology of Education*, 34 (3): 431–452.
- Budd, P. 2015. All work and no pay: Establishing the standard for when legal, unpaid internships become illegal, *Unpaid Labour. Kansas Law Review*, 63: 451-495.
- Bukaliya, R. 2012. The Potential Benefits and Challenges of Internship Programmes in an ODL Institution: a Case for the Zimbabwe Open University. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 3(1): 118–133.
- Burke, D. D., & Carton, R. 2013. The pedagogical, legal, and ethical implications of unpaid internships. *Journal of Legal Studies Education*, 30 (1): 99–130.
- Cook, S. J., Stokes, A., & Parker, R. S. 2015. A 20-year examination of the perceptions of business school interns: A longitudinal case study. *Journal of Education for Business*, 90 (2): 103–110.
- Correia, A., & Carvalho, J. C. 2016. A indústria perversa dos estágios, de *Visão*: <http://visao.sapo.pt/actualidade/economia/2016-10-23-A-industria-perversa-dos-estagios>. Acedido em Dezembro de 2016
- Cuyler, A. C., & Hodges, A. R. 2015. From the student side of the ivory tower: An empirical study of student expectations of internships in Arts and cultural Management. *Internacional Journal of Arts Management*, 7 (3): 68 - 79.
- D'Abate, C., Youndt, M., & Wenzel, K. 2009. Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning and Education*, 8 (4): 527–539.

Donovan, C., & Garnett, J. 2006. Internships and the state government human resources crisis. *International Journal of Public Administration*, 29 (9): 701–717.

Durrant, C. 2013. To benefit or not to benefit: mutually induced consideration as a test for the legality of unpaid internships. *University of Pennsylvania Law Review*, 162: 169-202.

Fast, K., Örnebring, H., & Karlsson, M. 2016. Metaphors of free labor: A typology of unpaid work in the media sector. *Media, Culture & Society*, 38 (7): 1–16.

Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. 2008. *Manual de diagnóstico e mudança organizacional*. Lisboa: Editora RH.

Gomes, F. C., & Cesário, F. 2014. *Investigação em gestão de recursos humanos : Um guia de boas práticas*. Lisboa: Escolar Editora.

Guerra, I.C. 2006. *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso*. Lisboa: Principia Editor, Lda.

*Ficha Síntese: Estágios Emprego*. Instituto de Emprego e Formação Profissional. Retirado de <https://www.iefp.pt/documents/10181/190831/Ficha+Síntese+Estágios+Emprego-26-04-2016/d0e361a2-8c3c-4012-8b67-2e2faebef379> , Publicado a 26 de Abril de 2016 e acedido a 22 de Dezembro de 2016

Hart, M. 2014. Internships as invisible labor. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 18: 141–157.

Hurst J. L., Good L. K., Gardner P. 2012. "Conversion intentions of interns: what are the motivating factors?". *Education + Training*, 54 (6): 504 – 522.

Jackling B., Natoli R. 2015. "Employability skills of international accounting graduates: Internship providers' perspectives". *Education + Training*, 57 (7), 757–773.

Maertz Jr, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. 2014. Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19 (1): 123-142.

Knouse, S. B., & Fontenot, G. 2008. Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45 (2): 61–66.

Krapels, R. H., & Ryan, C. 1997. Organizations and interships. *Business Communication Quarterly*, 60 (4): 126–131.

Lei n.º 7/2009. de CITE - Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego: [http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html), Acedido em Janeiro de 2017.

Holyoak L. 2013. Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education + Training*, 55 (6): 573 – 583.

Naraynan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. 2010. Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9 (1): 61-90.

Nutefall, J. E. 2012. Structuring a successful instruction internship. *College & Undergraduate Libraries*, 19 (1): 80–94.

O'Connor, H., & Bodicoat, M. 2016. Exploitation or opportunity? Student perceptions of internships in enhancing employability skills. *British Journal of Sociology of Education*, 5692 (November): 1–12.

Paulins, V. A. 2008. Characteristics of retailing internships contributing to students' reported satisfaction with career development. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 12 (1): 105–118.

Percival, N., & Hesmondhalgh, D. 2015. Unpaid work in the UK television and film industries: Resistance and changing attitudes Introduction: Unpaid work in the cultural sector. *European Journal of Communication*, 29 (2): 1–16.

*Regulamento Específico: Medida Estágio Emprego*. 2014. Instituto de Emprego e Formação Profissional. Retirado de [https://www.iefp.pt/documents/10181/190727/Anexo+3+\\_+Regulamento+Estagios+Emprego+-+5+revisao.pdf/84d47a75-868a-4bdf-b](https://www.iefp.pt/documents/10181/190727/Anexo+3+_+Regulamento+Estagios+Emprego+-+5+revisao.pdf/84d47a75-868a-4bdf-b), Publicado a 30 de Julho de 2014 e acedido a 22 de Dezembro de 2016

Rothman, M. 2007. Lessons learned: Advice to employers from interns. *Journal of Education for Business*, 82 (3): 140–144.

Sapp, D. a., & Zhang, Q. 2009. Trends in industry supervisors' feedback on business communication internships. *Business Communication Quarterly*, 72 (3): 274–288.

Shade, L. R., & Jacobson, J. 2015. Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries. *The Sociological Review*, 63: 188-205.

Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Paiva-Dias, G., Brito, E., & Seabra, D. 2016. The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 1–20.

Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. 2015. Stairway to employment? Internships in higher education. *Studies in Higher Education*, 2-21.

Smith, K. J., & Harris, L. M. 2002. Are your unpaid interns actually employees? *Fortune*, 145 (11): 36–46.

Smith, S., Smith, C., & Caddell, M. 2015. Can pay, should pay? Exploring employer and student perceptions of paid and unpaid placements. *Active Learning in Higher Education* 2015, 16 (2): 149-164.

Tepper, R. J., & Holtf, M. P. 2015. Unpaid internships: Free labor or valuable learning experience?. *B.Y.U. Education & Law Journal*, 1: 323-352.

Tomlinson, M. 2008. The degree is not enough”: students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29 (1): 49–61.

Vélez, G. S., & Giner, G. R. 2015. Effects of business internships on students, employers, and higher education institutions: a systematic review. *Journal of Employment Counseling*, 52: 121-130.

Virolainen, M. H., Stenström, M.-L., & Kantola, M. 2011. The views of employers on internships as a means of learning from work experience in higher education. *Journal of Vocational Education and Training*, 63 (3): 465–484.

## Anexos

### Anexo A: Questionário

**Tabela A1 Autores e Escalas usados na construção de questionário**

Variáveis	Autores
Ganhos Percecionado	D'Abate, Youndt and Wenzel, 2009 Smith, Smith & Caddell, 2015 Cook, Stokes and Parker, 2015 Cuyler & Hodges, 2012 Escala de Diagnóstico Organizacional (R.C. Preziosi) Escala de Incentivos Wang et al., 2003
Variáveis Organizacionais Ligadas à Universidade	Smith, Smith & Caddell, 2015 João Baptista, 2017
Variáveis Organizacionais Ligadas à Organização Empregadora	Escala de Diagnóstico Organizacional (R.C. Preziosi) Escala de Suporte de Supervisor (Oldham & Cummings, 1996) Paulins, 2008 D'Abate, Youndt and Wenzel, 2009 Escala de Exigências no Trabalho (Hystad et al., 2011) Cuyler & Hodges, 2012 Sobrecarga de trabalho – Role Overload Scale (Bacharach, Bamberger & Conley, 1990) Escala de Ambiguidade de Papéis (Rizzo et al., 1970) Índice de Potencial Motivador (Hackman & Oldham, 1980; Morgeson & Humphrey, 2006) João Baptista, 2017 Cuyler & Hodges, 2012
Variáveis Ligadas ao Estagiário	Engagement – Work and Well-being Survey (Schaufeli & Bakker, 2003) Índice de Potencial Motivador (Hackman & Oldham, 1980; Morgeson & Humphrey, 2006)

Expectativas e Motivações	Smith, Smith & Caddell, 2015
Perguntas de compensação para quem recebeu o mínimo.	João Baptista, 2017 Smith, Smith & Caddell, 2015 Paulins, 2008 Escala de Diagnóstico Organizacional (R.C. Preziosi) Escala de Incentivos (Wang et al., 2003) Smith, Smith & Caddell, 2015 João Baptista, 2017 Paulins, 2008 D'Abate, Youndt and Wenzel, 2009 Satisfação no Trabalho (O'Reilly, C. & Caldwell, D.F. 1981) Escala de Diagnóstico Organizacional (R.C. Preziosi) João Baptista, 2017
Satisfação com o Estágio	Durrant, 2013
<i>Checklist</i> Americano	Smith, Smith & Caddell, 2015
Perguntas para quem recebeu menos que o mínimo	João Baptista, 2017

## Anexo B: Caracterização da amostra

**Tabela B1 Sexo dos respondentes que realizaram e não realizaram estágio**

Sexo	Já fez algum estágio?		Total
	Sim, fez estágio.	Não, não fez estágio.	
Masculino	42	37	79
Feminino	147	70	217
Total	189	107	296

## Anexo C: Resultados da análise fatorial

Tabela C1 Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	16,061	24,335	24,335	16,061	24,335	24,335	6,466	9,797	9,797
2	4,278	6,482	30,817	4,278	6,482	30,817	6,336	9,600	19,397
3	3,779	5,726	36,543	3,779	5,726	36,543	5,035	7,628	27,025
4	2,958	4,481	41,024	2,958	4,481	41,024	3,272	4,958	31,983
5	2,807	4,252	45,276	2,807	4,252	45,276	3,054	4,627	36,610
6	2,291	3,471	48,747	2,291	3,471	48,747	2,728	4,133	40,743
7	2,008	3,042	51,790	2,008	3,042	51,790	2,482	3,760	44,503

Tabela C2 Matriz Rodada

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Q8.2	,831						
Q8.3	,822						
Q8.1	,792						
Q8.4	,688						
Q13.3	-,600						
Q13.4	,589						
Q8.5	,581						
Q13.2	,523						
Q13.6	,522						
Q4.3		,762					
Q4.4		,738					
Q2.1		,717					
Q4.5		,715					
Q3.1		,710					
Q3.3		,597					
Q3.5		,592					

Q2.2	-,585				
Q4.2	,579				
Q2.5	,563				
Q6.3		,820			
Q7.5		,773			
Q6.2		,692			
Q7.4		,679			
Q6.5		,618			
Q6.4		,590			
Q9.4			,762		
Q11.2			,739		
Q9.5			,690		
Q11.3			,653		
Q9.3			,627		
Q5.3				,698	
Q5.4				,653	
Q7.1				,514	
Q5.1				,501	
Q11.8					,817
Q11.1					,746
Q11.7					,679
Q11.5					,720
Q11.6					,656
Q11.4					,634

## Anexo D: Análise de correlações

Tabela D1 Correlações entre as variáveis do modelo

Variáveis		Remuneração Mensal Auferida	Idade (em Anos)	Grau Académico	Duração do Estágio	Satisfação com o Estágio	Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional	Supervisão e Acompanhamento Organizacional	Supervisão e Acompanhamento Académico	Relações Interpessoais	Motivação Pós-Estágio	Motivação Profissional
Remuneração Mensal Auferida	Correlação de Pearson											
	Sig. (2 extremidades)											
	N	189										
Idade (em Anos)	Correlação de Pearson	,104										
	Sig. (2 extremidades)	,154										
	N	189										
Grau Académico	Correlação de Pearson	,122	-,040									
	Sig. (2 extremidades)	,094	,492									
	N	189	296									
Duração do Estágio	Correlação de Pearson	,396**	,270**	,282**								
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000								
	N	188	188	188								
Satisfação com o Estágio	Correlação de Pearson	-,026	,084	,037	,083							
	Sig. (2 extremidades)	,724	,251	,609	,256							
	N	189	189	189	188							
Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional	Correlação de Pearson	,037	-,051	,118	,220**	,434**						
	Sig. (2 extremidades)	,617	,486	,107	,002	,000						
	N	189	189	189	188	189						
Supervisão e Acompanhamento Organizacional	Correlação de Pearson	,008	-,008	,052	-,037	,573**	,411**					
	Sig. (2 extremidades)	,915	,911	,480	,614	,000	,000					
	N	189	189	189	188	189	189					
Supervisão e Acompanhamento	Correlação de Pearson	-,394**	,131	-,227**	-,150*	,198**	,065	,077				

Académico	Sig. (2 extremidades)	,000	,073	,002	,041	,006	,375	,294			
	N	189	189	189	188	189	189	189			
Relações Interpessoais	Correlação de Pearson	,032	-,081	,059	,115	,592**	,383**	,512**	,025		
	Sig. (2 extremidades)	,666	,266	,417	,117	,000	,000	,000	,737		
	N	189	189	189	188	189	189	189	189		
Motivação Pós-Estágio	Correlação de Pearson	,216**	-,054	-,129	,032	,194**	,144*	,186*	,018	,324**	
	Sig. (2 extremidades)	,003	,458	,078	,666	,007	,049	,011	,810	,000	
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	
Motivação Profissional	Correlação de Pearson	-,120	-,123	-,107	-,139	,266**	,372**	,273**	,291**	,148*	,258**
	Sig. (2 extremidades)	,099	,091	,145	,058	,000	,000	,000	,000	,042	,000
	N	189	189	189	188	189	189	189	189	189	189

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D2 Correlações entre as componentes em amostras divididas por valor recebido

Valor recebido		Satisfação Com o estágio	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Supervisão e acompanhamento académico	Relação interpessoal	Ingresso e Desenvolvimento no Mercado de Trabalho
Valor Igual a 0€	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)					
		N					
Aprendizagem e desenvolvimento profissional		Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,001				
		N	,993				
Supervisão e Acompanhamento organizacional		Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,049	,072			
		N	,648	,505			
Supervisão e acompanhamento académico		Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,016	,126	,020		
		N	,880	,242	,854		
Relação interpessoal		Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,039	-,132	-,115	,064	
		N	,717	,222	,287	,555	
			88	88	88	88	

	Motivações Pós- Estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,195 ,068 88	-,087 ,422 88	,097 ,368 88	,035 ,744 88	,024 ,827 88	
	Motivação Profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,001 ,996 88	-,002 ,984 88	,047 ,665 88	-,145 ,178 88	-,277** ,009 88	-,068 ,530 88
Valor Inferior a 445€	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N						
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,140 ,328 51					
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,187 ,189 51	,001 ,992 51				
	Supervisão e acompanhamento académico	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,016 ,910 51	,182 ,200 51	-,007 ,962 51			
	Relação interpessoal	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,105 ,464 51	,113 ,431 51	,117 ,414 51	,240 ,089 51		
	Motivações Pós- Estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,250 ,077 51	,122 ,392 51	-,155 ,277 51	,173 ,224 51	-,199 ,161 51	
	Motivação Profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,127 ,375 51	-,030 ,835 51	-,258 ,068 51	,022 ,881 51	,269 ,056 51	-,019 ,893 51
Valor Superior a 445€	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N						
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,154 ,285 50					
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,068 ,637 50	-,171 ,235 50				
	Supervisão e acompanhamento académico	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,005 ,974 50	-,455** ,001 50	-,009 ,949 50			

Relação interpessoal	Correlação de Pearson	-,139	,241	,130	-,249		
	Sig. (2 extremidades)	,336	,092	,370	,081		
	N	50	50	50	50		
I Motivações Pós-Estágio	Correlação de Pearson	-,183	,080	-,045	,119	,089	
	Sig. (2 extremidades)	,204	,581	,756	,411	,538	
	N	50	50	50	50	50	
Motivação Profissional	Correlação de Pearson	-,056	,117	,122	,116	,334*	,226
	Sig. (2 extremidades)	,699	,419	,398	,424	,018	,115
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D3 Correlações entre as componentes em amostras divididas por tipo de estágio

Tipo de estágio			Satisfação Com o estágio	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Supervisão e acompanhamento académico	Relação interpessoal	Ingresso e Desenvolvimento no Mercado de Trabalho
Inserção Profissional (Apoiado pelo Estado)	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson						
		Sig. (2 extremidades)						
		N						
Aprendizagem e desenvolvimento profissional		Correlação de Pearson	,192					
		Sig. (2 extremidades)	,309					
		N	30					
Supervisão e Acompanhamento organizacional		Correlação de Pearson	-,047	,204				
		Sig. (2 extremidades)	,807	,279				
		N	30	30				
Supervisão e acompanhamento académico		Correlação de Pearson	-,127	-,221	,029			
		Sig. (2 extremidades)	,504	,240	,878			
		N	30	30	30			
Relação interpessoal		Correlação de Pearson	,119	,232	,101	-,272		
		Sig. (2 extremidades)	,530	,217	,597	,146		
		N	30	30	30	30		
I Motivações Pós-Estágio		Correlação de Pearson	-,175	-,169	-,227	-,002	-,200	
		Sig. (2 extremidades)	,355	,372	,228	,990	,290	
		N	30	30	30	30	30	
Motivação Profissional		Correlação de Pearson	,316	-,036	-,158	,164	,084	-,055
		Sig. (2 extremidades)	,089	,851	,406	,387	,660	,772
		N	30	30	30	30	30	30

Inserção Profissional (Não apoiado pelo Estado)	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,293						
		N	,083						
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,126	-,270					
		N	,462	,111					
	Supervisão e acompanhamento académico	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,060	-,091	-,213				
		N	,728	,598	,212				
	Relação interpessoal	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,201	-,078	,100	-,078			
		N	,240	,649	,561	,653			
	Motivações Pós-Estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,356*	,018	-,293	,374*	-,015		
		N	,033	,918	,083	,025	,929		
Entrada em Ordem Profissional	Motivação Profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,355*	,071	,007	,101	-,053	,257	
		N	,034	,682	,969	,557	,758	,130	
		N	36	36	36	36	36	36	
	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,518						
		N	,188						
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,596	,456					
		N	,119	,256					
	Supervisão e acompanhamento académico	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,072	-,168	,141				
		N	,865	,690	,739				
	Relação interpessoal	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	,518	-,534	,047	,025			
	N	,189	,173	,913	,953				
Motivações Pós-Estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	-,185	,007	-,083	,812*	-,313			
	N	,661	,987	,845	,014	,450			
	N	8	8	8	8	8			

Curricular	Motivação Profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,637 ,089 8	,010 ,981 8	-,185 ,661 8	-,508 ,199 8	,410 ,313 8	-,709* ,049 8
	Satisfação Com o estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N						
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,087 ,358 115					
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,015 ,874 115	-,040 ,674 115				
	Supervisão e acompanhamento académico	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-,048 ,613 115	,099 ,293 115	,042 ,660 115			
	Relação interpessoal	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,028 ,770 115	-,006 ,945 115	-,037 ,696 115	,139 ,139 115		
	Motivações Pós-Estágio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,240** ,010 115	-,040 ,668 115	,073 ,441 115	-,002 ,982 115	,019 ,838 115	
	Motivação Profissional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,038 ,684 115	-,013 ,887 115	,039 ,681 115	-,087 ,354 115	-,007 ,941 115	,026 ,784 115

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D4 Correlações entre as componentes em amostras divididas por duração de estágio

Duração do estágio			Satisfação Com o estágio	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Supervisão e acompanhamento académico	Relação interpessoal	Ingresso e Desenvolvimento no Mercado de Trabalho	Motivação Profissional
3,0	Satisfação Com o estágio	R de Pearson Sig. N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson Sig. N	-,120 ,412 49						
	Supervisão e Acompanhament o organizacional	R de Pearson Sig. N	-,144 ,323 49	,045 ,760 49					
	Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson Sig. N	,016 ,915 49	-,070 ,630 49	-,149 ,306 49				
	Relação interpessoal	R de Pearson Sig. N	,324* ,023 49	-,526** ,000 49	,038 ,794 49	,009 ,951 49			
	Ingresso e Desenvolvimento no Mercado de Trabalho	R de Pearson Sig. N	,241 ,095 49	-,152 ,298 49	-,224 ,121 49	,103 ,481 49	,276 ,055 49		
	Motivação Profissional	R de Pearson Sig. N	-,318* ,026 49	,269 ,061 49	-,006 ,968 49	,089 ,544 49	-,287* ,046 49	-,267 ,064 49	

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D5 Correlações entre as componentes em amostras divididas pela idade do estagiário

Idade_escalões			Satisfação Com o estágio	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	Supervisão e Acompanhamento organizacional	Supervisão e acompanhamento académico	Relação interpessoal	Ingresso e Desenvolvimento no Mercado de Trabalho
De 16 anos a 20 Anos	Satisfação Com o estágio	R de Pearson Sig. N						
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson Sig. N	-,493 ,178 9					
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	R de Pearson Sig. N	-,670* ,048 9	,732* ,025 9				
	Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson Sig. N	-,090 ,819 9	-,124 ,750 9	-,276 ,472 9			
	Relação interpessoal	R de Pearson Sig. N	-,585 ,098 9	,047 ,904 9	,405 ,280 9	,116 ,767 9		
	Motivações Pós- Estágio	R de Pearson Sig. N	,021 ,956 9	,009 ,983 9	,323 ,397 9	,077 ,843 9	,225 ,560 9	
	Motivação Profissional	R de Pearson Sig. N	,175 ,653 9	-,094 ,810 9	-,077 ,844 9	,069 ,859 9	-,593 ,092 9	,299 ,435 9
	Satisfação Com o estágio	R de Pearson Sig. N						
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson Sig. N	-,087 ,570 45					
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	R de Pearson Sig. N	,098 ,522 45	-,224 ,139 45				
Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson Sig. N	,030 ,844 45	,116 ,447 45	-,330* ,027 45				
Relação interpessoal	R de Pearson Sig.	-,027 ,861	,163 ,283	-,081 ,598	,015 ,923			

		N	45	45	45	45			
	Motivações Pós- Estágio	R de Pearson	,044	,154	,004	,007		-,079	
		Sig.	,774	,313	,978	,966		,608	
		N	45	45	45	45		45	
	Motivação Profissional	R de Pearson	-,012	,260	,047	-,166		,102	-,106
		Sig.	,938	,085	,760	,277		,507	,490
		N	45	45	45	45		45	45
De 24 anos a 25 Anos	Satisfação Com o estágio	R de Pearson							
		Sig.							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson	-,136						
		Sig.	,251						
		N	73						
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	R de Pearson	-,072	,074					
		Sig.	,543	,535					
		N	73	73					
	Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson	-,071	,073	,039				
		Sig.	,548	,537	,745				
		N	73	73	73				
	Relação interpessoal	R de Pearson	,025	-,271*	-,026	-,077			
		Sig.	,835	,020	,828	,519			
		N	73	73	73	73			
	Motivações Pós- Estágio	R de Pearson	-,116	-,029	,058	-,047		,114	
		Sig.	,327	,807	,623	,695		,337	
		N	73	73	73	73		73	
	Motivação Profissional	R de Pearson	-,106	,096	-,204	,083	-,054		-,100
		Sig.	,370	,420	,083	,485	,649		,400
		N	73	73	73	73	73		73
De 26 anos a 28 Anos	Satisfação Com o estágio	R de Pearson							
		Sig.							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson	,172						
		Sig.	,410						
		N	25						
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	R de Pearson	-,165	-,100					
		Sig.	,429	,635					
		N	25	25					
	Supervisão e acompanhamento	R de Pearson	-,192	-,242	,152				
		Sig.	,357	,244	,467				

	académico	N	25	25	25				
	Relação interpessoal	R de Pearson	,280	,176	-,227	,251			
		Sig.	,174	,400	,276	,226			
		N	25	25	25	25			
	Motivações Pós- Estágio	R de Pearson	,025	-,221	-,389	-,082	-,003		
		Sig.	,907	,289	,054	,697	,989		
		N	25	25	25	25	25		
	Motivação Profissional	R de Pearson	-,153	-,167	-,236	,033	,024	-,355	
		Sig.	,465	,424	,256	,876	,910	,082	
		N	25	25	25	25	25	25	
De 29 anos a 40 Anos	Satisfação Com o estágio	R de Pearson							
		Sig.							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson	,165						
		Sig.	,410						
		N	27						
	Supervisão e Acompanhamento organizacional	R de Pearson	,403*	-,254					
		Sig.	,037	,201					
		N	27	27					
	Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson	,162	-,110	,215				
		Sig.	,420	,587	,281				
		N	27	27	27				
	Relação interpessoal	R de Pearson	-,137	,191	,118	-,089			
		Sig.	,497	,339	,558	,658			
		N	27	27	27	27			
	Motivações Pós- Estágio	R de Pearson	,345	,155	,122	,007	-,230		
		Sig.	,078	,440	,543	,972	,248		
		N	27	27	27	27	27		
	Motivação Profissional	R de Pearson	,358	-,395*	,335	-,210	,051	,418*	
		Sig.	,067	,042	,088	,292	,802	,030	
		N	27	27	27	27	27	27	
De 40 anos a 58 Anos	Satisfação Com o estágio	R de Pearson							
		Sig.							
		N							
	Aprendizagem e desenvolvimento profissional	R de Pearson	,570						
		Sig.	,085						
		N	10						
	Supervisão e	R de Pearson	,024	,045					

Acompanhamento organizacional	Sig.	,947	,902					
	N	10	10					
Supervisão e acompanhamento académico	R de Pearson	,337	,598	,451				
	Sig.	,341	,068	,191				
	N	10	10	10				
Relação interpessoal	R de Pearson	,428	-,097	,418	,294			
	Sig.	,217	,789	,229	,410			
	N	10	10	10	10			
Motivações Pós-Estágio	R de Pearson	-,244	,076	,629	,253	-,377		
	Sig.	,496	,834	,052	,481	,283		
	N	10	10	10	10	10		
Motivação Profissional	R de Pearson	,221	,659*	,487	,277	-,111	,397	
	Sig.	,539	,038	,153	,439	,760	,256	
	N	10	10	10	10	10	10	

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D6 Correlações entre as questões respondidas por estagiários que auferiram menos de 445€ mensais

Questões		Durante o meu estágio, valorizei mais o feedback positivo do que o pagamento.	Durante o meu estágio, valorizei mais a experiência que o pagamento.	Durante o meu estágio, a minha motivação para um desempenho superior não foi afetada pelo vencimento recebido.	Durante o meu estágio, a remuneração que recebi fez-me sentir menos valorizado do que os trabalhadores.	Durante o meu estágio, senti que devia ter sido melhor remunerado(a) pelo trabalho que fazia.	A remuneração recebida durante o meu estágio fez de mim menos comprometido.	O Vencimento não foi um peso importante na decisão de aceitar o estágio.
Durante o meu estágio, valorizei mais o feedback positivo do que o pagamento.	R de Pearson							
	Sig.							
	N							
Durante o meu estágio, valorizei mais a experiência que o pagamento.	R de Pearson	,762**						
	Sig.	,000						
	N	139						
Durante o meu estágio, a minha motivação para um desempenho superior não foi afetada pelo vencimento recebido.	R de Pearson	,542**	,615**					
	Sig.	,000	,000					
	N	139	139					

Durante o meu estágio, a remuneração que recebi fez-me sentir menos valorizado do que os trabalhadores.	R de Pearson	-,215*	-,192*	-,227**				
	Sig.	,011	,023	,007				
	N	139	139	139				
Durante o meu estágio, senti que devia ter sido melhor remunerado(a) pelo trabalho que fazia.	R de Pearson	-,171*	-,128	-,159	,558**			
	Sig.	,044	,132	,061	,000			
	N	139	139	139	139			
A remuneração recebida durante o meu estágio fez de mim menos comprometido.	R de Pearson	-,190*	-,303**	-,427**	,536**	,308**		
	Sig.	,025	,000	,000	,000	,000		
	N	139	139	139	139	139		
O Vencimento não foi um peso importante na decisão de aceitar o estágio.	R de Pearson	,338**	,471**	,392**	-,137	-,107	-,303**	
	Sig.	,000	,000	,000	,107	,210	,000	
	N	139	139	139	139	139	139	

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

Tabela D7 Correlações entre as questões respondidas por estagiários que auferiram mais de 445€ mensais

Questões	O valor recebido no estágio teve um peso importante na decisão de aceitar o estágio.	O valor recebido no estágio fez-me sentir valorizada(o).	O valor recebido no estágio fez com que a experiência tivesse sido mais significativa.	O valor recebido no estágio motivou-me a ter um desempenho superior.	O valor recebido no estágio deixou-me Satisfeita(o).	O valor recebido no estágio foi proporcional à função que desempenhei.	A organização onde estagiei proporciona benefícios competitivos aos seus colaboradores.	A organização onde estagiei proporciona remunerações competitivas aos seus colaboradores.	Se o estágio não fosse remunerado, eu não o faria.
O valor recebido no estágio teve um peso importante na decisão de aceitar o estágio.	R de Pearson								
	Sig.								
	N								
O valor recebido no estágio fez-me sentir valorizada(o).	R de Pearson	,238							
	Sig.	,097							
	N	50							

O valor recebido no estágio fez com que a experiência tivesse sido mais significativa.	R de Pearson	,277	,617**						
	Sig.	,051	,000						
	N	50	50						
O valor recebido no estágio motivou-me a ter um desempenho superior.	R de Pearson	,272	,547**	,832**					
	Sig.	,056	,000	,000					
	N	50	50	50					
O valor recebido no estágio deixou-me Satisfeita(o).	R de Pearson	,187	,606**	,454**	,465**				
	Sig.	,195	,000	,001	,001				
	N	50	50	50	50				
O valor recebido no estágio foi proporcional à função que desempenhei.	R de Pearson	,276	,613**	,474**	,377**	,549**			
	Sig.	,053	,000	,001	,007	,000			
	N	50	50	50	50	50			
A organização onde estagiei proporciona benefícios competitivos aos seus colaboradores.	R de Pearson	,205	,223	,196	,144	,404**	,341*		
	Sig.	,152	,119	,173	,318	,004	,015		
	N	50	50	50	50	50	50		
A organização onde estagiei proporciona remunerações competitivas aos seus colaboradores.	R de Pearson	,291*	,283*	,158	,073	,467**	,379**	,909**	
	Sig.	,041	,047	,274	,612	,001	,007	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	
Se o estágio não fosse remunerado, eu não o faria.	R de Pearson	,298*	-,157	-,099	,014	-,058	-,064	,134	,207
	Sig.	,036	,275	,494	,924	,689	,661	,355	,149
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* P &lt; 0,01

\* P &lt; 0,05

## Anexo E: Análise de Regressão Linear

Tabela E1 Modelos que explicam a Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional

Modelo	R quadrado	Preditores	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.
			B	Erro Padrão	Beta			
1	0,16922	(Constante)	3,257	,126			25,916	,000
		SupAcomOrg	,208	,034	,411		6,155	,000
2	0,23996	(Constante)	2,575	,204			12,633	,000
		SupAcomOrg	,170	,034	,336		5,047	,000
3	0,31489	MotEst	,187	,045	,276		4,150	,000
		(Constante)	2,296	,204			11,267	,000
4	0,34076	SupAcomOrg	,170	,032	,336		5,298	,000
		MotEst	,213	,043	,315		4,919	,000
		Q31_Duração_estágio	,028	,006	,276		4,486	,000
		(Constante)	1,952	,238			8,196	,000
		SupAcomOrg	,121	,036	,239		3,320	,001
		MotEst	,209	,043	,309		4,903	,000
		Q31_Duração_estágio	,025	,006	,250		4,076	,000
		Relnt	,131	,049	,190		2,680	,008

a. Variável Dependente: AprendDsen

Tabela E2 Modelos que explicam as Relações Interpessoais

Modelo	R quadrado	Preditores	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		t	Sig.
			B	Erro Padrão	Beta			
1	,263	(Constante)	2,886	,172			16,763	,000
		SupAcomOrg	,377	,046	,513		8,149	,000
2	,317	(Constante)	2,347	,218			10,758	,000
		SupAcomOrg	,345	,045	,469		7,581	,000
3	,332	MotPosEst	,172	,045	,236		3,816	,000
		(Constante)	2,237	,223			10,047	,000
		SupAcomOrg	,349	,045	,474		7,732	,000
		MotPosEst	,168	,045	,231		3,766	,000
		Q31_Duração_estágio	,018	,009	,125		2,073	,040

a. Variável Dependente: Relnt

## Anexo F: Questionário Resumido

22/09/2017

Questionário de Dissertação

### Questionário de Dissertação

1. Este questionário insere-se num projeto de Mestrado do ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, sobre a percepção dos estágios;
2. As perguntas estão construídas de modo a que apenas tenha de assinalar a resposta que lhe parecer mais adequada. Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada questão;
3. Não há respostas certas ou erradas. O que interessa é a sua opinião;
4. Os dados recolhidos são para uso exclusivo do projeto, estando garantido o anonimato e confidencialidade;
5. O questionário leva cerca de 10 minutos a ser concluído;
6. Uma vez que comece a responder ao questionário, terá de o concluir (carregando em "submeter" no final) para que este fique registado. Se fechar a janela antes de o submeter, não serão gravadas quaisquer respostas.

\* Required

**Por fim: Para responder ao questionário pense no último estágio que realizou.**

---

#### 1. Já fez algum estágio? \*

Mark only one oval.

- Sim  
 Não Skip to question 16.

### Satisfação com o estágio

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

#### 2. Considerando a minha experiência durante o estágio:

Mark only one oval per row.

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Sentia-me entusiasmado com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando acordava de manhã, apetecia-me ir trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentia-me cheio de energia no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envolvia-me no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentia-me feliz quando trabalhava intensamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIWMtj2WyGc5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIWMtj2WyGc5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

1/10

Figura F1. 1ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**3. Quando penso no estágio que realizei:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Estou satisfeito pelo tipo de trabalho que realizava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me satisfeito, de uma forma geral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gostava de ser contratado pela organização onde trabalhei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Aprendizagem e desenvolvimento profissional**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

**4. Relativamente ao último estágio que realizei:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Habilitou-me a tomar melhores decisões fundamentadas sobre a minha carreira profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajudou-me a determinar qual era o caminho profissional que queria seguir para o futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fez-me aprender algo que nunca aprenderia na sala de aula.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deu-me oportunidades de reflectir sobre uma potencial carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dadas as experiências vividas, desenvolvi as minhas competências e conhecimentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Providenciou-me oportunidades para crescer enquanto pessoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permitiu aumentar os meus conhecimentos e competências, contribuindo para o desenvolvimento da minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajudou-me a familiarizar com práticas de trabalho, valores e culturas organizacionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foi uma aprendizagem valiosa que complementou a minha formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

2/10

Figura F2. 2ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**Supervisão e Acompanhamento Organizacional**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

**5. Considerando a sua experiência durante o estágio:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Recebi feedback suficiente do meu supervisor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As instruções sobre o que devia fazer eram claras e objectivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor dava-me feedback diariamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabia exactamente aquilo que era esperado de mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor encorajava-me a desenvolver novas competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu supervisor incentivava-me a falar sempre que discordasse de alguma decisão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Supervisão e acompanhamento Académico**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

**6. Considerando a sua experiência durante o estágio:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Preparei um relatório que, depois de escrito, revelou ser uma ajuda na conciliação das aprendizagens recebidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mantive um diário e isso tornou a experiência mais significativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tive, na faculdade, uma unidade curricular de apoio ao mesmo, onde expus as minhas dificuldades e recebi recomendações fundamentais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfG0/edit)

3/10

Figura F3. 3ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**7. As minhas principais motivações para o estágio foram:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Para a conclusão de curso, pois era exigido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorar a minha média final de curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Relação Interpessoal**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

**8. Considerando a sua experiência durante o estágio:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Comunicava informalmente com os meus colegas..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gostei muito das pessoas com quem trabalhei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha relação com os membros da minha equipa de trabalho era amigável e profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A relação com o meu supervisor foi harmoniosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Motivações Pós-Estágio**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

**9. Na experiência de estágio:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
As minhas principais motivações foi para me ajudar a ingressar no mercado de trabalho depois de terminar os meus estudos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Motivações para o Estágio**

Assinale um nível de concordância para cada uma das afirmações

[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfqeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfqeG0/edit)

4/10

Figura F4. 4ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**10. As minhas principais motivações para o estágio foram:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Aprender as práticas laborais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver as minhas competências técnicas e pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compreender melhor a profissão que estudava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Compensação****11. No último estágio que realizei recebi \***

Assinale uma ou mais opções.

*Check all that apply.*

- Remuneração Fixa
- Remuneração Variável
- Benefícios (exemplo: Subsídio de alimentação, Subsídio de Transportes, Seguro de Saúde)
- Não se aplica ao meu caso

**12. Se recebeu Benefícios, assinale qual ou quais.**

Assinale uma ou mais opções, se aplicável ao seu caso. Se desejar acrescentar uma opção utilize a opção "Other".

*Check all that apply.*

- Subsídio de Alimentação
- Subsídio de Transporte
- Seguro de Saúde
- Other: \_\_\_\_\_

**13. Mensalmente, no meu estágio, recebi em média: \***

Considerar a soma do valor da Bolsa e Benefícios. Caso não existam nem bolsa nem benefícios, assinalar a opção "Igual a 0€".

*Mark only one oval.*

- Igual a 0€ *Skip to question 15.*
- Inferior a 445€ *Skip to question 15.*
- Superior a 445€ *Skip to question 14.*

**Para valores superiores a 445€**[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfqeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfqeG0/edit)

5/10

Figura F5. 5ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**14. Considere o último estágio que realizou.***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
O valor recebido no estágio teve um peso importante na decisão de aceitar o estágio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O valor recebido no estágio fez-me sentir valorizada(o).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O valor recebido no estágio fez com que a experiência tivesse sido mais significativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O valor recebido no estágio motivou-me a ter um desempenho superior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O valor recebido no estágio deixou-me Satisfeita(o).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O valor recebido no estágio foi proporcional à função que desempenhei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização onde estagiei proporciona benefícios competitivos aos seus colaboradores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização onde estagiei proporciona remunerações competitivas aos seus colaboradores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se o estágio não fosse remunerado, eu não o faria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Para valores inferiores a 445€**[https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

6/10

Figura F6. 6ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**15. Considere o último estágio que realizou.***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Durante o meu estágio, valorizei mais o feedback positivo do que o pagamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante o meu estágio, valorizei mais a experiência que o pagamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante o meu estágio, a minha motivação para um desempenho superior não foi afetada pelo vencimento recebido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante o meu estágio, a remuneração que recebi fez-me sentir menos valorizado do que os trabalhadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante o meu estágio, senti que devia ter sido melhor remunerado(a) pelo trabalho que fazia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A remuneração recebida durante o meu estágio fez de mim menos comprometido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O Vencimento não foi um peso importante na decisão de aceitar o estágio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio, recebi formação semelhante à formação dada em ambiente educacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Experiência de Estágio era para meu benefício apenas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como estagiário, eu não substituí colaboradores contratados e trabalhava sob supervisão apertada dos empregados já existentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu empregador não tinha vantagem imediata com o resultado das actividades que eu exercia e, por vezes, para eu aprender melhor, as operações da organização eram desaceleradas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS_2EIIWMTj2WyGc5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

7/10

Figura F7. 7ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Como estagiário, sabia que não estava, necessariamente, intitulado a um emprego após o estágio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu empregador e o eu compreendíamos que o estágio não estava abrangido por um salário referente ao tempo que passei na empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Condição de Pagamento

**16. Os estágios devem ser: \***

*Mark only one oval.*

- Pagos  
 Não Pagos

**17. A quem deverá competir o pagamento de estágio?**

*Assinale uma ou mais opções. Se desejar acrescentar uma alínea utilize a opção "Other".  
 Check all that apply.*

- Estado  
 Entidades Promotoras (Empresas, Entidades Públicas...)  
 Estagiário  
 Instituição de Ensino  
 Ordem Profissionais

[https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WwhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

8/10

Figura F8. 8ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**18. Em geral:***Mark only one oval per row.*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Os Estagiários, a tempo integral, devem receber o valor previsto na lei (80% do salário mínimo nacional).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os Estagiários, a tempo integral, devem receber, pelo menos, um valor equivalente ao salário mínimo nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os Estagiários, a tempo integral, devem receber um valor equivalente a um recém contratado em funções idênticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os Estagiários, a tempo integral, devem receber o mesmo valor que qualquer colaborador com funções idênticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Dados Sócio-Demográficos****19. Sexo \****Mark only one oval.*

- Masculino  
 Feminino

**20. Idade (em Anos) \***

\_\_\_\_\_

**21. Grau Académico Concluído \****Mark only one oval.*

- Básico  
 Secundário  
 Licenciatura  
 Mestrado  
 Douturamento ou Superior

[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfgeG0/edit)

9/10

Figura F9. 9ª Página do Questionário Resumido.

22/09/2017

Questionário de Dissertação

**22. Tipo de estágio que realizou?**

Assinale uma das opções tendo em conta o último estágio que realizou. Se desejar acrescentar uma utilize a opção "Other".

Mark only one oval.

- Inserção Profissional (Financiados aos abrigo de programas do Estado como o IEFP ou outros)
- Inserção Profissional (Não Financiados aos abrigo de programas do Estado)
- De entrada para Ordem Profissional
- Curricular
- Other: \_\_\_\_\_

**23. Área que realizou o último estágio**

\_\_\_\_\_

**24. Duração do último estágio (em meses)**

\_\_\_\_\_

Powered by  
 Google Forms

[https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS\\_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfG0/edit](https://docs.google.com/forms/d/17WhybC5SyxS_2EIIWMTj2WYgC5nutMbZsgDCOQfG0/edit)

10/10

Figura F10. 10ª Página do Questionário Resumido.