U.PORTO

FEP FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DO PORTO

Contrato psicológico e relações profissionais não remuneradas: o caso do estágio em advocacia

Por

Suzana de Fátima da Silva Fernandes

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientação: Professora Doutora Sofia Alexandra Soares de Miranda Ferreira Cruz

2013

Breve nota bibliográfica do candidato

Suzana de Fátima da Silva Fernandes nasceu na freguesia de Junqueira, concelho de Vale de Cambra, em 27 de Abril de 1983. Licenciou-se em Direito, em 2006, na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Em 2008 frequentou o Curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho, na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Em 2011 foi colocada no curso de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Iniciou a sua atividade profissional em 2008, na Câmara Municipal de Vale de Cambra, onde realizou um estágio profissional na divisão jurídica. De 2009 a 2011 exerceu a atividade de professora de Expressão Dramática, no âmbito das atividades de enriquecimento curricular. Desde 2011 que se encontra inscrita na Ordem dos Advogados e tem vindo a realizar o estágio em advocacia num escritório de advogados em Vale de Cambra.

Agradecimentos

A realização deste trabalho, apesar de ser um percurso solitário, não teria sido possível sem o contributo, estímulo, crítica, confiança e apoio de várias pessoas, a quem não podia deixar de agradecer.

À professora Sofia Alexandra Soares de Miranda Ferreira Cruz pela disponibilidade, pelas valiosas orientações, sugestões, críticas e correções, bem como pelos estímulos e incentivos constantes.

Aos advogados estagiários e patronos que se disponibilizaram para a realização deste estudo, sem o contributo dos quais esta investigação não teria sido possível.

Agradeço ainda à minha família e namorado o apoio incondicional, incentivo e paciência que tiveram ao longo desta etapa, sempre aceitando e entendendo as ausências e o pouco tempo que lhes dediquei, não me deixando pronunciar a palavra "desistir". Um agradecimento especial à minha irmã Sónia pela leitura e valiosas correções que fez a todo o trabalho.

Aos meus colegas de Mestrado, grupo fantástico, sempre unido e presente ao longo destes 2 anos, completamente disponíveis para ajudar, esclarecer ou, simplesmente, para dar uma palavra de ânimo ou de parabéns por cada obstáculo ultrapassado

Finalmente, agradeço a todos aqueles que, de uma forma ou outra, me ajudaram, incentivaram, confiaram e deram força ao longo deste percurso.

Resumo

Este trabalho tem como objetivo perceber se é possível conceber a existência de um contrato psicológico no âmbito de uma relação de estágio, não remunerada, nomeadamente, o estágio em advocacia. Deste modo, reflete a tentativa de operacionalizar parte da literatura científica sobre o contrato psicológico num contexto profissional ainda não analisado segundo este ângulo teórico.

Procedeu-se a uma revisão da legislação que envolve e regula o estágio em advocacia, do papel da Ordem dos Advogados, bem como das perspetivas teóricas e conceptuais sobre o contrato psicológico.

Os dados empíricos recolhidos, através de entrevistas aos advogados estagiários e aos patronos, apontam para a existência de um grupo heterogéneo, com características distintas, o que levou à construção de dois perfis, tendo em conta o local de estágio e a forma como é encarado e desempenhado o estágio. Analisaram-se, ainda, diversas variáveis importantes à formação do contrato psicológico nesta relação profissional.

Os resultados obtidos permitiram concluir que, em termos gerais, se pode falar da existência de contrato psicológico na relação de estágio em advocacia, pois que aspetos essenciais à formação deste tipo de contrato, tais como a subjetividade, a rotatividade e as expectativas mútuas, também aí se mostram presentes. A este respeito foi possível concluir que não podemos falar apenas de um tipo de contrato psicológico, já que nestas relações profissionais não remuneradas surgem características dos contratos psicológicos relacional, transacional e equilibrado.

Palavras-chave: Ordem dos Advogados, advogado estagiário, patrono, estágio em advocacia, heterogeneidade, contrato psicológico.

Abstract

This work aims to understand whether it is possible to conceive the existence of a psychological contract in the context of a relationship of internship, unpaid, in particular, the advocacy internship. Thus, reflects the attempt to operationalize part of the scientific literature on the psychological contract in a professional context that has not yet analyzed according to this theoretical approach.

A review of the legislation that surrounds and regulates the internship in advocacy was made, the role of the Portuguese Lawyer Order, as well as the theoretical and conceptual perspectives on the psychological contract.

The empirical data collected through interviews with trainee lawyers and senior lawyers point to the existence of a heterogeneous group with distinct characteristics, which led to the construction of two profiles, taking into account the place of internship and how it is perceived and played the stage. It was also analyzed several important variables to the formation of the psychological contract in this professional relationship.

The results showed that, in general terms, we can speak of the existence of psychological contract in respect of advocacy internship, as essential aspects to the formation of this type of contract, such as subjectivity, the turnover and mutual expectations are also present. In this regard it was possible to conclude that we cannot speak only of a psychological contract type, since in these relations arise characteristics of relational, transactional and balanced psychological contracts.

Keywords: Portuguese Lawyer Order, trainee lawyer, senior lawyer, internship in advocacy, heterogeneity, psychological contract.

Índice Geral

Introdução 1

Capítulo 1: Estágio em advocacia: breve enquadramento profissional 4

1.1. Ordem dos Advogados 4

1.2. Estágio em advocacia 5

1.3. Direitos e deveres das partes – estagiário e patrono 9

1.4. Dados relativos aos estagiários inscritos na OA 10

Capítulo 2: Contrato Psicológico: dos tipos às consequências da quebra e violação 13

2.1. Evolução e características do Contrato Psicológico 13

2.1.1. Tipos de contratos psicológicos 17

2.2. Quebra e violação do contrato psicológico 22

2.2.1. Consequências da quebra e violação do contrato psicológico 27

2.3. Síntese 28

Capítulo 3: Enquadramento metodológico 30

3.1. A metodologia de investigação 30

3.2. Amostra 32

3.2.1. Advogados estagiários e patronos 32

3.2.2. Perfil sociodemográfico e profissional dos advogados estagiários 35

3.2.3. Perfil sociodemográfico e profissional dos patronos 40

Capítulo 4: Procedimentos de análise dos dados recolhidos 42

4.1. Apresentação dos resultados 46

4.1.1. Perfil 1 - Estágio em grandes sociedades de advogados 46

4.1.2. Perfil 2 - Estágio em escritórios ou pequenas sociedades de advogados 48

4.2. Variáveis de verificação da existência do contrato psicológico 50

4.2.1. Relação entre as partes (advogado estagiário e patrono) 50

4.2.2. Direitos, deveres dos advogados estagiários e reciprocidade das obrigações 54

4.2.3. Tipos de contratos psicológicos 56

4.2.4. Cumprimento de promessas e expectativas e rotatividade 61
4.3. Síntese 66
Capítulo 5: Conclusões 68
Referências bibliográficas 72
Anexos 77
Anexo I 78
Anexo II 84
Anexo III 88
Anexo IV 93
Anexo V 96

Índice de figuras

Figura 1. Tipos de contratos psicológicos 18
Figura 2. Modelo de violação do contrato psicológico 26

Índice de quadros

Quadro 1. Distribuição por sexo dos licenciados em Direito desde 1994 10
Quadro 2. Dados relativos ao número de inscritos, no CDP e a nível nacional 12
Quadro 3. Perfil dos advogados estagiários em função da idade e género 35
Quadro 4. Características sociodemográficas dos advogados estagiários 37
Quadro 5. Caracterização profissional dos familiares próximos 39
Quadro 6. Características sociodemográficas dos patronos 40
Quadro 7. Conjunto de categorias da análise de conteúdo relativas às entrevistas com advogados estagiários 43
Quadro 8. Conjunto de categorias da análise de conteúdo, patronos 45

Introdução

Este trabalho pretende analisar as relações profissionais entre advogado estagiário e patrono, partindo do enquadramento legal. O possível surgimento de um contrato psicológico no âmbito de relações que não estejam subordinadas a um contrato de trabalho é uma hipótese escassamente colocada pela literatura, e mesmo não estudada se nos restringirmos a um grupo tão específico como são os advogados estagiários. A constatação desta situação, bem como a atual condição de estagiária em advocacia, e ainda a vontade e curiosidade em aprofundar conhecimentos no âmbito do contrato psicológico, um tema estudado na parte curricular do mestrado, motivaram a escolha do objeto de estudo desta pesquisa.

O contrato psicológico tem sido amplamente discutido pela literatura nas últimas décadas, com o contributo de diversos autores entre os quais Rousseau (1989); Morrison e Robinson (1997); Coyle-Shapiro e Kessler (2000); Robinson e Morrison (2000); Rousseau (2001); Guest (2004). O rápido desenvolvimento e evolução das relações profissionais e a sua constante mudança, tornam impossível que um mero contrato de trabalho preveja e regule todas as situações que da relação laboral possam surgir. Daí a relevância do contrato psicológico que aparece, paralela e implicitamente, ao contrato de trabalho, colmatando certas lacunas não preenchidas por este.

Para Rousseau (1989), autora cuja definição se tem revelado mais consensual nas últimas décadas, o contrato psicológico é definido como o conjunto de crenças ou expectativas individuais acerca das obrigações, termos e condições que nascem de uma troca mútua entre trabalhador e organização. Apesar de tudo, outras definições têm surgido e a literatura tem criticado a vertente praticamente unilateral da definição e entendimento da autora, que deixa de lado a posição do empregador como parte essencial na criação deste contrato subjetivo e implícito (Guest e Conway, 2002; Leiria, Palma e Cunha, 2006; Cunha *et al*, 2007). Guest e Conway (2002, pp. 22), apresentam uma definição de contrato psicológico que tenta abarcar as duas realidades da relação, "as perceções de ambas as partes da relação de trabalho, organização e indivíduo, acerca das promessas e obrigações recíprocas implícitas na relação."

Conceitos como subjetividade, reciprocidade, expectativas, promessas e obrigações surgem como indissociáveis à conceção e perceção do contrato psicológico,

até porque a mesma situação é encarada e vivenciada de forma distinta por diferentes indivíduos, condicionados pelas suas vivências pessoais, sociais e profissionais.

Apesar de haver alguma unanimidade sobre o conceito, no seu estudo e desenvolvimento, o facto é que tem como subjacente a existência de uma relação de trabalho entre as partes, suportada por um contrato de trabalho de maior ou menor duração, em que uma das partes é o trabalhador e a outra é o empregador /organização.

Deste modo, optou-se neste trabalho por explorar este tema e tentar perceber se, relativamente a uma relação profissional *sui generis* como é a relação entre advogado estagiário e patrono, efetivamente se pode falar da existência de um contrato psicológico.

A pertinência deste estudo reside no exercício de abordar o tema do contrato psicológico no contexto singular das relações profissionais entre advogado estagiário e patrono, num período em que a conjuntura socioecónomica do país implica uma maior precariedade das relações profissionais e o, cada vez maior, recurso a estágios, sejam eles curriculares ou profissionais, como primeira porta de entrada no mercado de trabalho. As alterações das relações profissionais nas últimas décadas, em muito influenciadas pela massificação do acesso ao ensino superior, levaram a que também na área de Direito o crescimento do número de licenciados se tenha revelado exponencial, o que tem implicado um maior número de inscritos na OA para estágio e, consequentemente, de advogados (Caetano, 2003; Chaves, 2010). Um qualquer cidadão que pretenda ser advogado em Portugal, para além de uma licenciatura em Direito terá que obter a cédula profissional junto da Ordem dos Advogados (OA), só concedida após a frequência e conclusão, com sucesso, do estágio. Ademais, o exercício da advocacia tem sofrido alterações com a expansão das grandes sociedades de advogados, com uma estrutura em tudo semelhante a qualquer outro tipo de sociedade, que absorvem um grande número de estagiários, essenciais à execução de tarefas de pesquisa, investigação e elaboração de peças (Caetano, 2003; Chaves, 2010). O estágio em advocacia, sob a tutela da OA, apresenta mais semelhanças com uma relação de trabalho *usual /padronizada*, regulada pelo Código do Trabalho, do que com um estágio curricular ou profissional obrigatórios para outras áreas profissionais, até por que em alguns casos é remunerado (embora segundo o Regulamento Nacional de Estágio tal não seja obrigatório).

O presente trabalho estrutura-se em cinco capítulos. Em primeiro lugar, apresenta-se um breve resumo sobre a legislação pertinente em matéria de estágio em advocacia, em vigor à data. No segundo capítulo, reflete-se sobre a literatura relevante no que ao contrato psicológico diz respeito, para enquadrar a informação empírica recolhida. O capítulo três caracteriza a abordagem metodológica seguida no trabalho, a qual privilegiou a perspetiva dos advogados estagiários, embora sem negligenciar o ponto de vista dos patronos. Finalmente, no capítulo quatro, apresentam-se os resultados obtidos com a recolha empírica e posterior análise, para, no capítulo cinco, serem sistematizadas as principais ilações e conclusões retiradas de todo o estudo realizado, bem como as limitações do mesmo e sugestões para futuras investigações.

Capítulo 1: Estágio em advocacia: breve enquadramento profissional

1.1. Ordem dos Advogados

A Ordem dos Advogados Portugueses foi criada em 12 de Junho de 1926 pelo Decreto n.º 11 715, e teve a sua origem na Associação dos Advogados de Lisboa, cujos Estatutos foram aprovados em 1838. É uma associação pública, é independente dos órgãos do Estado, livre e autónoma nas suas regras e, à semelhança de qualquer outra ordem profissional, é responsável pela regulação do acesso à profissão, criando normas e regulamentos internos que especificam os requisitos necessários ao acesso à profissão, bem como, já após o acesso à mesma, pela regulação e coordenação do seu exercício.

As profissões apresentam-se como "formas de organização social das atividades de trabalho" (Caetano, 2003, p. 25), e a advocacia como uma das profissões liberais "clássicas" é fortemente regulada e controlada pela Ordem dos Advogados (OA), até porque, ao contrário do que acontece com outras profissões liberais, nomeadamente a medicina, o controlo do acesso à profissão e às especializações que possam advir para os profissionais forenses não se estende às universidades, pois que o leque de saídas profissionais que a licenciatura em Direito oferece é muito amplo e nem sempre implica passar por um estágio em advocacia.

Ademais, ao contrário do que acontece com a medicina e a Ordem dos Médicos, a OA não conseguiu ainda uma posição suficientemente forte junto do Estado que lhe permita, de alguma forma, limitar o *numerus clausus* de acesso à licenciatura em direito, considerado muito elevado sobretudo devido ao grande número de universidades privadas habilitadas a ministrar este curso (Caetano, 2003). Dada a "massificação do ensino superior" (Caetano, 2003, p. 18) - segundo o autor, no ano de 2001 surgiram 2400 novos licenciados em Direito (números que, desde a década de 80, foram sofrendo sucessivos aumentos) - a OA tem intervindo nas mais diversas áreas para continuar a assegurar a qualidade profissional dos seus membros. Uma das vertentes em que se tem mostrado mais dinâmica é na orientação e regulamentação do estágio, pelo que a produção legislativa tem sido constantemente atualizada conforme a evolução e exigências da profissão, até porque com o aumento exponencial, nas últimas décadas, do número de estudantes universitários e, consequentemente, do número de candidatos ao estágio em advocacia é necessário continuar a salvaguardar os níveis de qualidade (Chaves, 2010; Caetano, 2003).

1.2. Estágio em advocacia

O Regulamento Nacional de Estágio, da Ordem dos Advogados, Regulamento 52-A/2005, com as alterações introduzidas pela Deliberação n.º 3333-A/2009, de ora em diante RNE, regulamenta o estágio em advocacia em Portugal, nomeadamente no que respeita ao acesso, duração, princípios e também direitos e deveres das partes - patrono e advogado estagiário.

É condição de acesso ao exercício da profissão de advogado a posse de uma licenciatura em Direito, bem como a realização de um estágio profissional com duração de 24 meses, dividido em duas fases: fase de formação inicial e fase de formação complementar. A primeira dura 6 meses e é ministrada pela OA que "se propõe fornecer um aprofundamento eminentemente prático dos conhecimentos obtidos nas licenciaturas em Direito" (Chaves, 2010, p. 68), e culmina com a realização de três provas escritas em seis áreas distintas: deontologia profissional, direito constitucional e direitos humanos, prática processual civil, prática processual penal, organização judiciária e informática jurídica (Magalhães, 2010). Com a aprovação nesta fase, o estagiário transita para a fase de formação complementar, apelidada de "prática profissional tutelada" (Magalhães, 2010, p. 558), por um período mínimo de 18 meses, com uma vertente eminentemente prática, onde o estagiário irá acompanhar o desenrolar normal do trabalho no escritório do patrono, bem como observar e realizar diversas diligências (tendo obrigatoriamente que comprovar a realização de 15 intervenções, sejam escritas ou orais) que lhe permitam adquirir competências práticas e profissionais. Ainda nesta fase, o estagiário terá que prestar provas, escrita (agregação) e oral perante um júri para discussão de um tema, bem como dos relatórios e trabalhos realizados ao longo do estágio. Só depois de concluídas as duas fases com sucesso é que o advogado estagiário terá direito e acesso à cédula profissional, título indispensável ao exercício da profissão.

No âmbito desta caracterização do estágio em advocacia, é pertinente ressalvarmos que se avizinham mudanças ao nível da realização do estádio em advocacia. Com efeito, a publicação, em 10 de Janeiro do corrente ano, da Lei n.º 2/2013, que estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, pretende de algum modo criar alguma unidade e uniformização das regras e princípios que regulamentam as diferentes profissões e que

constam dos respetivos estatutos e regulamentos internos de cada Ordem ou Associação Profissional. No que respeita concretamente ao estágio, rege a referida Lei, no seu artigo 8º, n.º 2, alínea a), que este "não pode exceder os 18 meses, a contar da data de inscrição e incluindo as fases eventuais de formação e de avaliação", são pois circunstâncias que vêm alterar as dinâmicas e modo de funcionamento do estágio em advocacia (a OA já apresentou uma proposta de alteração dos seus estatutos por forma à sua adaptação às exigências desta nova Lei), mas que não têm qualquer interferência com a nossa pesquisa, porque a mesma enquadra-se no regime ainda em vigor atualmente, que abrange os advogados estagiários entrevistados.

Todo este processo implica uma forte participação do patrono, ou seja, advogado com mais experiência profissional, pelo menos com "cinco anos de exercício efetivo de profissão" (Magalhães, 2010, p. 231), para assegurar a experiência e capacidade profissional deste em acompanhar o estagiário e transmitir-lhe as regras, fundamentos e princípios profissionais, éticos e deontológicos que estão na base da profissão. Como refere o artigo 15º do RNE, o "patrono desempenha um papel fundamental e imprescindível ao longo de todo o período do estágio, sendo o principal responsável pela orientação e direção do exercício profissional do advogado estagiário" (Magalhães, 2010, p. 553).

Ademais, a participação "ativa" do patrono no período de estágio é perfeitamente visível ao nível das intervenções, isto é, o estagiário terá, para conclusão do seu processo formativo, de comprovar a realização de 15 intervenções, como já referimos anteriormente, e isto só será possível com a colaboração do patrono. Como o estagiário não pode inscrever-se no Acesso ao Direito (com exceção da consulta jurídica, que não é contabilizada como intervenção) para intervenção oficiosa (isto é, o patrocínio a quem necessita de ser representado por advogado e não o tem ou a quem solicita apoio judiciário à Segurança Social) a forma de conseguir intervir em processos será através do substabelecimento passado pelo seu patrono. Assim, apenas na fase complementar do estágio, o estagiário terá autonomia para a realização e prática de determinados atos próprios da profissão (Magalhães, 2010) e, como tal, é nesse momento que se apercebe das questões e dificuldades quotidianas inerentes à profissão. Daí se justifica o facto de, para a nossa pesquisa, termos selecionado estagiários que se

encontram nesta fase complementar, pois é nela que a relação profissional entre estagiário e patrono se efetiva.

Face ao exposto, é fácil depreender que o advogado estagiário necessita do apoio e acompanhamento do patrono, do qual está dependente, para cumprimento das suas obrigações e deveres impostos pela OA, enquanto entidade que aprova, regula e fiscaliza o acesso à profissão. Apesar de estarmos perante um estágio profissional, sobre a tutela e direção da OA, trata-se de uma situação "sui generis" no contexto profissional português, quer no que respeita à estrutura formal do mesmo (até pela forte regulação de todo o processo como supra ficou evidenciado), quer no que respeita às relações que se criam e emergem do longo período de estágio.

E se o estágio em advocacia é uma realidade "sui generis", também o próprio exercício da profissão tem as suas vicissitudes e variações, não sendo uma atividade uniforme.

No âmbito de um inquérito aos advogados portugueses, realizado no segundo semestre de 2003 [1], Caetano (2003) sistematizou o exercício da atividade de advocacia em cinco categorias. A primeira, chamada advocacia tradicional, é desenvolvida em escritórios individuais ou com dois ou três profissionais, independentes, apenas com partilha de despesas (mais comum nas pequenas comarcas), que era considerado o "protótipo do profissional liberal e a forma mais comum de ingressar na profissão" (Chaves, 2010, p. 136). A segunda, designada advocacia "moderna", é praticada em sociedades de advogados ("sociedades civis em que dois ou mais advogados acordam no exercício em comum da profissão de advogado, a fim de repartirem entre si os respetivos lucros" (Magalhães, 2010, p.258), com grande expansão nas últimas décadas devido à globalização dos mercados, da concorrência e dos novos desafios que daí advêm, nomeadamente nos grandes centros urbanos. A sua atividade e exercício não são homogéneos, normalmente cobrindo as várias áreas do Direito; estas sociedades são compostas por várias equipas especializadas aptas a darem resposta às diversas questões e necessidades dos clientes. Este modelo de exercício da advocacia aproxima-se à gestão de uma qualquer sociedade empresarial, com divisão do trabalho e repartição de tarefas, em que cada sociedade conta com "um conjunto de colaboradores que

[1] Inquérito aplicado aos advogados portugueses no segundo semestre de 2003, depois de ter sido contratualizado pela OA com o Centro de Investigação e Intervenção Social - Centro associado do ISCTE em 2002.

desenvolvem o seu trabalho na qualidade de assalariados, auferindo uma remuneração mensal tendencialmente fixa" (Chaves, 2010, p. 141). Os jovens advogados e os estagiários assumem um papel importante neste tipo de organizações, nomeadamente, enquanto responsáveis pelos trabalhos preliminares das ações – pesquisas de legislação, elaboração de minutas, compilação de informação e dados relevantes -, que ficarão a cargo dos advogados seniores (Chaves, 2010). Na maioria dos casos o percurso dentro destas sociedades inicia-se com o estágio, havendo depois uma progressão gradual até ao alcance da posição de sócio (Chaves, 2010). A terceira categoria apresentada refere o exercício da advocacia como colaborador ou prestador de serviços para Advogado individual ou numa sociedade de Advogados. A quarta categoria corresponde às situações de exercício da advocacia como prestador de serviços em empresas, organismo público associações ou fundações de direito privado. Finalmente, a última categoria retrata o exercício da advocacia, em regime de exclusividade / por conta de outrem, para empresa, instituição ou organismo público, associação ou fundação de direito privado, o chamado "advogado de empresa"(Chaves, 2010, p. 144).

O estágio em advocacia desenvolve-se, predominantemente, no seio das duas primeiras categorias que acima explicitamos, o que se justifica pela exigência e disponibilidade que o estágio implica, não só para o estagiário, mas também para o patrono que terá que lhe oferecer todas as condições necessárias ao bom desenrolar de todo o período formativo, de modo a salvaguardar e assegurar uma sólida formação (Caetano, 2003). Porquanto, se o advogado, candidato a patrono, desenvolve a sua atividade enquanto colaborador de uma sociedade de advogados, ou em regime de exclusividade para uma empresa ou organismo público, ou seja, sob a direção e orientação de outrem, não terá a abertura e disponibilidade para oferecer um estágio. Até porque, embora o estágio de advocacia não implique um contrato formal, semelhante ao contrato de trabalho, ele gera deveres e obrigações, concretamente definidos no RNE e EOA, tanto para o estagiário, como para o patrono, daí a pertinência e pretensão da nossa pesquisa em analisar o contrato psicológico na relação entre advogado estagiário e o seu patrono.

Falamos de um contrato implícito e subjetivo no âmbito de uma relação de reciprocidade entre as partes e do cumprimento de obrigações e expetativas mútuas que,

como analisaremos mais adiante, nem sempre implica retornos financeiros para a sua efetivação (Rousseau, 1989; Rousseau, 2001).

1.3. Direitos e deveres das partes – estagiário e patrono

Os artigos 9º, 15º e 16º do RNE explicitam alguns deveres a que estão sujeitos quer o advogado estagiário quer o patrono, sempre em coordenação com os princípios gerais e específicos da profissão enunciados no estatuto da Ordem dos Advogados (EOA). O estagiário está sujeito a deveres como, por exemplo, observância de respeito, lealdade, zelo, sigilo profissional, e também à submissão aos planos de estágio definidos pelo patrono, a prestar colaboração com o patrono sempre que solicitada e elaborar trabalhos que pelo mesmo lhe sejam incumbidos, salvaguardando e respeitando quer os horários, regras e orientações do escritório ou sociedade em que está inserido, quer as obrigações deontológicas. Por seu lado, o patrono, para além de permitir ao estagiário o acesso e utilização do seu escritório, é responsável pelo acompanhamento, apoio, informação, orientação, aconselhamento e tutela do estagiário durante todo o processo formativo; por "fazer-se acompanhar pelo estagiário em diligências judicias" (Magalhães, 2010, p. 554) em que participe, seja pelo interesse da questão ou solicitação do estagiário, bem como por prestar-lhe toda a colaboração profissional (por exemplo, na condução de processos da incumbência do estagiário, ou de ambos), por permitir-lhe a assinatura de trabalhos realizados por ambos ou apenas pelo estagiário e compensá-lo pelas despesas efetuadas nos processos que realizem conjuntamente. O patrono deve ainda cumprir, em coordenação e interação com o estagiário, todas as tarefas e formalidades respeitantes ao estágio, nomeadamente, acompanhando (exceto no caso de ter justificação ponderosa para a ausência) o estagiário na prova oral final (Magalhães, 2010).

Resumindo, o advogado estagiário necessita de apoio na adaptação a um universo profissional já perfeitamente instituído e solidificado, pelo que necessita de tempo e orientação para absorver todas as dimensões, valores, normas e princípios, nomeadamente, éticos e deontológicos que fazem parte da rotina diária de um advogado (Chaves, 2010).

1.4. Dados relativos aos estagiários inscritos na OA

Tal como supra referido, o exercício da profissão tem sofrido alterações ao longo das últimas décadas, também devido à "feminização do ensino superior" (Chaves, 2010, p. 97) que, à semelhança do que aconteceu com as demais áreas profissionais, se verifica também no Direito. Segundo os dados recolhidos por Caetano (2003), no Inquérito aos Advogados Portugueses, as inscrições na OA passaram a ser maioritariamente de mulheres, ultrapassando, "os dois terços do total de novos inscritos" (Caetano, 2003, p. 69). O quadro 1, apesar de ter já uma década, evidencia esta tendência.

Quadro 1- Distribuição por sexo dos licenciados em Direito desde 1994

Sistema de Ensino	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Homens	36,2%	37,3%	35,2%	34,1%	33,1%	33,6%	33,9%	35,4%	33,7%	34,2%
Mulheres	63,8%	62,7%	64,8%	65,9%	66,9%	66,4%	66,1%	64,6%	66,3%	65,8%

Fonte: Observatório da Ciência e do Ensino Superior (cit in Caetano, 2003, p.97)

Fernando (2013), num estudo sobre as mulheres na advocacia, refere que as mulheres representavam cerca de 64% das novas inscrições efetuadas no ano de 2011, o que reflete a tendência de superioridade do género feminino já ao nível dos advogados estagiários, embora essa supremacia não signifique, segundo a mesma autora, que as mulheres detenham uma idêntica participação dentro da profissão, nomeadamente ao nível de representatividade nos órgãos de gestão da OA.

A acrescer ao supra mencionado, é de referir que, como o número de inscritos aumentou significativamente, tal implicou um aumento do número de profissionais inscritos na OA, bem como o seu rejuvenescimento.

Segundo os dados publicados pela OA sobre os relatórios e contas de 2012 inscreveram-se nos cursos de estágio desse ano 1222 advogados estagiários, a maioria nos Conselhos Distritais de Lisboa e do Porto, que também detêm a maioria das inscrições de advogados estagiários no ativo, 1899 e 1493, respetivamente, números bastante inferiores aos registados no ano de 2011 (1546 novos advogados estagiários inscritos a nível nacional para cursos de estágio da OA), em que se encontravam no ativo 2239 e 1626 advogados estagiários, respetivamente nos Conselhos Distritais de

Lisboa e Porto. No caso particular do Conselho Distrital do Porto, área geográfica sobre a qual nos debruçaremos nesta pesquisa, os dados constantes dos Relatório sobre as Contas do Conselho Distrital do Porto, nos anos de 2011 e 2012, indicam que se inscreveram para início do processo de estágio 376 estagiários no ano de 2011 e 339 no ano de 2012.

Tal como demonstram os números as inscrições sofreram uma diminuição no ano de 2012, facto que poderá ter a sua explicação na subida abrupta dos emolumentos exigidos pela OA para inscrição e realização do estágio que, para os cursos de estágios iniciados em 2010 e também para o primeiro curso de 2011 (iniciado em 15-03-2011), eram de € 250 (pagos: € 150 no ato de inscrição inicial; € 50 até à realização das provas de aferição / provas escritas no final da fase de formação inicial e € 50 até ao ato de inscrição no exame final de avaliação e agregação) – Deliberação n.º 2597/2009 do Conselho Geral da OA, de 31 de Julho, publicada em Diário da República a 11 de Setembro de 2009. Porém, uma nova Deliberação do Conselho Geral da OA, de 21 de Outubro de 2011, veio alterar a Tabela de Emolumentos e Preços, Deliberação n.º 2089/2011, já alterada pela Deliberação n.º 1400/2012, de 10 de Outubro, fixando os emolumentos do estágio em € 1500 (pagos: € 700 no ato de inscrição inicial; € 150 até 15 dias antes da realização da prova de aferição; € 500 até 15 dias após a publicação da aprovação nas provas de aferição e € 150 até 15 dias antes da realização da prova final de avaliação e agregação).

Assim, o facto de o estágio em advocacia não ser remunerado, bem como a aplicação imediata destas normas poderão ser aspetos que influenciaram a diminuição das inscrições para estágio; até porque em anos anteriores, nomeadamente no ano de 2009, verificou-se a tendência para o crescimento do número de estagiários inscritos. Num total de 2067 inscritos, 808 encontravam-se na fase inicial, 1089 na fase complementar e 170 na fase de avaliação e agregação (Relatório de Atividade do Conselho Distrital do Porto, 2009, p.5). Esta tendência positiva é visível ao compararmos os números com o ano anterior (2008): dos 1852 advogados estagiários inscritos, 685 encontravam-se na fase inicial do estágio, 1004 na fase complementar e 163 na fase de avaliação e agregação (Relatório de Atividade do Conselho Distrital do Porto, 2008, p.5). Todos estes números e dados relativos às novas inscrições e ao

número de inscritos para estágio em advocacia na OA encontram-se sistematizados no quadro 2.

Quadro 2 - Dados relativos ao número de inscritos, no CDP e a nível nacional

	Conselho Distrital Porto		**OA**
	Novas Inscrições	**Total inscritos**	**Novas Inscrições**
2008	685	1852	1997
2009	808	2067	1643
2010	Não abriram cursos de estágio		
2011	376	1626	1546
2012	339	1493	1222

Fonte: Ordem dos Advogados (anos 2008 a 2012)

Em suma, verificaram-se, nos últimos anos, flutuações ao número de novos inscritos, com reduções significativas do número de advogados estagiários para os cursos de estágio. As constantes e abruptas subidas dos emolumentos poderão ser uma das causas justificativas de tais alterações que, associadas à ausência de qualquer remuneração ao longo do estágio, implicam um elevado esforço económico-financeiro por parte do estagiário e seu agregado familiar.

Capítulo 2: Contrato Psicológico: dos tipos às consequências da quebra e violação

2.1. Evolução e características do Contrato Psicológico

O contrato psicológico tornou-se, nas últimas décadas, uma matéria amplamente discutida e analisada em matéria de gestão de recursos humanos. Os estudos nesta área têm acompanhado o desenvolvimento das relações laborais, as novas realidades e implicações (por exemplo, a diminuição do número de trabalhadores através da reorganização laboral, a maior mobilidade e flexibilidade nas relações de trabalho, o aumento do *turnover*, das fusões e despedimentos, as novas formas de trabalho, tais como o teletrabalho, entre outras) e ganharam maior ênfase a partir das décadas de 80 e 90 do século XX, com os contributos de autores como; Rousseau (1989); Morrison e Robinson (1997); Coyle-Shapiro e Kessler (2000); Robinson e Morrison (2000); Rousseau (2001); Coyle-Shapiro e Kessler (2002); Guest (2004), entre outros.

As relações entre as partes, no que respeita à relação de trabalho, têm evoluído ao longo do tempo e, hoje em dia, é já unânime que não se cingem apenas àquilo que fica escrito e definido no contrato de trabalho até porque, por um lado, nem todas as relações de trabalho têm na sua base um contrato escrito e, por outro lado, mesmo havendo contrato escrito este não é completo, porquanto é impossível num único documento prever todas as situações que da relação laboral formada possam advir.

Paralelamente aos contratos formais (sejam eles escritos ou não), surgem os contratos psicológicos, de cariz marcadamente subjetivo, que desde 1960 se tornaram alvo de estudo, análise e tentativas de definição pela literatura científica. Argyris (1960) e, com mais detalhe e profundidade, Levinson (1962) - considerado o "pai do contrato psicológico" (Patrick, 2008, p.3) - apercebendo-se da complexidade das relações laborais (com um universo de questões não abrangidas pelo contrato de trabalho), tentaram uma definição destes contratos. Levinson (1962) definiu o contrato psicológico como um contrato não escrito, que reúne as expectativas mútuas entre empregadores e trabalhadores. Por sua vez Rousseau (1989), define este contrato como as crenças ou expectativas individuais acerca das obrigações, termos e condições que nascem de uma troca mútua entre trabalhador e organização, ou seja, o contrato psicológico surge sempre que o trabalhador entende que o seu trabalho, o seu contributo para com a organização a obriga a uma retribuição, e vice-versa.

A autora centra a sua análise no trabalhador/no indivíduo, como aquele que perceciona o contrato psicológico, porque a organização enquanto tal, e tendo em conta a perspetiva da autora, não cria expectativas e não tem perceções subjetivas, ou seja, a organização tem o papel de fornecedora do local/contexto onde se forma e cresce o contrato psicológico (Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

Para Rousseau (2001) o conceito de contrato psicológico está intimamente ligado com o compromisso do trabalhador para com a organização, analisado em três níveis: o aceitar dos valores organizacionais, a disposição de se esforçar em prol da organização e o desejo de aí permanecer empregado.

Assim, apesar da definição de Rousseau (1989), que a autora foi aprofundando e analisando em detalhe em estudos e textos posteriores, se ter revelado a mais consensual e seguida pela literatura nas últimas décadas, há autores que, recentemente, apontam como lacuna a esta definição o excessivo debruçar sobre a perspetiva do trabalhador, deixando negligenciado o ponto de vista do empregador (Guest e Conway, 2002; Leiria, Palma e Cunha, 2006). Neste sentido, Guest e Conway (2002, pp. 22) apresentam uma definição mais abrangente, incluindo as duas partes do contrato psicológico, "as perceções de ambas as partes da relação de trabalho, organização e indivíduo, acerca das promessas e obrigações recíprocas implícitas na relação."

Deste modo, embora diferentes autores conceptualizem distintamente o contrato psicológico, tendo em conta o modo como abordam a questão, o que implica diferentes resultados e soluções na análise da problemática (Ferreira, 2007), é possível identificar alguns conteúdos nucleares à definição deste conceito, como sejam: a subjetividade, as expectativas, a reciprocidade, as obrigações e as promessas.

O carácter subjetivo e individual destes conceitos dificulta a sua análise, até porque dois indivíduos na mesma situação e no mesmo contexto podem fazer uma interpretação distinta dos factos, ou seja, os valores, cultura, formação e experiências profissionais anteriores de cada um podem influenciar essa interpretação (Coyle-shapiro e Kessler, 2000; Rousseau, 2001; Dabos e Rousseau, 2004). Ademais, cada indivíduo ao longo do seu percurso pessoal, social e profissional vai adquirindo experiências e conhecimentos que o levam a criar expectativas acerca da sua relação profissional, da evolução da mesma e de aspetos que considera relevantes e pertinentes ao bom ambiente laboral - isto acontece independentemente da experiência profissional dos

indivíduos, embora a mesma possa afetar e influenciar o tipo de expectativas. Se alguns trabalhadores criam expectativas em torno de hipóteses de progressão na carreira e de bons níveis salariais, para outros as expectativas poderão incidir no anseio de um tratamento de paridade e equidade dentro da organização; tudo isto depende muito das partes envolvidas na relação de troca que subjaz ao contrato psicológico, bem como da própria relação que criaram e que as une (Rousseau, 1989; Sutton e Griffin, 2004).

No que concerne às promessas, enquanto "comunicações de intenções futuras" (Rousseau, 1989, cit in Morrison e Robinson, 1997, p. 228), sejam transmitidas por ações ou por palavras (verbais ou escritas), estas implicam obrigações e confiança de ambas as partes para o seu cumprimento e para evitar interpretações dúbias. Se nas promessas através de palavras tal se torna mais fácil, o mesmo já não acontece nas promessas através de atos - determinado comportamento, porque não corretamente explicitado, pode ser interpretado de forma contrária ao pretendido, muitas vezes devido a falhas da comunicação entre as partes -, isto pode ser visível, por exemplo, na fase de recrutamento, em que determinados atos da organização (rotineiros e utilizados normalmente pela organização nessas situações) podem levar o trabalhador a encará-los como promessas futuras relativas à situação e evolução profissional, muitas vezes devido ao desconhecimento concreto da dinâmica interna da organização (Rousseau, 2001). A comunicação torna-se, assim, de extrema importância em torno da relação, até para evitar confusões entre aquilo que efetivamente é prometido e o que é entendido. E se é assim para as promessas, também quanto às obrigações de ambas as partes a comunicação se torna essencial no evitar de erros e equívocos.

Aparecem, deste modo, como essenciais ao núcleo do contrato psicológico, as obrigações recíprocas do empregador e do trabalhador. Esta reciprocidade implica que estejam comprometidos e cientes das suas obrigações nesta troca mútua, que a ambos obrigam (Dabos e Rousseau, 2004). A relação de troca está bem patente, os trabalhadores esperam reconhecimento, incentivos (ainda que não sejam sempre retornos económicos, (Vantilborgh *et al*, 2011)), perspetivas de evolução e progressão e mesmo estabilidade e segurança, em troca do seu trabalho, esforço, disponibilidade e flexibilidade. A reciprocidade que se cria entre as partes pode levar à formação de novas obrigações, incentivos ou contribuições, se vir o seu esforço reconhecido e recompensado pelo empregador. Tomemos como exemplo o caso identificado em Lee

et al (2011, p. 204-205), um advogado (o exemplo poder-se-ia aplicar de igual forma a um advogado estagiário que trabalha afincadamente em busca da possibilidade de permanecer no local onde estagia após esse período formativo) que trabalha arduamente em busca de uma promoção / posição como sócio, tornar-se-á ainda mais devoto se a mesma lhe for atribuída, precisamente porque sente que tem que retribuir e agir em consonância com aquilo que lhe foi concedido.

É, como tal, perfeitamente visível a presença e pertinência da subjetividade, como "inerente a todos os contratos" (Rousseau, 1989, p.121), porque aquilo que um trabalhador ou uma organização espera da outra parte depende, não só da relação formal de trabalho, mas de tudo o quanto implicitamente se desenvolve à volta da mesma, ou seja, da forma como o contrato psicológico entre as partes se vai formando e transformando. Assim, as interpretações individuais (que não têm que ser, e muitas vezes não são, similares e no mesmo sentido) que cada parte faz, o contexto económico, cultural, os processos de recrutamento, as experiências de socialização, os fatores organizacionais e os fatores individuais podem influenciar e condicionar a formação do contrato psicológico (Rousseau, 1989; Ferreira, 2007).

Na relação entre advogado estagiário e patrono esta reciprocidade das obrigações encontra-se preenchida. Do estagiário é esperado empenho, esforço no acompanhamento do trabalho no escritório, bem como a realização de tarefas e funções da sua competência. O patrono, por seu lado, terá a obrigação de permitir ao estagiário que aprofunde os seus conhecimentos teóricos e práticos, e adquira novas competências essenciais ao desempenho da profissão. A apesar de, em muitas situações, esta relação não implicar retorno financeiro, as obrigações recíprocas e as expectativas existem, à semelhança do que acontece em qualquer relação de trabalho comum. Esta questão sintoniza com a literatura analisada, já que o contrato psicológico não surge apenas nas relações de trabalho, mas também em relações que impliquem reciprocidade / dualidade, tais como nas relações entre professor e estudante, entre vendedor e cliente, entre voluntário e entidade que recebe o contributo, entre patrono e advogado estagiário (Conway e Briner, 2009; Vantilborgh *et al*, 2011), o que pode levantar outro problema, identificar e saber ao certo quem são as partes do contrato psicológico, nomeadamente do lado do empregador.

Se nas pequenas organizações ou nas relações entre, por exemplo, professor e estudante ou entre advogado estagiário e patrono, as partes conhecem-se e relacionam-se diretamente, o que retira qualquer dúvida acerca de quem são as partes do contrato psicológico, o mesmo já não acontece nas grandes organizações, com vários níveis de chefias intermédias, onde as relações de maior proximidade existem entre trabalhador e o seu encarregado/supervisor/chefe, ou nas relações de trabalho em que intervêm intermediários, nomeadamente, vendedores, agentes que, atuando em nome da organização, estabelecem laços profissionais com o cliente. Toda esta complexa rede de ligações e relações pode dificultar a definição das partes (sobretudo do lado do empregador, em que tal dispersão de autoridade é permeável a equívocos e a um errado processar da informação pelo trabalhador, que "transfere" o contrato psicológico para o superior hierárquico, "retirando-o" da organização), bem como a delimitação do contrato psicológico (Conway e Briner, 2009). O papel dos recursos humanos da organização e boas vias de comunicação no interior da organização constituem formas de contornar e evitar estas dificuldades que, em última análise e se mal conduzidas, originarão quebras ou sentimentos de violação do contrato psicológico (Rousseau, 1989; Morrison e Robinson, 1997; Conway e Briner, 2009).

No caso concreto dos advogados estagiários, esta situação poderá também ser visível nas grandes sociedades de advogados, em que a relação de proximidade entre estagiário e patrono está condicionada pelo funcionamento e dinâmicas próprias inerentes à organização onde, à semelhança do que acontece em qualquer outro tipo de empresa, as tarefas estão concretamente definidas e divididas por sector ou departamento.

2.1.1 Tipos de contratos psicológicos

Tal como resulta do supra analisado, o contrato psicológico é implícito, informal e subjetivo, não é estático, vai-se desenvolvendo, modificando e reconstruindo ao longo do tempo e do desenrolar da relação trabalhador-organização. A literatura tem dividido, predominantemente, estes contratos em dois tipos: transacional e relacional. O contrato psicológico relacional, tradicionalmente associado a relações de trabalho "para a vida", de longo prazo, em que valores como lealdade e confiança estão na base da relação profissional (Coyle-Shapiro e Kessler, 2002; Cunha et al, 2007; Ferreira, 2007; Conway

e Briner, 2007). Já no que concerne ao contrato psicológico transacional, a literatura, na mesma linha de Rousseau, como de seguida iremos analisar, refere que se trata de um tipo contratual característico de relações de trabalho mais "rápidas", com compensações baseadas no desempenho. Trata-se de uma relação profissional que se mantém apenas enquanto cada uma das partes sente que pode tirar partido da mesma para o seu crescimento e desenvolvimento profissional, do lado do trabalhador, e como mais valia para a organização, do lado do empregador (Coyle-Shapiro e Kessler, 2002; Cunha et al, 2007; Conway e Briner, 2007).

Contudo, Rousseau (1995) apresenta um sistema de classificação do contrato psicológico mais completo, representado na Figura 1.

Figura 1 – Tipos de contratos psicológicos

		Termos definidores do grau em que as recompensas são contingentes do desempenho	
		Especificados	**Não especificados**
Duração do contrato	Curto prazo	Transacional	Transicional
	Longo prazo	Equilibrado	Relacional

Fonte: Cunha *et al*, 2007, adaptado de Rousseau, 1995 e 2000

O contrato psicológico transacional será de natureza mais económica, de curto prazo, com os trabalhadores a terem elevados níveis de desempenho, obrigações concretamente definidas e limitadas, com a expetativa de contrapartidas económicas elevadas e adequadas ao esforço desenvolvido. Neste tipo de contrato não há a pretensão de estabilidade no emprego, nem de comprometimento, integração e identificação com os valores, ambiente e cultura organizacionais, apesar do respeito e observação pelos mesmos no período que integra a organização. Relações de trabalho de curto prazo, relações de trabalho baseadas na "facilidade de saída" (Dabos e Rousseau, 2004, p. 54), por exemplo, trabalhadores com contrato a termo e, também, trabalhadores que assumem como própria a responsabilidade pelo desenvolvimento da sua carreira que, com cada relação de trabalho, pretendem aumentar as suas capacidades e competências de modo a autovalorizarem-se e aumentarem o seu "valor" para o

mercado de trabalho, são os exemplos mais comuns do contrato transacional (Rousseau, 2001; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Patrick, 2008; Conway e Briner, 2009).

O contrato psicológico relacional, por seu lado, tem um forte pendor emocional e subjetivo, em que valores como a lealdade e confiança para com o empregador assumem, na maioria dos casos, uma maior importância do que os aspetos monetários. Geralmente este tipo de contratos encontra-se associado a relações de longo prazo, onde o trabalhador se identifica com a organização e os seus valores, facultando o seu apoio e lealdade incondicionais, mas com a expetativa de, em troca, receber segurança, oportunidades de progressão, bem-estar e de ser tratado com equidade e justiça. A remuneração auferida, geralmente, não se encontra associada ao desempenho, como acontece nos contratos transacionais, antes resulta do empenhamento e "amor à camisola" (Cunha *et al*, 2007, p. 218) que se espera que o trabalhador tenha face à organização. Deste modo, para o trabalhador a estabilidade e segurança no emprego são condições essenciais ao desenvolvimento e execução das suas tarefas, sendo o retorno necessário à sua dedicação à organização onde espera passar a maior parte da sua vida profissional (Rousseau, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Patrick, 2008). Um contrato psicológico desta natureza reúne elementos económicos – remuneração e outras contribuições de natureza económico-financeira como retorno pelo trabalho prestado – com elementos de natureza não quantificável, como sejam a lealdade, a confiança, o empenho e a disponibilidade para com a organização (Ferreira, 2007). A literatura aponta este como o "verdadeiro" e tradicional contrato psicológico, embora outros autores defendem que não se trata de tipos de contratos psicológicos mutuamente exclusivos, mas antes realidades distintas que fazem parte de um *continuum*, pois todos os contratos psicológicos apresentam aspetos de um e de outro tipo, ainda mais nas relações de emprego atuais, que escapando aos padrões tradicionais, cada vez exigem do trabalhador elevados níveis de empenho e comprometimento com a organização, mesmo sem a expectativa de uma relação duradoura de trabalho (McDonald e Makin, 2000; Coyle-Shapiro e Kessler, 2000; Coyle-Shapiro e Kessler, 2002; Ferreira, 2007; Conway e Briner, 2009).

Apesar dos dois tipos enunciados serem os predominantes entre a maioria dos autores, Rousseau, em 1995, apresentou um sistema mais completo baseado em dois fatores que não podem deixar de ser tidos em conta no mercado de trabalho, a duração

do contrato e as recompensas associadas ao desempenho, que inclui os contratos equilibrados ou híbridos ("balanced") e os contratos transicionais (tabela 1); trata-se de tipos contratuais cuja emergência é mais recente (Rousseau, 2001; Dabos e Rousseau, 2004; Ferreira, 2007).

Os contratos equilibrados caraterizam-se por combinarem o compromisso do empregador no desenvolvimento e aperfeiçoamento das capacidades e valor interno e externo do trabalhador, e a pré-disposição deste em ser flexível e estar disposto a ajustar-se às mudanças económicas e financeiras que possam surgir, ou seja, trata-se de uma relação aberta, flexível e dinâmica, em que cada parte procurará desenvolver-se e realizar vantagens para si própria e para a outra e onde as circunstâncias implicam uma renegociação periódica das condições e contribuições. Com efeito, os aspetos como segurança no emprego e estabilidade a longo prazo vão cedendo cada vez mais perante as exigências do mercado, sempre rápido e dinâmico, o que implica que empregadores e trabalhadores se adaptem e que principalmente estes últimos retirem o máximo de cada relação de emprego de modo à aquisição de maior valor e competitividade no mercado de trabalho exterior (Rousseau, 2001; Rousseau 2004; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Conway e Briner, 2009).

Finalmente, os contratos transicionais que, não constituindo uma forma autónoma de contrato psicológico, refletem as "consequências das mudanças e transições que colidem com arranjos previamente estabelecidos" (Cunha *et al*, 2007, p. 218). Nestes, a relação é caraterizada pela incerteza, ambiguidade, desconfiança e insegurança das partes relativamente ao futuro e continuidade da mesma o que leva a elevados níveis de *turnover* (Rousseau, 2001; Rousseau, 2004; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Conway e Briner, 2009).

Se pensarmos na relação entre advogado estagiário e patrono não é possível limitá-la a apenas um dos tipos de contrato psicológico supra descritos. Torna-se antes imperativo interpretar a especificidade dessa relação à luz dos vários aspetos de cada um deles. Tal como acontece nas demais áreas profissionais, a realidade do mercado de trabalho tem vindo a sofrer alterações o que leva a que tanto profissionais como organizações se vão continuamente adaptando e evoluindo. Se há umas décadas atrás a preocupação do trabalhador era conseguir um trabalho para a vida, estabilidade e segurança em troca da sua lealdade e confiança para com a entidade empregadora, na

atualidade, com a rapidez, dinamismo e constante ajustamento dos mercados, influenciado pela facilidade nas trocas, que se estende também à mão-de-obra, o trabalhador procura evoluir, desenvolver as suas aptidões e competências (é o responsável pela gestão da sua carreira e não espera que seja o empregador a fazê-lo), já não tem a preocupação de ter apenas um ou dois empregos durante a sua carreira profissional. Por seu lado, as organizações têm que se adaptar às novas exigências da mão-de-obra e do mercado, por forma a conseguirem responder às contínuas demandas deste com profissionais capazes e competentes, o que significa que terão que oferecer condições para atrair e captar os melhores profissionais, e isto passará, entre outros aspetos, por oferecer boas condições de progressão e desenvolvimento na carreira (Ferreira, 2007; Hauw e De Vos, 2010; Lee *et al*, 2011).

No que respeita aos advogados estagiários, também eles esperam que lhes sejam fornecidas as condições de aprendizagem necessárias à aquisição de competências técnicas e práticas essenciais ao desempenho da profissão – advocacia.

Apesar de se tratar de uma exigência legal, prevista no Estatuto da Ordem dos Advogados e no Regulamento Nacional de Estágio (Caetano, 2003; Magalhães, 2010; Chaves, 2010), as expectativas que se criam entre as partes pouco ou nada terão a ver com exigências legais. Estamos, assim, perante uma relação que, pelo menos na maioria dos casos, não tem por base uma troca financeira (a retribuição que empregador /patrono se encontra obrigado não tem que ser necessariamente monetária; aspetos como confiança e reconhecimento podem ser tão ou mais importantes do que a retribuição financeira) em retorno do trabalho e esforço prestados. Todavia, há a expectativa, do lado do estagiário, de receber formação, acompanhamento e aconselhamento profissionais, possibilidade de aquisição e desenvolvimento de novas aptidões e conhecimentos em retorno do seu trabalho, da sua lealdade; em muitos casos o estagiário envida inúmeros esforços e sacrifícios porque tem a expectativa, ou esta foi-lhe transmitida – direta ou indiretamente - aquando da sua entrada para o escritório ou sociedade, que um bom estágio será recompensado com a possibilidade de permanecer na equipa após o período formativo (Caetano, 2003; Chaves, 2010).

O patrono, por sua vez, esperará receber lealdade, confiança, trabalho do estagiário em retorno da sua disponibilidade e das possibilidades profissionais que lhe vai facultando (Caetano, 2003; Magalhães, 2010; Chaves, 2010).

Assim, conseguimos perceber nesta relação quer características do contrato psicológico relacional (a subjetividade e a integração e identificação com os valores organizacionais), quer do transacional (funções claramente definidas, liberdade para procurar novas realidades profissionais e, logo, novos contratos psicológicos) e mesmo do contrato psicológico equilibrado (procura de desenvolvimento e aprendizagem contínuos, apoio de ambas as partes).

2.2. Quebra e violação do contrato psicológico

Por várias vezes referimos que a subjetividade é intrínseca ao contrato psicológico, pois que este é representado e vivido por duas partes distintas, o indivíduo e a organização, cada uma delas com caraterísticas próprias. Os indivíduos, porque influenciados pelos seus valores, crenças, princípios e cultura, reagem e encaram de forma distinta uma mesma situação profissional, até porque cada um deles forma contratos psicológicos diferentes. As organizações, também elas são distintas entre si, com práticas, valores e culturas organizacionais concordantes com o seu protocolo e programas internos, que, dependendo da forma como são transmitidos e comunicados, influenciam a formação de contratos psicológicos com os seus colaboradores (Cunha *et al*, 2007). Assim, o contrato psicológico assente nas "crenças acerca das obrigações recíprocas das partes" (Morrison e Robinson, 1997, p. 226) tem uma grande influência na relação entre trabalhador e empregador e, precisamente por isso, pode sofrer alterações, nomeadamente quando estamos perante quebras e/ou violações ao contrato, que podem, nos casos mais extremos levar à extinção da relação contratual.

Como referimos anteriormente, Rousseau (1989), no seu trabalho precursor sobre o contrato psicológico, definiu a violação do contrato psicológico como a perceção que o trabalhador tem de que a organização falhou no retorno a que estava obrigada pelo seu esforço.

Alguns anos mais tarde, surge a distinção entre violação do contrato psicológico e a mera quebra do mesmo. A quebra entendida como a perceção de que a organização falhou no cumprimento de uma ou mais obrigações inerentes ao contrato psicológico, tendo em conta os contributos da outra parte. Por seu lado, a violação seria um estado emocional e afetivo que decorre da crença de que a organização falhou na manutenção adequada do contrato psicológico (Morrison e Robinson, 1997); assim, no caso da

violação do contrato psicológico, trata-se de uma reação mais forte e intensa à perceção do incumprimento de determinadas obrigações pelo empregador, dadas como certas e necessárias pelo trabalhador.

Morrison e Robinson (1997) defendem que a violação do contrato psicológico, visto como realidade multifacetada, pois que envolve um conjunto emoções e sentimentos, como por exemplo, desapontamento, frustração, fúria, insegurança, ressentimento, mágoa, e também sentimentos de traição e de mau tratamento por parte do empregador, implica mais do que a mera perceção de que uma promessa não foi cumprida. O trabalhador sabe e sente efetivamente as consequências da falta e cumprimento de dada obrigação / promessa, ou seja, a violação do contrato é mais do que um mero sentimento de injustiça, ou de incumprimento de promessas; segundo estes autores, como já mencionado, é um estado emocional e afetivo, que se segue à crença inicial de quebra das condições do contrato psicológico por parte do empregador, que foi incapaz de honrar e manter o contrato. A mera quebra do contrato (situação de ferimento "do contrato social que caracteriza o contexto organizacional em que o trabalhador exerce as suas funções" (Cunha *et al*, 2007, p. 220)) não é suficiente para que o trabalhador entenda haver violação do contrato psicológico e ponha termo à relação contratual. Morrison e Robinson (1997) criaram um modelo de violação do contrato psicológico assente em dois fatores que podem estar na origem da quebra do contrato: negação[2] e incongruência.

A negação ocorre quando a organização / empregador falha no cumprimento de uma promessa ou obrigação, seja por incapacidade (determinada promessa anteriormente formulada, por exemplo, aquando do período de recrutamento, com a passagem do tempo tornou-se impossível de cumprir, por motivos alheios ao empregador), seja por falta de vontade – verdadeira quebra do contrato psicológico – de cumprir com as obrigações acordadas (Morrison e Robinson, 1997; McDonald e Makin, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

A incongruência, isto é, um "mal entendido"(Conway e Briner, 2009, p. 96), por seu lado, ocorre quando entre a organização/empregador e o trabalhador existe um diferente entendimento acerca da promessa feita (Morrison e Robinson, 1997, p. 231). Dito por outras palavras, uma falha da comunicação, a ambiguidade ou a complexidade

[2] Alguns autores, por exemplo, Ferreira (2007), utilizam o termo renegação.

da linguagem utilizada entre as partes, as diferenças culturais e sociais, e mesmo as práticas de gestão de recursos humanos de determinada organização podem levar a uma errada interpretação do que efetivamente foi prometido e do que cada parte da relação poderia esperar da outra. Ao contrário do que acontece com a negação, no caso da incongruência não há incapacidade ou falta de vontade no cumprimento da obrigações, o que acontece é que o empregador pode ter a convicção de ter cumprido com tudo o que lhe estava incumbido e, mesmo assim, o trabalhador percecionar que o empregador/organização falhou em algum momento (Morrison e Robinson, 1997; McDonald e Makin, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

Assim, quanto mais complexa e pouco esclarecida for a relação entre as partes do contrato psicológico, bem como, quanto mais frágil for a comunicação entre as mesmas, maior será a probabilidade de ocorrerem episódios de incongruência. Apesar de tudo não pode ser esquecida a individualidade de cada sujeito, bem como as suas experiências profissionais anteriores, que podem levá-lo a ser mais ou menos vigilante com a organização (Morrison e Robinson, 1997; Robinson e Morrison, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

A vigilância surge como um terceiro aspeto também a ter em conta na análise da quebra e violação do contrato psicológico e pode ser descrita como " o grau em que o empregado monitoriza o modo como a organização cumpre as promessas" (Cunha *et al*, 2007, p. 219). A relação entre empregador e trabalhador, a comunicação e o grau de confiança entre eles, o tipo de contrato psicológico que se forma, a importância dada às promessas percebidas e feitas e a consciência dos custos associados à quebra (a incerteza na permanência do posto de trabalho, bem como a dificuldade em encontrar alternativas profissionais tornam o trabalhador mais vigilante) são elementos que determinam o modo como a vigilância é exercida. Os contratos psicológicos transacionais, porque de curta duração, de natureza mais económica e em que as tarefas dos trabalhadores estão concretamente definidas, importando um retorno imediato pelo esforço, implicam uma maior vigilância relativamente aos contratos relacionais que, pela sua relação de longo prazo, criam maior segurança no trabalhador, pelo que este não sente a necessidade de ir continuamente controlando e vigiando se a organização, no imediato, cumpre com todas as promessas feitas. Com o aumento da vigilância a probabilidade da observância de quebras e mesmo violações ao contrato psicológico

aumentam, pois as partes envolvidas estão mais atentas a qualquer pequena alteração ao estipulado inicialmente no dito contrato (Rousseau, 1989; Morrison e Robinson, 1997; Robinson e Morrison, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007). Na figura 2 é possível observar a dinâmica entre os diferentes conceitos e de que forma se ligam, podendo desembocar em situações de violação do contrato psicológico.

Assim, não é pelo facto de um trabalhador perceber a quebra do contrato psicológico que ocorre a violação do mesmo. Uma mera quebra do contrato leva a que a relação entre as partes se altere, nomeadamente, pelo aumento da vigilância e controlo pelo trabalhador das ações do empregador, de modo a averiguar se as promessas e expectativas são efetivamente cumpridas e de modo a conseguirem reagir rapidamente a qualquer tipo e forma de quebra (Morrison e Robinson, 1997; Ferreira, 2007).

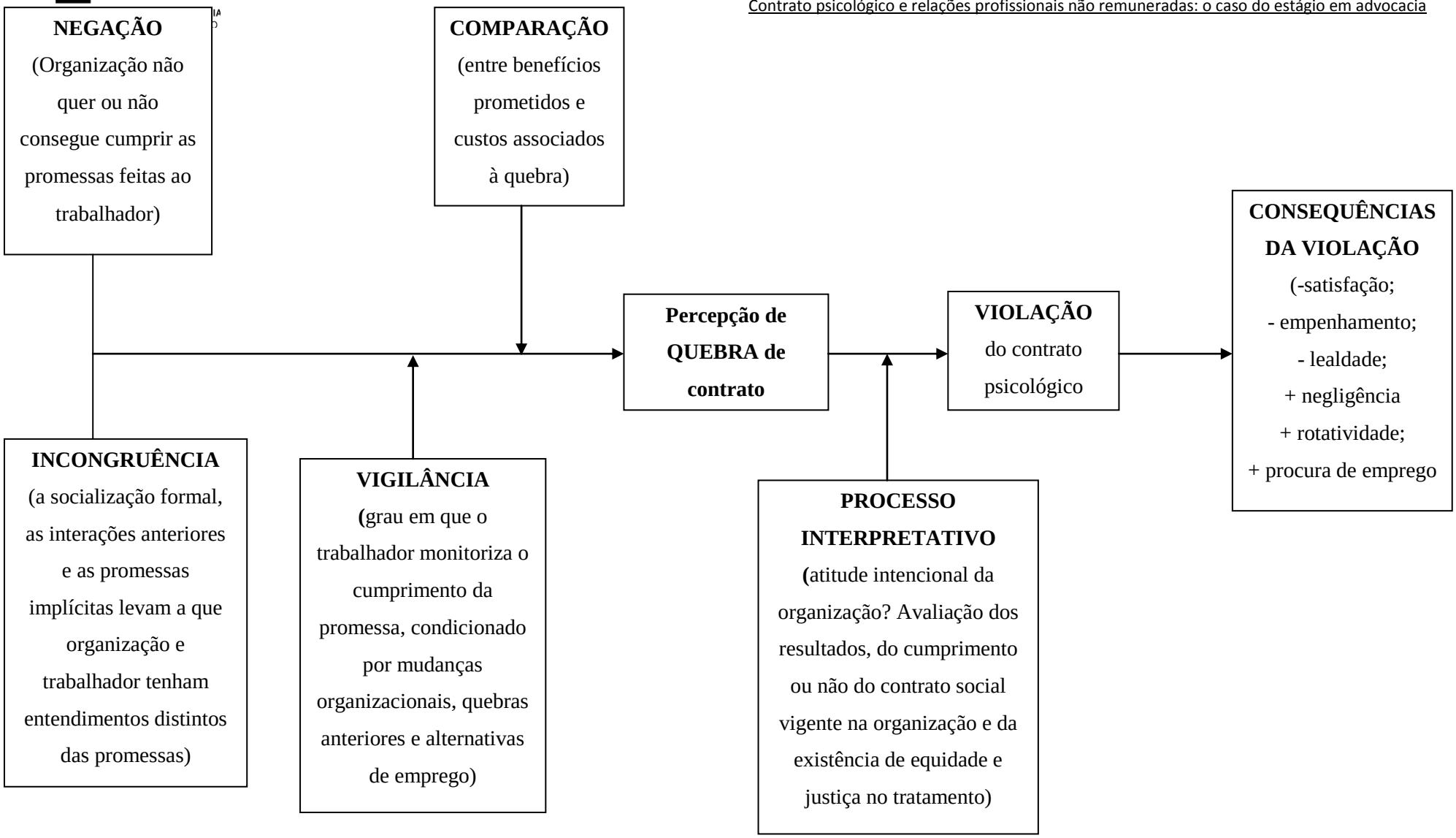


Figura 2 – Modelo de violação do contrato psicológico Fonte: adaptado de Cunha *et al*, 2007, de Morrison e Robinson 1997 e de Robinson e Morrison, 2000

2.2.1. Consequências da quebra e violação do contrato psicológico

A constante mutabilidade das relações laborais, as exigências de flexibilidade e as flutuações dos mercados levam a que empresas e pessoas se confrontem com sucessivas alterações e reestruturações que implicam, também, mutações e ajustes contínuos nos contratos psicológicos, muitas delas encaradas como quebras e violações ao contrato psicológico, o que acarreta consequências. O decréscimo dos níveis de satisfação e motivação para o trabalho pode ser apontado como a primeira dessas consequências, a que se encontram associados: a diminuição da confiança, o acréscimo de sentimentos de injustiça, de iniquidade e mesmo de traição (sentimentos agravados se anteriormente existiram situações de quebra ou incongruências). Todo este conjunto de sentimentos e perceções culmina na diminuição da produtividade e desempenho dos trabalhadores e, numa situação extrema, na saída do trabalhador da organização (Morrison e Robinson, 1997; Sutton e Griffin, 2004; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Conway e Briner, 2009).

A diminuição do sentido de dever e de lealdade para com a organização, com consequente aumento dos comportamentos negligentes, será mais uma consequência da violação do contrato psicológico, pois os trabalhadores perante situações de quebra das promessas feitas ou das expectativas criadas sentirão menos necessidade de retribuir e de se esforçarem em prol de uma organização / empregador que não reconhece ou agradece o sacrifício e empenho (Sutton e Griffin, 2004; Cunha *et al*, 2007; Ferreira 2007).

Uma outra consequência passível de ser apontada é a "transformação", pelo trabalhador, do seu contrato psicológico, ou seja, um contrato de natureza relacional, com obrigações recíprocas e onde trabalhador está disposto a fazer sacrifícios em nome da organização, porque acredita que a segurança, continuidade e durabilidade do contrato de trabalho justificam a sua lealdade, passará a ser encarado numa ótica mais transacional, implicando um mero cumprimento formal das suas obrigações em troca do retorno económico acordado. Perante a violação do contrato psicológico relacional as expectativas em torno do mesmo alteram-se e, como alternativa à saída e consequente procura de um novo posto de trabalho, estará esta alteração à natureza do contrato psicológico, em que o trabalhador encarará o seu trabalho de uma forma mais desprendida e economicista, "I'm only here for the money" (McDonald e Makin, 2000,

p.85; Robinson e Morrison, 2000; Cunha et al, 2007; Ferreira, 2007, Conway e Briner, 2009).

Como consequência mais grave da quebra e/ou violação do contrato psicológico estará o aumento da rotatividade dos trabalhadores e a procura de outro emprego associada à intenção de sair, situação que acontece quando a relação de trabalho se degradou ou em que a rutura é de tal forma grave que a continuidade não é viável. Alguns autores referem que a saída será mais provável nos contratos psicológicos transacionais, aos quais se associam menores custos de saída, bem como será mais provável numa conjuntura favorável à mudança de emprego, em que haja facilidade em conseguir um novo trabalho (Morrison e Robinson, 1997; Rousseau, 1995, *cit in* Ferreira, 2007; Cunha *et al*, 2007).

No que concerne ao estágio de advocacia, o *turnover* será visível pela alteração de patrono, isto é, o advogado estagiário tem a faculdade de requerer a mudança de patrono, pelos motivos que considerar pertinentes, sempre e quando assegure a continuidade do seu estágio pela aceitação de outro advogado em ser seu patrono. Deste modo, a alteração de patrono implica mudanças substanciais para o advogado estagiário, pelo que, tal como acontece em qualquer outra situação profissional, a sua frequência não será a regra, apenas situações de rutura e perda de confiança irreversíveis justificarão tal decisão.

Como analisado, uma relação pouco clara, aberta e comunicativa pode dar origem a equívocos, mal entendidos, desconfianças, sentimentos de injustiça e de pouca equidade no tratamento entre trabalhadores e mesmo vontade de deixar o seu posto de trabalho, consequências de quebra e violação ao contrato psicológico que alteraram a relação entre trabalhador e organização.

2.3. Síntese

Face ao exposto, os contratos psicológicos (implícitos e subjetivos), como uma realidade multifacetada e dinâmica, têm que ser encarados de forma ampla, abrangendo promessas, expetativas e obrigações. Tendo em conta a rápida evolução, quer dos mercados e dos negócios, quer das próprias relações laborais, têm que ser flexíveis por forma a permitir às empresas adaptações e mudanças essenciais à sua sustentabilidade.

Assim, não podemos afirmar que, para cada relação de trabalho, há um tipo de contrato psicológico, pois fatores, tais como, lealdade, tipo de profissão em causa, exigências de flexibilidade de horário, de segurança no emprego, o salário pretendido, os valores individuais e sociais e a cultura organizacional é que definirão a natureza do mesmo (Ferreira, 2007; Conway e Briner, 2009). Na maioria das situações ocorre uma conjugação de características dos dois tipos predominantes do contrato psicológico - relacional e transacional- trata-se de "extremos de um *continuum*" (Cunha *et al*, 2007, p. 222). O percurso profissional do indivíduo, as suas características pessoais e expectativas profissionais, associadas ao ambiente em que está inserido determinam a evolução da relação com o empregador / organização e do contrato psicológico.

Tudo isto implica comunicação e abertura de forma a que os trabalhadores se sintam motivados, empenhados, leais e comprometidos com os objetivos da organização. Uma boa base comunicacional pode também evitar sentimentos e perceções da existência de injustiças e iniquidades entre os trabalhadores o que poderia conduzir a situações de conflito, desmotivação, desconfiança e de eventual quebra ou violação do contrato psicológico. A violação do contrato psicológico implica mudanças na relação entre trabalhador e organização, por exemplo, diminuição do desempenho, menor vontade de integração organizacional, intenção de sair da organização, pelo que são situações a reduzir e a evitar.

Não podemos, ainda, deixar de sublinhar que na literatura observada, o estudo e análise do contrato psicológico, da sua quebra e violação e das consequências da mesma é feito quase exclusivamente do ponto de vista do trabalhador, o que não permite aprofundar e generalizar o seu alcance e as condições de reciprocidade inerentes a este tipo de contratos, bem como perceber o porquê de determinadas quebras ou incongruências percecionadas pelo trabalhador, mas não analisados à luz da interpretação e ponto de vista da organização / empregador (Coyle-Shapiro e Kessler, 2002; Guest e Conway, 2002; Leiria, Palma e Cunha, 2006; Ferreira, 2007).

No que respeita à relação profissional entre advogado estagiário e patrono analisada na nossa pesquisa, seguiremos igualmente essa tendência, porquanto a abordagem adotada debruça-se, essencialmente, sobre a perspetiva do advogado estagiário.

Capítulo 3: Enquadramento metodológico

3.1. A metodologia de investigação

Qualquer método de investigação utilizado tem que ser adequado ao objeto e aos objetivos do estudo. A própria opção entre abordagens quantitativas e qualitativas, e dentro destas a escolha de uma ou mais técnicas de recolha de dados, será sempre determinada pelos propósitos que a investigação pretende alcançar.

Na perspetiva positivista ou quantitativa, por um lado, pressupõe-se que o investigador seja independente do objeto de estudo, os dados é que permitirão retirar conclusões, sem qualquer ingerência, subjetividade ou proximidade do investigador (Craveiro, 2007, Sousa e Baptista, 2011). Daí pressupõe-se a necessidade do investigador conseguir amostras relevantes e significativas que lhe possibilitam a obtenção de dados suficientes para uma análise estatística e matemática e que lhe permitam, a partir dos dados recolhidos e resultados, realizar generalizações (Guerra, 2006; Craveiro, 2007).

Por outro lado, na perspetiva fenomenológica ou interpretativista há a proximidade do investigador ao objeto de estudo, ou seja, a subjetividade é assumida como fazendo parte da investigação. Como quer que seja, as Ciências Sociais recorrem aos dois tipos de análise em causa (Guerra, 2006; Craveiro, 2007, Sousa e Baptista, 2011).

Como este estudo pretende uma maior profundidade, pormenor e compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos a uma problemática específica, a perspetiva qualitativa adotada permite precisamente esse aprofundamento, não surgindo a necessidade de recorrer a amostras estatisticamente representativas (Silverman, 2000; Guerra, 2006; Craveiro, 2007). Assim, este tipo de análise assenta num processo complexo de descrição dos dados recolhidos, na sua posterior classificação e, finalmente, na averiguação das conexões existentes entre os mesmos (Dey, 1993).

A investigação qualitativa comporta diferentes técnicas de recolha de dados, nomeadamente a recolha documental, a observação e o inquérito, que pode assumir a forma de entrevista ou de questionário (Sousa e Baptista, 2011). A recolha documental, que pode ser usada isoladamente ou como complemento de outras técnicas de recolha de informação, implica um trabalho de recolha e leitura de documentos de ficheiros e

outros registos, normalmente escritos. A observação pelo investigador (não participante) tem por subjacente que este não participa nos fatos e nas ações, mas analisa, *in locu,* toda a envolvente e o desenrolar dos acontecimentos, fazendo um registo, narrativo ou descritivo dos dados observados. Finalmente, o inquérito, que assumindo a forma de questionário, permite mais facilmente uma análise quantitativa e chegar a um maior número de pessoas e a entrevista que, através de conversas orais, mais ou menos estruturadas permite uma recolha de dados mais profunda e um conhecimento dos factos que melhor se coaduna com a investigação na área das Ciências Sociais (Guerra, 2006; Sousa e Baptista, 2011).

A opção pelo tipo de entrevista, estruturada ou semiestruturada, depende dos objetivos do investigador. Quanto mais pretender orientar as respostas do entrevistado mais estruturada será a entrevista e, consequentemente, mais rígido será o guião da mesma. Se o objetivo, por outro lado, se prender com a recolha de bastante informação de modo a um conhecimento bastante profundo e uma análise quase que exploratória da temática em questão, a opção por uma entrevista não estruturada, com grande liberdade do entrevistado na condução da mesma, poderá ser a mais viável (Guerra, 2006; Sousa e Baptista, 2011).

Dadas as hipóteses de escolha de metodologia, e tendo em conta, como supra referido, que a metodologia utilizada terá que ser adequada ao objeto de estudo, consideramos pertinente, para o presente estudo, a utilização de uma abordagem qualitativa ou fenomenológica, através do recurso à entrevista semiestruturada, porque se pretende tentar perceber e abordar as perspetivas dos sujeitos da investigação, ou seja, os advogados estagiários face ao seu contexto de trabalho de modo a tentar aferir da existência ou não de uma verdadeira proximidade e semelhança com uma relação de trabalho suportada por um vínculo contratual. Deste modo, pretende-se tentar perceber, no âmbito desta relação de estágio, de que forma se criam os vínculos entre as partes e se existe, ainda que de forma implícita, um contrato subjetivo que reúna as expectativas mútuas e promessas que, eventualmente, as partes entendam terem sido feitas, ou seja, um contrato psicológico.

O contrato psicológico é uma realidade complexa e nem sempre de fácil definição. Tentar perceber se na relação entre advogado estagiário e patrono existe, efetivamente, este tipo de contrato implica, no nosso entendimento, uma profundidade

conseguida mediante a entrevista e que, por exemplo, o questionário não conseguiria alcançar, apesar de, segundo a literatura analisada, ser a técnica mais frequente no estudo do contrato psicológico (Morrison e Robinson, 1997; Rousseau, 2001; Guest, 2004; Conway e Briner, 2009).

Devido ao elevado número de advogados estagiários, como já referido, inscreveram-se, a nível nacional, 1546 advogados estagiários para os cursos de estágio 2011 da OA, ou seja, aqueles que estão agora na fase complementar e, como tal, público alvo deste estudo (Relatório e Contas OA, 2011, p. 57), bem como à sua dispersão geográfica e à diversidade e heterogeneidade de situações profissionais existentes dentro deste setor profissional, seria impossível, face ao tempo disponível para a realização desta pesquisa, recolher dados com expressividade suficiente para serem considerados representativos. Assim, tudo ponderado e analisado, a opção foi para uma concentração e limitação geográfica do estudo ao Conselho Distrital do Porto, embora este não se restrinja à zona do Grande Porto, incluindo um total de trinta e cinco comarcas abarcando desde as comarcas de Ovar até Viana do Castelo e, para o interior, até às comarcas de Vila Verde, Lamego e Castro Daire.

Deste modo, através de entrevistas individuais, recorrendo a uma amostra por conveniência, não se ambiciona alcançar resultados representativos de toda a profissão, mas pretende-se um estudo em maior profundidade na exploração da problemática em discussão na presente pesquisa.

3.2. Amostra

3.2.1. Advogados estagiários e patronos

Na escolha da amostra com que se pretende trabalhar há que ter em conta a diversidade / heterogeneidade dos sujeitos a observar, quer ao nível do seu perfil, quer das suas opiniões (será esse o aspeto enriquecedor da análise qualitativa), bem como a saturação, ou seja, "indica o momento em que o investigador deve parar a recolha de dados e permite generalizar os resultados ao universo de trabalho (população) a que o grupo analisado pertence" (Pires, 1997, p.157, cit in Guerra, 2006, p. 42).

Para identificarmos "os universos da análise qualitativa" (Guerra, 2006, p. 43), importa desde logo compreender que "a pesquisa qualitativa é muito maleável, o objeto evolui, a amostra pode alterar-se ao longo do percurso e é difícil definir uma amostra

sem fazer referência ao processo de construção do objeto"; assim, é "quase impossível definir uma amostra para as análises qualitativas, dada a diversidade de objetos e métodos" (Guerra, 2006, p. 43). Com efeito, quando falamos em amostra na pesquisa qualitativa situamo-la no contexto não de uma representatividade estatística, mas antes de uma representatividade social (Guerra, 2006).

A amostra selecionada teve como destinatários advogados estagiários na fase complementar do estágio, uma fase eminentemente prática, com duração de 18 meses, onde o advogado estagiário irá desenvolver as suas aptidões e competências profissionais, através de um contacto diário com a prática, sempre sob supervisão e coordenação do patrono. É apenas nesta fase que o estagiário terá autonomia para a realização de determinados atos e, como tal, será a fase em que conseguirá perceber se as expectativas em torno do estágio se encontram ou não preenchidas. Ademais, só nessa fase os estagiários terão uma efetiva noção do que este período formativo implica e uma visão mais ampla de todo o período, bem como da forma como o patrono foi acompanhando todo o processo e de eventuais perspetivas em termos de futuro profissional, seja no local de estágio ou noutro.

Apesar do elevado número de advogados estagiários inscritos na OA a frequentar o estágio, a angariação de voluntários para participar nesta pesquisa através das entrevistas revelou-se tarefa árdua, com muitas recusas por parte dos indivíduos abordados, com a justificação de que seria um "tema muito delicado" e que "preferiam não se expor e falar sobre o estágio, sobre o local do mesmo e do seu relacionamento com patrono e colegas".

Aliás, as dificuldades ao longo do estudo surgiram numa fase muito embrionária do mesmo. Com efeito, revelou-se impossível obter dados e informações mais detalhadas, junto da OA (apesar de várias tentativas nesse sentido, quer por via pessoal, quer por email), sobre o funcionamento do estágio e sobre os advogados estagiários. Consequentemente, os dados que apresentamos na pesquisa limitam-se aos divulgados no site oficial da instituição e dos distintos Conselhos Distritais.

Assim, realizamos vinte entrevistas (semiestruturadas) a estagiários da fase complementar, na área do Conselho Distrital do Porto, embora dispersos por diferentes comarcas, desde Ovar até Viana do Castelo. Foram, também, realizadas duas entrevistas (semiestruturadas) a patronos porque, apesar deste estudo se debruçar sobre a perspetiva

dos estagiários, não podemos deixar de lado o facto desta, à semelhança do que acontece com qualquer outra relação profissional, não ser de sentido único e não se cingir apenas a um ponto de vista, daí a necessidade de tentar, ainda que algo superficialmente, perceber qual a perceção e conceções que os patronos evidenciam acerca do exercício da advocacia e do estágio.

Foram elaborados dois guiões distintos, um para ser aplicado aos advogados estagiários e o outro aplicado aos dois patronos entrevistados. O guião dos estagiários foi dividido em nove partes:

I - dados sociodemográficos;

II - caracterização do estágio em advocacia;

III - enquadramento organizacional do estágio em advocacia;

IV - natureza das atividades realizadas no estágio em advocacia;

V - horário e condições de trabalho subjacentes ao estágio em advocacia;

VI - relação profissional com o patrono;

VII - direitos e deveres profissionais subjacentes ao estágio em advocacia;

VIII - perspetivas e perceções do estagiário face ao estágio em advocacia e, finalmente,

IX - perspetivas de continuidade e progressão no âmbito da realização do estágio em advocacia.

Já o guião aplicado aos patronos foi dividido em cinco partes, a saber:

I - dados sociodemográficos;

II - caracterização do exercício da advocacia;

III - horário e condições de trabalho;

IV - relação profissional, direitos e deveres das partes (patrono e estagiário) e, finalmente,

V - perspetivas sobre a continuidade e progressão do estagiário.

Todas entrevistas foram realizadas com contacto direto com o entrevistado, dezasseis presencialmente e cinco com recurso ao *Skype* e uma *Webcam* por forma a garantir a imediação e contacto visual e direto entre os dois lados. O anonimato e a confidencialidade foram assegurados.

As entrevistas duraram em média cerca de 45 minutos e realizaram-se em locais distintos, nomeadamente, no escritório onde o advogado estagiário desempenhava

funções, na FEP, e em espaços públicos com ambientes sossegados e propícios a este tipo de trabalho.

3.2.2. Perfil sociodemográfico e profissional dos advogados estagiários

O grupo de advogados estagiários entrevistados não reúne características homogéneas, como o quadro abaixo nos indica.

Quadro 3 - Perfil dos advogados estagiários em função da idade e género

Grupo Etário	N.º de AE	Mulheres	Homens
20-30	11	9	2
30-40	7	5	2
40-50	1	1	0
50-60	1	0	1
Total	20	15	5
%	100%	75%	15%

Os dados recolhidos demonstram que a maioria dos entrevistados (75%) pertence ao género feminino e acompanham assim a tendência de feminização, quer do ensino superior, quer dos licenciados em Direito, mencionada em investigações sobre este tema (Caetano, 2003; Chaves, 2010; Fernando, 2013).

A média de idades dos estagiários entrevistados é de 30.55 anos, sendo a maioria solteira e sem filhos.

Todos os entrevistados são licenciados em Direito, requisito incontornável de acesso à profissão, sendo que a maioria dos entrevistados obteve a sua licenciatura em Universidades no Porto, apenas dois dos entrevistados obtiveram a licenciatura em faculdades de outras cidades (um na Universidade de Coimbra e outro na Universidade do Minho). A predominância vai para o ensino privado, nomeadamente a Universidade Católica, que foi a opção de sete dos doze dos inquiridos que frequentaram o ensino superior privado. A Universidade do Porto foi a escolha de seis dos entrevistados, os demais entrevistados dividiram-se pelas diferentes Universidades privadas na área do grande Porto.

No que respeita à formação escolar / profissional, foi possível aferir que todos os entrevistados frequentam ou frequentaram formações posteriores à licenciatura, seja ao

nível de pós-graduações, mestrado (obrigatórios para licenciados Bolonha que se pretendem inscrever na OA) ou outras especializações relevantes para o exercício da profissão.

Alguns dos entrevistados afirmaram não ter sido esta a sua primeira escolha profissional, sendo as experiências profissionais anteriores assinaladas as mais diversas. Desde o caso de um oficial de justiça reformado, cujo percurso universitário foi iniciado ainda durante a sua atividade profissional, embora o estágio se tenha iniciado após a reforma devido às incompatibilidades inerentes às duas profissões, a três entrevistados que, após a conclusão da licenciatura em Direito optaram por não fazer o estágio imediatamente, tendo estado a trabalhar na área da formação profissional e da saúde e higiene no trabalho. De assinalar, ainda, que dois entrevistados referiram que após a conclusão da licenciatura iniciaram o estágio tendo-o depois suspendido, para realização de mestrado, um dos quais inclusivamente frequentou a formação em Espanha.

Toda a caracterização sociodemográfica dos advogados estagiários encontra-se resumida no quadro 4.

Quadro 4 - Características sociodemográficas dos advogados estagiários

Questões / Entrevistas	Idade	Género	Estado Civil	Filhos	Identificação da Faculdade	Conclusão Licenciatura	Média	Formação escolar/profissional anterior e atual
1	29	M	Solteiro	0	U Lusíada, Porto	2010 (Bolonha)	11,2	1º Ano mestrado (ciências Jurídicas)
2	31	F	Solteira	0	FDUP	2008 (pré-Bolonha)	15	Mestrado em EGRH (ainda a frequentar); curso de Direito das Autarquias Locais, através da OA; curso de inglês jurídico, curso de programação neurolinguística, curso de formação do CEJ, da Portucalense e o estágio da OA
3	27	F	Solteira	0	EDUCP	2008 (Bolonha)	13	Mestrado em Direito Criminal; formações da Ordem; iniciei uma pós graduação em Coimbra, no âmbito da responsabilidade médica (mas não conclui)
4	58	M	Divorciado	0	U Lusófona, Porto	2008 (Bolonha)	11	Estágio da OA e as formações da fase complementar; curso sobre morte, autópsia e toxicodependência.
5	30	M	Solteiro	0	EDUCP	2007 (pré-Bolonha)	12	Mestrado em Direito da União Europeia
6	31	F	Casada	0	EDUCP	2007 (pré-Bolonha)	12	Mestrado em criminologia; formações da AO
7	27	F	Casada	0	FDUP	2008 (Bolonha)	15	Mestrado em Civil, jurídico-privatísticas, formação da OA
8	28	F	Casada	0	EDUCP	2010 (Bolonha)	12	Mestrado em Direito Fiscal, ainda a frequentar, formação da OA
9	24	F	Solteira	0	FDUP	2011 (Bolonha)	NR	acções de formação promovidas pela Ordem dos Advogados; Formação Pedagógica de Formadores, promovida pela Academia Zona Verde (S. Mª da Feira).
10	37	M	Solteiro	0	EDUCP	2005 (regime pré-Bolonha)	12	CAP Formador
11	25	F	Solteira	0	EDUM	2010 (Bolonha)	NR	Mestrado em Contratos e Empresas também na Universidade do Minho; formação da OA
12	25	F	Solteira	0	FDUP	2010 (Bolonha)	NR	Mestrado em Direito da União Europeia; formações da Ordem, conferências
13	30	F	Solteira	0	U Moderna, Porto	2005 (pré-Bolonha)	11	Cursos de formação da Ordem; pequenas formações e conferências de interesse para o exercício da profissão
14	26	F	Solteira	0	FDUP	2009 (Bolonha)	16	Mestrado em Jurídico-económicas; Cursos de formação da Ordem
15	25	F	Solteira	0	EDUCP	2010 (Bolonha)	14	Mestrado em Fiscal; Cursos de formação da Ordem
16	30	F	Solteira (União de Facto)	0	EDUCP	2010 (Bolonha)	12	Pós-graduação em Contratos de Consumo, Fase curricular do Mestrado de Direito Judiciário; outras formações pontuais
17	25	M	Solteiro	0	FDUP	2009 (Bolonha)	12	Mestrado em Direito Administrativo e Tributário, comecei uma pós graduação em urbanismo e autarquias locais, mas não conclui; Cursos de formação da Ordem
18	27	F	Solteira	0	FDUC	2008 (Bolonha)	13	Mestrado em Coimbra, em Jurídico-criminais; Cursos de formação da Ordem
19	40	F	Casada	1	U Moderna, Porto	2000 (pré-Bolonha)	11	Especialização em Recursos Humanos, Técnico Superior de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, formações da O.A.
20	36	F	Casada	1	U Portucalense	2008 (Bolonha)	13	Conferências e formações da Ordem

No que respeita aos dados sociodemográficos/profissionais respeitantes aos familiares próximos dos entrevistados, os resultados obtidos foram os mais diversos (como é possível comprovar pelos dados do quadro 5, infra). Desde progenitores ou cônjuges com bacharelato ou licenciatura (o que corresponde a cerca de metade dos entrevistados), até aos entrevistados cujos progenitores têm baixos níveis de escolaridade revelando uma grande heterogeneidade de condições. Um aspeto em que há alguma convergência da amostra é que a larga maioria dos entrevistados não tem familiares diretos (progenitores ou cônjuge) a exercer advocacia ou sequer com profissões na área jurídica, apenas quatro dos entrevistados tem, ou um dos progenitores, ou o marido a exercer funções na área jurídica.

Quadro 5 - Caracterização profissional dos familiares próximos

Questões / Entrevistas	**Escolaridade Progenitores / Cônjuge**	**Profissão**	**Regime de Trabalho**
1	4º ano	Pai: empresário; Mãe: empresária	Trabalhadores por conta própria
2	Pai: licenciatura; mãe: 12º ano	Pai: advogado; Mãe: trabalha no sector imobiliário	Trabalhadores por conta própria
3	Pai: 9º ano, curso técnico; Mãe: bacharelato	Pai: informático; Mãe: Reformada (professora)	Trabalhadores por conta de outrem
4	Ex-mulher: licenciatura	Oficial de justiça	Trabalhadora por conta de outrem
5	Pai e mãe: 9º ano antigo	Comerciantes na área da restauração	Trabalhadores por conta própria
6	Pai e mãe: 9º ano antigo	Comerciantes	Trabalhadores por conta própria
7	Mãe: bacharelato; Pai: licenciatura; Marido: licenciatura	Pais: contabilistas; Marido: advogado (Direito)	Pais: trabalhadores por conta de outrem; Marido: trabalhador por conta própria
8	Pais: mestrado; Marido: licenciatura	Mãe: contabilista; Pai: engenheiro têxtil; Marido: Enfermeiro	Trabalhadores por conta de outrem
9	Pai: 9.º ano completo; mãe completou o 12.º ano através de R.V.C.C.	Pai: reformado (empregado fabril); Mãe: Empregada Fabril	Trabalhadora por conta de outrem
10	Pais – 7º Ano	Mãe: dona de casa; Pai: Ferroviário	Trabalhador por conta de outrem
11	Pais: 4º ano	Mãe: Doméstica; Pai: Reformado (empregado fabril)	
12	Pais: licenciados	Mãe: professora; Pai: jurista (mas não exerce)	Pai: trabalhador por conta própria e mãe: trabalhadora por conta de outrem
13	Pai e mãe 4º ano	Mãe: doméstica; Pai: pedreiro	Trabalhador por conta de outrem
14	Mãe: licenciada, pai: 9º ano antigo	NR	Trabalhadores por conta de outrem
15	Mãe 12º ; pai: 9º ano	Mãe contabilista; Pai empresário	Mãe trabalhadora por conta de outrem, pai trabalhador por conta própria
16	Namorado: licenciatura	Professor	Trabalhador por conta própria /de outrem
17	Mãe: ensino secundário; pai não tem o ensino secundário concluído	Mãe: administrativa; Pai: empresário	Mãe trabalhadora por conta de outrem, pai por conta própria
18	Mãe e pai têm ensino secundário	Pais: Comerciantes	Trabalhadores por conta própria
19	Marido: Ensino Superior	Empresário	Trabalhador por conta própria
20	Marido: Ensino Superior	Marido: Advogado	Trabalhador por conta própria

3.2.3. Perfil sociodemográfico e profissional dos patronos

Relativamente aos dois patronos entrevistados o seu percurso familiar e profissional é muito semelhante, apesar de exercerem a sua profissão em comarcas geograficamente distantes (Guimarães e Vale de Cambra), ambas dentro da circunscrição geográfica do Conselho Distrital do Porto.

Os dois advogados titulares, ou seja, advogados com cédula profissional e regularmente inscritos na AO, entrevistados frequentaram a licenciatura na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e optaram por exercer em prática individual, sendo advogados generalistas há mais de 20 anos, ou seja, são advogados com larga experiência profissional, embora sem uma especialidade ou especialização em determinada área, exercem nas diferentes áreas do Direito. Um deles trabalha em regime de sociedade com outro colega, enquanto o outro partilha um espaço, bem como as despesas com outro colega, embora havendo total autonomia e independência de clientes e processos.

As informações recolhidas sobre os dados sociodemográficos dos 2 patronos entrevistados encontram-se resumidas no quadro 6.

Quadro 6 - Características sociodemográficas dos patronos

Questões / Entrevistas	Idade	Género	Estado Civil	Filhos	Identificação da Faculdade	Conclusão Licenciatura	Formação
1	45	M	Casado	2	FDUC	1991	Estágio, formações de interesse para profissão
2	47	F	Casada	2	FDUC	1989	Estágio, CAP; formações práticas

No que respeita à escolaridade e profissão dos progenitores, ambos os entrevistados têm pais e mães com a 4ª classe antiga; no caso do primeiro entrevistado, a mãe era doméstica e o pai empregado fabril, trabalhando por conta de outrem. Já no que concerne à segunda entrevistada ambos os progenitores trabalhavam por conta de outrem, a mãe como contínua numa escola e o pai como empregado fabril. No que respeita aos cônjuges; no caso do primeiro entrevistado o cônjuge tem o 12º ano e é empregado fabril, trabalhando por conta de outrem; no segundo o cônjuge é engenheiro civil e trabalha por conta própria.

Finalmente, ambos afirmaram não terem familiares próximos a exercer a advocacia.

Capítulo 4: Análise dos dados recolhidos

As 20 entrevistas com advogados estagiários e as 2 realizadas a patronos, permitiram-nos recolher um conjunto de dados, em bruto, a necessitar de ser trabalhados, categorizados e analisados e modo a permitir o retirar de ilações e conclusões, bem como a sua apresentação. Assim, depois da transcrição e leitura cuidada das entrevistas, foram elaboradas sinopses das mesmas (com recurso à base de dados do Excel criaram-se grelhas que facilitam a leitura quer vertical, quer horizontal dos dados recolhidos e das temáticas identificadas), de modo a selecionar e reduzir o material a trabalhar, permitir um conhecimento mais aprofundado de todo o discurso e do tema em estudo e permitir uma leitura comparativa dos dados recolhidos, o que foi feito através de uma análise descritiva (e não interpretativa), nomeadamente uma análise categorial e uma análise tipológica (Guerra, 2006). Dito por outras palavras, procedemos a uma análise do conteúdo do material recolhido. Ora, a análise de conteúdo "é um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a "discursos" extremamente diversificados", sendo por isso uma tarefa "paciente de 'desocultação'" onde se é "agente duplo, detetive, espião" (Bardin, 2009, p.11) e "pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito" (Guerra, 2006, p. 69).

Partindo dos temas gerais, tratados nas diferentes partes dos guiões das entrevistas, encontraram-se categorias com o objetivo de explicar o fenómeno em análise, ou seja, aferir da existência ou não do contrato psicológico entre os advogados estagiários e o patrono e sua respetiva configuração. Tal como referem Poirier e Valladon (1983, p. 216, cit in Guerra, 2006, p. 80) a "categoria é uma rubrica significativa ou uma classe que junta, sob uma noção geral, elementos do discurso", isto é, trata-se de identificar as unidades essenciais que atuam sobre um fenómeno concreto, de modo a retirar daí "apenas as variáveis explicativas pertinentes" (Guerra, 2006, p. 78).

No que diz respeito às entrevistas com os advogados estagiários, as categorias encontradas, bem como seus objetivos, encontram-se resumidas em grelhas de análise que apresentamos no quadro 7, sendo que uma versão mais alongada das mesmas pode ser consultada no anexo III.

Quadro 7 - Conjunto de categorias da análise de conteúdo relativas às entrevistas com advogados estagiários

Temas	Categorias	Objetivos
Caracterização do estágio	**Motivos**	Conhecer os motivos da escolha da profissão e local de estágio
	Obtenção o estágio	Saber como foi conseguido o estágio
	Remuneração	Conhecer a situação profissional do estagiário
	Familiares a exercer	Perceber se a existência de familiares na profissão influenciou a escolha
Enquadramento organizacional	**Dimensão da organização**	Conhecer a organização em que o estagiário se encontra inserido
	Relações profissionais	Saber que tipos de relações existem na organização
	Estrutura e dinâmicas de funcionamento	Conhecer as dinâmicas da organização
	Valores profissionais	Perceber quais os valores que regem o funcionamento da organização
Natureza das tarefas	**Tarefas realizadas**	Conhecer das funções em concreto do estagiário
	Modo de execução e sua importância	Relevância das tarefas para o futuro
Horário e condições de trabalho	**Horário**	Conhecer da existência de semelhanças com uma qualquer relação de trabalho,
	Pontualidade e assiduidade	Verificar da existência de obrigações de assiduidade e pontualidade
	Faltas e férias	Perceber qual o regime de ausências
	Espaço físico	Saber que condições físicas existem para o estagiário desempenhar as suas funções
Relação Profissional com o patrono	**Satisfação**	Compreender o grau de satisfação com o estágio
	Contacto com atividades do patrono Feedback, críticas e opiniões	Conhecer o tipo de relação entre patrono e estagiário
	Cumprimento das obrigações do RNE	Perceber a visão do estagiário face ao seu patrono e suas obrigações
Direitos e deveres profissionais	**Deveres dos estagiários**	Conhecer da existência ou não de obrigações nesta relação profissional
	Direitos dos estagiários	Perceber quais os direitos que estagiários entendem ter
	Compensação e reconhecimento do esforço e trabalho	Verificar se o estagiário sente o seu esforço reconhecido; perceber se se verifica a formação de um contrato psicológico
Perspetivas e perceções do estagiário face ao estágio	**Cumprimento de promessas e expectativas**	Verificar se se pode falar de quebra ou violação do contrato psicológico
	Possibilidade de progressão e formação Estabilidade e segurança	
	Flexibilidade	
Perspetivas de continuidade e progressão	**Estágio: patamar ou fase Garantias de continuidade e perspetivas para o futuro**	Conhecer que tipo de contrato psicológico pode ser perspetivado

Do tratamento efetuado, já supra descrito, foi possível aferir da existência de diferentes perfis de advogados estagiários, ou seja, através de uma análise tipológica pretendeu-se "colocar em ordem os materiais recolhidos, classificá-los segundo critérios pertinentes, encontrar as variáveis escondidas que explicam as variações das diferentes dimensões observáveis, tais são os objetivos mais correntes de uma tipologia" (Demazière e Dubar, 1997, p.274, cit in Guerra, 2006, p. 77). As tipologias construíram-se a partir de sete parâmetros, que foram considerados os mais influentes na distinção entre os dois perfis de estagiários, a saber: o tipo de organização; as tarefas e sua execução; as relações profissionais, com o patrono e demais elementos da organização; as condições de trabalho; a remuneração; o horário de trabalho e regime de férias e as perspetivas de continuidade e desenvolvimento de carreira.

O perfil 1 corresponde aos advogados estagiários que se encontram a estagiar em grandes sociedades de advogados, num total de cinco estagiários. O perfil 2 corresponde àqueles que estão em escritórios, seja organizados como sociedades informais, seja em prática individual, mas que têm em comum a partilha de espaço e despesas, num total de quinze estagiários.

Há que ressalvar que, no que respeita aos deveres e obrigações do estagiário durante o estágio, não foi possível aplicar estas tipologias, porquanto as opiniões são bastante homogéneas. Ademais, todos facilmente elencaram alguns deveres que têm que cumprir e respeitar, o mesmo já não ocorrendo com os direitos, onde as hesitações foram bastantes, apesar da ênfase depositada no direito a aprender e ser ensinado.

Toda a análise e estudo das categorias e perfis, já mencionados, permitiu, num momento posterior, encontrar e determinar algumas variáveis, importantes à compreensão da posição e opinião dos entrevistados, por um lado, e à exploração da existência do contrato psicológico na relação entre advogados estagiários e patrono, por outro. Tal escolha teve em conta e foi adaptada do estudo e dimensões analisadas por Patrick, (2008) na sua pesquisa sobre o contrato psicológico e a relação de emprego. As variáveis encontradas foram quatro:

I - Relação entre as partes (advogado estagiário e patrono);

II - Direitos e deveres dos advogados estagiários e reciprocidade das obrigações;

III - Tipos de contratos psicológicos;

IV - Cumprimento de promessas e expectativas e rotatividade ou "turnover".

Do outro lado desta relação encontram-se os patronos. As entrevistas analisadas, ainda que parcas em termos de representatividade, permitiram lançar um breve olhar ao papel do patrono nesta relação e à sua importância para o estagiário.

À semelhança do que sucedeu para os estagiários, também neste caso foi possível identificar e elencar algumas categorias de análise, que se encontram resumidas no quadro 8. A versão mais longa dos resultados obtidos encontra-se no anexo IV.

Quadro 8 - Conjunto de categorias da análise de conteúdo, patronos

Temas	Categorias	Objetivos
Caracterização do exercício da advocacia	**Motivos da escolha da profissão**	Conhecer os motivos da escolha da profissão
	Trajetória profissional	Conhecer da experiência profissional do advogado
	Valores profissionais	Perceber os princípios que norteiam o dia-a-dia profissional do advogado
Horário e condições de trabalho	**Tipo de organização**	Conhecer a organização onde o advogado exerce a sua profissão
	Horário de trabalho	Conhecer a carga horária praticada na organização
	Férias	Perceber as dinâmicas e organização em períodos de férias
Relação profissional, direitos e deveres das partes (patrono e estagiário)	**Motivos para aceitar estagiários**	Conhecer a importância de oferecer estágio
	Orientação diária do estágio	Perceber quais as implicações quotidianas com um estagiário
	Satisfação com estagiários	Compreender o grau de satisfação com o estágio e estagiário
	Tarefas essenciais para o estagiário	Verificar quais as tarefas que o estagiário realiza na organização
	Conhecimentos e valores que estagiário deve adquirir	Compreender quais as aptidões e valores que o estagiário deve possuir no final do estágio
Perspetivas sobre a continuidade e progressão do estagiário	**Reconhecimento do esforço do estagiário**	Verificar se o esforço do estagiário é reconhecido Perceber se se verifica a formação de um contrato psicológico
	Papel do estagiário na organização	Perceber a visão do patrono sobre o estagiário
	Futuro e progressão	Perceber se são dadas ao estagiário possibilidades de aprendizagem e garantias para o futuro

Assim, no final da análise de conteúdo das quatro variáveis acima explicitadas, far-se-ão as adequadas e pertinentes ressalvas e anotações no que aos patronos e à sua posição perante a relação de estágio diz respeito.

4.1. Apresentação e discussão dos resultados

Apresentaremos, de seguida, a análise da informação empírica recolhida, tendo em conta o quadro teórico privilegiado na pesquisa e a análise de conteúdo das entrevistas realizadas aos advogados estagiários e aos patronos.

A apresentação dos resultados seguirá a ordem das variáveis encontradas com a análise de conteúdo e consideradas pertinentes para aferir da existência ou não de um contrato psicológico na relação profissional entre advogados estagiários e patronos e a sua respetiva configuração. Para tal, dentro da análise de cada variável serão levadas em consideração, sempre que tal se mostrar relevante, as diferenças entre os dois perfis de estagiários.

Cumpre, em primeiro lugar, apresentar as características que, pela análise de conteúdo, foram associadas a cada um dos perfis.

4.1.1. Perfil 1 - Estágio em grandes sociedades de advogados

Relativamente aos advogados estagiários que integram este perfil 1, ou seja, aqueles que se encontram a estagiar em grandes sociedades de advogados, a sua caracterização seguirá a lógica dos parâmetros, já anteriormente enunciados, que possibilitaram a criação dos dois perfis de advogados estagiários: o tipo de organização; as tarefas; as relações profissionais; as condições de trabalho; a remuneração; o horário de trabalho e regime de férias e as perspetivas de continuidade e desenvolvimento de carreira**.**

As sociedades de advogados são organizações com um nível de estruturação que se assemelha a qualquer outro tipo de sociedade, dividem-se por áreas de funcionamento, por departamentos e setores tendo pessoal administrativo afeto às várias áreas, sendo os sócios aqueles que ocupam as posições hierarquicamente superiores, havendo pessoas responsáveis pela organização e gestão do trabalho, e todo o grupo de trabalho completado com consultores, outros advogados, solicitadores e advogados estagiários.

No que respeita às tarefas, os advogados estagiários entrevistados afirmam que têm as tarefas diariamente atribuídas, ou por um coordenador dos estagiários, ou por alguns dos sócios da sociedade. De ressalvar que ao entrarem na sociedade são selecionados para determinada área ou grupo de trabalho, sendo atribuída a

responsabilidade por um tipo de tarefas específico, nomeadamente avenças, dentro dos quais executam todos os atos necessários ao bom prosseguimento do trabalho, não sendo deixada de lado a supervisão dos superiores.

As relações profissionais ocorrem dentro do grupo a que estão adstritos. Alguns estagiários chegaram a referir que não escolheram patrono, quando foram selecionados foi-lhes atribuído um, com o qual têm pouco contato diário, embora esteja (no entender dos estagiários) disponível para dúvidas ou esclarecimentos, à semelhança do que ocorre com os demais advogados da organização. As relações mais próximas dos estagiários funcionam ao nível de chefias intermédias, que são também responsáveis pela sua avaliação de desempenho periódica. De referir que consideram as relações informais, nomeadamente ao nível relacionamento entre estagiários, embora com algum formalismo, pelo menos perante clientes.

Dois dos estagiários que se encontram a estagiar em sociedades referiram não receber qualquer tipo de remuneração, estando descontentes com a situação, por não ter sido isso o prometido e acordado. Os restantes três estagiários afirmam receber um salário, o qual foi um dos motivos que os levou a optar por sociedade, a acrescer à preocupação com a carreira, pois que entendem que em termos futuros o facto de estagiarem numa grande sociedade lhes dará mais estabilidade e perspetivas de progressão.

Ao nível das condições de trabalho são unânimes em afirmar terem boas condições de trabalho (sejam estes espaços individuas ou partilhados) e de aprendizagem (são inclusivamente incentivados a frequentar formações, algumas internas à organização, embora todos digam que não costumam frequentar formações).

Quanto ao horário de trabalho, faltas e férias, apesar de não estar rigidamente instituído possuem um horário de referência que devem cumprir, bem como obrigações de pontualidade e assiduidade implícitas, até porque, como referem, o facto de terem tarefas estipuladas e trabalho a cumprir impõe que estejam presentes para conseguirem cumprir os objetivos. No que respeita a férias e faltas, desde que avisadas com antecedência há flexibilidade nesse sentido, embora alguns afirmem que têm, "tal como acontece com qualquer outro trabalhador", direito a 22 dias de férias.

Os estagiários entrevistados revelam satisfação com o local de estágio e com as condições de progressão e aprendizagem e consideram que as promessas e expectativas têm sido cumpridas (exceto, como supra referido, no que respeita à remuneração).

Todos declaram que, pelo menos no imediato, pretendem exercer advocacia e têm perspetivas de continuidade e progressão na organização, pelo que o seu futuro a curto médio prazo, se tal lhes for proposto passará pela organização onde estagiaram.

4.1.2. Perfil 2 - Estágio em escritórios ou pequenas sociedades de advogados

As diferenças entre os dois perfis manifestam-se ao nível de, praticamente, todos os parâmetros acima resumidamente elencados.

A dimensão dos escritórios em prática individual, ou "sociedades informais" resumem-se a poucos advogados (cinco estagiários referiram estar a estagiar num escritório com um único advogado), que partilham o espaço e, em alguns casos as despesas. Quatro estagiários afirmaram que no seu local de estágio não existe pessoal administrativo; na maioria dos casos analisados os estagiários afirmaram que não há partilha de clientes, os advogados trabalham autonomamente.

No que respeita às tarefas, os entrevistados consideram que fazem "o que vai aparecendo", quase exclusivamente trabalho de direito, tarefas normalmente atribuídas pelo patrono e por este supervisionadas ou elaboradas em conjunto. Os estagiários em locais onde não existe funcionário administrativo desenvolvem, ainda, tarefas administrativas, admitindo alguma desorganização a esse nível, o que dificulta o desenvolvimento das tarefas e a aprendizagem (um dos estagiários afirma ter mudado de local de estágio em grande medida por esse motivo).

A pequena dimensão destas organizações permite um contacto direto e diário com as atividades do patrono, sendo este acompanhamento recíproco; o trato, no entender da generalidade dos inquiridos é informal (estagiários entrevistados ressalvaram que perante os clientes e no Tribunal é adotada uma postura mais formal e séria), sendo referido que tudo funciona "quase como se fossemos uma família".

A proximidade nas relações é, também, visível no facto de poucos serem os estagiários (cinco) que admitem ter um espaço individual, a maioria partilha espaço, ou com os demais estagiários, ou com o patrono.

Dos quinze estagiários que se enquadram neste perfil, apenas dois asseguram receber algum tipo de remuneração, seja fixa ou a título compensatório pelos trabalhos realizados, muito embora a maioria não concorde com a situação e entenderem que, pelo menos a partir da fase complementar, deveriam receber alguma coisa nem que fosse uma pequena gratificação como forma de incentivo.

No que respeita ao horário de trabalho, assiduidade e pontualidade todos afirmam não ter horário rígido, dando a justificação que está subjacente ao conceito de profissão liberal uma certa flexibilidade horária. Apesar de tudo, conseguimos identificar, a este nível, duas posições distintas. Por um lado, os estagiários para quem o estágio é encarado como uma verdadeira ocupação e que tentam cumprir um horário a tempo inteiro (cerca de 40h semanais), sendo assíduos e pontuais. Por outro, os estagiários que encaram o tempo de estágio como algo apenas necessário para a obtenção da cédula, deslocando-se reduzidas vezes ao escritório, pois têm clientes próprios, e que consideram que "em primeiro lugar estão as suas coisas". Neste grupo identificamos quatro estagiários com mais de 35 anos, que já tiveram outras ocupações, um deles que inclusivamente já se encontra aposentado e que encaram o estágio de uma forma mais descontraída, não sentindo a pressão de terem que ir diariamente ao escritório e cumprir escrupulosamente um horário.

Relativamente a faltas ou férias é geral a opinião que, comunicando e tentando coordenar com o patrono (por exemplo, ausências nos mesmos períodos que o patrono) e colegas, não há impedimentos ou obstáculos.

Os estagiários afirmam, no geral, a sua satisfação com o estágio, com o patrono e com as condições de aprendizagem e de desenvolvimento, sendo incentivados a frequentar formações quer da OA, quer outras de interesse para a prática profissional. Consideram que as promessas têm sido cumpridas, estando identificados com os valores organizacionais, embora admitindo que se estivessem sozinhos fariam algumas coisas de forma diferente.

Já no que respeita ao exercício da advocacia e de condições de permanência no local de estágio, dois estagiários não pretendem exercer, um deles, apesar de ainda se encontrar a estagiar, já está a frequentar mestrado em Espanha e afirma não pretender ficar em Portugal; três estão indecisos face ao futuro, não sabendo se no final do estágio continuarão ou não na advocacia, os restantes dez afirmam querer continuar a exercer,

embora afirmem provavelmente não ser a única coisa que irão fazer, ou que se surgir algo mais aliciante deixam a atividade. Daqueles que ambicionaram ver o seu futuro ligado à advocacia, após o estágio, apenas cinco declaram ter condições e possibilidades de continuarem no local de estágio.

De seguida analisaremos as variáveis, entendidas como essenciais à verificação da existência do contrato psicológico na relação de estágio em estudo.

4.2. Variáveis de verificação da existência do contrato psicológico

4.2.1. Relação entre as partes (advogado estagiário e patrono)

Do material analisado, a relação entre as partes (advogado estagiário e patrono) é uma variável que tem que ser estudada tendo em conta os dois perfis de estagiários já descritos.

Apesar de praticamente todos os inquiridos (apenas um estagiário entrevistado foi da opinião contrária) se mostrarem identificados com os valores profissionais e organizacionais praticados no local de estágio, pelo menos ao nível dos elementos essenciais ao exercício da profissão, várias foram as opiniões daqueles que referiram que:

> ...Se trabalhasse sozinho faria algumas coisas de outra forma, mas enquanto subordinado na organização vou tentando fazer e adaptar-me ao seu funcionamento e estrutura.... também não sou assim tão absolutista, porque há coisas que merecem ser preservadas e que são valiosas, mas há muita coisa que eu faria de outra maneira, até pela desorganização que às vezes reina…(Perfil 1; 25 anos).
>
> Sim, identifico-me com os valores, embora haja coisas que me ultrapassam...(Perfil 2; 25 anos).
>
> Totalmente identificada com os valores, embora algumas coisas me fizessem e façam confusão, concordo e também vejo que para mim seria a forma de agir… (Perfil 2; 31 anos).
>
> ...Não me identifico de todo com os valores, a desorganização, o empatar um bocado, muito à funcionário público de deixar para o último dia (Perfil 2; 27 anos).

No âmbito do Perfil 1 a relação com o patrono é esbatida por toda uma estrutura organizativa, com chefias intermédias responsáveis por servirem de canais de informação, de distribuição, coordenação e orientação do trabalho e das tarefas (à semelhança do que acontece em qualquer organização, independentemente do seu ramo de atividade). Tudo isto implica que o advogado estagiário contacte quase unicamente com o seu grupo de trabalho, e é no seu interior que resolve todas as questões quotidianas relacionadas com o trabalho, bem como é aí avaliado, recebe *feedback* e as críticas pelo seu desempenho profissional, na pessoa dos colegas de trabalho e do seu superior hierárquico, que não o patrono, não conhecendo em profundidade os demais aspetos da vida organizacional. Todas as dinâmicas estão perfeitamente instituídas e rotinizadas, pelo que a entrada ou saída de estagiários ou mesmo de advogados não altera em nada os relacionamentos e a atividade da sociedade (as rotinas, o núcleo e a estrutura mantêm-se ao longo do tempo).

Já no caso do Perfil 2 as relações estreitam-se e o contacto entre as duas partes leva a um maior entrosamento com toda a atividade desenvolvida no seio da organização (esclarecimento de dúvidas, atribuição de tarefas, *feedback* e críticas são feitos, no âmbito do imediatismo das relações, pelo patrono); os contactos são diretos, não surgindo dúvidas de quem são as partes da relação de estágio. Face a esta proximidade, qualquer pequena alteração da relação, nomeadamente pela saída ou entrada de um novo elemento, é logo notada e implica adaptações às dinâmicas quotidianas, em alguns casos suscitando mudanças ao nível quer do espaço físico, quer das condições de trabalho.

O que acabámos de mencionar relativamente a estes dois perfis sintoniza com a literatura sobre o contrato psicológico, que se prende com a dimensão das organizações e com o facto de a pessoa que mais de perto lida com o trabalhador não ser o responsável máximo da organização, mas já um supervisor, um encarregado ou uma chefia intermédia (Conway e Briner, 2009). A ligação que o trabalhador ou, no caso presente, o estagiário tem com a organização / patrono "perde-se" ao longo da cadeia hierárquica e quase que se "transfere" para o coordenador dos estagiários, visto que o contacto com o patrono é raro e existe apenas para o retirar de dúvidas ou questões, o que pode ser feito recorrendo a outros advogados (por vezes especializados na área em causa) dentro da sociedade, que não apenas o patrono.

Acresce que a perceção de ver a organização cumprir ou incumprir com os seus deveres reforça ou abala estas relações. Cerca de 75% dos inquiridos afirmaram que as obrigações do Regulamento Nacional do Estágio (RNE) têm sido cumpridas pelo patrono / organização, ao passo que 25% dos inquiridos têm a opinião contrária, defendendo que o tirocínio implica mais do um mero facultar de espaço e condições de desenvolvimento das tarefas, dar algum trabalho e do assinar os relatórios finais. Um tirocínio completo e diligente implica, na opinião dos entrevistados:

> ... Uma preocupação e acompanhamentos contínuos do estagiário, bem como a transmissão de conhecimentos práticos e deontológicos essenciais ao exercício da profissão.(Perfil 2; 27 anos)
>
> ...Apoio, confiança e feedback... para permitir ao estagiário conquistar uma grande confiança nas suas competências pessoais e profissionais...(Perfil 2; 25 anos)
>
> ... O reconhecimento pelo nosso trabalho, o valorizar um bocadinho mais...(Perfil 1; 25 anos)

Este conjunto complexo de relações que se vão formando e a maior ou menor proximidade e ligação com o patrono ou superior hierárquico reflete-se, depois, nos índices de satisfação do estagiário face ao estágio em geral e, em particular, no que concerne à relação com o patrono ou com a organização. Refira-se que, no caso dos estagiários enquadrados no perfil 1, o grau de satisfação foi encarado de uma forma mais lata, dado o menor contacto que os estagiários têm com o patrono. Numa escala de cinco parâmetros, do muito satisfeito ao muito insatisfeito, com os parâmetros intermédios razoavelmente satisfeito; nem satisfeito, nem insatisfeito e razoavelmente insatisfeito, aferiu-se que 70% dos inquiridos está muito satisfeito com a relação com o patrono / estágio (dos quais 20% fazem parte do perfil 1 e 50% do perfil 2); 15% razoavelmente satisfeito (dos quais 5% se enquadram no perfil 1 e os restantes 10% no perfil 2) e 15% nem satisfeito, nem insatisfeito, sendo todos os entrevistados do perfil 2. Acresce que, apesar de a maioria dos advogados estagiários entrevistados se mostrarem satisfeitos com a relação com o patrono / organização e com o estágio, o mesmo já não se pode dizer com respeito à motivação, pois vários são aqueles que afirmam que é

possível sentir-se satisfeito, integrado e "parte da equipa" e, ainda assim, não se sentir motivado. Justificam esta postura pelas dificuldades que envolvem o estágio, o tempo que o mesmo demora e a má relação entre a OA e os advogados estagiários o que, admitem, por vezes dificulta as coisas na "hora de separar as águas" entre o local de estágio e a OA e seus órgãos. Vejamos os seguintes depoimentos.

> Nem satisfeita nem insatisfeita… tenho muito mais autonomia em relação à minha patrona não oficial do que em relação ao meu patrono... Com a OA estou muito insatisfeita...(Perfil 2; 28 anos)
>
> Satisfeito com o patrono... Integrado e parte da equipa sim, motivado não, posso não estar motivado pelo trabalho e pelas pessoas no local de estágio, mas estar motivado até pelo brio profissional. (Perfil 1; 25 anos)
>
> Integrada sim, motivada não, pelo menos com o estágio em si, com a OA...(Perfil 1; 27 anos)
>
> É diferente do que dizem no início do estágio... não me sinto motivada, é muito tempo... tenho condições de aprendizagem e sinto-me integrada...(Perfil 2; 25 anos)

No que respeita à análise de conteúdo das entrevistas com os patronos, algumas ilações foram retiradas quanto ao seu relacionamento com os advogados estagiários.

Ambos os patronos referiram que o que os leva a aceitar estágios e, consequentemente, estagiários é um dever deontológico associado à vontade "de ajudar os colegas mais novos", transmitindo conhecimentos e experiências, à semelhança do que lhes aconteceu quando frequentaram o estágio, numa espécie de "retribuição" do que lhes foi concedido.

Os valores profissionais, tais como a lealdade, o respeito, a confiança, as regras deontológicas e de urbanidade, a colaboração a compreensão e o trabalho em equipa, fazem parte do dia-a-dia do advogado e devem pautar as relações profissionais, não só entre advogados, mas também com os estagiários, os magistrados e os funcionários.

Admitem que é importante a atribuição de tarefas aos estagiários (por exemplo, consulta de processos e contacto com os tribunais e demais serviços administrativos, elaboração de processos e requerimentos, estudo dos processos e das questões

apresentadas) para o seu desenvolvimento profissional. Tudo isso implica um contacto diário e permanente entre o patrono e o advogado estagiário, até porque este é considerado como um "colega sem experiência, numa fase de aprendizagem, que precisa de ser orientado, não é um funcionário ou alguém a quem se incumbe apenas as peças processuais mais simples".

Um dos patronos referiu estar muito satisfeito com a estagiária que teve, que neste momento é já advogada, o outro razoavelmente satisfeito com os atuais (dois) estagiários.

Assim, os dados recolhidos, no que à primeira variável (relação entre as partes) dizem respeito, permitem perceber que ao nível das relações profissionais entre patrono e advogado estagiário surgem semelhantes condicionalismos e colocam-se as mesmas questões que aparecem em qualquer outra relação de trabalho.

4.2.2. Direitos, deveres dos advogados estagiários e reciprocidade das obrigações

Relativamente às obrigações profissionais, os estagiários foram unânimes ao elencarem vários deveres que têm para com o patrono e / ou a organização em que estão inseridos, sendo mais hesitantes no que respeita aos direitos, como referimos anteriormente.

À semelhança do que acontece com uma relação de trabalho protegida com um contrato de trabalho, os estagiários apontaram como essenciais os seguintes deveres: o profissionalismo, a dedicação, a responsabilidade, a lealdade, a solidariedade, o respeito, a ética e a deontologia, a honestidade, a assiduidade e o estudo. Os deveres destacados pelos advogados estagiários inquiridos sintonizam com as respostas que deram à questão relativa aos valores profissionais, o que vem demonstrar até que ponto o cumprimento dos valores profissionais é relevante para o exercício da profissão de advogado.

Como contraponto daquilo que entendem poder ser-lhes exigido elencaram como direitos: o direito de aprender, a ser ensinado e ajudado, a receber *feedback* pelo seu desempenho, a participar ativamente na execução das tarefas, a ser respeitado e bem recebido, a ter uma remuneração ou compensação pelas tarefas desempenhadas, a ter férias.

Como já anteriormente referido, o estágio de advocacia, pelas normas e regulamentos internos da OA, não é obrigatoriamente remunerado. Embora tal facto não mereça a concordância dos estagiários, que declararam expressamente terem direito a uma remuneração, ainda que apenas a partir da fase complementar - fase em que efetivamente possuem autonomia legal para realizar tarefas jurídicas - e de montante variável, a título de incentivo e reconhecimento pelo trabalho desempenhado. Importa salientar que alguns inquiridos afirmaram ter trocado de local de estágio pelo facto de não receberem qualquer retribuição, ou pela insuficiência da mesma, aspeto que será oportunamente desenvolvido (Magalhães, 2010).

Em qualquer relação profissional, seja ela de trabalho ou de estágio, torna-se fundamental que as duas partes estejam cientes que o esforço não é (ou não deve ser) de sentido único, daí a reciprocidade como fator importante de desenvolvimento e continuidade das relações profissionais. Aquela implica que ambas as partes estejam comprometidas e cientes das suas obrigações nesta troca mútua, que a ambas obrigam (Dabos e Rousseau, 2004), sendo os direitos de uma parte os deveres da outra e vice-versa, pelo que o reconhecimento das funções desempenhadas funciona, em muitos casos, como o maior dos incentivos à continuidade do trabalho e no local de exercício das funções.

No caso vertente, os advogados estagiários entrevistados afirmaram sentirem o seu esforço reconhecido com o "agradecimento sincero pelo trabalho desenvolvido" ou com o "elogio ao trabalho bem feito", bem como com a confiança na atribuição de mais trabalho. Apenas 15% dos inquiridos afirmaram que a compensação e o reconhecimento pelas tarefas bem desempenhadas são feitos monetariamente.

Os direitos e deveres presentes na relação de estágio em advocacia, que redundam num conjunto de obrigações para as duas partes (advogado estagiário e patrono), encontram-se envolvidos numa capa de reciprocidade que, ainda que implicitamente, levam a que as partes partilhem de uma ligação em tudo semelhante a uma relação de trabalho contratualizada. A este respeito a literatura aponta as obrigações e a reciprocidade, ao lado de aspetos como a subjetividade, as promessas e as expectativas, como conceitos nucleares à existência de contrato psicológico (Rousseau, 2001; Guest e Conway, 2002; Ferreira, 2007).

No que concerne aos patronos e à análise de conteúdo das suas entrevistas no que aos direitos, deveres e reciprocidade das obrigações diz respeito foram retiradas as ilações que seguidamente se apresentam.

Os patronos inquiridos entendem que a orientação diária do estágio é exigente, passando pela: confiança plena no estagiário, permitindo-lhe total acesso ao trabalho efetuado, incluindo a presença nas consultas prestadas e nas diligências realizadas; a concessão de autonomia ao estagiário na tomada de decisão, ainda que com algum controlo, e o esclarecimento de dúvidas e orientação na preparação do estagiário para o futuro, ou seja, têm a obrigação de preparar o estagiário para a vida prática.

Por outro lado referem que, no final do estágio, o advogado estagiário deverá ter adquirido um conjunto de competências e valores essenciais ao bom desempenho profissional, entre o quais: o aperfeiçoamento da relação com clientes e colegas, a assunção dos valores e princípios deontológicos da profissão, a criação de hábitos de estudo permanentes e todos os conhecimentos da vida prática do advogado. Tal só é conseguido, no entender dos entrevistados, pelo acompanhamento diário e constante do patrono e, embora salvaguardem que horários rígidos e obrigações de assiduidade e pontualidade não são impostos ao estagiário, referem que convém que este esteja presente quando o patrono se encontra no escritório e o acompanhe nas diligências, porque é assim que efetivamente aprende. Este alinhamento entre patrono e estagiário concretiza-se inclusive nos momentos de férias, isto é, o estagiário deve gozar férias em semelhante período ao do patrono.

Uma vez mais, registamos que a reciprocidade marca presença e que cada parte em troca do seu contributo espera o retorno do outro lado, nem que seja observável apenas como empenho e aquisição do diariamente transmitido.

4.2.3. Tipos de contratos psicológicos

A literatura aponta vários tipos de contrato psicológico, cada um com características próprias e não mutuamente exclusivos (Rousseau, 2001; Rousseau, 1995; Cunha *et al*, 2007), como já tivemos oportunidade de discutir em detalhe.

Dos dados recolhidos não foi possível enquadrar a relação advogado estagiário/patrono num dos tipos, foram antes encontradas várias caraterísticas dos diferentes tipos de contrato psicológico. Ademais, na exposição que de seguida faremos,

será, por vezes, pertinente olhar para os vários tipos contratuais tendo em conta as diferenças existentes entre os dois perfis de estagiários, já caracterizados.

Tal como acontece nas demais áreas profissionais, os advogados e, no caso, aqueles que têm uma legítima expectativa de o vir a ser após o período de estágio, já não perspetivam o futuro como uma realidade estática e segura, pretendem evoluir e mesmo fazer outras coisas, não encarando a advocacia como única opção possível. A este respeito importa, antes de mais, registar a grande coerência das opiniões dos entrevistados acerca dos motivos que os levaram a optar pela realização do estágio e o futuro profissional que pretende abraçar.

Aqueles que optaram pelo estágio por falta de outras opções profissionais, por ser uma mais-valia curricular, ou por ser a sequência natural após a licenciatura em direito e até à abertura do concurso do CEJ (Centro de Estudos Judiciários), para ingresso na magistratura, são os que apresentam mais indecisões face ao futuro. Integram este grupo cerca de 35% dos entrevistados que, ou não pretendem ser advogados (15%), ou que ainda não decidiram (20%), pelo que aguardam o final do estágio para perceber as opções profissionais que eventualmente surjam.

Os restantes 65% dos inquiridos optaram pela realização do estágio já tendo em vista o exercício da advocacia, ainda que de forma intercalada com outras atividades.

> ... Pretendo exercer, se calhar não é a única coisa que eu pretendo fazer, mas é uma das, se calhar a principal...(Perfil 2; 29 anos)
>
> ...é sempre uma opção, não será a única... nem tudo o que quero fazer...(Perfil 1; 25 anos)

Há apenas um caso, em que o advogado estagiário ingressou em Direito para ser magistrado, mas inscreveu-se no estágio por influência da irmã, que é advogada, e descobriu que gosta e que "tem jeito", e que é essa a profissão que pretende abraçar no futuro.

Debrucemo-nos, agora, em concreto sobre os tipos de contrato psicológico. No que se refere ao contrato relacional conseguimos verificar a existência de algumas dimensões que o caraterizam, tais como a subjetividade inerente às partes e à relação de estágio, alguma identificação com os valores organizacionais, a lealdade, o esforço, o

empenho, o profissionalismo, a disponibilidade, a dedicação e a confiança, entre outros (Coyle-Shapiro e Kessler, 2000; Conway e Briner, 2009).

Os estagiários de perfil 1 pretendem, pelo menos no imediato, continuar a exercer e têm a perspetiva de o fazer no atual local de estágio, ou seja, pretendem ver o seu esforço, empenho e lealdade compensados com a possibilidade de progressão dentro da organização onde se encontram inseridos. Dos estagiários de perfil 2, apesar de apenas cinco declararem ter condições e pretenderem permanecer na organização onde se encontram, o sentimento de lealdade e reconhecimento, por estarem bem integrados e lhes ter sido dado o estágio, é elevado entre todos, pelo que a maioria admite manter as ligações profissionais e pessoais, ainda que exercendo em locais diferentes. O retorno e compensação pelo esforço é esperado na forma de possibilidades de progressão, de apoio, de aprendizagem e desenvolvimento de novas aptidões e já não sob a forma de remuneração certa e determinada (Caetano, 2003; Chaves, 2010). Assim, os aspetos económicos da relação de trabalho / estágio ficam preteridos face aos aspetos de natureza não quantificável, já supra identificados.

O contrato psicológico transacional é também referenciado pela literatura como um dos principais e tradicionais tipos contratuais nesta área (Rousseau, 2001; Dabos e Rousseau, 2004; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007; Patrick, 2008; Conway e Briner, 2009) e marca presença entre os entrevistados. Como já explorado, os contratos deste tipo caraterizam-se pela sua maior ligação às relações de trabalho de curto prazo (por exemplo, contratos a termo), por ligações contratuais intensas, mas efémeras, sendo que as partes têm as suas obrigações claramente definidas, não havendo a pretensão da criação de vínculos laborais duradouros (Rousseau, 2001; Conway e Briner, 2009).

Com efeito, no que concerne aos advogados estagiários, apesar da maioria ter admitido não receber qualquer tipo de remuneração, ainda assim é deles esperado um desempenho elevado e que cumpram com todas as tarefas a que estão incumbidos (seis estagiários admitem não trabalhar ao fim de semana, mas levar trabalho para casa, para atempadamente completarem as tarefas solicitadas). Entre os que integram o perfil 1, estagiários em grandes sociedades de advogados, como o desejo e as expectativas são de, após o estágio, permanecerem no local de estágio, havendo fortes hipóteses de tal acontecer, não parecem registar-se características do contrato psicológico transacional. Porém, dois estagiários que cabem neste perfil, cujo atual local de estágio não é a

primeira escolha, admitem que os fatores económico-financeiros impulsionaram a mudança, no sentido de procuraram uma organização que tivesse uma remuneração coerente com o grau de exigência e volume de trabalho impostos aos advogados estagiários.

Por outro lado, no que respeita aos advogados estagiários inseridos no perfil 2, a realidade revela-se distinta. Como são poucos aqueles que têm a expectativa de permanecer no local de estágio após a conclusão do mesmo, a relação de estágio é encarada como mais uma etapa que lhes permite adquirir novos conhecimentos e aperfeiçoar os existentes por forma a procurarem outras realidades profissionais, que correspondam e preencham as suas expectativas pessoais e profissionais. Ressalta, assim, uma visão mais temporária, mais transacional, da relação de estágio, enquanto permanecem na organização os níveis de esforço e empenhamento são elevados, mas mais numa ótica de interesse próprio, estando sempre presente a possibilidade de mudança.

Quanto aos contratos psicológicos equilibrados ou híbridos, contratos cuja emergência é mais recente e que apareceram inicialmente pelo contributo dos estudos de Rousseau (1995), vieram tornar mais completa a análise do contrato psicológico, pois combinam os interesses do empregador e os do trabalhador (Rousseau, 2001; Ferreira, 2007). O recurso a estes contratos para compreender a relação de estágio na advocacia significa equacionar uma combinação dos interesses do patrono (receber o esforço, empenho, dedicação, lealdade e flexibilidade do advogado estagiário no desempenho quotidiano das suas tarefas), com os do advogado estagiário (beneficiar de condições de aprendizagem, de evolução, de aquisição de novos conhecimentos e aptidões, sendo ressalvada a possibilidade da sua mobilidade na procura de novos desafios), em que cada parte procura retirar para si as melhores vantagens, através de uma constante adaptação e negociação das condições (Rousseau 2004; Cunha *et al*, 2007; Conway e Briner, 2009).

Dos dados recolhidos e analisados é possível perceber que os advogados estagiários encaram como um dever profissional a lealdade, a confiança e o empenho no trabalho, considerando-se a si próprios suficientemente flexíveis para aceitar novos desafios. Questionados sobre de que forma sentiam essa flexibilidade e instados a exemplificar as respostas, sobressaem argumentos sobre a facilidade em aceitar, por

exemplo mudança de local de estágio, em aceitar novos colegas estagiários e partilhar espaço e tarefas, e a abertura à mudança, que associam ao perfil de advogado. Por outro lado, todos os estagiários referem que estão a aprender (ainda que "a contrario", como referiu um dos inquiridos) e a desenvolver novas capacidades e aptidões relevantes para o exercício da advocacia (aspeto reconhecido mesmo por aqueles que não pretendem, no futuro ser advogados), tendo total liberdade para procurar alternativas quando tal não sentem.

> ...conhecimento não ocupa lugar, nem que seja a contrario aprendes, e é uma maneira tão válida como qualquer outra de aprenderes, por exemplo, eu não fazia isto assim... Formas a tua opinião, porque é uma coisa que temos que saber, independentemente de sermos estagiários ou não, temos a nossa opinião e podemos não estar de acordo e não ser aquele o caminho escolhido...) (Perfil 2; 27 anos)

Deste modo assumem a gestão da sua vida profissional e não ficam à espera que seja o patrono ou a organização a fazê-lo. Tal como acontece com os outros trabalhadores, a modificação das relações laborais implicou também uma mudança ao nível das expectativas, tornando-se o trabalhador mais flexível e sem estar "agarrado a uma mesma relação laboral durante todo o seu percurso profissional" (Patrick, 2008, p. 5)).

No que respeita à análise de conteúdo das entrevistas com os patronos, algumas ilações foram retiradas quanto aos tipos de contratos psicológicos que eventualmente se formem na relação com o advogado estagiário.

O patrono vê como obrigação sua orientar e transmitir, o melhor possível, os conhecimentos teóricos e práticos ao seu "colega" estagiário. Os patronos entrevistados ao referirem determinados valores, princípios e conhecimentos que o estagiário deve ir adquirindo têm como pressuposto um "retorno" futuro, ainda que não sejam os próprios os destinatários de tal investimento e aposta. A presença, assiduidade, empenho e lealdade são tidos importantes nesta relação, pelo que nos surgem várias caraterísticas que permitem uma aproximação aos contratos psicológicos relacionais. Um dos patronos referiu que a relação com a estagiária extravasou a mera relação profissional, tendo-se tornado numa boa amizade, que se reflete, num dos casos na continuidade da

estagiária na organização, após a conclusão desse percurso formativo, e mais tarde na proposta de sociedade. No outro caso, apesar de a estagiária não continuar ali a exercer, até pelas limitações físicas que o escritório apresenta, ela abriu num espaço ao lado, continuando a recorrer à patrona para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos e, refere a entrevistada, com total liberdade e abertura para tal.

Em suma, é possível encontrar, na relação entre advogado estagiário e patrono, não um "modelo tipo" de contrato psicológico, mas observar características dos diferentes tipos dependendo de cada sujeito envolvido, até pela subjetividade inerente às relações de estágio e ao tipo contratual em causa.

4.2.4. Cumprimento de promessas e expectativas e rotatividade

As entrevistas, e sua posterior análise, permitiram perceber em que medida o trabalho efetuado pelos advogados estagiários reflete as promessas eventualmente feitas aquando da formalização da relação.

Todos os estagiários responderam realizar, com autonomia, embora sujeitos à supervisão, ou do coordenador (perfil 1), ou do patrono (perfil 2), tarefas importantes para a aquisição de conhecimentos práticos e sedimentação de conhecimentos teóricos, tais como elaboração de peças processuais, requerimentos, consulta de processos em tribunal, diligências quer no tribunal, quer nos diferentes serviços administrativos. Apesar de tudo, os entrevistados do perfil 2 referiram não ter trabalho pré-determinado e que vão "fazendo o que é pedido ou que vai surgindo" (exceção feita àqueles que têm já trabalho e clientes próprios).

> ... Não tenho tarefas concretas... Faço o que me pedem…Observação, estudo, faço peças processuais, requerimentos, acompanho bastante os colegas a locais e ao Tribunal, vou consultar processos ao Tribunal, vou às Finanças, à Conservatória... Estou ali a acompanhar tudo... (Perfil 2; 29 anos).

Já os entrevistados que correspondem ao perfil 1 declararam que, diariamente, lhes são distribuídas tarefas pelo coordenador, ou pela pessoa responsável pelos estagiários. Nesta medida, registamos que os advogados estagiários desempenham efetivamente funções dentro da organização onde se encontram a estagiar, pelo que daí

surge a necessidade de questionar que promessas e expetativas foram feitas e criadas e se têm sido cumpridas.

Tal como refere a literatura a este respeito as expectativas e as promessas, ainda mais se estas últimas forem implícitas, têm muito de subjetivo e individual, pelo aquilo que um indivíduo encara como uma promessa pode não o ser para outro. Ademais, as experiências e percursos pessoais, sociais e profissionais dos indivíduos condicionam a forma como olham para uma nova relação profissional (Rousseau, 1989; Morrison e Robinson, 1997; Sutton e Griffin, 2004).

Há entrevistados para quem o estágio representa a primeira experiência profissional, ou um momento de um percurso profissional em diferentes áreas, ou ainda uma nova tentativa de concluir o estágio. Se os primeiros não se apresentam "condicionados" por experiências profissionais anteriores (ao contrário do que acontece com os segundos), sejam elas positivas ou negativas, as vivências pessoais e sociais de cada um, de entre os que têm já outros percursos profissionais, também são relevantes na criação de determinadas expectativas.

> É um patamar da vida profissional...porque é um primeiro acesso que tens, foi minha 1ª experiência profissional; é a 1ª experiência profissional em termos de Direito, é a 1ª vez que te chocas com o direito que se pratica na vida real, não o que se ensina na faculdade, porque esse não existe, acho que nos filtram o raciocínio.(Perfil 2; 28 anos)
>
> Muito diferente do anterior trabalho que tinha, apesar de ser na mesma área, aprende-se muito, consigo perceber erros que eram cometidos antes, porque agora tenho a visão do outro lado. (Perfil 2; 58 anos)
>
> Tenho feito tudo para não ir para esse caminho, mas tudo me leva a esse caminho, não excluo, é sempre uma opção se calhar não será a minha 1ª opção, nem tudo o que quero fazer... (Perfil 1; 31 anos)

Sobre estes aspetos diz-nos a literatura que não é apenas uma dada vivência anterior que leva à formação de expectativas e à sua interpretação de determinada forma, mas um conjunto de fatores internos e externos (tais como cultura, valores,

formação, percurso profissional) que envolvem o trabalhador (Coyle-shapiro e Kessler, 2000; Rousseau, 2001; Dabos e Rousseau, 2004).

Questionados acerca do cumprimento de promessas e das expectativas, 30% dos entrevistados referiram que o estágio não corresponde às expectativas criadas e que as promessas, embora poucas e algumas implícitas, não têm sido integralmente cumpridas. Desses, metade afirmou que foi um dos motivos que levaram à mudança do local de estágio.

> ... Acho que as coisas não corresponderam às minhas expectativas acima de tudo pelo abuso, passava aí horas infindáveis...opção de mudar foi consciente e deliberada... (Perfil 2; 27 anos)
>
> ... Promessas e expetativas não têm sido cumpridas, por exemplo, a remuneração, a mim foi-me dito que na 2a fase se a coisa corresse bem, como está a correr, que iria receber alguma coisa...o que não aconteceu até agora... (Perfil 1; 25 anos)
>
> ... Saí porque não havia condições...não permitiam sequer assistir a consultas, foi uma desilusão.(Perfil 2; 58 anos)

Uma boa comunicação e conversação sobre o papel de ambas as partes e o que cada uma vai podendo esperar da evolução da relação de estágio será determinante a fim de evitar mal entendidos e, nos casos mais extremos, abandono do local de estágio (Morrison e Robinson, 1997).

O cumprimento ou não das promessas eventualmente feitas e das expectativas criadas em torno da relação estágio, tal como acontece com qualquer relação de emprego, pode levar à criação de sentimentos como desapontamento, frustração, quebras da confiança e, nas situações mais extremas, abandono do local de estágio, por haver o entendimento de quebra e / ou violação das expectativas, do contrato psicológico. Tal como refere a literatura, uma mera quebra das obrigações das partes e, logo, do contrato psicológico, não levará a uma desvinculação entre as partes (Morrison e Robinson, 1997; Robinson e Morrison, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

Com as entrevistas realizadas e após a necessária análise de conteúdo tentou-se perceber se e de que forma a existência de rotatividade entre estagiários terá que ver

com a perceção de quebra ou violação do contrato psicológico. Dos depoimentos recolhidos foi possível aferir que, à data das entrevistas, todos se encontravam satisfeitos com o local de estágio, ainda que alguns tenham tido que mudar para conseguir alguma estabilidade e segurança. De ressalvar a situação de um entrevistado que referiu encontrar-se numa situação de transição: pretende mudar de patrono, deixou de frequentar o escritório, mas como ainda não formalizou ou regularizou a situação ainda não está a frequentar o novo local de estágio.

No que respeita a dados mais em concreto, 60% dos estagiários afirma que continuam no mesmo local de estágio desde o início deste percurso e 40% afirma já ter alterado de patrono; destes 15% afirmam que mudaram mais do que uma vez.

Já quanto aos motivos que justificam a alteração de patrono foram diversos: a desorganização do local de estágio, seja ao nível administrativo, seja ao nível dos procedimentos implementados; a falta de remuneração, ou existindo não corresponder ao esperado; o desejo de fazer e aprender mais; o desejo de estar em outro tipo de organização, nomeadamente uma organização de maiores dimensões, que ofereça melhores condições de trabalho e expectativas futuras e os sentimentos de não ser compreendido e não se sentir integrado. No geral, os estagiários que mudaram de patrono não se cingiram a apenas um motivo para justificar essa alteração, vários aspetos foram sendo percebidos e começaram a criar insatisfação e desmotivação, o que implicou as necessárias mudanças.

> ...mudei por várias razões, uma delas foi por ser um estágio não remunerado, também porque gostaria de estar numa organização maior. (Perfil 1; 26 anos)
>
> ... já troquei 2 vezes, motivos: o 1º sítio onde estive não era remunerado, o 2º sítio onde estive era remunerado e eu gostava de trabalhar lá, este é mais remunerado e mais conhecido... (Perfil 1; 25 anos)
>
> Na anterior patrona acho que fui um bocado incompreendida... não me conseguia sentir integrada...havia ali qualquer coisa, talvez falha de comunicação; neste as coisas tem corrido bem, tenho aprendido muito…aqui sinto-me integrada, segura e identificada com os valores… deste nunca coloquei a hipótese de mudar, encontrei alguma estabilidade. (Perfil 2; 27 anos)

O facto de um estagiário não se sentir integrado ou compreendido e a falta de comunicação subjacente a essa situação é responsável por situações de incongruência, que no caso em estudo, implicou mesmo mudanças de patrono. Já no que respeita à questão do desejo de melhor nível remuneratório, de ter outras condições de trabalho e aprendizagem e de um maior e melhor acompanhamento e disponibilidade pelo patrono, estas determinam aquilo que a literatura aponta como sendo situações de renegação (ou negação), ou seja, o incumprimento do patrono ou organização, das obrigações ou promessas (por incapacidade ou por falta de vontade) o que leva a que o advogado estagiário o percecione como violação do contrato e procure outras alternativas, para si mais satisfatórias (Morrison e Robinson, 1997; McDonald e Makin, 2000; Cunha *et al*, 2007; Ferreira, 2007).

Importa ainda referir que, dos estagiários a afirmarem que as expectativas e promessas não foram integralmente cumpridas, principalmente no que respeita à remuneração, nem todos alteraram o local de estágio. Como esclarece a literatura a este respeito (Morrison e Robinson, 1997; Ferreira, 2007), a perceção de uma mera quebra do contrato pode levar a uma alteração da relação das partes, nomeadamente tornando-as mais vigilantes e atentas a qualquer possível mudança e a controlar o cumprimento das obrigações e expectativas, mas não leva à violação do contrato psicológico e à extinção do vínculo profissional. Os entrevistados afirmaram que se sentiram "defraudados" e que pensaram em mudar, mas acabaram por não o fazer, dizendo que se "acomodaram" apesar de reconhecerem que:

> ...O contacto com outras realidades profissionais e outras organizações poderia ser bom e permitir a aquisição de outros conhecimentos profissionais... (Perfil 2; 25 anos)
>
> ... Seria importante para o meu crescimento profissional ter contacto com outras realidades maiores, com uma grande sociedade de advogados, para ter contacto com mais assuntos e, porque gostaria de encontrar um estágio profissional remunerado... (Perfil 2; 24 anos)
>
> ...todos os estagiários pensam em mudar, mas nem sempre o colocam em prática... (Perfil 1; 27 anos)

Tentou-se perceber, ainda, se estas situações levaram a um encarar de forma distinta a relação de estágio e à diminuição do comprometimento e lealdade para com o patrono e a organização, mas dos dados colhido não é claro que tal tenha acontecido. Facto talvez justificado pela situação de dependência face ao patrono, até para a finalização de todo o processo de estágio que, no caso dos estagiários entrevistados, se encontra próximo do termo e pelo facto (talvez este o motivo com maior peso) de alguns pretenderem continuar na organização aquando da aquisição da cédula profissional, daí irem-se acomodando e adaptando a essas "quebras", à semelhança do que acontece com inúmeros trabalhadores nas organizações em que estão inseridos.

Quanto à análise de conteúdo realizada nas entrevistas dos patronos importa ressalvar alguns aspetos no que às promessas feitas e rotatividade dos estagiários diz respeito.

Os advogados entrevistados concordam com a importância do reconhecimento do esforço e empenho do estagiário, até para que adquira confiança nas suas capacidades profissionais. O elogio pelo trabalho bem executado; o *feedback*, seja positivo, seja negativo, como incentivo a melhorar; a atribuição e novas tarefas e, ocasionalmente, pequenos incentivos financeiros (compensações monetárias esporádicas pelo trabalho realizado) são as formas encontradas para o demonstrar.

Ademais, dizem que há incentivos a que os estagiários frequentem (sozinhos ou acompanhando os patronos) formações, colóquios, conferências relevantes ao exercício da profissão.

4.3. Síntese

Da análise apresentada parece ser possível verificar da existência de várias caraterísticas que fazem parte do núcleo e do conceito de contrato psicológico, ainda que estejamos, não perante uma relação de trabalho associada a um contrato de trabalho, mas sim perante uma relação de estágio que, de tão específica e *sui generis*, apresenta muitas semelhanças com a primeira.

Por outro lado, não pode ser esquecido que a subjetividade, como algo de intrínseco a cada ser humano, se refletiu nas respostas dos entrevistados, pois que advogados estagiários inseridos na mesma organização têm distintas visões do estágio e das relações que a partir daí se vão formando. Como resulta de tudo já exposto, a

subjetividade é um aspeto chave ao conceito de contrato psicológico, sendo este um contrato implícito resultante das perceções das partes acerca de um conjunto de situações que se vão formando em torno da relação profissional.

Outro aspeto que importa ressalvar diz respeito aos dois perfis analisados. Apesar de apresentarem vários pontos de contacto, por exemplo, no que concerne ao grau de satisfação, aos motivos que levaram à inscrição na OA e às ambições profissionais futuras, também apresentam pontos de vista diferentes em várias questões, nomeadamente ao nível da relação com o patrono, das condições de trabalho e da atribuição e execução das tarefas, bem como das perspetivas de continuidade na organização em que estão inseridos.

Finalmente, ainda que de forma superficial, tentou-se perceber o posicionamento do patrono e de que modo pode influenciar quer a relação de estágio, quer o modo como o futuro advogado encara a profissão porque, face ao que implica a relação de estágio, é expectável que o patrono seja encarado como um orientador, pelo menos numa primeira fase da vida profissional do advogado estagiário. Assim, das entrevistas realizadas conseguiu-se perceber que os patronos encaram o "dar" estágio como um dever deontológico e profissional e também, de certa forma, retribuir aquilo que também lhes foi facultado aquando do seu estágio. Os advogados estagiários são vistos como "colegas mais novos e com menos experiência" que necessitam de orientação, mas que trazem novas dinâmicas e vontade de aprender ao patrono. A necessidade de facultar e incentivar oportunidades de desenvolvimento das capacidades e competências do estagiário e de formação contínua são aspetos salientados pelos advogados entrevistados.

Capítulo 5: Conclusões

Com este trabalho pretendeu-se aplicar a teoria do contrato psicológico a relações profissionais no âmbito de uma relação de estágio, não remunerada, nomeadamente, o estágio em advocacia. Através de entrevistas semiestruturadas com advogados estagiários e patronos, procurou-se apreender até que ponto se concretiza a existência de contratos psicológicos no contexto desta relação profissional.

O contrato psicológico, enquanto realidade subjetiva, surge paralela e complementarmente aos contratos de trabalho que regulam as relações laborais entre trabalhador e empregador /organização, como forma de suprir algumas lacunas, pois que o contrato de trabalho não consegue prever todas as situações que eventualmente possam surgir da relação laboral entre as duas partes. Tem merecido a atenção da literatura pela importância e influência que tem sobre as relações laborais, sendo que a rápida evolução e desenvolvimento dos mercados implicou, nas últimas décadas, ajustes e alterações à definição e à importância dada a este conceito, até porque cada vez mais trabalhadores e empregadores são mais exigentes no que respeita às obrigações e expectativas mútuas. Assim, a tradicional relação de emprego para a vida tem dado lugar a uma maior procura, por parte do trabalhador, de novas oportunidades laborais, o que implica a criação de novos contratos psicológicos com características distintas, bem como uma atenção redobrada sobre aspetos como a quebra e violação do contrato psicológico.

A relação profissional entre advogado estagiário e patrono sendo *sui generis*, no que concerne aos estágios, sejam eles curriculares, sejam profissionais, também não pode ser encarada como uma relação de trabalho *stricto senso,* pois que é um período essencial de formação ao indivíduo que pretende adquirir a cédula profissional de advogado com vista ao exercício futuro da atividade profissional.

Sendo o estágio em advocacia uma realidade de longa duração, nunca inferior a 24 meses, o patrono assume-se, no seio desta relação, como uma figura incontornável e essencial ao sucesso do período de estágio, enquanto orientador, professor e colega com mais experiência do advogado estagiário, responsável por transmitir essa experiência e saberes teóricos e essencialmente práticos, indispensáveis à formação do futuro advogado. Trata-se de uma relação marcada por valores profissionais exigentes, bem

como direitos e deveres de ambas as partes que condicionam e servem como "fio condutor" de todo o processo.

De toda a análise realizada, verificou-se não existir um grupo homogéneo de advogados estagiários (o que se concluiu *ab initio* quanto à faixa etária, aos antecedentes familiares e aos percursos profissionais dos entrevistados), pelo que foi possível a criação de dois perfis, distintos quanto ao local onde realizam o estágio, na forma como o encaram e no modo como todas as tarefas e relações se vão desenvolvendo. O perfil 1 corresponde aos advogados estagiários que, para realização do estágio, integram grandes sociedades de advogados e o perfil 2 que compreende os estagiários que se encontram a estagiar seja em pequenas sociedades de advogados, seja em escritórios de prática individual, ou ainda em escritórios de advogados de pequena dimensão, que constituem "sociedades informais". Ora, o estágio em grandes sociedades de advogados desenrola-se de uma forma quase diametralmente oposta ao estágio em pequenos escritórios. Se no primeiro caso há uma maior formalização de procedimentos, divisão de tarefas e uma relação algo distante do patrono (normalmente estas relações são intermediadas por um coordenador ou orientador, responsável pelo acompanhamento diário do trabalho dos estagiários), que aparece quase como uma figura burocraticamente necessária. Já no caso dos advogados estagiários em pequenos escritórios a realidade é outra. O trabalho é contínuo, quotidiano e, em alguns casos, partilhado integralmente com o patrono, o que permite uma maior proximidade nesta relação, por vezes extravasando a mera relação de orientador / orientando.

Apesar de tudo, foram encontrados diversos pontos de convergência, nomeadamente, no que respeita aos direitos e deveres dos advogados estagiários, aos valores organizacionais e ao grau de satisfação com o estágio e com o patrono.

A pesquisa e estudo efetuados permitiram perceber que o contrato psicológico é uma realidade amplamente estudada pela literatura, embora essas reflexões partam quase exclusivamente da análise de relações de trabalho vinculadas por um contrato de trabalho, seja este de maior ou de menor duração.

Assim, a subjetividade, a reciprocidade e as expectativas foram aspetos levantados e que ressaltaram ao longo da pesquisa, e que nos permitiram perceber que estão vincadamente presentes no seio da relação em análise, o que abre caminho ao surgimento do contrato psicológico. Por outro lado, constatou-se a existência de direitos

e deveres de ambas as partes, em tudo semelhantes com o que se passa em qualquer outra relação profissional, o que reforça a tese de compromisso e comprometimento entre as partes e para com a organização / patrono. Embora, alguns entrevistados se tenham mostrado algo insatisfeitos ou com o estágio, ou com a relação com a OA, ou com a relação com o patrono, ainda assim se afirmam motivados, empenhados e comprometidos com a organização em que estão inseridos e com a ideia de levarem o estágio até ao fim.

Tudo isto prende-se muito com o que vem sucedendo em outros sectores profissionais, pois que também ao nível da advocacia, e em particular do estágio, a procura por melhores condições, a flexibilidade refletem a necessidade e a vontade que os trabalhadores, no caso advogados estagiários, evidenciam em assumir da gestão da própria carreira. E são estes alguns aspetos que nos conduzem a um afastamento do tradicional contrato psicológico relacional, para uma predominância de características dos contratos psicológicos transacional e equilibrado, até porque, ao longo de todo o estudo, foram vários aqueles para quem ainda não é certo se o futuro passará pela advocacia e pelo local de estágio, que esperam e buscam aquelas que consideram ser as melhores oportunidades.

Ademais, a rotatividade, como consequência desta procura por melhores oportunidades e condições e também em resposta ao incumprimento ou ao defraudar das expectativas, às falhas de comunicação, é uma realidade no grupo em análise, com 40% dos advogados estagiários a terem alterado de local de estágio pelo menos uma vez, o que nos remete para os sentimentos e perceções de quebra e / ou violação do contrato psicológico.

Em suma, parece-nos que é possível rever nesta relação entre advogado estagiário e patrono os aspetos nucleares da noção de contrato psicológico, apesar de não estarmos perante uma realidade profissional que implique, por regra, a retribuição em troca do esforço e do desempenho de uma das partes à outra.

Face a estes resultados espera-se contribuir para uma abordagem diferente à que, até agora, maioritariamente tem sido realizada pela literatura em matéria de contrato psicológico.

Sendo certo que na análise desta problemática muitos outros aspetos, tais como motivação e satisfação dos advogados estagiários, poderiam ser abordados e analisados,

o facto é que as limitações temporais não permitiram essa análise e exploração sistemáticas. Há, ainda, que ressalvar que o número de entrevistas realizadas não é suficiente para tornar este estudo representativo do grupo profissional em análise, até pelo elevado número de advogados estagiários existentes no país. Acresce que a sua concentração geográfica, ao Conselho Distrital do Porto, não nos permite fazer generalizações ou retirar conclusões gerais e aplicáveis a todos.

O facto de o trabalho ter incidido essencialmente sobre a perspetiva do advogado estagiário, com a exceção das duas entrevistas feitas a patronos, não permitiu uma análise com a amplitude suficiente para compreender todas as dinâmicas desta relação e qual a perspetiva e posição, em concreto, do patrono na formação do contrato psicológico nesta relação de estágio. Todavia, considerou-se pertinente auscultar a perspetiva do patrono, ainda que de forma superficial. À semelhança do que acontece na maioria da literatura sobre o contrato psicológico, também a nossa análise se debruçou mais sobre um lado da relação - a perspetiva do estagiário -, até pelas expectativas iniciais, que se viram defraudadas, de ser maior a facilidade de recolha de dados e de conseguir uma maior colaboração quer da OA, quer de patronos, o que deixa um espaço aberto a futuras investigações nesta área.

Uma outra questão que se nos suscitou e que se poderá relevar de interesse a investigações futuras é a hipótese de uma análise comparativa entre as duas fases do estágio de modo a compreender até que ponto faz sentido discutir a formação do contrato psicológico, logo na fase inicial do estágio.

Explorar novas formas de análise sobre um conceito sobejamente conhecido pela literatura como é o contrato psicológico pode originar novas abordagens sobre o mesmo e proporcionar às organizações uma base mais eficiente e eficaz para a gestão dos seus recursos humanos.

Referências bibliográficas

Arnaut, A. (2002), "Iniciação à advocacia", *Coimbra Editora*.

Aselage, J. e Eisenberger, R. (2003), "Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration", *Journal of Organizational Behavior, Vol. 24*, pp. 491-509.

Bardin, L. (2009), "*Análise de conteúdo*", Lisboa: Edições 70.

Caetano, A. (2003), *Inquérito aos Advogados Portugueses, uma profissão em mudança.* Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).

Chaves, M. (2010), *Confrontos com o trabalho entre jovens advogados- as novas configurações da inserção profissional,* Imprensa de Ciências Sociais.

Conway, N. e Briner, R.B. (2009), "Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges?", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 24, pp.71-149.

Correia, R. e Mainardes, E. W. (2010),"O desenvolvimento do contrato psicológico orientado para desempenhos de elevado rendimento", *Psico*, Vol. 41, Nº 2, pp. 266-277.

Coyle-Shapiro, J. e Kessler, I. (2000), "Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey", *Journal of Management Studies*, 37:7, pp. 903-930.

Coyle-Shapiro, J. e Kessler, I.(2002), " Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 11 (1), pp. 69-86.

Coyle-Shapiro, J. A.-M. e Conway, N. (2005), "Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology, Vol. 90,Nº 4*, pp. 774-781.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. e Cardoso, C. C. (2007), *Manual do comportamento organizacional e gestão*, Lisboa: Editora RH, Lda.

Craveiro, M. C. F. G. V. (2007), "Formação em contexto : um estudo de caso no âmbito da pedagogia da infância", Tese de Doutoramento, Universidade do Minho.

Dabos, G. E. e Rousseau, D.M. (2004), "Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers", *Journal of Applied Psychology,* Vol.89, Nº1, pp. 52-72.

Dey, I. (1993), *Qualitative data analysis: a user-friendly guide for social scientists,* London: Routledge.

Dirks, K. T., Kim, P. H., Ferrin, D. L. e Cooper, C. D. (2011), "Understanding the effects of substantive responses on trust following a transgression", *Organizational Behavior and Human Decision Process,* Vol. 114, pp. 87-113.

Eco, Humberto (2007), *Como se faz uma tese em ciências humanas* (13ª Edição) Barcarena: Editorial Presença.

Fernando, P. (2013), "As mulheres na advocacia: o que os números não mostram, mas podiam mostrar", Boletim da Ordem dos Advogados, Nº 100, pp. 30-31.

Ferreira, A. P. V. G. (2007), "Conteúdo e quebra do contracto psicológico e comportamentos individuais de gestão de carreira", Tese de Doutoramento, Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

Gonçalves, C. M. (2007/2008), Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento, *Revista Faculdade de Letras:Sociologia* , Vol. *17/18*, pp. 177-224.

Gouveia, O. P. (2004), *Fundamentos de comportamento organizacional* (2ª Edição ed.), Lisboa: Serviço de Educação e Bolsas da Fundação Calouste Gulbenkian.

Guerra, I. C. (2006), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo, sentidos e formas de uso,* Cascais: Principia, Lda.

Guest, D. E. e Conway, N. (2002), "Communicating the psychological contract: An employer perspective", *Human Resource Management Journal*, Vol. 12, Nº 2, pp. 22-38.

Guest, D. E. (2004), " The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract", *International Association for Applied Psychology,*Vol. 53, Nº 4, pp. 541-555.

Hauw, S. D. e Vos, A. D. (2010), "Millennial's career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations?" *J Bus Psychol*, Vol. 25, pp. 293-302.

Hodgkinson, G. P. e Ford, J. K. (2009), "International Review of Industrial and Organizational Psychology", *A John Wiley & Sons, Ltd, Publication*, Vol. 24, pp. 1-344.

Jensen, J.M., Opland, R.A. e Ryan, A.M. (2009), " Psychological contracts and counterproductive work behaviors: Employee responses to transactional and relational breach", *J Bus Psychol*, Vol. 25, pp. 555-568.

Lee, C., Liu, J., Rousseau, D. M., Hui, C. e Chen, Z. X. (2011), "Inducements, contributions and fulfillment in new employee psychological contracts", *Human Resource Management*, Vol. 50, Nº 2 pp. 201-226.

Leiria, A. C., Palma, P.J. e Cunha, M. P. (2006), "O contrato psicológico em organizações empreendedoras: perspetivas do empregador e da equipa", *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 12, pp. 67-94.

Magalhães, F. S. (2010), *Estatuto da Ordem dos Advogados-anotado e comentado*, Coimbra: Almedina.

Marshall, C. e Rossman, G.B. (1995), *Designing qualitative research* (2ª Edição), Thousand Oaks, California: Sage Publications,.

McDonald, D. J. e Makin, P. J. (2000), "The psychological contrac, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal,*Vol. 21, Nº 2, pp. 84-91.

Morrison, E. W. e Robinson, S. L. (1997), "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, Vol.22, Nº1, pp. 226-256.

Ordem dos Advogados (2008), "*Relatório e contas 2008"*, HYPERLINK "http://www.oa.pt/conteudos/artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=77471", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2009), "*Relatório e contas 2009"*, HYPERLINK "http://www.oa.pt/conteudos/artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=87563", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2010), "*Relatório e contas 2010*", HYPERLINK "http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=109621", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2011), "*Relatório e contas 2011*", HYPERLINK "http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=117410", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2012), "*Relatório e contas 2012,* HYPERLINK "http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idc=31559&idsc=124612", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2009), "*Relatório de Atividades"*, Conselho Distrital do Porto, Exercício de 2009, HYPERLINK "http://www.oa.pt/upl/%7Bfd997932-7efd-44ac-a333-f60ed9dced0d%7D.pdf", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2011), "*Relatório sobre as contas do ano de 2011"*, Conselho Distrital do Porto, HYPERLINK "http://www.oa.pt/Conteudos/Media/file.aspx?ida=116274", acedido em 03-03-2013.

Ordem dos Advogados (2012), "*Relatório sobre as contas do ano de 2012*", Conselho Distrital do Porto, HYPERLINK "http://www.oa.pt/Conteudos/Media/file.aspx?ida=123772", acedido em 03-03-2013.

Patrick, H.A, (2008), "Psychological contract and employment relationship", *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, Vol. 7, Nº 4, pp. 7-24.

Robinson, S. L. e Morrison, E. W. (2000), "The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior,* Vol. 21, pp. 525-546.

Rosa, L. (1994), *Cultura empresarial, motivação e liderança,* Editorial Presença.

Rousseau, D. M. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsabilities and Rights Journal, Vol. 2*, pp. 121-139.

Rosseau, D. M. (2001), "Schema, promises and mutuality:The buildind blocks of the psychological contracts", *Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 74*, pp. 511-541.

Rousseau, D. M. (2004), "Psychological Contracts in the workplace: understanding the ties that motivate", *Academy of Management Executive,* Vol. 18, Nº1, pp. 120-127.

Silverman, D. (2000), *Doing qualitative research: a practical handbook,* London:Sage Publications.

Sousa, M. J. e Baptista, C. S. (2011), "*Como fazer investigação, dissertações , teses e relatórios, segundo Bolonha*" (3ª Edição), Lisboa: Pactor - Edições de Ciências Sociais e Políticas Contemporâneas.

Sutton, G. e Griffin, M. A. (2004), "Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp. 493-514.

Sturges, J., Conway, N., Guest, D. e Liefooghe, A. (2005), "Managing the career deal: The psychological contract as framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 821-838.

Vantilborgh, T, Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G. e Jegers, M. (2001), "A new deal for NPO governance and management: Implications for volunteers using psychological contract theory", *Voluntas*, Vol. 22, pp. 639-657.

Ye, J., Cardon, M. S. e Rivera, E. (2012), "A mutuality perspective of psychological contracts regarding career development and job security", *Journal of Business Research*, Vol. 65, pp. 294-301.

Yin, R. K. (2003), *Case Study Research, Design and Methods* (3ª Edição), Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Anexos

.

Anexo I - Guião de entrevista dirigido ao advogado estagiário

Guião de entrevista

(Licenciados em Direito a frequentar estágio em advocacia)

Entrevista n.º

Local:

Esta entrevista insere-se no âmbito da elaboração de uma dissertação no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, e visa recolher informação no sentido de averiguar a existência de um contrato psicológico na relação entre advogado estagiário e patrono, à semelhança do que acontece nas demais relações de trabalho.

Desde já, gostaríamos de agradecer a sua disponibilidade para conceder a entrevista, uma vez que a sua colaboração será de grande importância relativamente à temática em estudo.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Uma vez que as declarações são anónimas e confidenciais, gostaríamos de solicitar-lhe autorização para proceder à gravação em áudio da entrevista.

I) Dados sociodemográficos

Idade: Género: Estado Civil:

Filho/as

1. Universidade e Faculdade onde obteve a licenciatura:
2. Ano letivo de obtenção da licenciatura (Bolonha ou pré-Bolonha):
3. Qual a média final de conclusão da sua licenciatura?
4. Após a conclusão da sua licenciatura frequenta ou frequentou outras formações académicas? Qual o tipo de formação?
5. Qual o nível de escolaridade completo dos seus pais/ cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto)?
6. Qual é (foi) a profissão dos seus pais/cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto)?

7. Em que situação os seus pais/cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto) exercem ou exerceram essa profissão? (trabalhador por conta própria /de outrem; trabalhador independente...)

II) Caracterização do estágio em advocacia

8. Em que fase do estágio se encontra? Em que data iniciou o seu estágio? Em que data pretende finalizá-lo?
9. Quais os motivos que o (a) levaram a optar pela realização do estágio?
10. O que influenciou essa escolha?
11. O local onde está a realizar o estágio foi a sua primeira escolha?
12. Como conseguiu o estágio?
13. O seu estágio é remunerado ou recebe algum tipo de compensação financeira pela frequência do mesmo? E concorda?
14. Tem familiares a exercer a advocacia?

(em caso afirmativo) Qual a relação de parentesco? Tal facto teve influência na escolha do curso e opção profissional?

III) Enquadramento organizacional do estágio em advocacia

15. Qual a dimensão da organização onde se encontra a estagiar? (por exemplo, número de pessoas, nomeadamente, número de estagiários; em que fase de estágio se encontram)
16. Como caracteriza o seu local de estágio? (por exemplo, formalidade ou informalidade no relacionamento e tratamento; relações contratuais existentes entre os diferentes indivíduos)
17. Qual a estrutura e dinâmicas de funcionamento da organização onde se encontra a estagiar?
18. No seu local de estágio existe pessoal administrativo?
19. Que valores e princípios entende fazerem parte da cultura organizacional do seu local de estágio?

20. A estrutura organizacional onde está a realizar o estágio sofreu alterações, por exemplo, em termos de membros, de funcionamento, de gestão, desde que aí se encontra inserido?
21. Quantos patronos tem a organização onde se encontra a estagiar?
22. Quantos estagiários, em média, acompanham os patronos? E o seu patrono?
23. Qual o perfil escolar e profissional do seu patrono?

IV) Natureza das atividades realizadas no estágio em advocacia

24. Qual a natureza das tarefas que realiza? (descrição pormenorizada)
25. Tem tarefas concretamente estipuladas no seu local de estágio?
    (em caso afirmativo) Quais? Quem as estipula?
26. Realiza as tarefas individualmente ou em grupo? Porquê?
27. Em que medida os conteúdos das tarefas que realiza no estágio lhe permitem adquirir conhecimentos e competências relevantes para o exercício futuro da advocacia? Porquê?

V) Horário e condições de trabalho subjacentes ao estágio em advocacia

28. Tem um horário rígido a cumprir no local do estágio? Qual a carga horária de trabalho semanal? E em que dias da semana?
29. Existem normas acerca de assiduidade e pontualidade?
30. Qual a política do seu local de estágio sobre faltas, férias ou outras ausências?
31. Onde desempenha habitualmente as suas funções?
32. Trata-se de um espaço individual ou partilha-o com alguém?
    (em caso afirmativo) Com quem?

VI) Relação profissional com o patrono

33. Como descreve a sua relação profissional com o seu patrono? (autonomia na execução do trabalho, variedade das tarefas, grau de responsabilidade, participação na tomada de decisão, desenvolvimento das suas capacidades,

aprendizagem de novos conhecimentos, condições no local do estágio...faça uma descrição pormenorizada)

34. Em termos globais, qual o seu grau de satisfação face à sua relação profissional com o seu patrono:

    muito satisfeito
    razoavelmente satisfeito
    nem satisfeito nem insatisfeito
    razoavelmente insatisfeito
    muito insatisfeito

35. O seu patrono acompanha-o diariamente?
36. E o contrário, é-lhe permitido tomar contacto com as atividades desenvolvidas pelo patrono?
37. Acha que as suas ideias, críticas e opiniões são bem recebidas? De que forma?
38. Com que frequência e de modo recebe *feedback* acerca do seu desempenho?
39. Considera que o seu patrono tem cumprido e respeitado as obrigações definidas no Regulamento Nacional de Estágio?
    (em caso afirmativo) Tente exemplificar.
40. Acha que tem conseguido, também, cumprir as expectativas depositadas em si pelo seu patrono?

VII) Direitos e deveres profissionais subjacentes ao estágio em advocacia

41. Quem é a pessoa com quem mais de perto colabora diariamente? É essa pessoa que lhe atribui as tarefas e atividades a desempenhar?
42. Desempenha as suas funções com autonomia?
43. Que obrigações /deveres considera fazerem parte do seu dia-a-dia enquanto estagiário?
44. E direitos?
45. Em que medida sente o seu esforço, empenho e motivação reconhecidos e recompensados? Por quem?
46. É compensado pelas despesas que eventualmente tenha relacionadas com o desempenho das funções? (por exemplo, combustível, fotocópias, telefonemas)

VIII) Perspetivas e perceções do estagiário face ao estágio em advocacia

47. As promessas /condições acordadas no início do estágio têm sido cumpridas?
48. No seu local de estágio, são-lhe oferecidas condições de aprendizagem, desenvolvimento e progressão?
49. Costuma frequentar colóquios, formações ou cursos formativos de interesse para o seu desenvolvimento profissional?
    (em caso afirmativo) De quem é a iniciativa?
50. Até que ponto sente que tem estabilidade e segurança no seu estágio?
51. Sente-se integrado e motivado? E "parte da equipa" a ponto de poder transmitir ideias, opiniões e sugestões sem censura?
52. Identifica-se com os valores e cultura da organização onde está a realizar o seu estágio?
53. Por algum momento colocou a hipótese ou teve que alterar o local de estágio?
    (em caso afirmativo) Porquê?
54. Considera-se suficientemente flexível para se adaptar a eventuais mudanças no local ou relação de estágio? Tente exemplificar.

IX) Perspetivas de continuidade e progressão no âmbito da realização do estágio em advocacia

Para finalizar, diga-nos, por favor:

55. Considera o estágio um primeiro patamar da sua vida profissional? Ou encara-o apenas como mais uma fase do seu percurso formativo? Porquê?
56. Após a conclusão do estágio pretende exercer a advocacia? Porquê?
57. Tem a perspetiva de continuar ligado ao seu local de estágio e vir a ser integrado profissionalmente, após o termo do período formativo? Em caso afirmativo, há perspetivas de progressão profissional?

Muito obrigada pelo seu tempo e pela reflexão que partilhou connosco.

Anexo II - Guião de entrevista dirigido ao patrono

Guião de entrevista

(patrono)

Entrevista n.º

Local:

Esta entrevista insere-se no âmbito da elaboração de uma dissertação no âmbito do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, e visa recolher informação no sentido de averiguar a existência de um contrato psicológico na relação entre advogado estagiário e patrono, à semelhança do que acontece nas demais relações de trabalho.

Desde já, gostaríamos de agradecer a sua disponibilidade para conceder a entrevista, uma vez que a sua colaboração será de grande importância relativamente à temática em estudo.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Uma vez que as declarações são anónimas e confidenciais, gostaríamos de solicitar-lhe autorização para proceder à gravação em áudio da entrevista.

I) Dados sociodemográficos

Idade: Género: Estado Civil:

Filho/as

1. Universidade e Faculdade onde obteve a licenciatura:
2. Ano letivo de obtenção da licenciatura:
3. Após a conclusão da sua licenciatura frequenta ou frequentou outras formações académicas? Qual o tipo de formação?
4. Qual o nível de escolaridade completo dos seus pais/ cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto)?
5. Qual é (foi) a profissão dos seus pais/cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto)?

6. Em que situação os seus pais/cônjuge (caso seja casado ou viva em união de facto) exercem ou exerceram essa profissão? (trabalhador por conta própria /de outrem; trabalhador independente...)

II) Caraterização do exercício da advocacia

7. Há quantos anos exerce advocacia?
8. Faça-nos uma breve descrição da sua trajetória escolar e profissional.
9. Qual ou quais os motivos que o levaram a optar pelo seu atual modo de exercício da profissão?
10. Que valores e princípios entende essenciais e que fazem parte da cultura, estrutura e funcionamento do seu local de trabalho?

III) Horário e condições de trabalho

11. Quantas pessoas fazem parte do seu local de trabalho? Quais as suas funções?
12. Existe um horário de trabalho rígido dentro da organização?
    (em caso afirmativo) Estende-se a todos os que nela trabalham?
13. Existem normas acerca de assiduidade e pontualidade na organização?
14. Qual a política do seu local de trabalho sobre faltas, férias ou outras ausências?
15. Os horários e demais regras aplicam-se aos estagiários?

IV) Relação profissional, direitos e deveres das partes (patrono e estagiário)

16. Quais os motivos que o leva a aceitar estagiários?
17. Em termos diários e concretos o que significa e implica a orientação de um estágio?
18. Como qualifica e descreve a sua relação profissional com o estagiário? (autonomia na execução do trabalho, variedade das tarefas, grau de responsabilidade, participação na tomada de decisão, desenvolvimento das suas capacidades, aprendizagem de novos conhecimentos, condições no local do estágio...)

19. Em termos globais, qual o seu grau de satisfação face à sua relação profissional com o seu patrono:

    muito satisfeito
    razoavelmente satisfeito
    nem satisfeito nem insatisfeito
    razoavelmente insatisfeito
    muito insatisfeito

20. Que tarefas e funções considera que o estagiário deve desempenhar ao longo do estágio?
21. Para si quais os principais conhecimentos, aptidões técnicas, princípios e valores que um estagiário deve adquirir ao longo do seu processo formativo?
22. Considera que tem cumprido e respeitado as obrigações definidas no Regulamento Nacional de Estágio?

V) Perspetivas sobre a continuidade e progressão do estagiário

23. Na sua organização o esforço e empenho dos estagiários são reconhecidos e valorizados? De que forma?
24. Como encara o papel do estagiário num escritório ou sociedade de advogados?
25. Por norma, oferece perspetivas de continuidade e progressão a um estagiário? Porquê?
26. A sua organização oferece condições de aprendizagem e desenvolvimento ao estagiário? De que forma?

Muito obrigada pelo seu tempo e pela reflexão que partilhou connosco

Anexo III - Análise de conteúdo - categorias - advogados estagiários

Temas	Categorias	Respostas dos entrevistados
Caracterização do estágio	**Motivos**	Aquisição de conhecimentos, experiência e traquejo para a vida prática; Desejo de ser advogado e realização profissional; Falta de opções; Ser a sequência natural após a licenciatura; Mais valia curricular Fazer algo até abertura do curso do CEJ
	Obtenção do estágio	1ª escolha: 60% das respostas 40% afirmaram já ter mudado, desses 15% mudaram mais do que uma vez 75% dos inquiridos conseguiram o estágio por conhecimentos pessoais 25% conseguiram o estágio enviando CV
	Remuneração	20% respostas, seja a título de gratificação ou recompensa
	Familiares a exercer	Apenas 25% têm familiares a exercer e afirmaram não ter influenciado a escolha
Enquadramento organizacional	**Dimensão da organização**	Pequeno escritório: 70% Sociedade: 30%
	Relações profissionais	Informalidade das relações, nomeadamente entre estagiários; Ao nível das sociedades: Estratificação; Hierarquias concretamente definidas, Organização e formalismo; Sócios têm uma posição dominante, como se trata de organizações com muitos anos já há dinâmicas e rotinas instituídas, que a entrada de um ou outro elemento não vai alterar Ao nível dos pequenos escritórios: maior autonomia, relações mais estreitas e mais descontração na relação entre estagiário e patrono, qualquer nova entrada é notada e tem que ser bem gerida, em alguns caos até ao nível do espaço físico.
	Estrutura e dinâmicas de funcionamento	20% dos entrevistados responderam não haver pessoal administrativo; Sociedades: organização e divisão em sectores ou departamentos de trabalho, grande organização administrativa, pouco contato com os superiores; sócio(s) a assumirem a direção e controlo. O número de estagiários varia, e entrevistados afirmaram ser o único estagiário na organização (têm em comum o facto de se tratarem escritórios em prática individual)
	Valores profissionais	rigor, respeito, lealdade, profissionalismo, ética e deontologia, solidariedade, disponibilidade e entreajuda, cumprimento de prazos, dedicação ao trabalho e estudo, honestidade e sinceridade, frontalidade, justiça, sigilo e zelo.
		"o que é pedido e o que vai surgindo": peças, requerimentos, diligências ao tribunal, às finanças ou conservatórias, assistir e dar consultas jurídicas,

Natureza das tarefas	**Tarefas**	inspeções ao local; Afirmam desempenhar as suas funções com autonomia, e cinco estagiários afirmam ter os seus próprios clientes Locais sem pessoal administrativo: estagiários também executam todas as tarefas administrativas necessárias: arquivo, atendimento telefónico, envio de peças, elaboração de cartas Nas sociedades: divisão e distribuição de tarefas diariamente, pelo coordenador dos estagiários, alguns referira, ainda que têm já trabalho atribuído, nomeadamente avenças
	Execução	Praticamente todos afirmaram realizar as tarefas individualmente, com supervisão e coordenação, ou do patrono ou de outros advogados Afirmaram ainda que retiram dúvidas e pedem esclarecimentos aos outros estagiários
	Importância	Na preparação para o futuro, e na aquisição de conhecimentos práticos e sedimentar conhecimentos teóricos, até porque é um contato diferente com a realidade que não existia na faculdade, forma de ganhar autonomia e confiança
Horário e condições de trabalho	**Horário**	Todos os entrevistados afirmaram não ter horário instituído e rígido, que trabalham apenas dias úteis, embora alguns entrevistados admitam trabalhar ao fim de semana, em casa. Porém é de ressalvar duas posições distintas: a)Aqueles para quem o fato de se tratar de uma profissão liberal tem como subjacente a flexibilidade horária, b)Aqueles que, apesar de admitirem não ter um horário rígido sabem que convém cumprir o horário de referência da organização
	Assiduidade e Pontualidade	Não rigidamente impostas, mas subjacentes (e implícitas) e mais presentes nas sociedades de advogados. Estagiários consideram que é importante cumprir horário e estar presente porque de outro modo não conseguem acompanhar trabalho e diligências.
	Faltas e férias	Mediante aviso ou comunicação "não há problema" Também duas posições: a)Aqueles que têm, há semelhança de qualquer outro trabalhador, 22 dias de férias b)Aqueles que tiram férias ou se ausentam nos mesmos períodos que o patrono, ou tentam conciliar com os familiares, sempre em coordenação com o escritório para evitar que tenha que fechar.
	Espaço físico	6 Estagiários admitiram ter um espaço individual onde executam as suas funções, os restantes 12 ou partilham com o patrono ou com os demais estagiários da organização.
Relação Profissional com o patrono	**Satisfação**	Muito satisfeito:70% Nem satisfeito nem insatisfeito: 15% Grau intermédio entre as duas: 15%
	Contacto com atividades do patrono Feedback, críticas e	Estagiários em sociedades não têm contato diário com o patrono, nem com as suas atividades, embora haja disponibilidade para esclarecimentos retirar de

	opiniões	dúvidas. Estagiários em pequenos escritórios têm um acompanhamento mais imediato e direto com o patrono, ou com outros advogados do escritório. Todos afirmam receber feedback. Afirmativo e negativo, que passa, nas sociedades, por avaliações periódicas ao desempenho. Afirmam abertura para expressar opinião e críticas, embora poucos os que admitem que o fazem na prática.
	Cumprimento das obrigações do RNE	Cumpridas: 75% Não cumpridas: 25%
Direitos e deveres profissionais	**Direitos**	De aprender e ser ensinado ao próprio ritmo; Ser bem recebido e respeitado enquanto estagiário; A receber feedback; A receber um salário; A participar ativamente nas atividades do patrono; A ter férias.
	Deveres /Obrigações	Profissionalismo, sigilo, zelo, empenho, diligência, respeito, responsabilidade, lealdade, pontualidade, assiduidade, dedicação, cumprir as regras éticas e deontológicas, dever de intervenção e por-atividade, humildade, humanidade, dever de ser crítico e criterioso
	Compensação e reconhecimento do esforço e trabalho	A maioria sente o esforço reconhecido, a forma como tal é demonstrado é pelos agradecimentos, pelo feedback positivo e elogio ao trabalho bem feito, pela atribuição de mais trabalho e, 15% dos estagiários afirmam receber pequenas compensações monetárias
Perspetivas e perceções do estagiário face ao estágio	**Cumprimento de promessas e expectativas**	20% dos estagiários afirmaram que não foram cumpridas, e desses 15% acabaram por trocar de local de estágio Alguma identificação com os valores da organização onde estão inseridos
	Possibilidade de progressão e formação	Todos afirmam ter essa possibilidade, nomeadamente formação da AO, embora alguns não frequentem, essencialmente estagiários das sociedades
	Estabilidade e segurança	Sim, admitem que no atual local de estágio têm, pelo menos para terminar o estágio; Aqueles que já mudaram de local de estágio apresentam como motivos: a desorganização no local de estagio; o não se sentir integrado e compreendido; a falta de remuneração, ou existindo não corresponder ao esperado; vontade de aprender e fazer mais; a falta de acompanhamento e disponibilidade do patrono; a vontade de estar noutro tipo de organização.
	Flexibilidade	Todos se mostram flexíveis para aceitar mudanças e novas propostas
Perspetivas de continuidade e progressão	**Estágio: patamar ou fase**	Fase (essencial pelo contato com a prática): 40% respostas; Patamar: 50%; Uma é complemento da outra: 10%
	Perspetivas para o futuro	Advocacia (ainda que em alguns casos de forma temporária, até surgir outra coisa ou intercalada com

		outras atividades): 65% Não pretendem exercer:15% Ainda não decidiram:20%
	Garantias de continuidade no local de estágio	Sim: 60% Não: 40% (apontam como justificação a vontade de exercer por conta própria; a falta de condições físicas e o desejo de fazer outras coisas)

Anexo IV - Análise de conteúdo - categorias - patronos

Temas	Categorias	Respostas dos entrevistados
Caracterização do exercício da advocacia	**Motivos da escolha da profissão**	Desejo de ser advogado; Desejo e oportunidade de contatar diretamente com os tribunais e com as pessoas; "advocacia é um caminho para ajudar as pessoas";
	Trajetória profissional	Exercício há mais de 20 anos; Advogado generalista, após a licenciatura iniciaram imediatamente o estágio e após a sua conclusão sempre têm exercido.
	Valores profissionais	Lealdade, respeito, confiança, regras de urbanidade e deontológicas, colaboração, trabalho em equipa e compreensão.
Horário e condições de trabalho	**Tipo de organização**	Pequeno escritório, com pessoal administrativo (no caso dos dois entrevistados, ambos têm colegas a partilhar o espaço, um deles neste momento não tem estagiários, o outro tem dois estagiários)
	Horário de trabalho	Existe horário e normas de assiduidade e pontualidade estritas para os funcionários administrativos; Advogados fazem o seu próprio horário, mediante trabalho a realizar; Estagiários têm flexibilidade, estando no escritório quando está o patrono.
	Férias	Funcionários tem direito às férias previstas na Lei; Advogados tentam coordenar-se para que escritório não feche e fazem férias alternadamente; Estagiários marcam a data das suas férias, tentando conciliar com o patrono
Relação profissional, direitos e deveres das partes (patrono e estagiário)	**Motivos para aceitar estagiários**	Retribuição do estágio também frequentado; Dever deontológico; Transmissão de experiências e conhecimentos; Ajudar desenvolvimento da carreira dos colegas mais jovens.
	Orientação diária do estágio	Confiança plena no estagiário ("não é um empregado, é um colega"); Permitir ao estagiário total acesso ao trabalho efetuado e às consultas e diligências realizadas; Autonomia na tomada de decisão, ainda que com algum controlo na tomada de decisão; Esclarecimento de dúvidas e orientação na preparação do estagiário para o futuro.
	Satisfação com estagiários	50% muito satisfeito 50% razoavelmente satisfeito
	Tarefas essenciais para o estagiário	Consulta de processos; Elaboração de peças e requerimentos; Estudo de processos e das questões apresentadas; Contato com tribunais e serviços.
	Conhecimentos e valores que estagiário deve adquirir	Aperfeiçoar relação com os clientes e colegas; Assunção dos valores e princípios deontológicos da profissão; Hábitos de estudo permanente;

		Conhecimentos da vida prática do advogado.
Perspetivas sobre a continuidade e progressão do estagiário	**Reconhecimento do esforço do estagiário**	Pela: atribuição de novas tarefas; feedback e elogio ao trabalho; pequenos incentivos financeiros ocasionais
	Papel do estagiário na organização	"Colega sem experiência, numa fase de aprendizagem, que precisa de ser orientado"; "Tem acesso a tudo". Ambos referiram que os seus estagiários sempre começaram e terminaram ali o seu estágio.
	Futuro e progressão	Estagiários são incentivados a frequentar formações relevantes ao exercício da profissão; Se local permitir concordância dos entrevistados em que estagiário aí permaneça. Um dos patronos diz que a atual sócia do escritório foi sua estagiária. O outro refere que não tinha espaço para oferecer à sua estagiária condições de continuidade, mas que como ela abriu escritório no espaço ao lado, continua a recorrer à patrona para o retirar de dúvidas e obter esclarecimentos, tendo total liberdade para o fazer.

Anexo V - Sinopses das entrevistas aos advogados estagiários

	Caracterização do exercício da advocacia (II)	**Organização: Estrutura e dinâmicas (III)**
E1	-Fase complementar, pretendo terminar em finais 2014 -"estágio é obrigatório"; " é bom para obter mais conhecimentos"; "contacto mais próximo com a realidade"; "tentar por na prática aquilo que aprendemos na faculdade, prática é muito diferente" -"local de estágio foi a primeira e única escolha, conseguido por conhecimentos pessoais" -estágio não remunerado, na "1ª fase sim, mas depois acho que devíamos ganhar alguma coisa" -não tenho familiares advogados	-Pequeno escritório: 2 advogados (que trabalham em sociedade), 1 administrativa e 2 estagiários; -"Informalidade, muita cordialidade, não há rigidez" -"Hierarquia talvez pela antiguidade de um dos advogados que é muito mais velho, foi patrono da outra advogada" -rigor, lealdade, respeito, acima de tudo ética, profissionalismo
E2	-"Já terminei a fase complementar, mas suspendi a inscrição antes de fazer o exame de agregação" -"Acomodei-me", como o meu pai é advogado foi fácil, mas "sempre com a ideia de encontrar outras coisas"; "facilidade por estar com o meu pai e vantagens nisso e foi o dar uma oportunidade" -"Tentei outros estágios, enviei CVs, mas comecei tarde e como não consegui noutro lado fui estagiar com o meu pai" -estágio não remunerado, "não concordo porque efetivamente trabalhamos"	- pequeno escritório, "o meu pai, a secretária e mais uma advogada, e eu, num primeiro momento, depois entraram mais dois estagiários, outro para o meu pai e um para a advogada"; "os dois advogados estavam muito equiparados, mas acho que havia alguma antiguidade informal, por o meu pai ter mais anos de prática" -"sociedade informal, dividiam custos, cada um com o seu escritório, cada um deles tinha mais ou menos suas áreas em que trabalhava, os seus clientes, partilhavam a administrativa, ambiente muito informal; relação muito aberta e à vontade para tirar dúvidas" Valores: "dedicação ao trabalho, foco nos clientes, lealdade, honestidade (ingénua), frontalidade, justiça, pouco economicista" "Meu pai sempre quis ser advogado, é generalista."
E3	-Pretendo terminar ainda este ano -estágio: "traquejo da vida prática"; " acumulação de experiências e saberes com que nós não tínhamos contato antes"; "desperta-nos para a realidade" -Opção por direito era para ir para magistratura, "como não abriu concurso para o CEJ pensei, vou-me inscrever, porque ao menos enquanto espero vou adquirindo experiência do estágio" -3º patrono, sempre através de CV - estágio não remunerado, "não concordo" -não tenho familiares advogados	-"escritório com 7 advogados, mas não é uma sociedade, trabalham em prática individualizada mas estão todos reunidos no mesmo espaço... cada um tem a sua sala, partilham despesas e funcionária divide tarefas com todos... a estrutura tem-se mantido" -Valores: "Honestidade, sinceridade com o cliente, ética, deontologia, respeito pelas pessoas com quem nos relacionamos" -"2 Estagiárias na fase complementar, todos podem ser patronos, mas só 2 são, cada uma de nós trabalha diretamente com o patrono...o meu tem muita experiência, é generalista, mas tem experiência anterior em outras áreas"
E4	-"penso terminar em meados de 2014 se não houver percalços"; -Motivo: "sempre quis ser advogado e antes não podia porque era incompatível com a minha profissão de oficial de justiça", "é um gosto adquirido ao longo de 36 anos de profissão, mas estava do outro lado"; -Não é o 1º local de estágio e "foram sempre conseguidos por conhecimento pessoal" -"estágio não remunerado, no meu caso concordo	-Sociedade formal, embora não muito grande, com o meu patrono a relação é mais formal e distante, com os outros advogados e mesmo com as outras estagiárias é muito descontraída" -"o meu patrono (advogado generalista, mas faz muito penal, advogado há mais de 30 anos) mais 2 advogados, uma administrativa e 5 estagiários, todos têm o mesmo patrono, não sei como é que legalmente isto é possível"

	porque não vou muito ao escritório, mas para quem vai não acho bem" -não tenho familiares advogados	-Valores: dedicação às causas, estudo, ética, deontologia, profissionalismo, entreajuda"
E5	- Fase complementar, "já tinha iniciado uma vez, travei e voltei em 2011, tenciono terminar em Janeiro de 2014" -Motivo para fazer o estágio: "falta de opções", "gosto muito disto, mas stressa-me o tempo que demora" -1ª escolha de estágio, por conhecimentos, através de uma amiga; -"estágio não remunerado, não concordo" "-não tenho familiares advogados"	- Pequeno escritório, 1 advogado em prática individual ("foi funcionário público, faz muito direito administrativo e exerce à cerca de 25 anos ", sem pessoal administrativo, "ambiente pouco formal, patrono é que orienta, mas não há hierarquia e muito desorganizado", "estrutura tem-se mantido desde que cá estou" -5 estagiários, divididos pelas 2 fases do estágio -Princípios: "Lealdade, sem dúvida, profissionalismo, disponibilidade, respeito, solidariedade, o cumprir prazos e lutar pelos interesses dos clientes".
E6	-"iniciei a 1ª vez em 2008, parei, depois reiniciei em 2011, como pedi prorrogação do prazo penso que só termino em Outubro de 2013" -Motivo: "adiei sempre, não queria na altura, mas depois achei que era necessário, afinal de contas que tinha que ser" -"mas não queria exercer advocacia na altura, mas depois acabei por achar que era importante ter o estágio" -"1ª escolha, por conhecimentos" -"estágio não remunerado, não concordo" - "próximos não"	-Grande sociedade: "3 sócios (todos têm estagiários), 2 secretários e bastantes estagiários"; - "há hierarquias claras, bastante hierarquizada, muita gente, tem que haver ordem e há regras que se têm que cumprir mesmo os estagiários", " base mantem-se" -princípios: "lealdade, profissionalismo, que acho que em si já traz a lealdade, disponibilidade, respeito, cumprir prazos é primordial" -"no meu patrono só sou eu estagiária (deve exercer há 30 ou mais anos, é generalista, não é aquele tipo de patrono muito acessível, no sentido de estar ali em cima, mas se precisar dele eu sei que ele está lá e que sabe ajudar) "
E7	-"fase complementar, penso terminar meados de 2014" - Motivo: "sequência natural da conclusão do curso e do mestrado... além da experiência...porque é a única coisa para nós exercermos, no fundo acaba por ser a única escolha que temos que só depende de nós" -" Já troquei uma vez de patrono, vou para a 2ª, já fiz algumas entrevistas, mas ainda assim são opções conscientes e deliberadas", "no 1º caso conhecia a advogada, no atual vim entregar CV" - "estágio não remunerado, se o meu estágio não for remunerado eu também não devo à pessoa aquilo que deveria se me pagassem, daí a opção de não ir para uma sociedade, eu acho que a profissão de advogado faz sentido na independência... pagamento também implicava que a conceção do estágio mudasse, seria sempre uma recompensa, mas não remuneração, porque se não nem haveria estágio para todos " -marido é advogado, "mas comecei a namorar depois de já estar no estágio"	-"Eu estou num limbo, portanto vou dizer a minha situação anterior e aquela para a qual vou mudar, advogado em prática individual, éramos 5 estagiários, sem pessoal administrativo neste momento, já tivemos 1 secretário. A pessoa para onde vou mudar é uma pessoa a exercer há 5/6 anos, também em prática individual, mas também sem qualquer tipo de organização administrativa, informalidade em ambos os casos" - "São estagiários que mandam e organizam do que o patrono... para todos os efeito perante os cliente é ele que organiza...mas na prática neste momento quem controla realmente são os estagiários...patrono é controlador mas acho que tem algumas fragilidades" - sitio tornou-se mais pequeno porque o número de pessoas aumentou ... basicamente quer-se gente para distribuir o trabalho, havia um administrativo mas ele saiu", são 5 estagiários e 1 patrono, Valores: "ética, deontologia...difícil, porque é tudo muito desorganizado"
E8	-" Fase complementar, pretendo terminar dia 16 de	-" escritório relativamente pequeno... 3

	Janeiro de 2014, depois só exames" -Motivo: "estágio dá-nos acesso à vida prática que o curso não dá... degrau para tu chegares è vida prática, ao exercício do direito, a única escolha que temos que só depende de nós" -1ª escolha, "meu patrono que ofereceu, porque conhece família à muito tempo" -"Não remunerado, não concordo, esperemos bem que passem a ser com os estágios profissionais, acho que deveríamos ser minimamente remunerados perante o que fazemos, um incentivo para que nos sentíssemos motivados, pelo menos a partir da 2a fase" -"não tenho familiares próximos"	advogados que partilham o espaço que é do meu patrono... os outros pagam renda e dividem as despesas entre os 3, administrativa trabalha para os 3, apesar da estrutura ser do meu patrono, ambiente informal... estrutura e dinâmicas têm-se mantido iguais" -"Não há uma hierarquia, trabalham de forma independente" -"uma administrativa e sou a única estagiária"..." tenho 1 patrono oficial, mas estou mais tempo com outra advogada (costumo dizer que é a patrona não oficial)" -Valores: "Lealdade é muito importante, respeito, profissionalismo, confiança, não tenho dúvidas que princípios éticos e deontológicos são inteiramente cumpridos" -Patrono exerce à cerca de 28 anos, especialidade em direito administrativo, porque já teve um cargo público, muito profissional, leal com os clientes"
E9	-Fase complementar," em 16 de Janeiro de 2014 tenciono colocar-lhe termo" -"motivo prende-se com a necessidade de conclusão deste estágio profissional para o acesso à profissão de advogado, que é a profissão que tenciono abraçar de futuro"; "gosto pela profissão, o sentimento de que é mesmo aquilo que gosto e que quero fazer, o gosto pelas leis... funcionou também um pouco por exclusão de partes, uma vez que nenhuma das outras saídas profissionais inerentes ao curso de Direito me fascinavam tanto como a Advocacia" -1ªescolha, "consegui através de familiares" -"Não é remunerado, mas recebo algumas compensações esporadicamente..." -"não tenho familiares próximos a exercer"	- "advocacia individual... 1advogado (reúne em si todas as funções de direção e organização dos restantes elementos) e uma funcionária administrativa., sou a única estagiária" - "Perante clientes ou terceiros... preocupação de relacionamento e tratamento formais, fora deste ambiente formal, temos um relacionamento e tratamento informais, debatendo ideias e falando até de assuntos pessoais...relações contratuais existentes, apenas existe uma: entre o meu patrono e a funcionária administrativa" -Valores: "serviço orientado para o cliente e global (especializado em todos os ramos do Direito), a ética profissional, a independência, a qualidade, a prontidão e o rigor, o empenho e dedicação incondicionais em todas as causas, o profissionalismo, a excelência e a exigência pessoal de cada um dos elementos". -Mudanças: " antes estava outro advogado, com quem o meu patrono dividia a gestão e o poder de decisão do escritório, mas que se reformou da atividade".
E10	-"2.º Fase, inscrevi-me a primeira vez em 2006, depois suspendi e voltei a reinscrever-me em 2011, pretendo terminar em 2014" -Motivo: "realização profissional, o que influenciou essa escolha: Obtenção da Cédula Profissional" -"Não foi a minha 1ª escolha, consegui através de uma amiga" -"Estágio não remunerado. Não concordo, não se justifica, as despesas inerentes ao bom desenvolvimento do estagio não se coadunam com a	-" Sou o único estagiário num escritório de 4 Advogados... não há pessoal administrativo... relacionamento bastante informal... raramente estão no escritório, embora partilhem clientes, o espaço e as despesas" -Valores: "Sigilo, confiança e solidariedade" - "Meu patrono já foi formador na Ordem dos Advogados é uma pessoa muito profissional"

	ausência de remuneração" -"não tenho familiares a exercer"	
E11	-" Fase complementar, 1º curso de 2011 - Março de 2011; pretendo terminar em Janeiro de 2014" -Motivo:" queria seguir advocacia, quando entrei para direito já foi com o intuito de seguir advocacia... Não tenho ninguém próximo que exerce, mas quando entrei para a universidade não gostava de curso nenhum e o meu pai disse para eu ir para direito e eu fui...estou contente com o curso, mas não estou contente como as coisas estão, acho que nenhum estagiário está porque acho que exigem demais e dificultam-nos muito a vida, é muito tempo" -1ª escolha..."por conhecimento pessoal", "inicialmente quando me inscrevi no estágio foi com outro advogado que estava lá que tinha matrícula há mais tempo porque a advogada com quem ia estagiar ainda não tinha os 5 anos de exercício, mas eu sempres estagiei de fato com ela e então depois, quando ela atingiu o tempo eu transferi-me para ela, mas na prática foi sempre com ela que eu estagiei -"Estágio não remunerado, não concordo" "Não tenho familiares advogados"	- "estagiário sou só eu...dois escritórios de advogados...não é sociedade, cada uma trabalha por si... partilham o espaço e despesas, não há muita formalidade... não há administrativo...não há hierarquias" -Valores:" Respeito pelos outros... tentar fazer o nosso trabalho sem prejudicar os outros, preocupações com ética, em ser leal e cumprir com regras deontológicas" "-estrutura mantém-se igual" -"patrono: licenciado em direito, exerce à cerca 6/7 anos, é generalista"
E12	-" Fase complementar; 1º curso de 2011,pretendo terminar este ano" -Motivo: "dentro do Direito a segurança de poder exercer mais tarde, acabou por ser uma garantia... Sempre quis estudar Direito, depois, dentro das possibilidades que o Direito oferecia era a que se relacionava mais comigo e não me imaginava nem como professora, jurista ou juiz... por exclusão o que se adequava mais a mim" -"1ª escolha...conhecimentos pessoais, antes ainda enviei CVs" -"não remunerado...não concordo porque depois desmotivamos" -"Não tenho familiares a exercer"	-pequeno escritório, 5 advogados (todos podem ser patronos menos um) que no inicio não era sociedade mas nos últimos anos sim, era uma sociedade mais para dividir o espaço e custos, pois cada um deles tinha os seus próprios estagiários e clientes, 4 estagiários, 2 na fase complementar e 2 na fase inicial... 3 administrativos " Valores: "lealdade, respeito, confiança, profissionalismo, é um escritório mais tradicional, a deontologia é levada muito a sério, tanto com os clientes como com os colegas, as pessoas são muito amáveis não há competitividade, há muita interajuda, não há muita formalidade, só na forma de vestir e de trato no sentido do Dr mas o ambiente é muito familiar". -"patrono: especialidade em responsabilidade civil, acidentes de viação principalmente avença com uma seguradora, cerca de 30 anos de exercício"
E13	-"fase complementar do estágio, iniciei em Março de 2011 e termino a fase complementar em Janeiro de 2014" -Motivos: "falta de opções, quando terminei não quis fazer logo o estágio e resolvi ir tentar trabalhar, fiz um estágio profissional – Pepal – e tentei trabalhar em outras coisas, mas se não se estiver a exercer perde-se facilmente conhecimentos... No início não queria ser	-" muito pequenina, o meu patrono, a secretária, já estava lá outro estagiário (na 1ª fase) e depois entrei eu...pequeno escritório de prática individual com duas salas individuais e espaço comum para administrativa... tudo funciona quase como se duma família se tratasse; com o outro estagiário havia algum distanciamento, ele não era muito de informalidade e brincadeiras; o dr.

	advogada, apenas no secundário optei pelo Direito, antes queria ser professora ou cabeleireira, mas depois comecei a achar que podia gostar das profissões jurídica daí o curso e mais tarde o estágio…" -"Mais ou menos... Não enviei CV, foi através de conhecidos, fui a um advogado antes mas não gostei do ambiente" - "não remunerado e não concordo, porque trabalhamos, por isso devíamos ganhar alguma coisa, para termos mais ânimo para trabalhar"; "não tenho familiares a exercer"	mantém uma certa postura de formalidade muito comum ao direito, mas sempre com grande abertura e sem criar qualquer constrangimento; com a funcionária (acompanha o Dr há mais de 20 anos) há uma grande familiaridade e entreajuda, não há muito rigor no vestuário, descontração a esse respeito, embora quando haja alguma diligência seja esperada uma apresentação um pouco mais cuidada" -Valores: "princípios éticos e deontológicos, lealdade, respeito, solidariedade entre colegas e mesmo para com funcionários e magistrados, profissionalismo, muito cuidado com o sigilo profissional, prestar as devidas informações e esclarecimentos aos clientes" -"saída do outro estagiário que terminou estágio" "-Advogado generalista com +/- 35 anos de prática"
E14	-" fase complementar do estágio, iniciei em Março de 2011 e termino esta fase em Janeiro de 2014" -"continuar a formação... gosto pelo Direito e para continuar formação, não tenho ninguém próximo a exercer" - "Não, mudei por várias razões, uma delas foi por ser um estágio não remunerado, também porque gostaria de estar numa organização maior, foi sempre por CV" -estágio remunerado	- "grande sociedade, abarca mais de 200 pessoas, incluindo funcionários e tudo, que tem escritórios em vários pontos do país... Tratamento entre colegas é informal, com algum respeito mas informal, hierarquizado e organizado em departamentos, ou por áreas " -"espaço físico: grande organização, gerida como qualquer outro tipo de sociedade, com gabinetes individuais, salas de reuniões, espaços onde estão administrativos e onde estão estagiários; há 11 sócios, mas a sociedade tem escritórios em outras cidades, consultores, outros advogados, solicitadores, advogados estagiários e pessoal administrativo, há vários departamentos e pessoal (advogados, estagiários e administrativos afetos a diferentes áreas)" -"Ética, solidariedade a nível pro bono, o rigor, o profissionalismo, respeito, entre ajuda" -"Vários patronos e muitos estagiários; meu patrono tem mais de 10 anos de exercício"
E15	-" fase complementar do estágio, iniciei em Março de 2011 e estou a terminar a fase complementar, falta fazer a agregação com tudo, final de 2013" -Motivo:" com a licenciatura não podia fazer a maior parte das coisas que queria e que um advogado faz...Sempre tive gosto, o objetivo sempre foi ir para Direito para seguir magistratura" -"Não, já troquei 2 vezes, motivos: o 1º sítio onde estive não era remunerado, o 2º sítio onde estive era remunerado e eu gostava de trabalhar lá, este é mais remunerado e mais conhecido...sempre por CV" -" não tenho familiares próximos a exercer"	- "grande sociedade, aqui no Porto devem ser umas 50 pessoas... formalidade numa escala de 0 a 10, para aí 7, não é muito formal, entre estagiários não há, há pessoas com um papel de gestão e organização do trabalho...vários sócios...e consultores, outros advogados, solicitadores, advogados estagiários e pessoal administrativo, há vários departamentos e pessoal (advogados, estagiários e administrativos afetos a diferentes áreas) divisão por grupos e departamentos... mesmo que entre um ou outro elemento não vai alterar a dinâmica" -Valores: "trabalho em equipa, respeito, ética, lealdade"

		-" meu patrono não é desta sociedade, é da outra onde eu trabalhava, quando me mudei já faltava pouco para terminar a fase complementar, por isso optaram por não mudar formalmente o patrono, para eu não estar a pagar os €50...Especialidade em Direito Executivo, é professor na Católica, mais de 20 anos de exercício da advocacia"
E16	-" Fase Complementar do Estágio estágio começou em 15 de Março de 2011 e terminará, penso eu, no final do corrente ano civil" - "gosto pela profissão, o desejo pelo exercício prático da advocacia e o facto de, atualmente, a simples licenciatura em Direito de quase nada valer para a procura de uma profissão remunerada" -" Não. Frequentei um outro escritório na fase inicial do estágio...consegui através de uma pessoa amiga" - "O estágio não tem uma remuneração fixa mas em todos os processos nos quais intervenho recebo honorários...Para o trabalho que desempenho no escritório, penso que deveria ter uma remuneração fixa"..."1 primo e a cunhada exercem mas não influenciou a escolha"	-" dois advogados e uma secretária e eu como advogada estagiária... sociedade com um Advogado com cerca de 22 anos de prática e uma Advogada com cerca de 13 anos de prática, a Secretária acompanha o Advogado desde a data em que este começou a advogar...relação muito próxima entre todos os que trabalham nos escritório...criei laços de amizade com a Advogada e a Secretária...prática individual" -Valores: "Empenho, dedicação, zelo e gosto pela profissão" -Patrono "muito ligado à politica e ao desporto, generalista"
E17	-" fase complementar do estágio, iniciei em Março de 2011 e estou a terminar a fase complementar, falta fazer a agregação, com tudo concluído final de 2013" -" Queria fazer o mestrado e o doutoramento, era o meu plano de carreira, mas os meus pais não acharam muita piada a isso, fui fazer o estágio por influência da minha irmã e depois descobri que tinha jeito....O fato da minha irmão ser advogada influenciou de certo modo, nunca quis ser advogado, acabei o curso e disse "eu nunca hei-de ser advogado, jamais", fui para Direito para ser magistrado" -"Foi 1ª escolha, por conhecimentos" -"Não remunerado, não concordo, ou melhor concordo parcialmente, a partir da 1ª fase deveria ser remunerado"	-"sociedade em sentido formal, uns 30 advogados (alguns são sócios) e +/- 10 estagiários (alguns na 1ª fase e outros na fase complementar, embora não estejam todos ao mesmo nível em termos de final de estágio), uns 7 administrativos adstritos a determinados advogados... sectores, divisão, não há muita formalidade...4 sócios, um que se destaca por estar num nível hierarquicamente superior, é o chefe, mas como é uma sociedade muito antiga as coisas já estão estabilizadas e o mecanismo é sempre o mesmo..." -"Valores: respeito, profissionalismo, dedicação, ética (alguma), lealdade (pouca)" "- meu patrono acompanha 2 estagiários...difícil saber os outros pela dimensão"..." mais de 20 anos de exercício, especialidade: Imobiliário e Fiscal"
E18	-" fase complementar do estágio, 2º Curso de 2011, pretendo terminar em 16 de Janeiro de 2014" - "passo a seguir, para quem se candidata a Direito era o passo normal... ideia inicial era a magistratura, mas quando acabei o curso havia uma idade limite para a candidatura ao CEJ, tinha de fazer alguma coisa entretanto" - "Sim, 1ª escolha, por CV" -"Não remunerado, não concordo, pelo menos a partir da fase complementar" -"Tenho uma prima, não influenciou a escolha"	-" sociedade formalizada, acho que 30 advogados e 11 estagiários, não 10, porque saiu uma (alguns na 1ª fase e outros na fase complementar, embora não estejam todos ao mesmo nível), acho que 7 administrativos... sectores, subdivisões, hierarquias... não há muita formalidade, entre estagiários é completamente informal...vários sócios, embora haja um que é claramente o chefe, depois há os outros sócios e advogados em diferentes áreas...não há muitas mudanças, entram uns e saem outros mas a estrutura mantém-se"

		-Valores: "respeito, profissionalismo, dedicação, ética, lealdade, entre estagiários existe bastante" -"patronos acho que são 6, o meu tem 2 estagiários...+ de 30 anos de advocacia, especialista em Direito do Trabalho"
E19	-" fase complementar do estágio, 1º Curso de 2011, pretendo terminar em 16 de Janeiro de 2014" -" mais valia curricular...vim fazer o estágio por influência e insistência da minha mãe" -"Não foi 1ª escolha e consegui através de uma amiga" -" Não é remunerado, nem recebo qualquer tipo de compensação financeira. Não concordo" -" não tenho familiares próximos a exercer"	- "escritório com uma advogada, secretária e uma estagiária- Escritório Individual... Informalidade no relacionamento e tratamento" - Valores: " Respeito, confiança e ética" -"Estrutura mantém-se...1 patrono e uma estagiária (eu)... Patrono tem Doutoramento e 20 anos de experiência forense"
E20	-" Fase complementar; comecei em Dezembro de 2008; espero acabar em breve (falta fazer oral)" -" Essencial para obtenção de conhecimentos práticos, e é obrigatório para exercício da profissão...gosto pelo Direito" -"foi 1ª escolha, estou a estagiar com o meu marido e sogro, não influenciaram a minha escolha"	-"3 Advogados, 2 advogadas-estagiárias, uma em cada fase...não é exigido tratamento formal...2 funcionárias...estrutura não sofreu alterações" -Valores: " Respeito, colaboração, entreajuda" -Os 3 podem ser patronos, mas só 1 tem estagiários... advogado com mais de 30 anos de exercício"

	Tarefas (IV)	**Horário e condições de trabalho (V)**
E1	- "Faço o que me pedem…observação, estudo, faço peças, acompanho bastante os colegas a locais e ao tribunal, vou consultar processos ao tribunal, vou as finanças, à conservatória" - "Inicialmente era individual, mas desde que a outra estagiária está cá temos vindo a fazer em coletivo" -"Bastante, é essencial...o contacto que temos com colegas, com os clientes, juízes, oficiais de justiça, a linguagem, a dinâmica que o próprio processo tem, mesmo aqui no escritório, para quem não teve experiência é muito importante…tudo isto vai-nos preparar para o futuro, para aplicarmos mais tarde...assisto a consultas se o cliente não se importar… deixa mais à vontade para no futuro ser capaz de fazer bem".	-"Não tenho um horário instituído, cada um fica, depende do trabalho que tem…administrativa tem um horário instituído…trabalho talvez cerca de 30h / 35h semanais, só dias úteis" -"Acho que existe bastante pontualidade e assiduidade, mais para advogados e administrativa (quando chego já cá estão e quando saio ainda ficam), para os estagiários é um bocado mais flexível a pontualidade, se houver alguma diligência marcada chegamos a horas, eu pelo menos tento chegar sempre a horas" -"As faltas têm que ser avisadas…férias em Julho e Agosto, depende dos Drs" -"Partilho com a Drª O e às vezes com a outra estagiária…espaço amplo".
E2	-"Frequentava, quando estava presente, as reuniões que eles tinham com os clientes, preparava algumas peças processuais, cheguei a estar presente em audiências de julgamento, mas nunca intervim…o que ia aparecendo… não era nada predeterminado" -"Individualmente, com o apoio do meu pai, quando entraram os outros 2 de vez em quando tirávamos	-"Não tinha horário rígido, cerca de 35/ 40h/semanais… tinha a facilidade de não ir para ficar a estudar, ou ir a cursos… Só dias úteis" -"Nos dias em que eu ia convinha que chegasse a horas, depois a coisa era um bocadinho fluída na hora de saída, era aquela coisa entrar a horas

	dúvidas" -"Para o exercício da advocacia sim, eram coisas que eu teria de fazer enquanto advogada… o relacionamento com os clientes teve relevância, o ouvir as pessoas, o saber como estar"	sim, mas sair a horas não era tanto a questão, portanto enquanto houvesse trabalho fazia-se" -"Férias quando o meu pai fizesse férias eu também o fazia, e se precisasse de 1 ou 2 dias também os tinha, era uma coisa muito descontraída, não havia uma estrutura muito rígida em nenhuns desses aspetos" -"Tinha uma pequena salinha, depois dividida com os outros estagiários"
E3	-"Tudo o que o patrono faz, estou ali a acompanhar tudo…faço as peças processuais, requerimentos, cartas, emails, faço tudo (trabalho administrativo e trabalho jurídico), acompanho diligências, consultas, cobranças de dívidas, penhoras" -"O que aparece, não está nada estipulado… Algumas individualmente, outras em conjunto" -"É importante, até pela experiência profissional, acho que tudo o que faço é importante, do mais simples ao mais complexo acho que é tudo importante para a advocacia, acho que é preciso saber de tudo… coisas que não fazíamos ideia, eu ali aprendo de tudo"	-"Não… como me sinto muito responsável, tento estar lá por volta das 9h/9h30 e depois saio por volta das 6h30/7h não é um horário rígido, porque depende do que há para fazer, se houver alguma coisa urgente que não pode ficar para o dia seguinte fico até mais tarde, mas tento cumprir mais ou menos 1 horário; cerca de 40h/semana, não fim-de-semana não, se bem que já uma vez o acompanhei num sábado" -"Desde que avise não há problema nenhum… Férias só tiro quando ele tira, tento sempre fazer o mesmo horário" -"Partilho espaço com patrono (ele tem a secretária dele, eu estou na mesa de reuniões) "
E4	-"No escritório faço pouco, porque vou poucas vezes, mas já acompanhei diligências e processos. Nos "meus processos" faço tudo, desde o trabalho administrativo ao de direito, peças processuais, vou a organismos, consulto processos, faço diligências dentro da minha competência… Individualmente" -"Muito diferente do anterior trabalho que tinha, apesar de ser na mesma área, aprende-se muito, consigo perceber erros que eram cometidos antes, porque agora tenho a visão do outro lado"	-"Não tenho horário rígido de todo; faço o meu próprio horário e só trabalho em dias úteis, muitas vezes ao fim de semana aproveito para estudar, para fazes pesquisas na internet...Se vou ao escritório é para cumprir horário e ser pontual, porque lá existe um horário rígido até mesmo para os outros estagiários, tenho a noção que eles trabalham muitas horas por semana…férias eu é que decido." -"Normalmente em casa, às vezes no escritório"
E5	-"peças processuais, visitas ao tribunal, a instituições, muito trabalho administrativo, desde encadernar, fotocópias...assistir a consultas com clientes, acompanho o patrono a todas as diligências" -" o que vai aparecendo, tipo desde catalogar coisas, a fazer os arquivos, a guardar, a entregar as peças, a fotocopiar, fazer os duplicados, algumas vejo que é preciso fazer, outras sabe-se... Individualmente, às vezes é coordenado em grupo" -"Muito...as tarefas administrativas ajudam muito, e principalmente nas diligências, no tribunal, nos acórdãos... e aprendo, de assistir vejo o que é preciso fazer"	-Assiduidade e pontualidade " isso não há, cada um faz o horário que quer... nas últimas semanas entro das 10h quase até à meia noite, todos os dias, horas? 14 vezes 5... e também já vim ao domingo...férias temos que coordenar com os colegas para evitar não haver ninguém no escritório, mas nada formal relativamente às ausências" -"Partilho o espaço com os outros estagiários ou, às vezes, com o patrono, que tem um sala individual"
E6	-"Elaborar peças, consultas, acompanhar diligências, trabalho administrativo não tenho...o que vai aparecendo" -"Algumas faço em grupo, com os meus colegas,	-"Não tenho horário rígido de todo; talvez se for 2 ou 3 vezes por semana ao escritório, +/- 20H...só dias úteis" -"Para o pessoal administrativo existe

	outras faço sozinha" -"Tarefas muito importantes para a aquisição de conhecimentos práticos"	pontualidade e assiduidade, para estagiários e patronos não, acho também que cada patrono tem uma exigência diferente, por exemplo o meu patrono, normalmente os seus estagiários vão sempre da parte da tarde... dou uma justificação caso ache que me vou ausentar... não tenho impedimentos de nada" -"Cada advogado tem seu escritório, estagiários ou estão com patrono ou na sala de reuniões"
E7	-"Sítio pequeno, sem pessoal administrativo então os estagiários fazem tudo, desde as peças processuais até à limpeza, mas eu ignoro, consultas dependia, mas ia a diligências... comecei a esquivar-me muito cedo, a partir do momento em que não me pagavam e não me sentia gratificada... a única coisa que mantive foi o trabalho de ajudá-lo no Conselho" -"Quando a minha colega estava lá fazíamos juntas...trabalho para o Conselho fazia sozinha" -"Acho que tudo é importante, conhecimento não ocupa lugar, nem que seja *a contrario* aprendes e é uma maneira tão válida como qualquer outra de aprenderes".	-" Não tenho horário rígido de todo, nem nesta profissão faz sentido, não sei, em média talvez +/- 25h semanais, não é só dias úteis e essa é uma das razões pelas quais eu acho que não devemos ter horário... levava os processos para casa e aí trabalhava em qualquer dia da semana, até à hora a que tiver que ser... Mesmo assiduidade e pontualidade não imposta formalmente cumpria e era quase como se nunca desse o suficiente...férias, noto certa animosidade...pelo fato de nos dar estágio temos que dar tudo... é uma profissão liberal, não faz sentido o horário, mas noto que existe um certo ressentimento porque supostamente nós temos que estar sempre lá" -"Sala de reuniões é partilhada pelos estagiários".
E8	-"Só trabalho de direito, assisto a consultas, vou a diligências, faço peças, requerimentos... não tenho tarefas concretas, é o que vai aparecendo...realizadas individualmente, depois são vistas e corrigidas " -"As tarefas são importantes, mas o problema é as pessoas acharem que nós não temos capacidades e não nos darem trabalho por acharem que nós não vamos ser capazes...acho que temos que ser agradecidos por nos darem estágio, mas as obrigações não podem ser esquecidas, mas serve para formar opinião, porque isso é importante".	-"Trabalho em média das 10h às 19h (só dias úteis)... Ninguém me paga, primeiro estão as minhas coisas, e eu não sou funcionária deles" -"tento cumprir e estar, tudo o que me é pedido tenho feito sempre, independentemente de não estar sempre..." ..."desde que comunique as ausências ou férias tranquilo" -" Sala de reuniões é minha"
E9	-"Interposição e acompanhamento de processos em tribunal, acompanhamento de processos de registos e notariado e algumas tarefas administrativas (atendimento telefónico, receção e atendimento de clientes, elaboração de comunicações escritas e via fax, organização de arquivos, entre outras), nomeadamente em caso de ausências, faltas ou férias da funcionária administrativa... faço o que é necessário naquele momento e consoante o trabalho que aparece ou que está a decorrer... Individualmente " -"Desempenho as funções que irei ter que desemprenhar futuramente no âmbito desta profissão...as tarefas que realizo são bastante importantes para adquirir conhecimentos práticos e sedimentar conhecimentos teóricos"	-"Não tenho qualquer obrigatoriedade de horário, mas tento sempre cumprir uma carga horária semanal de 40h...não existem regras de assiduidade e pontualidade" -"Ausências, seja por consultas médicas, férias ou até para tratar de assuntos pessoais, tento sempre avisar com antecedência, para que possamos garantir que um dos elementos mantém o escritório aberto aos clientes..." -"Espaço individual nas instalações do meu patrono"

E10	-"Estudo de processos, realização de petições iniciais e audiência de partes em processos de direito do trabalho...Não existem tarefas estipuladas" -"Individualmente por falta de tempo para acompanhamento por parte do patrono" -"Estágio serve somente para tirar dúvidas utilizando para tal a experiência profissional do patrono, nada mais que isso, em muito escritórios serve como mão-de-obra barata havendo ou não lotação de processos"	-"Isenção de horário, não existem regras de pontualidade e assiduidade ou férias e faltas" -"Tarefas desempenho ou no escritório ou em casa, no escritório partilho espaço com outros colegas residentes"
E11	-"O que vai aparecendo, o que é preciso, faço algumas peças e depois ela vai por trás e tenta ver se está bem e corrige o que não está, vou assistir a julgamentos, assisto a consultas, faço cartas, vou aos correios, essas coisas de secretária, vou a finanças, conservatória. Tenho acesso a tudo, posso mexer em tudo, assisto a tudo, mesmo às consultas, mesmo nas minutas que ela tem no computador deixa-me " -" É importante, ela corrige-me, mesmo ao nível da linguagem, vou aprendendo coisas para depois poder fazer sozinha"	-"Não tenho um horário muito rígido, não tenho que estar lá mesmo à horinha, mas tenho mais ou menos um horário, costumo entrar por volta das 10h da manhã, depois vou almoçar das 12h30 até as 14h e depois saio por voltas das 18h30/19h, mas quando temos julgamentos mais cedo ou assim eu também vou mais cedo ou assim... Cerca de 40h/semana; só durante a semana... quando tenho mesmo que sair, falo com ela e explico-lhe a situação e ela não põe problemas; é como se uma verdadeira relação de trabalho se trate " -"Férias eu vou tirar quando ela tirar" -"Estou a partilhar espaço com patrona"
E12	-"Peças processuais, desde as petições iniciais até aos recursos, o patrono distribui entre os estagiários as ações do apoio judiciário que lhe calham e ai o estagiário trata de tudo, desde a primeira reunião com o cliente, que é acompanhada pelo patrono, depois fazemos as peças processuais e julgamento, ir às diligencias, assistir a consultas...tarefas ligadas às oficiosas que são minhas e o que vai aparecendo...individualmente" -"tudo que faço e as tarefas que me foram atribuídas sem dúvida que são importantes, porque aprendo muito com ele, e me deu muita autonomia na parte de estar com os clientes e de ir para tribunal ou assistir com ele".	-"Não há um horário imposto, mas indiretamente eu sei que ele queria que estivesse o dia todo... só dias úteis...não há exigência nenhuma de assiduidade e pontualidade, só algum paternalismo" -"Férias: quando o escritório está fechado... e depois se preciso de estudar ou ir algum lado aviso e não vou" -"Sala dos estagiários, espaço partilhado"
E13	-" Requerimentos, peças, consulta de processos no tribunal, idas à CM para consultar processos, apresentar reclamações; deslocações à conservatória. Se o Dr. me dá alguma oficiosa sou eu quem trato de tudo, embora nas consultas não esteja só eu e o cliente, o Dr. também está presente, assisto a consultas do Dr, vou a diligências com ele, a visitas a locais para observarmos alguma coisa…o que aparece, nos processos que tomo conta tenho que fazer tudo, ter atenção aos prazos e a tudo o que é necessário fazer; é tudo estipulado pelo Dr" -"Individualmente, mesmo quando o meu colega estava ele não facilitava e não trabalhávamos em conjunto" -"Para o exercício da advocacia tem sido extremamente útil, a maioria das coisas nem sabia fazer."	-" Mais ou menos o horário da funcionária, das 9h às 12h30 e das 14h às 18h30. Só dias úteis." -"O Dr. sempre disse para ir ao escritório quando pudesse, sem ter necessidade de justificar qualquer atraso, embora ressalvando que o assistir a diligências e a determinados atos é importante, mesmo quando dá algum trabalho diz sempre para fazer quando puder, não estipula prazo" -"férias são quando o Dr. tira, embora possa tirar uns dias noutras alturas, há flexibilidade e abertura para isso, mas no fundo tudo funciona como se estivesse em qualquer outro tipo de trabalho" -"Pequena sala, inicialmente partilhada com o

		outro estagiário quando ele saiu ficou só para mim, ou às vezes estou com o Dr."
E14	-"Trabalho na área de contencioso e dentro dessa área faço um pouco de tudo o que é necessário, faço peças, requerimentos, assistir a diligências no tribunal quando tenho tempo, porque não são os estagiários que fazem os julgamentos... trabalho é distribuído todos os dias pela coordenadora dos estagiários" -"Individualmente, mas sempre com apoio da equipa" -"Para o exercício da advocacia tem sido muito útil e muito importante"	-" horário de referência (das 9h às 19h), mas se tiver de ficar até mais tarde fico, não é obrigatório, cabe a cada um gerir o seu tempo, aos fim de semana normalmente não trabalho, posso levar alguma coisa para casa... existem regras de assiduidade e em termos de pontualidade" -"Férias tentamos coordenar-nos, para a equipa não ficar desfalcada" -"Trabalho em *open space* com os outros estagiários"
E15	-"Processo executivo, peças, requerimentos, tudo, acompanhamos o processo do início ao fim... pegamos em todos os processos, as tarefas são-nos atribuídas diariamente e tu vais fazendo, à medida que terminas pegas noutro...coordenadora é quem faz distribuição" -"Individualmente e tiramos dúvidas em grupo" -"Contribui sim, para já quando te atribuem uma tarefa tens que ter a responsabilidade de a fazer, de pensares sozinha e assim adquires maturidade no trabalho, é muito importante para o futuro"	-" flexível, mas cumpro um horário: das 9h Às 19h, só dias úteis... ... existem regras de assiduidade e de pontualidade e cumpro" -"Férias, como um trabalhador normal, coordenamos entre as equipas e temos direito a +/- 22 dias" -"Espaço partilhado com os estagiários, porque é em *open space*"
E16	-"Atendimento de clientes, elaboração de peças processuais e contratos, participação em diligências processuais…não estão estipuladas, é o que aparece" -"Individualmente sempre com supervisão quer do Patrono, quer da Advogada do Escritório" -"As tarefas que desempenho no estágio são muito importantes porque dizem respeito à atividade quotidiana da vida de um advogado o que me permite analisar e aprender aquilo que um dia mais tarde virei a desempenhar caso continue a exercer a profissão. O contacto com os clientes é muito importante porque me permite aprender a interagir com os mesmos e compreender a relação com eles, com o maior profissionalismo e dedicação possível, o facto de participar em diligências processuais permite-me também conhecer o funcionamento dos Tribunais e as pessoas que lá trabalham"	- "Vou ao escritório diariamente desde as 9h00 até às 18h00. Saio do escritório a essa hora porque trabalho noutra atividade ao final da tarde a partir das 18h30 até às 22h00" - "Para mim, em especial, não existem normas rígidas de assiduidade e pontualidade mas, uma vez que me é atribuído trabalho, o qual eu tenho que realizar, faz com que tenha que cumprir um horário de maneira a que consiga cumprir o que delegam em mim." -"O escritório não encerra em férias judiciais, há sempre alguém que vem ao escritório nesses períodos e fazem-se pontes quando os feriados assim o permitem, quanto às ausências, desde que comunicadas, também não há problema". -" Gabinete equipado, espaço individual"
E17	-"Peças, requerimentos, diligências orais… tudo o que está prescrito no Regulamento Nacional de Estágio… as tarefas que cada um dos advogados me vai estipulando…e tenho tarefas concretas (as avenças), já há alguns serviços que me são incumbidos" -"Individualmente, com coordenação de uma estrutura de 2/3 pessoas" -"Essenciais para aprendermos sobre tudo, a postura, o tratamento e comportamento a adotar, tudo… eu descobri que até tenho jeito para isto"	-"Das 10h às 20h, não há um horário imposto, mas cumprimos um horário, dias úteis e não úteis, mas estes não no escritório" -"Sim, existem regras sobre pontualidade e assiduidade, que convém cumprir" -"Desde que avise não há problema, quer para as férias, quer se precisar de faltar" -Tenho um espaço próprio, uma sala individual"
E18	-"Fazemos um bocadinho de tudo, desde telefonemas a contactos com os clientes, peças, requerimentos, somos	-" Não há um horário rígido, mas cumprimos, até pelo sentido de profissionalismo…

	instigados a assistir a julgamentos, diligências, por nossa iniciativa às vezes… é o que vão distribuindo ou pedindo para fazer, embora tenha já uma coisa ou outra que me está adstrita" -"Individualmente, mas sempre com o apoio dos estagiários e dos coordenadores" -"Sem dúvida muito importante pela vertente prática que nos dá"	essencialmente dias úteis, mas também não úteis" -"Sim, existem regras claras sobre pontualidade e assiduidade, que implicitamente esperam que sejam cumpridas " -"Podemos tirar férias sem problema, desde que avisemos, quanta a faltas é igual, temos que avisar" -Sala de estagiários, partilhada com colegas"
E19	-"Requerimentos, peças, diligências, consultas…não estão estipuladas" -"Realizadas em grupo" -"Adquirir as competências que o curso não me permitiu e também, e acima de tudo, o contacto com o exercício da advocacia, nomeadamente as relações com os outros colegas, o contacto com as peças processuais e mais importante o contacto com os tribunais.	-"Não tenho um horário rígido, depende do trabalho a realizar, das diligências. Normalmente vou todos os dias ao escritório das 14h às 18h…só dias úteis" -"Normas acerca de assiduidade e pontualidade não existem" -"Desde que haja comunicação, não há problema, quer quanto a faltas, quer a férias" -"Gabinete, partilhado com a patrona"
E20	-"Não estão estipuladas...tarefas normais, peças, requerimentos, consultas, diligências... Começo por realizar as tarefas individualmente mas são sempre terminadas em conjunto (partilha de informação, opiniões, discussão sobre o assunto)" -"essenciais para aquisição de conhecimentos práticos, nomeadamente a forma de articular; o enquadramento jurídico das questões, tendo em atenção que nem sempre temos a mesma opinião, mas em direito é assim mesmo"	-" Tenho um horário flexível; em média 6 a 7 horas diárias; de Segunda a Sexta feira...não existem regras quanto a assiduidade e pontualidade" -"Dada a relação familiar tenho facilidade com faltas e ausências, férias são quando o meu marido tira" -"Partilho o gabinete com o meu marido"

	Relação profissional (VI)	**Direito e Obrigações (VII)**
E1	-" Muito satisfeito, também se deve a ser já uma relação de anos, já conheço o patrono há muito…boas condições, inclusivamente têm-nos melhorado as condições de trabalho, patrono deixa-nos completamente à vontade em utilizar qualquer utensílio aqui do escritório, temos acesso a tudo, códigos, processos para estudar, exemplos de peças, logo à partida fui colocado mesmo à vontade, com acesso total; acompanho o patrono quase todos os dias… as agendas estão em cima da secretária, temos iniciativa e autorização para a consultar " -"Opiniões e ideias são bem recebidas…Temos à vontade para isso… Por vezes fazem uma espécie de exercício para que tentemos chegar à solução…feedback positivo e negativo, corrigem-nos" -"Sim, acho que sim, não conheço bem o Regulamento…penso que tenho cumprido -"Trabalho mais com a Drª O, é ela quem me atribui	-"Tenho autonomia…a execução das coisas fica ao meu critério" -" Obrigações: profissionalismo, tentar ao máximo fazer as coisas com respeito, tentar fazer as tarefas no momento que me pedem" -"Não sei se é bem um direito… se tivermos alguma dúvida esclarecer-nos, tentarmos acompanhar e preparar o melhor que as pessoas consigam" -"Reconhecimento por um muito bem, isto está bem feito, obrigada, darem mais trabalho…por todos no escritório." -"Ainda não tive despesas dessas"

	tarefas, mas vou diligências com os 2 e às vezes são eles que nos chamam"	
E2	-"Nível intermédio entre o muito e o razoavelmente satisfeito, tinha a facilidade de ele ser meu pai e tinha a dificuldade de ele ser meu pai, portanto às vezes era difícil ser levada a sério… Variedade de tarefas e funções, autonomia…fazia as coisas por mim...podia consultar tudo e perguntar… sim acompanhava diariamente, também tinha total liberdade e tinha interesse e gostava de estar, até para ver o que é que ele fazia, para ver o que é que eu teria de fazer" -"Críticas e opiniões eram bem recebidas mas acho que havia sempre aquela questão de eu ser a filha dele e portanto a palavra final era sempre dele…É muito bom, vocês são mais novos e trazem conhecimentos novos...Sim, ele dava-me sempre feedback, às vezes era 1 feedback algo parcial porque eu era filha dele, acho que sempre feedback positivo…mas sempre senti ali um aspeto pessoal à mistura" -"Sim, tinha que ser eu a dizer-lhe o que é que ele tinha que fazer mas sim cumpria todos os deveres do RNE" -"Acho que sim… gostou do meu trabalho, a dificuldade dele foi não ter feito a agregação" -"Só trabalhava com o meu pai /patrono"	-Obrigações: "Assiduidade e pontualidade, dedicação ao que estava a fazer, enquanto estava lá não estava a pensar nem a fazer outras coisas (tinha liberdade, se tivesse outras coisas para fazer não ia, mas estando lá era dedicação a 100%), profissionalismo, humildade, estávamos ali para cumprir um papel, para ajudar o máximo possível, mas sempre sem sobranceria, ser bastante crítico e cuidadoso na forma como transmitíamos a informação às pessoas, humanidade, ouvir as pessoas, não as julgar, postura sempre séria." Direitos: "colocar as minhas questões, tinha o direito de aprender ao meu ritmo, espaço e tempo para perceber calmamente as coisas e perguntar nem que fosse 15 vezes se fosse o caso e não estivesse a perceber, controlo do meu tempo, e que não é comum" -"Sentia, acho que o feedback era muito importante, tentava autonomizar-me muito e eu sentia que isso era reconhecimento do meu trabalho, era confiança. -"Despesas eram assumidas como do escritório"
E3	-"Bastante satisfeita, entendemo-nos muito bem, conseguimos complementar as tarefas, claro que por vezes se trabalhasse sozinha fizesse as coisas de outra forma, como estou ali com ele tenho que me adaptar à forma como ele faz, mas sempre em conjunto, corre tudo bem, participo nas decisões mas claro que a palavra final é dele, agora ele pode é ter em conta alguma coisa que eu diga... Tenho oportunidade de expressar-me embora às vezes acho que podia haver mais abertura...acompanhamento diário das duas partes...é ele quem atribui tarefas." -"Recebo sempre feedback sem dúvida, se for uma coisa mal feita sou logo chamada à atenção, é automático, em termos de positivo também, às vezes ele diz "muito bem, estava atenta", mas acho que às vezes não é reconhecido na totalidade, embora expressar-me eu expresso" -"Sim tem cumprido, no estágio e comigo" -"Ele acha que eu já devia ter um raciocínio mais rápido... mas ele também vê que sou uma pessoa cumpridora, responsável"	-"Tenho autonomia nas tarefas" -Obrigações: "cumprir um horário, ser responsável por prazos, advertir o meu patrono de alguma coisa que ele não esteja a ver, chamar atenção de alguma coisa que ele se esqueça, estar atenta a tudo o que no dia-a-dia se faz,...porque o meu patrono preocupa-se muito em formatar o meu raciocínio jurídico, a forma como eu penso, até o colocar-me questões para me obrigar a pensar, de forma a que eu pense rapidamente" -"direitos? acho que quando dou o meu contributo devo sempre receber um feedback seja ele positivo ou negativo, o reconhecimento pelo nosso trabalho, valorizar um bocadinho mais" -"paga as despesas com serviço"
E4	-"em satisfeito nem insatisfeito... Como estou poucas vezes acho que não há uma relação muito próxima, mas no escritório há boas condições de aprendizagem e se estivesse mais tempo lá com certeza que teria tarefas e autonomia na realização das mesmas,	-"Autonomia nas funções, porque tenho clientes e processos meus" -"Obrigações: assiduidade e pontualidade, o estar no escritório e acompanhar mais" -"Direitos: vencimento, pelo menos para os

	porque é o que acontece com os outros estagiários." -"Não há acompanhamento diário, gostava que ele me desse mais coisas...comecei a ir menos...mas talvez culpa seja 1 pouco minha" -"Sim podemos acompanhá-lo diariamente, quando estou no escritório estou e vou mais com a sobrinha do Dr, também advogada" -"Acho que ideias são bem recebidas, mas não tenho expressado muitas, como estou pouco, praticamente não recebo feedback... quando existe é dos colegas" -"Sim, se lá estivesse ele cumpria rigorosamente, eu? Mais ou menos, acho que por aparecer pouco não cumpro integralmente".	estagiários que se dedicam a isto a tempo inteiro... fazer das pessoas escravos não; se pedirem algo têm que dar tempo para nos prepararmos" -"Esforço: por vezes basta um obrigado ou fizeste isto muito bem" -"Sim sou compensado"
E5	-"Muito satisfeito. Participo bastante na tomada de decisão, tenho uma relação extremamente próxima, quase familiar diria, com o patrono e muitas vezes faço quase a peça inteira e ele só corrige o pedido; permite aprender coisas novas e ir desenvolvendo as minhas capacidades e competências; de aprendizagem tenho bastantes condições, até tenho algum privilégio de ser próximo e de acompanhar em muitas coisas (diariamente), a nível de espaço acho que é péssimo, a organização é nula" -" total abertura para criticar ou opinar, não só pelo patrono mas também pelos colegas, às vezes até perguntam e tiram dúvidas, trocamos ideias...feedback positivo com frequência" -"Em termos de fornecer condições de aprendizagem é bom, confesso que é bastante bom, acho que exige demasiado, como é muito próxima a relação às vezes exige demasiadas horas, atenção, sem retornar... Acho que sim, bastante"	-"Sim é o patrono, e é ele quem atribui tarefas, às vezes até sou eu que digo que algo está para fazer" -"Sim, com autonomia" -"Obrigações: estar em cima das coisas, tentar cumprir horários, responsabilidade" -"Deveres: ser respeitado como estagiário, ser ajudado, bem recebido" -"Sei que é reconhecido, embora o reconhecimento seja feito no ainda contar mais com a pessoa, já que ela mostrou provas de responsabilidade e de fazer as coisas, um sinal de confiança, obrigado." -"Deslocações vou no carro do patrono, a nível de alimentação, sempre que venho é ele que convida e paga as despesas"
E6	-"Razoavelmente satisfeita, patrono tem o jeito dele muito introvertido, mas basta tocar-lhe à porta que ele está sempre disponível, mas não é aquele tipo de pessoa anda sempre atrás, ele gosta muito de ter o espaço dele, tenho alguma autonomia, tenho boas condições de aprendizagem, de espaço e físicas" -"Vou ter com ele se precisar de algo ou se ele quiser alguma coisa, ele não é cola, tem o canto dele...posso acompanhar diariamente" -" Sim (também pelos colegas e trocamos ideias às vezes)...feedback, com alguma frequência, seja positivo ou negativo, até porque eu acho que são importantes os dois " -"Cumpre, mas fica 1 bocadinho aquém...eu acho que sim"	-"Estou mais com os outros estagiários, mas é o patrono que me atribui as tarefas" -"Obrigações: estar atenta se algum processo não entra, alguma atualização, eu normalmente faço um *check up* diário, não vou todas as tardes, mas vou quando posso e tento estipular 1 horário, porque foi tudo acordado e estipulado com o patrono" -"Direitos: ser respeitada, não ser tratada como lixo... ser ajudados, porque é a nossa base, bem recebidos, acolhidos" -"Do patrono acho que pelo menos há um agradecimento sincero" -"Não tenho tido despesas dessas"
E7	-" Nem satisfeito nem insatisfeito, a relação com o patrono acho que é muito melhor a nível pessoal, do que a nível profissional, ele dá-nos muita liberdade e oscila muito entre o responsabilizar-te e ler as coisas na diagonal, condições de aprendizagem, sim quanto	-"Vou fazendo o que aparece, ele continua a ser meu patrono, por enquanto, mas trabalho sozinha...agora quem me acompanha mais é o meu marido" -"Sim, tenho autonomia porque faço apenas

	mais não seja a contrario tu aprendes, não tinha sossego, não tinha paz...em termos de local de estágio não tem as mínimas condições físicas" -"Sim, porque tem necessidade de controlar, de ter gente à volta dele...está lá tudo, posso mexer efetivamente em tudo, acesso, genericamente sim, mas de fato há reuniões com clientes a que não assistimos" -"Já o ouvi dizer bem de mim aos colegas estagiários, não é que ele não mo diga mas são coisas muito inconsistentes...críticas, aceitar as críticas, aprendi que com o tipo de personalidade eu não vou contrariar... feedback, tentei uma vez e recebi críticas que não se aplicavam...depois desisti de tentar" -"Na minha opinião não, porque quando aceitas o tirocínio de alguém tens que ter a preocupação 1º de que a pessoa se sinta bem, de que perceba, que seja respeitado, não esteja sempre em stress por causa das intervenções que é o que acontece aqui...não acho que haja a mínima consciência do que é que um tirocínio implica...sei que não tenho cumprir expectativas, mas também não estou muito preocupada com isso"	trabalhos a título individual" -"Obrigações: Horário faz-me uma confusão...estamos perante uma profissão liberal, responsabilidade, gestão do tempo e dos processos" -"Direito a sermos tratados com dignidade e respeito, porque efetivamente estás também a contribuir para o trabalho, porque à medida que te vais autonomizando, a formação tem sempre vantagem, se dás formação a alguém vais permitir que essa pessoa se vá tornando mais autónoma, se a respeitares ao ponto de ela querer ficar pode ser que até fiques com ela no escritório, portanto isto não é uma relação só unilateral" -"Não se coloca a questão, nunca fiz dessas despesas".
E8	-"Nem satisfeita nem insatisfeita… tenho muito mais autonomia em relação à minha patrona não oficial do que em relação ao meu patrono… acho que ele não acha que eu sou tão capaz como eu sou, talvez por me conhecer a nível pessoal…ela dá-me mais responsabilidade, criámos uma empatia diferente…divido-me um bocado pelos 2, mas tenho muito mais acesso, acompanho e conheço muito mais os processos da Drª C do que do meu patrono" Com a OA estou muito insatisfeita... -"Posso opinar e tenho a vontade para criticar, mas o meu patrono é sempre do contra e a ideia dele tem que prevalecer…feedback, sim, isso dá, tanto positivo como negativo" -"Nem sempre, eu acho que os advogados aceitam os estagiários, porque aceitam e porque basicamente estão a fazer um favor… eu acho que sim, que tenho cumprido"	-"Estou mais com a outra advogada do escritório, as tarefas são estipuladas pelos dois" -"Sim, tenho autonomia, até porque tenho processos que são só meus" -"Obrigação de ir ao escritório, de fazer o que nos é pedido, desde que não peçam coisas que não sejam próprias do advogado" -"Direito de ser ensinados, até porque temos acesso a outras coisas que nem lhes passam pela cabeça" -Esforço reconhecido:" um muito bem, isto está bem feito, obrigada, darem mais trabalho" -"Até agora só tive uma diligência em que tive que me deslocar e não fui compensada e achei que foi errado"
E9	-"Muito satisfeita; a relação com o patrono é bastante agradável, porque é baseada na confiança e no profissionalismo. O meu patrono dá-me bastante autonomia na execução das várias tarefas que me atribui. É bastante crítico em relação aos trabalhos que realizo, tendo sempre o cuidado de me alertar para os erros, quando eles ocorrem, mas também de me congratular (feedback), quando o trabalho está bem executado. Procura sempre atribuir-me tarefas de diferentes áreas, para que possa desenvolver competências e conhecimentos em variados assuntos.	-"Pessoa com estou mais em contato é meu patrono e é ele que me atribui as tarefas e atividades…realizo o meu trabalho com independência e posso sempre recorrer ao meu patrono por qualquer dúvida" -"Discutimos frequentemente ideias (podem até não estar certas) e opiniões acerca de determinadas causas e sinto que a minha opinião é sempre levada em conta" -"Deveres elencados no RNE (pe, respeito e lealdade, colaboração, sigilo profissional,

	Quando surgem dúvidas, tenta sempre explicar-mas, muitas vezes fomentando a "auto-procura" de soluções. Disponibiliza-me todo o material de escritório que eu necessitar para o desempenho das atividades, designadamente a fotocopiadora, a impressora, o fax, o telefone" -"Sim, cumpre, porque permite-me o acesso ao seu escritório e à utilização deste, permite sempre que eu o acompanhe em diligências judiciais, permite-me ter acesso a peças forenses da sua autoria e assistir a conferências e consultas com clientes, consente sempre a aposição da minha assinatura, em todos os trabalhos por mim realizados…Julgo que sim, pelo feedback que tenho recebido do mesmo, consegui conquistar uma grande confiança nas minhas competências pessoais e profissionais, prova disso é o acesso que me foi dado a contas de escritório e a passwords pessoais"	realizar com zelo as tarefas, assistir a diligências)cumpro-os diária e escrupulosamente …os direitos dos advogados estagiários vão de encontro aos deveres dos patronos, também elencados no RNE" -"Quando o trabalho é bem executado, recebo incentivos verbais, importantes para se ter uma segurança interior para os próximos trabalhos. De vez em quando, se realizo tarefas mais elaboradas e difíceis, recebo pequenas ajudas monetárias." -"Sim, sempre que tenho deslocações"
E10	-"Muito satisfeito: a relação tem por base a partilha de experiências e conhecimentos, quando necessário existe trabalho de equipa, todas estas experiências contribuem decisivamente para um desenvolvimento significativo das minhas competências enquanto futuro Advogado, abertura total, com muito profissionalismo, através dessa relação de amizade solidifica-se a aprendizagem" -"Não há acompanhamento diário do patrono…liberdade para tomar contato com as atividades por ele desenvolvidas" -"Ideias e críticas sempre bem recebidas e muitas vezes seguidas como melhor opinião…feedback existe todas as conversas e debates de ideias" -"Não tem cumprido tudo, até pelo pouco acompanhamento…acho que vou cumprindo a minha parte"	-"Trabalho muito sozinho, e no escritório com os diferentes advogados, pouco com o meu patrono" -"Tenho autonomia, até porque muitos processos são meus" -Obrigações: "dever de intervenção e pro-atividade" -Direito: "receber a formação adequada" -"Por cada boa decisão que tomo sou reconhecido por quem tem já vários anos de profissão" -"Não sou compensado"
E11	- "Não é totalmente aquilo que estava à espera, que imaginei, mas estou satisfeita… vamos para lá com a ideia de aprender muito e de fazer muito, mas depois também é difícil para eles estarem a dispor de muito tempo… não me sinto muito preparada para fazer nada sozinha, mas por exemplo quando há consulta com os cliente eu sinto-me à vontade, só não o faço se não quiser, para também dar uma opinião, para participar…acompanhamento diário de parte a parte" -"Acho que sim, eu também não dou muito opinião, porque ela sabe mais do que eu, mas há situações em que, por exemplo, quando vamos a tribunal, julgamentos em que está a fazer perguntas à testemunha e muitas vezes eu penso eu perguntas que seriam importantes e escrevo num papel ela faz; valoriza o esforço, o fato de estar lá e de estar atenta…feedback sim, corrige-me e elogia-me se	-"Algumas tarefas faço com autonomia, mas sempre com a supervisão da patrona" -Obrigações: "Cumprir os horários (por exemplo, mesmo que ela me deixe à vontade para chegar mais tarde ou faltar eu tento ir sempre e não fazê-lo, também não abusar da boa vontade) tento não atrapalhar o trabalho dela, respeito pelo trabalho e opinião dela, quando ela me pede para fazer alguma coisa tento fazer o melhor que posso, ser profissional" -"Direito de aprender, direito de participar nas coisas ativamente também para conseguir começar a fazer as coisas sozinha, espaço para aprender ao meu ritmo" -"Acho que ela reconhece, nem sempre o diz, há situações, certas coisas que eu não gosto mas também não digo, acho que é assim, ela tem

	esforcei e melhorei, mesmo na linguagem" -"Sim, acompanha-me, ajuda-me…eu? Acho que sim"	mais direito de não gostar das coisas que eu faço do que o contrário" -"Paga quando vou fazer algum trabalho, buscar certidões, aos correios, inclusivamente já tratei com ela de uma escritura e ela deu-me algum dinheiro, não tenho ordenado mas em relação às escrituras ela aceita o trabalho praticamente eu é que faço tudo e ela depois recebe e dá-me algum, um incentivo"
E12	-"Muito satisfeita: autonomia e tarefas diferentes e diversas, antes de ele dizer o que está certo quer saber a tua opinião, está sempre a tentar ensinar" -"Disse que já teve esse tipo de estágio, com acompanhamento constante, mas agora não porque o volume de trabalho não lhe permite…conhecimento e acesso a tudo no escritório, até como método de estudo" -"Dou a minha opinião e ele tenta dar o feedback, mas às vezes ele não tem tempo para ver cada peça processual que eu envio, para ver se está bem, não gosto disso…Não há criticas porque ali já está tudo muito implementado, é um escritório muito antigo com pessoas com imensa experiência, eu nunca tentei dizer seja o que for porque nem sequer havia margem para isso" -"Sim, cumpriu, tanto como patrono como formador, aliás ele antes do exame da 1ª fase, esteve a dar aulas a mim e ao meu colega de processo civil na sala de reuniões…eu sim, mas mais no princípio"	-"O patrono" -Obrigações:" estar atualizada é importante, tentar fazer o melhor possível o trabalho que me foi entregue, mostrar motivação e interesse, chegar cedo, se não houver trabalho tentar arranjar, mas mesmo assim se não houver ir até ao tribunal e assistir a julgamentos, acho que isso e uma obrigação nossa, saber o que se passa num tribunal" -"Direito a que o patrono nos respeite, se cumprimos as nossas obrigações que nos dê trabalho, que nos explique o que está mal, de nos formar" -"Fotocópias eram pagas pelo escritório, o correio cada um paga o seu"
E13	-"Muito satisfeita: muito boa relação com patrono, com variedade de tarefas, sempre disponível para tirar dúvidas ou acompanhar, para ensinar; boas condições de progressão e de aprendizagem, só não aprendo se não quero; acho que foi aqui que aprendi a fazer um requerimento…sim acompanhamento diário, sei e acompanho tudo o que se passa no escritório" -"sempre pude perguntar e expressar dúvidas e opiniões em tudo, por mais simples e disparatadas que possam parecer, por exemplo, mesmo nas consultas, se tal for pertinente e não interromper o raciocínio posso apresentar sugestões ou mencionar algo que possa ser tido ignorado…sim, dá-me sempre feedback, se as coisas estão bem di-lo, se não ou manda pesquisar de novo ou se for algo escrito corrige, quase como os ditados na escola" -"Tem cumprido…eu acho que também o faço"	-"Sim, tenho autonomia, embora sempre com o apoio e conselho dele" -Obrigações: "Cumprir horários, cumprir as regras deontológicas e atuar com ética, tratar dignamente os cliente e informá-los dentro daquilo que sei, agir com respeito, lealdade e profissionalismo nas repartições, nos tribunais" -Direitos: "a ser respeitada e tratada como profissional, mesmo nas repartições públicas e tribunais, a ser ensinada, rentabilizar o tempo que aqui estou, já que ocupo tempo das outras pessoas também quero aprender para cumprir para com as expectativas depositadas em mim" -"o obrigada é reconhecimento, o fato de dizer que o próximo cliente atendo eu (e recebo o valor da consulta), a confiança para a realização de certas tarefas… todos aqui no escritório reconhecem" -"São gastos que o escritório assume"
E14	-" Muito satisfeita: à vontade para me dirigir e tirar alguma dúvida, eu tento tirar dúvidas entre as colegas e se for necessário pergunto a qualquer pessoa, não tem que ser concretamente ao meu patrono, tenho	-" Com a minha equipa, formada por 6 pessoas; é a coordenadora que atribui e distribui as tarefas" -"Sim tenho autonomia, mas sempre

	boas condições de aprendizagem, mesmo em termos físicos… ligação é próxima mas não diária, mas o mesmo acontece com outros advogados, dependendo da especialidade de cada um e a quem nos dirigimos podemos tirar dúvidas específicas…não acompanho sempre o patrono" -"Sim, tenho à vontade para fazer e receber críticas e dar opiniões" -"Sim sempre feedback, no geral, essencialmente de quem depois tem que avaliar o meu desempenho, mas recebemos sempre feedback - positivo e negativo (temos uma avaliação a cada 6 meses pelos nossos superiores) " -"Sim, obrigações e expectativas têm sido cumpridas dos dois lados"	trabalhando com o suporte da equipa" -Obrigações: "Cumprir as tarefas, quando saio de lá sentir que fiz o melhor todos os dias, cumprir um horários e as regras" -"Direito a férias, a descanso, podermos participar em formações, mesmo em formações internas, o que efetivamente temos" -"Sim, a equipa reconhece e isso reflete-se na avaliação que temos pelos superiores" -"São despesas da sociedade"
E15	-"Muito satisfeita (não só em relação ao patrono, mas também em relação ao espaço e organização onde estou inserida); com o patrono, agora não trabalho com ele mas tínhamos muito boa relação, só não o tratava por tu porque era mais velho, sempre houve espaço para discussão da minha parte e da dele, tinha possibilidade de aprender e boas condições para tal, o que também acontece aqui" -"Agora não, mas antes acompanhava e tomava contacto com tudo o que ele fazia" -"Sim, aliás, aqui somos avaliados, na outra sociedade isso não acontecia, de 6 em 6 meses...sim, feedback positivo e negativo, há sempre reuniões de equipa, para sabermos as asneiras que andamos a fazer, o que andamos a fazer bem e mal, aspetos a melhorar, aspetos positivos que tivemos, feedback tanto é dos colegas como da coordenadora" -"acho que têm sido cumpridas e que eu também vou correspondendo"	-" Com a equipa, formada por 6 pessoas; é a coordenadora que atribui as tarefas" -"Sim, tenho autonomia" -Obrigações: "Ser responsável nas tarefas que desempenho, ler com muita atenção o que fazemos porque há sempre ratoeiras, tentar escrever com o máximo de clareza possível, ser organizada" -"Direito de tirar dúvidas, de informação, de ter acesso às coisas" -"São despesas da sociedade"
E16	-"Muito satisfeita: acesso ao escritório e utilização deste para que eu possa desempenhar as minhas tarefas, para consultar e estudar os processos que existem; é uma pessoa de fácil trato que me explica cuidadosamente aquilo que eu não entendo. A outra Advogada do escritório também me tem ensinado muito ao longo do estágio, é muito dedicada e conhecedora sobre o exercício da advocacia…acompanhamento diário" -"Penso que sim, mas ao transmiti-las tenho sempre cuidado ao fazê-lo…Sempre que faço alguma coisa pergunto se está bem o que fiz e logo me é dado feedback, alguma coisa que faço se não está correto, também, me alertam para o que devo corrigir" -"Sim. As tarefas que me são atribuídas permitem-me aprender sobre o exercício da advocacia e além disso, houve sempre o cuidado de me compensarem pelo trabalho que realizo"	-"Patrono e Advogada do escritório…tenho autonomia mas sempre com supervisão" -obrigações: "Sigilo profissional, respeito, zelo, dedicação" -"O direito de ser respeitada como advogada estagiária" -"Quando me felicitam pelo bom desempenho de uma tarefa sinto que reconhecem o meu trabalho e dedicação" -"Sou remunerada pelos processos nos quais intervenho, isso inclui as despesas que tive"

	-“ O exercício da advocacia é uma constante aprendizagem. No entanto, tento esforçar-se o mais que posso para adquirir conhecimentos que me permitam construir uma carreira nesta área*”*	
E17	-“Muito satisfeito: da minha parte e do meu patrono há interação, há trabalho há tomadas de decisão em conjunto, há autonomia… Não há um acompanhamento diário de parte a parte, há uma integração numa estrutura em que nós somos "usados" por toda a gente, ou por quem quer” -“Abertura completa para discutirmos os assuntos, por quem nos atribui as tarefas, para tirarmos dúvidas…sim recebemos feedback” -“Não, o que está no RNE é que o estagiário deve ser discípulo do patrono, mas se estendermos à organização sim…claramente superadas as expectativas”	-“Com várias pessoas, preferencialmente não é com o patrono, eu trabalho diretamente com quase todos os advogados séniores” -Obrigações:” assiduidade, pontualidade (não é que exista horário mas existe um regulamento do que fica bem ou não), responsabilidade." -“ Direito a aprender, tirar dúvidas, ao desenvolvimento profissionais” -“O esforço é recompensado na lógica trabalhas bem recebes mais trabalho ali tu fazes o teu estágio e dás o rumo ao teu estágio que queres dar e a recompensa infelizmente é apenas essa” -“De trabalho sim, mas apenas essas”
E18	-"Muito satisfeita: não há muita proximidade com o meu patrono, nem um elevado grau de responsabilização, há que ressalvar que os nossos patronos são sócios e nós temos acima de nós alguém que fiscaliza o nosso trabalho...estou integrada numa estrutura e acompanho diferentes pessoas " -"Temos abertura para colocar dúvidas, apontar críticas, mas daí a que haja uma tomada de decisão com base na proposta não...feedbck positivo e negativo, somos acompanhados e fiscalizados pelo nosso trabalho" -" Sim, se não tivermos apenas em conta a relação patrono /estagiário...quanto a mim, acho que sim"	-" Trabalho com várias pessoas, não com o meu patrono, eu estou adstrita à drª G. e depois trabalho também com outros advogados do escritório, estou integrada numa subestrutura e ao mesmo tempo estou à disposição dos advogados séniores...sim, tenho autonomia" -Obrigações: "Responsabilidade, diligência, assiduidade, alguma pontualidade, lealdade" -"Direito a aprender e desenvolver as capacidades profissionais, embora eu ache que não está totalmente cumprido" -" Sinto, mas também é um bocado por fases" -"Sim, sou compensada pelas despesas que tenho"
E19	-"Muito satisfeita: relação com a minha patrona é profissional, onde existe completo acompanhamento e participação em todos os processos e diligências...sou acompanhada diariamente e também acompanho a patrona diariamente" -" Sim, porque existe troca de ideias relativas a todo o trabalho realizado no escritório...feedback diário, através do diálogo e acompanhamento" -" Sim, o mais importante para mim relativamente ás obrigações definidas no Regulamento Nacional de Estágio é o acompanhamento e a orientação do estagiário e isso verifica-se até a data...eu acho que tenho cumprido"	-"A minha patrona...sim com autonomia" -Obrigações:" Profissionalismo, segredo e respeito" -" Direito de saber, ser acompanhado e orientado" -"Reconhecimento do esforço, pela minha patrona, na medida em que tomo conhecimento e participo em todos os processo existentes no escritório" -"Tudo o que diga respeito a telefonemas, fotocópias e material de escritório, eu utilizo sem pagar nada"
E20	-" Muito satisfeita: boa relação e oportunidade de crescimento profissional...meu patrono não me acompanha diariamente...tenho possibilidade de me inteirar e acompanhar tudo o que se passa no escritório" -"Sim. Quando temos opiniões diferentes “discutimos” sobre o assunto, elas não são rejeitadas sem mais...feedback, sempre que termino um assunto	"Marido, é ele quem atribui tarefas...em autonomia" -"Obrigações: tentar cumprir as tarefas que me são confiadas com empenho, estudar os assuntos que me são confiados " -"Direito a ser ensinada" -Relação familiar, questão das despesas não se coloca.

	que me foi confiado ou exponho a minha opinião, há um reconhecimento do esforço" -"Sim, têm sido cumpridas...eu acho que sim"	

	Promessas e expectativas (VIII)	**Perspetivas para o futuro (IX)**
E1	-"Sim, promessas e condições têm sido cumpridas…tenho condições de aprendizagem…só tenho ido a formação da OA" -"Todos no escritório reconhecem esforço e trabalho, mas a pessoa com quem estou mais em contacto na altura" -"Estabilidade e segurança, sinto pelo facto de me serem dadas tarefas e expectativas de poder concluir aqui o meu estágio" -"Identifico-me com os valores daqui, por isso nunca coloquei a hipótese de alterar o estágio" -"Sim, flexível à mudança, por exemplo, mudar para um novo espaço se tal me for pedido"	-"É uma fase e é essencial" -"Eu pretendo exercer, se calhar não é a única coisa que eu pretendo fazer, mas é uma das, se calhar a principal" -"Sim, manter ligações profissionais, nem que seja contactar os colegas para tirar dúvidas"
E2	-"Sim, foram, não houve grandes promessas… havia a facilidade em termos do tempo… o patrono reconhecia e esforçava-se por me ensinar" -"Opiniões e críticas eram valorizadas mas depois era preciso colocá-las na prática…mas ele estava lá par ajudar se tivesse alguma dúvida…era uma coisa reforçada, que fossemos uma equipa" -" Colóquios, formações da Ordem e outras, sempre minha, minto… houve um curso que o meu pai disse que podia ser interessante fazer porque à partida era uma formação que eles não tinham" -Nunca pensei que o meu lugar lá não estava assegurado… sentia que estava bem e segura" -"Totalmente identificada com os valores, embora algumas coisas me fizessem e façam confusão concordo e também vejo que para mim seria a forma de agir…nunca pensei mudar" -" Totalmente, sim, gosto de pensar em mim e acho que sou uma pessoa muito flexível, a minha forma de ser e de estar é de adaptação a novos ambientes, eu gosto de facto de me adaptar a novos ambientes"	-"Uma fase, não foi um patamar porque não acho que me tenha impulsionado para lado nenhum, não acho que tenha aproveitado para coisas futuras, aproveitei enquanto lá estava, acho que aprendi bastante, mas hoje em dia acho que aquilo que aprendi está totalmente desaproveitado…por isso também não ter feito o exame de agregação, para não me acomodar, porque se fizesse sabia que tinha as condições necessárias para ficar lá…e não era isso que queria"
E3	-"Na anterior patrona acho que fui um bocado incompreendida, porque a sensação que eu tinha era, até parece que eles me compreendem mas na realidade eu não me sentia compreendida, é aquela coisa parece que são todos muito simpáticos mas eu não conseguia sentir nada	-"Quando fui para direito era para a magistratura, agora, tendo concluído o estágio também não queria dizer "só fiz o estágio não vou exercer", vou tentar exercer e ver no que isto dá, por enquanto é um patamar… com o meu patrono, também é uma preocupação dele, como gosta muita da profissão,

	disso, não me conseguia sentir integrada...havia ali qualquer coisa, talvez falha de comunicação; neste as coisas tem corrido bem, tenho aprendido muito…aqui sinto-me integrada, segura e identificada com os valores… deste nunca coloquei a hipótese de mudar, encontrei alguma estabilidade" -" Fiz os cursos complementares da Ordem, por minha iniciativa" -"Tinha flexibilidade… não é que eu tivesse problemas em relacionar-me com outro estagiário, desde que não pusesse em causa o meu trabalho e as intervenções"	preocupa-se que eu também goste" -"sim, se eu não ficar lá é porque não quero, porque eu trabalho bem com ele ali, até tenho um espaço que podia ocupar, só que eu às vezes sinto a necessidade de ganhar asas, autonomia, no sentido de poder dizer não tenho o patrono ao lado…continuo a manter uma postura normal porque acho que já sou rigorosa comigo própria e por isso o saber que posso ficar não vai fazer com que o seja mais rigorosa"
E4	-"Sim, tenho condições mas vou pouco ao escritório…Não tenho expressado muitas opiniões ou críticas" -"Vou a colóquios, formações da OA, também conferências sobre arrendamento, a iniciativa é minha porque gosto e porque acho que é muito importante para aprender" -"Sou sempre bem recebido e até incentivado pelos meus colegas a aparecer mais…totalmente sim, mesmo não estando lá com muita frequência" -"**N**a 1ª fase estive noutro escritório, constituído por 3 advogados que eram amigos, partilhavam o mesmo espaço e as despesas, saí porque não havia condições, nem sequer tinha uma secretária para mim e porque não gostava da atitude deles para comigo, não me era permitido, por exemplo, acompanhar consultas entre outras coisas que iam fazendo, foi uma desilusão" -" Sim, desde que me fossem dadas coisas para fazer seria totalmente flexível"	-"É mais uma etapa da minha vida profissional… Gostava de exercer, é um gosto adquirido com o tempo, com o meu percurso podia concorrer diretamente para o CEJ, pela via profissional, mas não quero" -"Quero exercer por conta própria"
E5	-"Sim têm, a nível de horário confesso que...já na altura que comecei fiquei um bocado stressado com tantas horas, que levam um pouco à loucura e à extenuação, de resto, em termos de aprendizagem sim, tenho aprendido bastante" -"Formações da AO, há incentivo do patrono"	-"É mais uma fase do percurso formativo, porque aprende-se com a prática, não acho que seja um patamar de arranque, é mais uma fase, é uma aprendizagem... se me der dinheiro continuo, se não tiver mais nada para fazer, se não, não...é o que me der dinheiro, não excluo, é sempre uma opção, não será a única, se eu soubesse que me conseguiria sustentar tudo bem" -"Sim, no início tem que ser, não acho que me esforço mais com a pretensão de ficar, é mesmo porque sei que aprendo bastante e depois não vou precisar do apoio e da opinião de uma pessoa a 100% porque sei fazer as coisas. Apoio do patrono e domicílio sim, perspetivas de progressão não"
E6	-"Ao nível de aprendizagem têm sido compridas...sim para reconhecimento do esforço e para as condições de aprendizagem e desenvolvimento"	-"É mais uma fase, eu acho que até pode ser 1 bocadinho das 2, é a base para...ajuda a lidar com as pessoas... tenho feito tudo para não ir para esse caminho, mas tudo me leva a esse caminho, não

	-"Várias formações, não é só minha iniciativa, muitas vezes até se fala lá em grupo e vamos os estagiários" -"Identifico-me bastante com os valores, sinto estabilidade e segurança, p.e, para levar estágio até ao fim... todos os estagiários pensam em mudar... da 1a vez que me inscrevi no estágio aconteceu...agora não, estou bem" -"Acho que a palavra mudanças está no nosso nome do meio"	excluo, é sempre uma opção, se calhar não será a minha 1ª opção, nem tudo o que quero fazer" -"No início sim, mas não me esforço mais para depois poder ficar lá; apoio sim e domicílio sim"
E7	-"Não, acho que as coisas não corresponderam às minhas expectativas acima de tudo pelo abuso, passava aí horas infindáveis... Não, mas também acho que é normal na posição de estagiário...não me sinto motivada" -Aprendizagem:" em termos de espaço físico não, mas de resto sim...já mudei, só falta oficializar, de local de estágio" -"Não costumo frequentar" -"Sentia-me bem com os meus colegas... mas não me identifico de todo com os valores, a desorganização, o empatar um bocado, muito à funcionário público de deixar para o último dia" -"Sim, eu só tenho é dificuldade em estar parada, se não tiver trabalho eu estipulo um trabalho para mim"	-"nenhum desses conceitos funciona para mim, não é uma fase do percurso formativo porque tens um diploma, que certifica que és licenciado em Direito e como tal, independentemente de aprenderes com o estágio ou com um colega mais velho vais aprender a mesma coisa, mas também não sei se será um percurso da formação profissional, vou tentar seguir o meu próprio percurso apesar de ser difícil... acho que podemos ser advogados e continuar a estudar, nem que seja para ti, mas acima de tudo também comecei a perceber que isto não é assim tão mau e se calhar até consigo fazer isto e tirar algum proveito disso e ser feliz" -"Não tenho expectativas nenhumas de ficar num escritório qualquer que seja o meu patrono, não sei se profissionalmente isso da mais garantias ou menos"
E8	-" Não, é diferente do que dizem no início do estágio... sim é reconhecido, mas não me sinto motivada, é muito tempo... sim tenho condições de aprendizagem, sinto-me integrada " -"Coisas que são da Ordem sou incentivada a ir, não pelo meu patrono mas pela minha "patrona", mas o resto, as coisas que vão surgindo sou eu que proponho" -"Sinto pelo facto de me serem dadas tarefas e expectativas de poder concluir aqui o meu estágio" -"Trabalho com 2 pessoas diferentes, claro que eu me consigo rever mais no método de trabalho de uma do que no método de trabalho de outra, mas acho que consigo conciliar os dois" -"Não, nunca pensei mudar" -"Sim, por exemplo mudar para um novo espaço se tal me for pedido"	-"Acho que é um patamar da vida profissional porque acho que independentemente dos objetivos que tens este sacrifício é necessário, porque é um primeiro acesso que tens, foi minha 1ª experiência profissional; é a 1ª experiência profissional em termos de direito, é a 1ª vez que te chocas com o direito que se pratica na vida real, não o que se ensina na faculdade, porque esse não existe, acho que nos filtram o raciocínio" -" Quero exercer mas não é a única coisa que eu quero fazer na vida, não quero ficar limitada a ser advogada...tenho a possibilidade de ficar no escritório mas não me esforço mais por isso"
E9	-"Sim têm... recebo incentivos verbais, importantes para ter uma segurança interior para os próximos trabalhos, quando realizo tarefas mais elaboradas e difíceis, recebo pequenas ajudas monetárias... Sim, tenho adquirido muitas competências práticas e sedimentado conhecimentos teóricos" -"Sim, formações e cursos sobre temas novos ou	-"É o primeiro patamar da nossa vida profissional, porque é aqui que adquirimos as competências práticas e sedimentamos os conhecimentos teóricos que aprendemos na licenciatura" -"Sim, é essa a minha vocação e o meu modo de ser e modo de estar na vida" -" Não. Pretendo instalar-me por conta própria ou tentar a integração numa empresa ou organização

	que sofram de alguma controvérsia da OA, normalmente iniciativa minha" -"Sinto-me reconhecida e sinto que estou a evoluir cada vez mais, a adquirir mais e melhores competências... a relação entre todos é agradável...identifico-me bastante" -"Não alterei mas já coloquei a hipótese de trocar de local de estágio, porque era importante para o meu crescimento profissional ter contacto com outras realidades maiores, com uma grande sociedade de advogados, para ter contacto com mais assuntos, e, porque gostaria de encontrar um estágio profissional remunerado" -" Sim, sou bastante flexível, muito pró-ativa, muito curiosa e perspicaz e consigo adaptar-me facilmente a contextos de trabalho diferentes"	para abrir horizontes e ter alguma estabilidade financeira"
E10	-"Promessas e expetativas não têm sido compridas, apesar do esforço ser reconhecido...acho que não tenho as melhores condições de aprendizagem e evolução...sinto-me parte da equipa e identifico-me com os valores" -"Formações da OA, por minha iniciativa" -"Troquei o primeiro patrono, pelo formalismo a mais e aprendizagem a menos″ -″Sim, sou uma pessoa que se integra facilmente nas mais variadas equipas″	-"Apenas um percurso formativo que muitas vezes não o é, em certa medida muito extenso e desnecessário" -"Ocasionalmente, porque são muitos advogados e é difícil assim reconhecerem as competências de quem é realmente bom" -"Não pretendo ficar no local de estágio"
E11	-"Sim têm sido compridas…tenho boas condições" -"Sim, quando há aquelas formações da Ordem ela vai e diz-me para ir com ela; a iniciativa tanto é minha como dela, quando vemos alguma coisa conversamos entre nós e vamos as duas, ela também tem interesse em que eu aprenda" -"Sim"(para a questão da segurança e estabilidade e para a motivação e sentir-se integrado) -"Sim identifico-me com os valores, embora haja coisas que me ultrapassam" -"Não, nunca pensei mudar…sim, sou flexível"	-"O estágio é uma forma de termos contacto com a prática, acho que é bom, tens mais tempo para te habituares à ideia de trabalhar, de integrar o mercado de trabalho, é bom porque vês como será, mas no fundo, pelo menos agora, é mais o assistir do que o sentir-me ativa" -"Sim, sempre quis ser advogada" -"No escritório não ficarei porque não há condições, também não há mais salas, mas não sei se irei abrir escritório com alguma colega ou tentar uma empresa "
E12	-" Sim, apesar de nesta fase final haver um pouco de incumprimento do horário da minha parte e por parte do patrono falta de tempo para me dar trabalho" -"Sim, apesar da desmotivação na fase final por ser sempre a mesma coisa, trabalho na mesma área… Identifico- me com o patrono, com a forma que ele trabalha, com os valores e como gere a forma com trabalha" -"Formações, audiências no tribunal, sempre iniciativa minha, não vi os outros estagiários a fazer isso"	-"Considero o estágio como mais uma continuação da formação da faculdade, porque o contacto com clientes é pouco e não se ganha dinheiro, a falta de horário restrito e de obrigações por ai além levam a que considere como uma formação" -" Por agora não pretendo trabalhar em Portugal"

	-"Não, porque quando eu fui para ali já sabia que não ia ganhar nada, depois quando andava a procura eu optei por um escritório pequeno onde eu pudesse aprender principalmente processo civil e também as regras deontológicas com uma pessoa séria, profissional e experiente, a única coisa que me desapontou e que me desmotivou foi a falta de tempo do patrono e ser um pouco repetitivo, mas mesmo assim não pensei procurar outra coisa pois não queria outro patrono, que sei que não encontraria melhor" -"Sim, completamente aberta à mudança"	
E13	-"Sim, têm sido compridas…sim, bastantes" -"Sim, da minha iniciativa, mas também do patrono; às vezes diz que se inscreveu ou vai inscrever em determinada conferência e pergunta se quero ir, outras diz que não vai, mas sugere que eu vá" -"Sinto-me bem e integrada, pelo fato de me serem dadas tarefas e expectativas de poder concluir aqui o meu estágio… Isto é quase como uma família, completamente integrada" -"Sem dúvida" (valores e princípios) -"Não, só se quisesse "andar se cavalo para burro…sim , sou flexível"	-"Um patamar, a faculdade é muito teórica, acho que deveria ser só 3 anos e os outros 2 seriam o estágio, é aí que efetivamente se aprende" -"Sim, quero exercer… sim, no local de estágio, talvez com alguma independência, mas a partilhar o mesmo espaço, penso que posso fazer aqui uma boa parte de minha vida profissional a não ser que o não deseje"
E14	-"Sim, mas ninguém prometeu nada…sim, bastantes" -"Formações internas, a iniciativa parte de quem organiza, outro tipo de formações, primeiro tenho que ver com o meu trabalho e com a equipa, se está organizada e se consigo, depois tem que ter interesse para a área em que estou a trabalhar, mas sim posso ir, não nos proíbem, até incentivam" -"Sim, bastante, gosto do que faço, estou motivada…sem dúvida que me identifico" -"Já alterei, agora estou satisfeita" -"Sim, tem a ver com adaptação, temos que saber adaptarmo-nos"	-"É mais uma fase, ajuda-nos a evoluir profissionalmente" -"Sim… Eu gostava de continuar no sítio onde estou, já é corrente na política da sociedade e há essa possibilidade"
E15	-"Sim, até agora sim...bastantes condições" -"Não costumo frequentar, mas podemos, dão-nos essa oportunidade, a iniciativa é da sociedade que nos está sempre a alertar que vai haver uma conferência, ou um seminário e nós vamos se quisermos" -"Mais ou menos, mas tenho condições para levar estágio até ao fim…mas estou motivada e sinto-me integrada, completamente parte da equipa" -"Sem dúvida" -"Já alterei, agora estou satisfeita" -" Sim, já amanhã, e não é que não goste de	-"É o primeiro patamar, porque não quero ficar por aqui" -"Não sei, estou um bocado indecisa, depende de como correr o final do estágio, se vir que não estou satisfeita com aquilo que estou a fazer sigo outros caminhos, nomeadamente a magistratura" -"Não sei se tenho hipótese mas gostava de ficar ligada a este escritório, se me propusessem aceitava"

	trabalhar aqui, porque gosto, mas estou aberta à mudança e se fosse para melhor"	
E16	-"Sim" (para as promessas e para as condições de aprendizagem) -"Sim, são uma mais-valia, a iniciativa é minha" -"Pelo que me é transmitido pelo Patrono e pela Advogada do Escritório sinto essa estabilidade e segurança…Sim estou integrada… identifico-me com os valores praticados" -"No início do estágio frequentei um outro escritório noutra Comarca, o qual tive que abandonar porque existia outra Advogada estagiária muito problemática, eu não gosto de trabalhar em ambientes controversos pelo que decidi abandonar aquele local de estágio. Foi uma decisão pensada e que se revelou oportuna, uma vez que os problemas nesse escritório se agravaram e o ambiente piorou drasticamente" -"Sim, por exemplo, se ingressar no escritório um colega para estágio, sei que devo ajudar e permitir que participe em processos. Tal como a mim me foi dada a possibilidade de aprender e "entrosar-me" no quotidiano do escritório, o mesmo deve ser facultado a outra pessoa. Somos todos Colegas que realizamos um estágio que é adverso pelo que nos devemos ajudar mutuamente"	-"O estágio é o primeiro patamar da minha vida profissional! Trata-se do primeiro contacto real e fidedigno com a profissão. É no decorrer do estágio que concluímos se queremos ou não seguir a prática da advocacia" -" Sim. Pelo gosto que foi crescendo pela profissão, por todos os conhecimentos que fui adquirindo ao longo do estágio e porque pretendo aprender mais" -" Gostava muito que isso acontecesse, ser integrada profissionalmente no local onde estou a estagiar. Gosto muito das pessoas que aqui trabalham e sei que podem contribuir muito na minha aprendizagem profissional"
E17	-"Houve e não foram cumpridas (por exemplo, remuneração a mim foi-me dito que na 2a fase se a coisa corresse bem, como está a correr, que iria receber alguma coisa, o que não aconteceu até agora) … sim, bastantes " -"Inscrevo-me mas não apareço, fizemos (estagiários) uma em arrendamento, iniciativa é nossa" -"Integrado e parte da equipa sim, motivado não, posso não estar motivado pelo trabalho e pelas pessoas no local de estágio, mas estar motivado até pelo teu brio profissional" -"Sim, sinto segurança, até para poder terminar aqui o estágio" -"Não, se estivesse a trabalhar sozinho fazia muita coisa de outra forma, quer dizer, também não sou assim tão absolutista, porque há coisas que merecem ser preservadas e que são valiosas, mas há muita coisa que eu faria de outra maneira, até pela desorganização que às vezes reina…Já coloquei a hipótese, mas…" -"Sim, sou flexível, nesta profissão temos que sê-lo"	-"É um patamar da vida profissional, essencial, embora tenho um pouco das duas, complementam-se, e não pode deixar de existir nem nos moldes que se quer propor agora" -"Sim, quero mesmo ser advogado, descobri que tenho jeito" -" Sim e acho que tenho essa possibilidade e não me esforço mais por isso, faço o trabalho que me é pedido"
E18	-"Sim, até agora sim…sim, bastantes" -"Não costumo ir, mas fiz uma em	-"Acho que um complementa o outro, porque é um patamar mas não deixa de ser uma fase de ensino, na

	Arrendamento, a iniciativa é do estagiário" -" Sim, sinto estabilidade… Integrada sim, motivada não, pelo menos com o estágio em si, com a OA, integrada na equipa sim" -"Mais ou menos, com algumas coisas não, faria de outra forma… Pensar pensei, mas nunca pus em prática" -" Sim"	verdade aquilo que aprendemos no estágio um dia mais tarde, por exemplo, enquanto juízes nos vai ser útil, nos vai dar uma perspetiva diferente" -" Enquanto não entrar para o CEJ vou" -"De preferência não, mas enquanto não encontrar outra coisa…"
E19	-"Sim" (para as promessas e para as condições de aprendizagem) -"Sim, costumo ir, a iniciativa é minha" -"Até agora sinto que se um dia optar por exercer posso lá ficar…Sim, estou integrada e motivada e identifico-me com os valores ali existentes" -"Já mudei, o meu anterior patrono não tinha disponibilidade em termos profissionais para fazer um acompanhamento assíduo do meu estágio" -"Sim, sou flexível"	-" O primeiro patamar da vida profissional do advogado, porque sem ele não existe qualquer familiaridade com tudo o que diga respeito á vida forense" -"Não sei, vai depender da minha vida pessoal e familiar… Sim, no caso de optar por exercer"
E20	-"Sim" (para as promessas e para as condições de aprendizagem) -"Não costumo frequentar" -"Sim" (resposta às questões 50, 51, 52) -" Não sei, foi aqui que estagiei sempre, aqui temos muito boas relações pessoais e profissionais, existe da parte dos Advogados um espirito de cooperação e ajuda, são exigente mas apenas para nos ajudarem a progredir"	-"Um patamar na vida profissional onde se adquirem conhecimentos técnicos e científicos essenciais para o exercício da profissão" -"Ainda não sei" -"Se me decidir pela continuação, sim será no local de estágio"