

ESTÁGIO CURRICULAR NUM GABINETE DE ESTÁGIOS/EMPREGABILIDADE: MUNDO DE OPORTUNIDADES? – UM ESTUDO DE CASO

CURRICULAR TRAINEESHIP IN AN INTERNSHIP AND EMPLOYABILITY OFFICE: A WORLD OF OPPORTUNITIES? - A CASE STUDY

Isabel Maria de Ardions Braz de Sousa¹; Zita Maria Romero Rodrigues Gonçalves*¹.

¹Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto/ Instituto Politécnico do Porto/ Portugal

*Autora correspondente: e-mail: zromero@iscap.ipp.pt

RESUMO

Um estágio ocorrido num gabinete de estágios e empregabilidade proporcionará oportunidades mais enriquecedoras para a inserção na vida ativa? Pretende-se, com este artigo, traçar uma panorâmica acerca das oportunidades que um estágio (numa entidade promotora da procura ativa de emprego) oferece. Trata-se de um estudo de caso, de natureza quantitativa. Para a recolha de dados construiu-se um questionário original, aplicado online aos estagiários do GEE do ISCAP desde a sua criação. A investigação realizada permitiu-nos inferir, a confiar nas respostas dadas, que estes estágios ajudaram a potenciar o desenvolvimento de competências relacionadas com a área dos cursos em frequência, como aconteceria em qualquer outra entidade, mas igualmente a ir mais além no desenvolvimento e aplicação de competências comunicacionais e inter-relacionais. Conclui-se que este estágio no GEE proporcionou aos inquiridos um instrumento facilitador da sua inserção no mercado de trabalho de modo mais efetivo.

Palavras chave: estágio curricular, competências técnicas, competências transversais, gabinetes de estágios e empregabilidade.

ABSTRACT

Can a traineeship in an internship and employability office provide more enriching opportunities for entering active life? Our goal with this article is to provide an overview of the opportunities a traineeship (inside an internship and employability office working with active job search) offers. This case study has a quantitative nature. To obtain *data* we built an original questionnaire, applied online to all trainees of the ISCAP's Internship and Employability Office (IEO) since its creation. This research allowed to infer, trusting in the given answers, that these internships have helped to enhance the development of skills related to the programs area, as it would happen in any other entity, but also to go further in the development and using of communication and inter-relational skills. This internship in IEO was a moment to gather important tools to facilitate the trainees' integration into the labour market in a more accurate way.

Key words: curricular internship, technical skills, soft skills, internship and employability office.

1. INTRODUÇÃO

Está na missão das Instituições de Ensino Superior (IES) formar futuros profissionais com cursos de maior ou menor duração. As Universidades disponibilizam formações longas, culturais, científicas e tecnológicas, abrangentes; enquanto os Politécnicos detêm formações inicialmente, mais curtas, mas atualmente mais direcionadas a profissões técnicas e especializadas. Esta distinção deu origem ao sistema binário, com contornos bem definidos há 40 anos, mas cada dia que passa mais esbatidos [1]. Com efeito, o ensino nos Politécnicos foi inicialmente pensado com o objetivo de formar técnicos especialistas de nível intermédio.

Posteriormente, com a reforma de Bolonha, os Politécnicos passaram igualmente a ministrar, tal como as Universidades, licenciaturas e mestrados, visando uma “uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolver a capacidade de inovação e de análise crítica e ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações com vista ao exercício de atividades profissionais.” [2].

Porém, este panorama não surtiu completamente o efeito desejado no que se refere a contribuir para a diminuição do desemprego entre os jovens. Desde de 2013 e, face o nível de desemprego entre licenciados que rondava os 42% [3], as instituições de ensino superior (IES) de um modo geral, começaram a tomar medidas que viessem amenizar esta realidade. Entre estas medidas implementadas de combate ao desemprego e de dinamização da empregabilidade dos diplomados, encontramos a inserção de estágios curriculares nos *curricula* das licenciaturas [3].

Ao longo dos anos após a crise de 2009/12, o desemprego em geral foi diminuindo até atingir os atuais 6,3%¹, mas não no desemprego jovem. Assim, em janeiro de 2018, o desemprego deste nível situava-se nos 22% (TVI24 Economia)² e segundo o [4], o desemprego entre os licenciados, no último trimestre de 2018, teve um aumento de 14,1% face ao último trimestre de 2017, situação que vinha sendo contrariada.

Atualmente, os estudantes valorizam as medidas que as IES adotam para se envolverem na sociedade que as rodeia e assim aumentar os índices de empregabilidade. Com efeito, o facto de um curso possuir estágio incorporado constitui um motivo de atração de candidatos no momento da procura de um curso superior. Preocupadas com a inserção dos seus estudantes no mercado de trabalho, as IES criaram gabinetes especialmente dedicados a estabelecer a ponte entre os seus estudantes e as entidades e organizações empresariais que procuram estagiários.

Por um lado, este panorama aliado à temática da formação em contexto de trabalho, em geral, tem originado um ambiente frutífero de estudo, quer a nível de investigações nacionais, quer internacionais [5].

Por outro lado, a crescente ênfase num discurso de empregabilidade tem criado uma considerável pressão nos estudantes no sentido de desenvolverem o seu próprio potencial de empregabilidade perante um exigente mercado de trabalho sedento de talentos [6].

¹ <https://observador.pt/2019/02/04/taxa-de-desemprego-devera-ter-ficado-nos-67-no-4-o-trimestre-e-recuado-para-7-em-2018/>, acedido em 2019-02-26.

² <https://tvi24.iol.pt/economia/01-03-2018/portugal-dos-melhores-a-baixar-desemprego-mas-4-pior-para-os-jovens>, acedido em 2019-02-26.

Talentos, que hoje se traduzem não só nos efetivos conhecimentos técnicos, mas essencialmente em competências transversais, demonstrativas de adaptabilidade, pró-atividade, comunicabilidade, entre muitas outras. Competências transversais estas que, são as tidas como mais difíceis de adquirir e desenvolver [7]. Logo, a oportunidade de poderem ser desenvolvidas e trabalhadas em contexto de estágio, e até de modo mais informal, poderão proporcionar um crescimento tanto a nível pessoal, como profissional, mais sustentável.

Toda esta envolvimento deu origem à questão geradora desta investigação: será que um estágio curricular ocorrido num gabinete desta natureza pode proporcionar oportunidades enriquecedoras para a inserção na vida ativa?

Na base desta nossa questão estiveram as seguintes interrogações: quais seriam as competências transversais adquiridas durante um estágio curricular? A realização de um estágio curricular proporcionaria condições para se processarem mais competências técnicas ou transversais? E, se o estágio se desenrolasse num destes gabinetes de estágios e empregabilidade?

De forma a dar resposta à principal questão levantada e à temática abordada nesta investigação, partimos da articulação de três conceitos: inserção profissional, estágio curricular e competências, para chegarmos ao nosso estudo de caso.

2. INSERÇÃO PROFISSIONAL

Num mercado de trabalho deveras competitivo, volátil e cada vez mais global, a entrada no mesmo passa a ser um processo mais complexo e dilatado no tempo [8], em que intervêm diversos atores – instituições de ensino, candidatos, empregadores, as particularidades de cada cultura, a conjuntura socioeconómica, a dinâmica do próprio mercado. Ora esta realidade transforma este momento num processo simultaneamente coletivo e individual [9].

Coletivo por estar inserido num determinado contexto socioeconómico, num determinado contexto histórico-temporal e ser vivenciado por uma determinada geração, criando contextos e condicionantes semelhantes para quem deseja entrar no mercado de trabalho.

Individual por ser vivenciado por um determinado indivíduo, com socialização, vivências, escolaridade, conhecimentos e expectativas sociais e profissionais diferenciadas.

Esse momento é ainda gerador de uma experiência que se revela, normalmente, potenciadora de empregabilidade, conceito, indissociável, de uma reflexão sobre a inserção no mercado de trabalho.

Autores como [10] definem empregabilidade como sendo a “capacidade individual de realizar transições no mercado de trabalho como resultado da aquisição de know-how, competências, conhecimento do mercado de trabalho e adaptabilidade (e.g., FORRIER & SELS, 2003; FUGATE, KINICKI, & ASHFORTH, 2004; HARVEY, 2001; HILLAGE & POLLARD, 1998)”. A esta ideia, e parafraseando [11], acrescentamos que “Employability of a graduate is the propensity of the graduate to exhibit attributes that employers anticipate will be necessary for the future effective functioning of their organisation”.

Em jeito de síntese, e tal como referido por [12], empregabilidade é “a capacidade de as pessoas manterem as competências exigidas pelo mercado de trabalho”.

Intervindo em todo este processo, temos não só os candidatos e os empregadores, mas também diversos mediadores, como as agências de emprego físicas ou virtuais e as próprias instituições de ensino, que num processo pró-ativo de colocação dos seus graduados no mercado de trabalho, criam gabinetes de inserção profissional e associam aos seus curricula a formação em contexto de trabalho (estágio curricular) – tema central deste estudo.

2.1. O Estágio curricular

São variadas as denominações para as UC que proporcionam experiências de trabalho em organizações ou instituições, continuando o estudante a frequentar aulas em simultâneo, ou realizando unicamente o estágio, já no último semestre do curso. São alguns exemplos: Formação em contexto de trabalho, Projeto profissional, e Estágio [3].

Os benefícios da realização de um estágio curricular são por demais evidentes. Como referem os mesmos autores, o estágio:

- diminui o impacto da inserção do estudante no mercado de trabalho, facto que pode originar uma autoestima dos licenciados, para um posicionamento profissional mais proactivo na busca de emprego;
- permite o enriquecimento do CV do estudante que procura emprego;
- permite a colocação em prática de conhecimentos adquiridos nas aulas, em contexto real de trabalho, tornando-os mais claros e precisos, o que potencia a aquisição de competências essenciais para o futuro emprego num futuro curto;

- promove o desenvolvimento de competências técnicas e transversais consideradas como fulcrais para incrementar a empregabilidade dos futuros licenciados [13].

- proporciona uma primeira experiência com potenciais empregadores, que poderão vir a dar uma oportunidade de emprego, após o estágio, se as condições da sua realização tiverem sido mais que positivas;

De realçar que estas vantagens poderão ter fortes reflexos nos desempenhos dos recursos humanos dentro de uma organização. Então, que capacidades e aptidões são trabalhadas nesta formação em contexto de trabalho?

2.2. Competências técnicas e competências transversais

Competência é definida como “qualidade de quem é capaz de resolver determinados problemas ou de exercer determinadas funções; aptidão”³. Acrescentando-nos, referindo [14], a competência adquire-se, é uma aprendizagem construída, ou seja, não é “algo que se adquire num determinado momento e que se torna perene” [15].

Para além disso, num mercado global em constante mudança “A noção de competência surge para além dos conhecimentos e remete a uma mistura de saber e agir mediante a aquisição de novas experiências, em determinados contextos que possibilitem a aprendizagem e o acúmulo de bagagem profissional. Diante disso, quanto mais desafios um profissional se propuser a enfrentar, mais situações se permitirá vivenciar, mais competências poderá desenvolver e mais recursos terá para lidar com situações futuras. Logo, o conceito de competência veio a crescer um novo sentido às exigências advindas da mudança do cenário contemporâneo e sua influência sobre o trabalho” [12].

Mas não só, cremos, igualmente, que “The necessity to develop employability competency came because the industry demanded job-ready graduates with both technical knowledge and soft skills to add value instantly to the place of work” [7]. Neste sentido, as competências trabalhadas e adquiridas durante um curso podem revestir-se de diversa natureza: as técnicas e as comportamentais.

As competências técnicas, ou *hard skills*, são habilidades e conhecimentos imprescindíveis à execução de tarefas. Possuem características práticas e frequentemente se referem a atividades mecânicas, tecnológicas, científicas. Estas competências devem figurar, inequivocamente, no CV apresentado na candidatura a emprego. Por mais que se valorizem as

³ Competência in Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2019. [consult. 2019-02-26 11:55:31]. Disponível na Internet: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/competencia>.

competências comportamentais, estas técnicas são fulcrais para a execução de um bom trabalho, de que são exemplos: análise de dados quantitativos, programação informática, gestão de projetos, marketing digital, comunicação escrita⁴.

As competências comportamentais, ou *soft skills*, ou ainda designadas transversais, são assim consideradas por focarem aspetos que são importantes em todas as profissões e assim atravessarem todo o exercício profissional. Estão relacionadas com a capacidade do indivíduo se adaptar à cultura organizacional da entidade empregadora de modo a ser visto como facilmente integrado na equipa.

Autores como [3] defendem como “determinantes para a empregabilidade” e diferenciadoras as competências transversais como “saber planificar e tomar decisões, capacidade de resolver problemas, espírito de equipa, capacidade de comunicação”. Outros argumentam que essas competências são a flexibilidade, criatividade, proatividade, organização, planeamento, foco nos resultados⁵.

Recentemente, a plataforma LinkedIn realizou um estudo onde foram identificadas as dez competências mais valorizadas pelos gestores de Recursos Humanos, em 2019, ou seja, cinco *soft skills* que são: criatividade, persuasão, colaboração, adaptabilidade, gestão do tempo; e cinco *hard skills* a saber: computação em *cloud*, inteligência artificial, raciocínio analítico, gestão de pessoas, UX design⁶. Como vemos, a profusão é grande e estamos certos de que umas serão mais usadas numa profissão do que noutras.

Assim, várias questões se nos colocam:

- Quais serão as competências transversais adquiridas durante um estágio curricular? Será que a realização de um estágio curricular proporciona condições para se processarem mais competências técnicas ou transversais? E se o estágio se desenrolar num gabinete de estágios e empregabilidade?

Foi isso que quisemos averiguar no presente estudo, quando delineamos a questão: será que um estágio ocorrido num gabinete de estágios e empregabilidade pode proporcionar oportunidades enriquecedoras para a inserção na vida ativa?

3. ESTUDO

3.1. Desenho

⁴ <https://www.e-konomista.pt/artigo/competencias-tecnicas/>, acessado em 2019-02-26.

⁵ <https://www.appus.com/blog/desenvolvimento/competencias-tecnicas-e-comportamentais/>, acessado em 2019-02-26.

⁶ <http://linktoleaders.com/competencias-mais-procuradas-pelo-mercado-de-trabalho-2019/>, acessado em 2019-02-26.

O estudo realizado direcionou-se a uma instituição em concreto - ISCAP (Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto) - e especificamente ao gabinete que tem por missão “Apoiar a realização de estágios dos estudantes e promover a inserção profissional dos diplomados”⁷ ou seja, fazer a ponte entre os estudantes e o mercado de trabalho, nomeadamente no apoio à realização dos seus estágios curriculares – GEE (Gabinete de Estágios e Empregabilidade).

No sentido de recolhermos informação sobre a experiência dos nossos estudantes estagiários deste gabinete do ISCAP, a metodologia privilegiada foi de natureza quantitativa, apesar do método trabalhado ter sido um estudo de caso, seguindo os pressupostos apontados por [16] de que “A investigação é, afinal, a produção de conhecimento sobre o mundo”, sendo que neste caso o nosso mundo é o ISCAP e, em específico, uma das suas unidades funcionais – o GEE.

Esta escolha assentou igualmente no defendido por [17], de que num estudo de caso “há um terreno comum forte e essencial entre as duas abordagens” (p. 15) e, tal como este autor defende, existem diversas ferramentas comuns a ambos os paradigmas e, por isso, o essencial é a funcionalidade e instrumentalidade que se dá em cada projeto. No caso específico em que se pretende percecionar situações humanas em contextos de vida real, o estudo de caso afigura-se como sendo o caminho adequado. Esta opção, estamos cientes, tem a limitação da generalização, mas sendo o objetivo retirar informação que nos permita refletir sobre as oportunidades de um estágio (numa entidade promotora da procura ativa de emprego) proporcionar a aquisição de competências acrescidas, esta limitação não representa um obstáculo, ao contributo que se deseja trazer para a discussão do tema [17].

Partimos, assim, para a apresentação dos dados que foram recolhidos com base na questão de partida formulada: será que um estágio ocorrido num gabinete de estágios e empregabilidade pode proporcionar oportunidades enriquecedoras para a inserção na vida ativa?

3.2. Recolha de dados

A recolha dos dados deu-se através da aplicação de um questionário original, desenvolvido na plataforma LimeSurvey, previamente validado e enviado por email a todos os estagiários (30 alunos) que estagiaram no GEE do ISCAP, entre 2013 e 2018.

⁷ <https://www.iscap.ipp.pt/comunidade/empregabilidade>, acedido em 2019-02-26.

O questionário era constituído, para além de uma introdução e uma questão relativa à Proteção de Dados, por duas questões de caracterização do respondente, dez questões associadas a uma escala de Likert de cinco níveis e uma questão de resposta aberta. Foi considerada ainda a possibilidade de o respondente ter acesso aos resultados do estudo através da indicação do respetivo endereço de email.

A análise dos dados recolhidos através do questionário foi tratada estatisticamente de forma descritiva, utilizando os softwares Microsoft Excel e SPSS.

Dos 30 estagiários inquiridos, obteve-se resposta de 19, sendo que uma das respostas por se apresentar incompleta foi eliminada. Assim, consideraram-se 18 respostas válidas, o que constituiu uma representativa amostra de cerca de 60%.

3.3. Caracterização da amostra

A amostra deste estudo é constituída por 61,11% de respondentes de sexo feminino e 38,89% de sexo masculino. A idade dos participantes desta amostra distribuiu-se entre o intervalo 18-22 anos (44,44%), 23-27 anos (44,44%), 28-32 anos (5,26%) e mais de 33 anos (5,26%).

A maioria dos respondentes (50%) realizou o estágio no 3º ano da licenciatura, tendo 33,33% feito estágio durante a frequência do 1º ano e 16,67% concretizou-o no 2º ano. A duração dos estágios variou entre os 2 e os 15 meses, dado que o mesmo deve decorrer durante um certo número de horas, variando com o curso.

3.4. Análise e discussão dos resultados

Os resultados obtidos são mais um dado de convergência de outros estudos já efetuados e existentes neste âmbito - uma experiência de formação em contexto profissional permite minorar o choque da passagem de estudante a profissional - onde podemos citar [9]; [18]; [19].

No caso específico deste estudo, a nossa amostra afirmou que a realização do estágio foi motivadora (94,44%) e constituiu uma experiência relevante (88,89%) para o futuro profissional, considerando que a experiência de formação em contexto de trabalho, no GEE, foi uma mais-valia (100%).

Sendo o ISCAP uma IES “que tem por missão específica a formação, a investigação, a criação e difusão da cultura e do saber e a prestação de serviços na área das ciências empresariais”⁸ e o GEE desenvolver muitas funções administrativas e de gestão, comunicação

⁸ <https://www.iscap.ipp.pt/iscap/responsabilidade-social>

e/ou de relações públicas, não será de estranhar a totalidade dos respondentes ter considerado que as funções desempenhadas estavam relacionadas com as áreas da licenciatura frequentada (Assessoria e Tradução, Comunicação Empresarial, Marketing, Recursos Humanos); e ter revelado que o estágio no referido gabinete decorreu conforme as suas expectativas (88,88%).

Nesta investigação, questionamos se lhes tinham sido transmitidos conhecimentos durante o estágio que agora aplicavam nos seus postos de trabalho. Mesmo tendo em conta a diversidade de percursos estudantis acolhidos no Gabinete e, da especificidade de tarefas realizadas, foi interessante verificar que 55,56% reconheceu aplicar muitos dos conhecimentos adquiridos nas funções atualmente desempenhadas. E, que, mesmo numa percentagem menor, 44,45% aludiu que as tarefas executadas durante o estágio se assemelham às executadas no atual emprego.

Estes dados, juntamente com a perceção evidenciada pela maioria dos respondentes (88,89%) na questão sobre a relevância do estágio para o seu futuro profissional (Gráfico 4), acreditamos, são já um primeiro indicador justificativo de o estágio ter sido considerado como uma mais-valia para o futuro profissional e ter ajudado a sua entrada no mercado de trabalho.

Quando questionados sobre as competências desenvolvidas, numa primeira abordagem, a totalidade dos respondentes referiu que o estágio lhes permitiu desenvolver competências transversais importantes para o seu futuro profissional e que tinham conseguido adquirir competências técnicas (Gráfico 1) e desenvolver competências transversais (Gráfico 2).

Gráfico 1- Durante o estágio no GEE adquiri competências técnicas

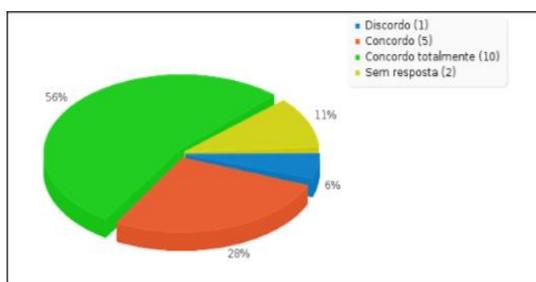
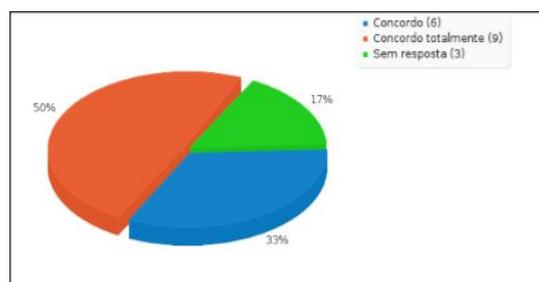


Gráfico 1 - Desenvolvi competências transversais enquanto estagiei no GEE

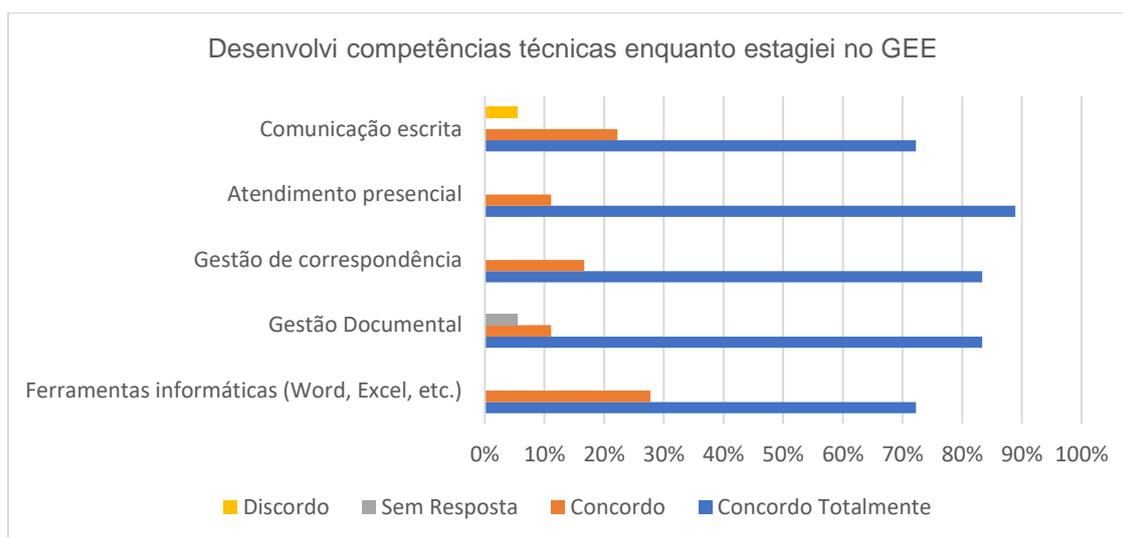


Fonte: elaborados pelas autoras

Dadas as características do trabalho desenvolvido no GEE, foram destacadas neste questionário as seguintes competências técnicas: ferramentas informáticas, gestão documental, gestão de correspondência, atendimento presencial e comunicação escrita. No Gráfico 3, pode

constatar-se que a quase totalidade dos respondentes concordou/concordou totalmente que estas competências tinham sido desenvolvidas durante o estágio. No caso da comunicação escrita, apenas um respondente considerou não ter desenvolvido essa competência o que, em nosso entender, não desvirtua as ilações a retirar deste estudo.

Gráfico 3 - Competências técnicas desenvolvidas



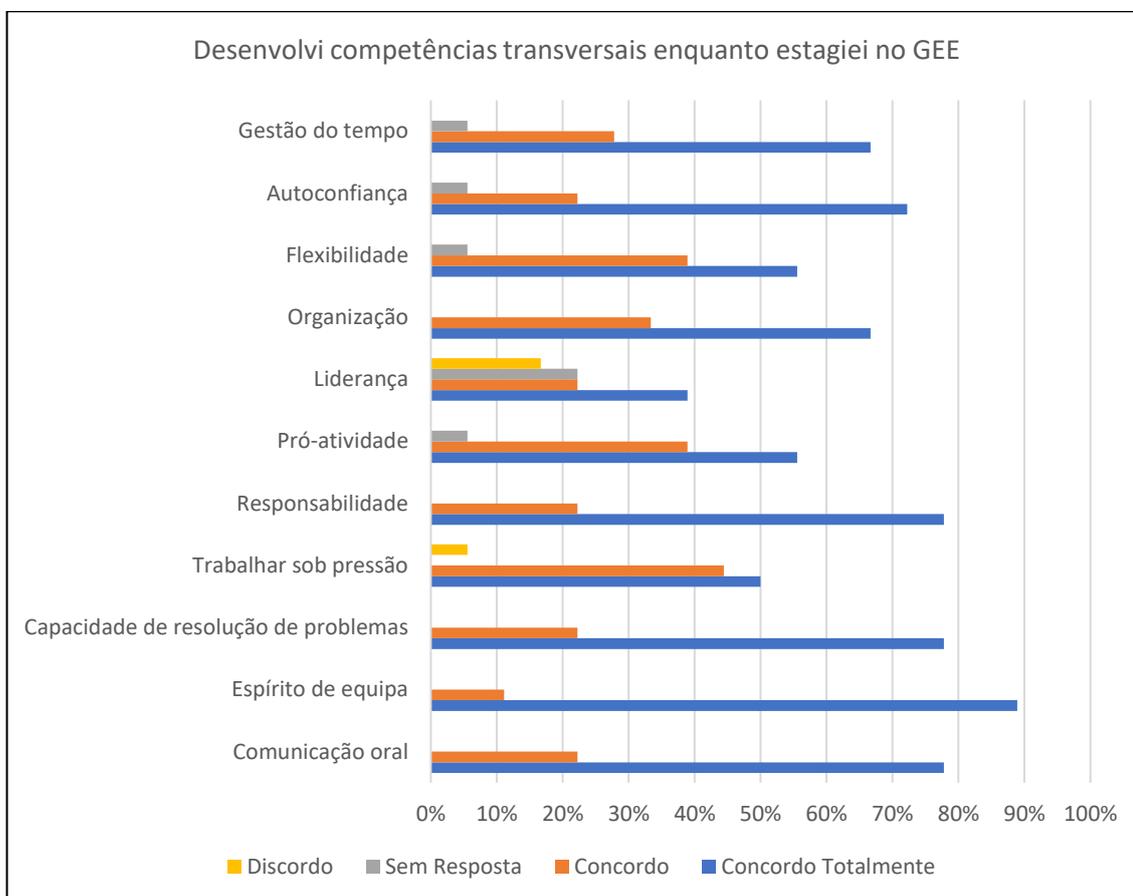
Fonte: elaborado pelas autoras

Das competências transversais elencadas no questionário - comunicação oral, espírito de equipa, resolução de problemas, trabalhar sobre pressão, responsabilidade, liderança, proatividade, organização, flexibilidade, autoconfiança, gestão do tempo – e apresentadas no Gráfico 4 – apenas duas delas, [liderança (três respondentes), trabalhar sobre pressão (um respondente)] foram indicadas como não trabalhadas durante o estágio, mas por um número muito reduzido de respondentes.

Contudo, esta percepção pode fazer todo o sentido pois no que à liderança diz respeito, é uma competência que tem a ver com a forma como se “põe em prática a mudança e não na mudança em si” como é defendido por [20]. Logo, trata-se de uma competência que exige um trabalho e um envolvimento difícil de se desenvolver num curto período de tempo. Como [20] gosta de mencionar, liderança é, principalmente, “uma arte emocional”.

“Trabalhar sobre pressão” foi referido, como não desenvolvida apenas por um respondente, não sendo em nosso entender, igualmente, um dado que possa enviesar as nossas conclusões.

Gráfico 4 – Competências transversais desenvolvidas durante o estágio

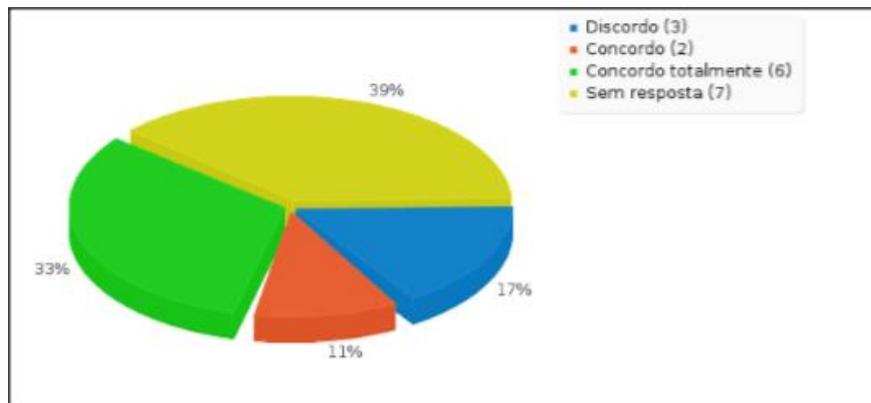


Fonte: elaborado pelas autoras

As percepções obtidas fazem-nos relevar que a totalidade dos respondentes afirmaram que o clima encontrado durante o estágio no GEE tinha potenciado a sua aprendizagem e desempenho e 83,33% referiu que a experiência os tinha enriquecido profissionalmente.

Por fim, registamos que 44,44% considerou que sem as competências adquiridas ao longo do estágio no GEE, teria sido mais difícil adaptar-se ao emprego que tinha encontrado (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Contributos da realização do estágio no GEE para o futuro profissional



Fonte: elaborado pelas autoras

Este resultado faz-nos corroborar, como demonstrado por outros tantos estudos, que tal como registado por [21], 75% dos empregos de longa duração com sucesso assentam nas competências e que 85% do sucesso se deve às competências transversais evidenciadas: “It was revealed from a study that 75% of long-term job success rests on people skills, while only 25% is dependent on domain knowledge (KLAUS, 2010). Another research indicated that hard skills contribute only 15% to one’s success, whereas 85% of success is due to soft skills (WATTS and WATTS, 2008, as cited in JOHN, 2009). The employers always look out for graduates who are socially mature and adaptable for entry level positions. While recruiting, they rate soft skills as number one characteristic for on-the-job success (WILHELM, 2004). The increasing global competition and the expansion of economy demands workforce competent to handle any business situation using soft skills” (CAUDRON, 1999; SOLOMON, 1999; and HIMMELSBACH, 1999)”.

Encerrando esta análise é importante transcrever, por exemplo, dois excertos dos comentários deixados na questão de resposta aberta “- Quer deixar algum comentário sobre o estágio que realizou neste Gabinete?”:

- “Local ideal para estagiar, bom ambiente de trabalho e boa equipa”;
- “O estágio que fiz no GEE foi sem dúvida uma mais-valia para o meu futuro profissional porque permitiu-me colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante a Licenciatura [...] Não tenho dúvidas de que ter feito um estágio no GEE num momento de transição entre a conclusão de estudos e o mundo do trabalho foi meio caminho andado para ter obtido sucesso!”

O que nos faz voltar a [7] para a parafrasear: “At personal level, soft skills help us to manage our lives better and help us to be a better human being. They help us build our credibility and reputation. In the highly competitive business environment, soft skills give us the cutting edge. They play a great role in our ability to deal with people at all levels”.

CONCLUSÃO

Chegando a este ponto e voltando à questão que nos moveu nesta investigação - será que um estágio curricular ocorrido num gabinete desta natureza pode proporcionar oportunidades enriquecedoras para a inserção na vida ativa? – parece-nos que é possível inferir que este estudo vem reforçar a importância deste momento de transição entre a vida acadêmica e a entrada no mercado de trabalho. A confiar nas palavras dos respondentes, acreditamos que estes estagiários conseguiram potencializar o desenvolvimento de competências relacionadas com a área do seu curso, como aconteceria em qualquer outra entidade, mas igualmente ir mais além no desenvolvimento e aplicação de competências comunicacionais e inter-relacionais. Este estágio no GEE proporcionou-lhes um instrumento facilitador da sua inserção no mercado de trabalho de modo mais efetivo, aqui também acompanhando os resultados de outros estudos, como por exemplo [15].

Afunilando e dando resposta às questões secundárias esquiçadas - sobre quais as competências adquiridas num estágio curricular neste tipo de gabinete, quais seriam as competências mais desenvolvidas, as transversais ou as técnicas? – os dados recolhidos permitem-nos realçar que quer umas, quer outras, foram trabalhadas, tendo, contudo, as transversais assumido um papel mais relevante, designadamente: a comunicação oral, o espírito de equipa, a capacidade de resolução de problemas, a responsabilidade, a pró-atividade, a organização, a autoconfiança, a flexibilidade ou a gestão do tempo e, em menor escala, o trabalhar sob pressão e a liderança. Quanto às competências técnicas, a pertinência foi, e por ordem decrescente, para: as ferramentas informáticas, a gestão da correspondência, o atendimento presencial, a gestão documental e a comunicação escrita.

Finalizando, reforçamos que todas estas competências são elencadas em diversos estudos como das mais requeridas pelos empregadores [21], [7], [15].

Mas, como em qualquer outro estudo, este tema não se esgota aqui e, toda a investigação que envolve perceções, conhecimentos, competências nunca está terminada. Este mesmo estudo poderia ser mais aprofundado com uma triangulação de dados através de entrevistas onde

algumas interrogações poderiam ter sido minimizadas; com uma auscultação aos empregadores destes estagiários sobre o enquadramento e adaptação nas suas empresas/organizações. Fica aqui mais um desafio...

REFERÊNCIAS

- [1] QUEIRÓ, J F. **É mais importante para Portugal que os politécnicos cumpram a missão para que foram criados**. Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2019. [Acesso 26 de fevereiro de 2019]. Disponível em: <https://www.ffms.pt/blog/artigo/252/e-mais-importante-para-portugal-que-os-politecnicos-cumpram-a-missao-para-que-foram-criados>.
- [2] PORTUGAL. Lei n.º 46/86, de 14 de outubro de 1986. **Lei de Bases do Sistema Educativo** oriunda da Assembleia da República. 14 out 1986.
- [3] DIAS, G.; MELO, A. I.; LOPES, B.; SEABRA, D.; BRITO, .E; COSTA, M.; SILVA, P. **Os estágios curriculares e o seu impacto na empregabilidade dos licenciados**. Aveiro: UA Editora, Universidade de Aveiro; 2015. [acesso em 9 de abril de 2019]. Disponível em: <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/13790/1/L>.
- [4] INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **Estatísticas do Emprego - 4.º trimestre de 2018**. Lisboa: INE; 2019, [acesso em 26 de março de 2019]. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=Instituto+Nacional+de+Estat%C3%ADstica.+Estat%C3%ADsticas+do+Emprego+-+4.%C2%BA+trimestre+de+2018.+INE.&oq=Instituto+Nacional+de+Estat%C3%ADstica.+Estat%C3%ADsticas+do+Emprego+-+4.%C2%BA+trimestre+de+2018.+INE.&aqs=chrome..69i57.1531j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8..>
- [5] HORA, M. T.; BENBOW, R. J.; SMOLAREK, B. B. **Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education**. Change: The Magazine of Higher Learning, v.50, n.6, p.30-37, 2018; doi:10.1080/00091383.2018.1540819.
- [6] O'CONNOR, H. Bodicoat M. **Exploitation or opportunity? Student perceptions of internships in enhancing employability skills**. British Journal of Sociology of Education, v.38, n.4, p.435-449, 2017; doi:10.1080/01425692.2015.1113855

- [7] SHARMA, V. **Soft Skills: An Employability Enable**. The IUP Journal of Soft Skills [revista em Internet] 2018. [acesso em 26 fev 2019]; XII(2). Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3273229.
- [8] NICOLE-DRANCOURT, C.; ROULLEAU-BERGER, L. **L'insertion des jeunes en France**. Paris: PUF; 2006.
- [9] ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie. [revista em Internet] 2012. [acesso em 10 de março de 2019]; 13(2):44-75. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>.
- [10] CESÁRIO, F. S.; FEIJÃO, A. M. **Impacto das Percepções de Empregabilidade num Contexto de Insegurança de Emprego**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. [revista em Internet] 2014. [acesso em e10 de abril de 2019]; 14(1):89-103. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index..>
- [11] HARVEY, L. **Employability: Developing the relationship between higher education**. Warwick University: Scarman House. *In*: Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar [revista em Internet] 1999. [acesso em 7 de abril de 2019]; Disponível em: <http://qualityresearchinternational.com/eseectools/relatedpubs/Employability5thQHE.pdf>.
- [12] ASSUNÇÃO, Y. B. **Qualificação Profissional ou Competências para o Mercado Futuro?** Future Studies Research Journal [revista em Internet] 2016. [acesso em 10 de abril de 2019]; 8(1):175-207. Disponível em: <https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=15a196f3-45e4-4428-a265-8825d00bb1a4%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLGNvb2tpZSxzaGliLHVpZCZsYW5nPXBOlXB0JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=117612913&db=bth>.
- [13] DANIELS, J.; BROOKER, J. **Student identity development in higher education: implications for graduate attributes and work-readiness**. Journal of Educational Research [revista em Internet] 2014. [acesso em 11 de abril de 2019]; 56(1):65-76. Disponível em: [doi:10.1080/00131881.2013.874157](https://doi.org/10.1080/00131881.2013.874157).
- [14] PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

- [15] VIEIRA, D. A.; MARQUES, A. P. **Preparados para trabalhar?** Lisboa: Forum Estudante - Consórcio Maior Empregabilidade, 2014.
- [16] MERRIAM, S. **Qualitative research and case study applications in education.** San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- [17] YIN, R. **Case study research: design and methods.** Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002.
- [18] BASTOS, B. H.; ALVES, E. C.; ARAÚJO, R. M. **Estágio Supervisionado em Secretariado Executivo: A Visão do Graduando Concluinte.** GeSec - Revista de Gestão e Secretariado. V.5, n.2, p.179-198, 2014.
- [19] SUMEDREA, S.; TECĂU, A. S. **Internship – tool for improving the employability of Economic Science graduates.** Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Series V, v.9, n.58 (1), p.247-256, 2016.
- [20] GOLEMAN, D. **Trabalhar com Inteligência emocional.** Lisboa: Temas e Debates - Actividades Editoriais, Lda., 2005.
- [21] BHAGRA, S.; SHARMA, D. K. **Changing Paradigm of Employability Skills in the Global Business World: A Review.** The IUP Journal of Soft Skills. V.XII, n.2, p.7-24, 2018.