



Escola de Sociologia e de Políticas Públicas

Departamento de Sociologia

Precariedade Jovem: A entrada no mercado de trabalho através do Estágio

Nadine Patrícia Fonseca de Jesus

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2018



Escola de Sociologia e de Políticas Públicas

Departamento de Sociologia

Precariedade Jovem: A entrada no mercado de trabalho através do Estágio

Nadine Patrícia Fonseca de Jesus

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2018

Agradecimentos

“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós” (Antoine de Saint-Exupéry).

Não seria possível terminar esta etapa sem o apoio de diversas pessoas durante esta longa caminhada. Assim sendo, não posso deixar de agradecer a todos aqueles que me permitiram seguir em frente, tornar esta tarefa uma realidade e, por fim, terminar esta fase importante do meu percurso académico.

Em primeiro lugar, ao meu orientador Professor Doutor Paulo Jorge Marques Alves, pela sua orientação, dedicação e todo o apoio dado durante este percurso.

À minha família, pela força e carinho que sempre prestaram ao longo da elaboração da tese e de toda a vida académica.

Ao meu namorado, por ter caminhado ao meu lado, pela sua paciência compreensão e por toda a ajuda prestada durante a elaboração da presente dissertação.

Às minhas amigas, Daniela, Esmeralda e Ana, pela força dada durante os momentos mais difíceis e apoio durante a elaboração deste estudo.

Agradeço também a todos aqueles que se disponibilizaram a realizar a entrevista, pois sem vós a recolha dos dados e a realização desta dissertação não seria possível.

Enfim, quero demonstrar o meu agradecimento, a todos aqueles que, de um modo ou de outro, tornaram possível a realização da presente dissertação.

A todos o meu sincero e profundo Obrigado!

Resumo

O mercado de trabalho sofreu diversas alterações tornando a classe trabalhadora cada vez mais fragmentada, precária e flexível.

A precariedade, além de ser uma das grandes dificuldades sentidas pelos jovens durante o processo de entrada no mercado de trabalho, é um problema que afeta sobretudo os jovens qualificados, pois a sua inserção já não é feita de forma automática, mas sim através de vínculos contratuais precários.

Como forma de diminuir as dificuldades durante o processo de entrada no mercado de trabalho surgiram os estágios através das políticas ativas de emprego.

A falta de experiência (um dos requisitos exigidos pelas entidades empregadoras) é um dos fatores que levam os jovens a aceitar um estágio pouco ou nada remunerado, pois é ele que permite o primeiro contacto com as empresas.

Palavras-chaves: Precariedade; jovem; estágio; Portugal

Abstract

The labor market has undergone several changes, making the working class increasingly fragmented, precarious and flexible.

Precariousness, apart from being one of the great difficulties experienced by young people during the process of integration into the labor market, is a problem that affects mainly young qualified people, since their form of integration into the labor market is no longer made automatically, thus obtaining precarious contractual contracts.

As a way to reduce the difficulties during the process of integration into the labor market, the internships emerged as an active employment policy measure.

Lack of experience (one of the requirements demanded by the employers) is one of the factors that leads the young people to accept an internship, poorly paid or even unpaid, since it is a form that allows the first contact with the companies.

Keywords: Precariousness, young people, internship, Portugal

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – A PRECARIEDADE	3
1.1 ORIGEM DA PRECARIEDADE	3
1.2 O QUE É A PRECARIEDADE	5
CAPÍTULO II – PRECARIEDADE JOVEM	11
2.1 PRECARIEDADE NA INSERÇÃO E NA EXECUÇÃO DE UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL ENTRE OS JOVENS E O SEU IMPACTO NA VIDA DOS JOVENS ..	11
2.2 A IMPORTÂNCIA DA ESCOLARIDADE PARA UMA TRANSIÇÃO DA VIDA ESCOLAR PARA A VIDA PROFISSIONAL LIVRE DE PRECARIEDADE	14
CAPÍTULO III - OS ESTÁGIOS COMO MEDIDA DE POLÍTICA ATIVA DE EMPREGO	17
CAPÍTULO IV – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS E METODOLÓGICOS	21
CAPÍTULO V – ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E RESULTADOS OBTIDOS	23
CONCLUSÃO	31
BIBLIOGRAFIA	35
LEGISLAÇÃO	38
WEBGRAFIA	38
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Atualmente trabalha na sua área de formação?	26
Tabela 2: Frequência de Idades	V
Tabela 3: Estatísticas descritivas sobre a Idade.....	V
Tabela 4: Sexo dos entrevistados	VI
Tabela 5: Nível de habilitações literárias	VI

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Curso frequentado ou que se está a frequentar.....	VI
Gráfico 2: Número total de estágios realizados pelos entrevistados	VII
Gráfico 3: Quando foi feito o estágio	VII

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional;

INE – Instituto Nacional de Estatística.

INTRODUÇÃO

Com o fenómeno da globalização, o mercado de trabalho sofreu diversas alterações tornando-se cada vez mais flexível, sendo esta uma das principais alterações.

A precarização do emprego não escolhe grupos sociais nem idades, sendo este um problema de todos, inclusive dos jovens que cada vez mais sentem grandes dificuldades durante o processo de transição escola- pois este processo deixou de ser feito de forma automática estando hoje a ser feito de forma precária. A precariedade continua a ser um grande tema de debate político e científico, existindo assim grande necessidade em reduzir o número de trabalhadores em situação precária. Seja através dos *media* ou através do dia-a-dia, confrontamo-nos com este grande problema da precarização do emprego, principalmente junto da população mais jovem, sendo por isso uma questão pertinente, merecedora de atenção.

Como forma de diminuir as dificuldades sentidas pelos jovens durante o processo de entrada para o mercado de trabalho, foram criados os estágios no quadro das políticas ativas de emprego com o objetivo de inserir e facilitar a entrada dos mesmos no mundo laboral. Apesar deste lado positivo, os estágios também podem levar o jovem para a precariedade visto que durante esse período são uma mão de obra bastante barata para as entidades empregadoras. No entanto, apesar de serem pouco ou nada remunerados, muitos jovens aceitam os estágios, pois após esse período acreditam que existe a possibilidade de integrar a empresa onde o realizaram ou de conseguir um emprego. É neste contexto, que o presente trabalho terá como objetivo analisar a precariedade que incide sobre os jovens qualificados na atualidade, tentando compreender se os estágios de fato geram efeitos positivos na inserção profissional e durante a execução da atividade laboral. Deste modo surge a seguinte pergunta de partida: “Serão os estágios uma forma de fuga à precariedade jovem?”. Assim sendo, o objetivo desta pesquisa será perceber se o estágio curricular efetuado pelos jovens permite evitar situações futuras de trabalho precário e facilitar a sua entrada no mercado de trabalho dentro da sua formação.

O interesse por esta pesquisa surgiu pelo fato de nas páginas de ofertas de emprego (como, por exemplo, o “sapo emprego” ou o “net-empregos”) existirem cada vez mais ofertas de estágios para os jovens que estão a terminar as suas licenciaturas ou que já terminaram, levando a refletir se a passagem por um estágio facilita a transição do

jovem entre a escola e o emprego ou se, como Standing (2011) refere, os estágios apenas servem para esconder o desemprego existente, levando o jovem à precariedade.

É também importante deixar alguns conceitos claros: a palavra “precário” remete para todos os empregos que não o são a tempo integral, de forma permanente, que não têm uma retribuição fixa e um vínculo laboral (Polivka e Nardone, 1989 *apud* Araújo e Jordão, 2011: 291); já “a precariedade refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido, à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional” (Kóvacs, 2004 *apud* Araújo e Jordão, 2011: 291); por fim o conceito de estágio”, que significa uma formação e preparação para a entrada no mercado de trabalho (Caires e Almeida, 2000: 219).

Para a concretização do trabalho foi realizada uma revisão da literatura e entrevistas para uma análise mais aprofundada desta realidade.

A estrutura da presente dissertação encontra-se dividida da seguinte forma: componente teórica e componente empírica.

A componente teórica possui três capítulos: a precariedade; a precariedade jovem e os estágios como medida ativa de emprego. No primeiro capítulo, é descrita a origem da precariedade e é apresentada uma definição mais alargada deste mesmo conceito. No segundo capítulo, sobre a precariedade jovem, é abordada a questão da precariedade na inserção e na execução de uma atividade profissional entre os jovens e o impacto que isso poderá ter na vida dos mesmos. É também abordada aqui a importância da escolarização. Por fim, no terceiro capítulo, onde se exploram-se os estágios como medida ativa de emprego, pois o estágio é muitas vezes o primeiro contato do jovem com o mercado de trabalho. É também neste capítulo que são apresentadas as hipóteses que se pretende testar.

A componente empírica tem mais dois capítulos: Procedimentos analíticos e metodológicos (faz-se aqui uma referência ao universo estudado e à amostra e aos métodos e técnicas de recolha de dados utilizados) e análise da informação e resultados obtidos (são apresentados e analisados os resultados obtidos através das entrevistas efetuadas). Por fim, serão apresentadas as principais conclusões do presente estudo, tendo como base as referências teóricas que foram utilizadas durante a revisão da literatura.

CAPÍTULO I – A PRECARIÉDADE

1.1 ORIGEM DA PRECARIÉDADE

A sociedade atual é o resultado de profundas mudanças nos domínios económico, social e político, que ocorreram ao longo das últimas décadas. Os movimentos laborais, a crise do capitalismo, o choque petrolífero, o processo de globalização, a alteração dos hábitos de consumo, que por sua vez provocou uma queda na produção em massa, o surgimento das novas tecnologias da informação e da comunicação e a crescente imprevisibilidade e instabilidade dos mercados foram fatores que implicaram a crise do modelo produtivo fordista (modelo social de estabilidade no emprego) que esteve em vigor até à década de 70 (Teixeira, 2014: 2; Campos, 2013: 13; Antunes, 1999: 189; Kovács, 2006: 42; Reich, 2000: 50; Rebelo, 2004: 35).

O capitalismo passou por profundas transformações. O capitalismo tem apenas como principal objetivo aumentar os lucros das empresas sem satisfazer a população, pelo que a competição existente entre os capitalistas e a procura pelo lucro favorece a redução da mão de obra e dos meios de produção, o que determinou a diminuição de postos de trabalho e conseqüentemente o desemprego e um menor poder de compra. Estes fatores conduziram à diminuição do consumismo, a uma crise do regime capitalista, a falências empresariais, ao crescimento do exército industrial de reserva, à deflação e à concentração de capital (Teixeira, 2014: 1).

O modelo keynesiano-fordista foi utilizado como solução para uma das mais profundas crises do capitalismo, tendo assentado num círculo virtuoso entre produção e consumo de massa e na existência de um pacto social entre capital e trabalho. Este modelo é caracterizado pela rigidez nas técnicas de produção e tentativa de submissão do trabalho ao capital, através do aperfeiçoamento dos princípios científicos de Taylor (aumento da supervisão e da velocidade das máquinas utilizadas durante o processo de produção) – “a produção em massa gerou o marketing de massa, que aguçou o apetite pelo consumo de massa. Por sua vez, este aumentou o sistema da produção em massa” (Reich, 2000: 50).

Décadas depois da implantação deste modelo, o choque petrolífero, os conflitos laborais e uma nova crise económica conduziram à crise deste modelo, pois com a crise a concorrência existente entre as empresas aumentou drasticamente, o que provocou uma diminuição nos lucros obtidos através do modelo fordista (as empresas eram incapazes de competir com uma mão de obra muito mais barata e acessível e com uma tecnologia

mais avançada em comparação com o que era utilizada no modelo fordista). Aqui os hábitos de consumo da população alteraram-se, tornando a produção cada mais diversificada e flexível, o que tornou os mercados mais instáveis e imprevisíveis.

Para ultrapassar a rigidez do fordismo foram implementadas as lógicas da *lean-production* (modelo que surgiu no Japão e que contempla nomeadamente o *just-in-time*), dando assim uma certa autonomia aos trabalhadores e envolvendo-os na estratégia das empresas e de suas funções, conseguindo-se colocar novamente a população nos processos de consumo como forma de acumulação de capital (Coriat, 1976: 101; Teixeira, 2014: 4; Silva, 2014: 4).

Após esta crise, a sociedade transitou para uma nova época: a época da acumulação flexível (solução encontrada para as crises pelas quais a sociedade passava).

A acumulação flexível permitiu que os mercados de trabalho fossem reestruturados, ou seja, as empresas passaram a recrutar trabalhadores cada vez mais qualificados, flexíveis. Esta alteração permitiu o aparecimento de novos tipos de trabalho – mais flexíveis, instáveis e precários, como, por exemplo, o trabalho em *call center*, sendo a flexibilidade no trabalho a maior causa para o aumento do trabalho precário (Antunes, 1999: 189; Braga, 2012: 215; Campos, 2013: 13; Kovács, 2006: 42; Reich, 2000: 50; Harvey, 2000: 140 *apud* Teixeira, 2014: 2; Standing, 2011: 56).

Com a acumulação flexível, os tempos de produção diminuíram rapidamente o que permitiu aumentar o consumo da população – “(...) os vendedores criam produtos à medida para satisfazer determinados compradores, mas continuam a reduzir os custos de produção” (Reich, 2000: 50) – e o aumento do consumo provocou uma aceleração no processo de produção, que por sua vez deu origem à subcontratação (uma das novas formas de organização da produção, numa tentativa de maximização dos lucros. Com o aumento do consumo, as empresas sentem a necessidade de melhorar a qualidade dos seus produtos, diminuir os custos e adaptar-se rapidamente a um mercado incerto e diversificado, o que implica uma renovação dos modelos de produção e uma valorização dos recursos humanos como, por exemplo, o aumento das qualificações porque só assim irão manter os seus clientes e os seus melhores trabalhadores (Harvey, 2000: 152 *apud* Teixeira 2014: 7; Kovács, 2006: 46; Kovács, 2009: 39; Pedroso, 2004: 10, Quilan *et al.*: 516).

As diversas mudanças que ocorreram nas formas de organização do trabalho implicaram que a classe trabalhadora se tornasse cada vez mais fragmentada, heterogénea e complexa, além de ficar mais qualificada. Tornou-se mais qualificada devido à intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em ramos, como por exemplo o da indústria automóvel, em que o trabalhador deixou de ter a mesma importância (Lojkine, 1995 *apud* Antunes, 1999: 193). Assim, por um lado existe um grupo minoritário de trabalhadores considerados como polivalentes e multifuncionais com um maior sucesso, uma vez que se sentem capazes de supervisionar e regular um processo produtivo (analistas simbólicos), que contrastam com uma grande massa de trabalhadores precarizados, sem qualquer qualificação ou formação, que é atingida mais facilmente pelo desemprego – trabalhadores de produção de rotina e dos serviços interpessoais, sendo que a capacidade de inovar é o que distingue um grupo do outro (Marx, 1974 *apud* Antunes, 1999: 193; Reich, 2000 *apud* Pedroso, 2004: 14).

As diversas mudanças que ocorreram no mundo do trabalho trouxeram consigo novos tipos de vínculos laborais (são exemplos o contrato de trabalho a termo incerto ou o *part-time*). São processos de mudança complexos e ambíguos no mundo do trabalho, que são apenas benéficos para o empregador, pois um contrato de trabalho flexível facilita bastante o despedimento, tornando o trabalhador inseguro (Alves, 2013: 154; Sennett, 1998: 39; Standing, 2011: 29; Kovács, 2006: 43).

Apesar de o trabalho precário existir desde o início do trabalho assalariado, apenas se tornou um grande problema a partir dos anos 70, altura em que se deu o fenómeno da “globalização” e uma maior ênfase às novas formas de trabalho. A precariedade mostrou-se desde então um problema a ser estudado por parte da comunidade científica – desde cerca dos anos 80 que os sociólogos franceses mostraram interesse em encontrar uma definição para este fenómeno global –, sendo desenvolvidas estratégias e debates para encontrar um fim para este problema (Alves, 2013: 47; Kallerberg, 2009: 23; Soeiro, 2015: 2)

1.2 O QUE É A PRECARIIDADE

Campos (2013) e Standing (2011) referem que o conceito de precariedade varia de país para país. Por outro lado, é de referir que pode ser incorreto identificar um trabalhador precário com um trabalhador pobre ou com um trabalhador incerto, visto que a

precariedade está relacionada à inexistência de uma identidade segura baseada no trabalho.

Alves (2013) define o trabalho precário como uma forma de “explorar” a força de trabalho, pois o trabalhador apenas é útil para a empresa enquanto estiver a produzir lucro para a mesma. Já Moniz (1998 *apud* Rebelo, 2004), define a precariedade no trabalho como um enfraquecimento das relações estáveis do trabalho.

A precariedade é um fenómeno global e inerente ao capitalismo (sempre acompanhou as classes sociais mais baixas, tornando-se uma sua característica frequente), que deteriora por completo a vida do trabalhador, existindo assim a necessidade de o combater (Castel 2003, 2002: 266 *apud* Sá, 2012: 2). De acordo com Castel (1995 *apud* Sá, 2012), a definição de precariedade tem vindo a alterar-se desde o momento em que se deu a globalização, significando hoje um trabalho incerto e sem regalias sociais, correspondendo assim a uma situação laboral que se opõe ao contrato de trabalho tradicional (com duração indeterminada e com proteção social), obrigando a que o indivíduo troque de emprego diversas vezes (Sá, 2012: 2; Sennett, 1998: 35). Por este motivo, o conceito de precariedade pode ser utilizado para caracterizar a nova pobreza (o trabalhador é incapaz de fazer face aos riscos sociais e de assegurar as despesas do dia-a-dia), relacionando-se com a desqualificação social (Paugam, 1991 *apud* Soeiro: 9; Sá, 2012: 2; Sennett, 1998: 88).

Segundo Rebelo (2004), a precariedade pode ser caracterizada através de duas formas: subjetiva (quando se fala deste fenómeno associando-o ao estatuto do emprego, como, por exemplo, o caso dos trabalhadores que não possuem um contrato de trabalho permanente), ou objetiva (quando estamos perante uma estagnação do trabalho assalariado em virtude do trabalho temporário).

A precariedade está associada a um conjunto de características: a insegurança no emprego (devido aos contratos de trabalho cada vez mais flexíveis, ou seja, não são de longa duração e nem preveem nenhum tipo de carreira). Ao contrário das gerações anteriores, o emprego deixou de ser fixo, ou seja, deixou de ser um emprego para a vida existindo trabalhos cada vez mais flexíveis como é o caso dos de verão ou feitos durante o período de férias escolares permitindo que um trabalhador desempenhe várias atividades ao longo da vida, tornando-o assim adaptável a qualquer mudança que venha a existir.

À incerteza e inconstância deste tipo de trabalho, Sennet (1998) deu o nome de “corrosão do carácter”, pois as experiências tidas em empregos com contrato a termo certo e, por conseguinte, inseguro são diferentes de uma experiência tida num emprego seguro e estável (emprego para a vida). Acresce a perda de regalias sociais, uma vez que não existe descontos para a segurança social. Refira-se ainda os baixos salários (o salário que o trabalhador recebe é baixo, tendo um padrão diferente dos outros grupos, o que o torna vulnerável face aos trabalhadores que recebem um conjunto de benefícios da empresa ou do Estado, visto que isso enfraquece o seu poder de compra e o que recebe não minimiza os danos causados pelo stress laboral, adoecimento e/ou fadiga física causada pelas más condições do trabalho). Descontinuidade nos tempos de trabalho ou flexibilidade de horários, por exemplo: “o empregado faz o trabalho de toda uma semana em quatro dias” (Sennett, 1998: 6) ou o trabalhador também pode ter horários rotativos ao invés de turnos fixos (Braga, 2012: 243; Rebelo, 2004: 41; Sá, 2012: 2; Sennett, 1998: 88; Kalleberg, 2009: 25).

De acordo com Standing (2011), estas características são uma barreira à criação de uma identidade desejável ou uma carreira, pois o trabalhador precário “não tem nenhum meio de mobilidade para ascender, o que deixa a pessoa em suspenso entre a profunda autoexploração e o desengajamento” (Standing, 2011: 41). Por exemplo, um trabalhador de uma certa empresa possui mais tarefas do que o normal, na expectativa de lhe ser oferecida uma promoção, enquanto que os colegas desse trabalhador largam esse emprego, acreditando que a possibilidade de vir a existir uma promoção através de uma sobrecarga de tarefas não passa de uma miragem.

O trabalho precário pode ser encontrado sob a forma de:

1. **trabalho em *call center*** – é um sector que cresce cada vez mais e é considerado como um “símbolo sinistro da globalização, da vida eletrônica e do trabalho alienado” (Standing, 2011: 36);
2. **trabalho temporário** – é um indicador de precariedade, pois é difícil o trabalhador visualizar algum tipo de carreira tendo um trabalho temporário ou a tempo parcial (Quinlan *et al.*, 2001: 508; Standing, 2011: 35);

3. **estágios** – é visto como um meio de tornar o jovem num trabalhador precário porque durante o estágio fazem coisas de pouco valor duradouro (Standing, 2011: 36)
4. **Trabalho em regime de outsourcing** – empresa utiliza este tipo de serviço como forma de reduzir o número de salários pagos (Quinlan *et al.* 2001: 511)

O trabalho precário traz diversas consequências para o trabalhador, pois ele sofre os “Quatro A”: **Anger (Raiva)**: o trabalhador precário sente raiva devido à frustração que sente por ter uma vida de trabalho insegura, sem possibilidade de construir uma carreira; **Anomia**: o trabalhador sente uma indiferença à “derrota constante” (possuir diversos trabalhos temporários) – “a anomia é um sentimento de passividade nascido do desespero” (Durkheim *apud* Standing, 2011: 42); **Ansiedade**: o trabalhador sente ansiedade porque possui uma insegurança crónica associada não só à oscilação à beira do limite, mas também um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais; **Alienação**: o trabalhador é alienado pelo seu trabalho; decorre do conhecimento de que aquilo que o trabalhador faz é feito para os outros e sob suas ordens (Standing, 2011: 42).

Para além dos quatro A, o trabalhador precário perde a sua autoestima porque desce na estrutura social, uma vez que tem um emprego considerado como inferior por relação ao anterior estatuto social, como acontece num caso referido por Standing (2011), em que um homem não fala do seu trabalho por ter vergonha daquilo que faz: “Eu definitivamente não coloco ‘pescador de caranguejo’ no meu currículo (...) Esse trabalho fere meu orgulho” (Standing, 2011: 42). Outra consequência do trabalho precário são as doenças. É de referir que o trabalho precário afeta bastante a vida dos trabalhadores, sendo as doenças no trabalho (exaustão; stress; entre outros) um exemplo das consequências do trabalho precário, pois à medida que o capitalismo evolui as doenças do (ou no) trabalho alteram-se de acordo com a nova dinâmica do capital sob a sua crise estrutural (Braga, 2012: 219; Borsoi, 2011: 113; Alves, 2013: 131)

Verifica-se assim que a precariedade (barreira à capacidade de resistência dos trabalhadores, ao generalizar a insegurança a partir da instabilidade do emprego e da individualização das relações de trabalho), apareceu devido às alterações económicas,

políticas e legislativas que estiveram associadas à flexibilização do trabalho (procura de uma maior flexibilidade laboral por parte do empregador) (Kallerberg, 2009: 23; Trepos, 2000 *apud* Rebelo, 2005: 194; Campos, 2013: 17; Soeiro, 2015: 4).

De acordo com Borsoi (2011) e Soeiro (2015) o fenómeno da precariedade atinge todo e qualquer tipo de profissionais e de forma mais grave o grupo de profissionais com pouca ou nenhuma qualificação, pois é o grupo que possui a maior probabilidade de ficar desprotegido, sendo que a intensidade da precariedade tanto pode ser maior como menor, dependendo do tipo de vínculo de trabalho que o trabalhador possui com a empresa, trazendo angústia e um sentimento de incerteza para o trabalhador que vive este fenómeno.

Para dar um fim ao trabalho precário, foi criado o movimento *EuroMayDay* (pedido de socorro – o *EuroMayDay* luta contra a precariedade e a exploração sob o lema “Dá a volta à precariedade”); é um movimento que pretende transmitir o descontentamento que a população sente face às diversas formas de trabalho e vida precária). Este movimento começou numa altura em que a consciencialização deste problema se tornou maior, com um grupo de jovens descontentes com a situação em que viviam (flexibilidade no emprego e insegurança) e ganhou força no Japão, sendo que a partir de 2008 passou a ser sinalizado sempre no mesmo dia (01 de Maio – dia do trabalhador) (Standing, 2011: 16; Esquerda.net, 2010). Standing (2011) considera que os que integram esta manifestação correspondem apenas a uma minoria dos trabalhadores precários, pois a maioria não se identifica com a manifestação do *EuroMayDay*.

Em Portugal, uma forma de diminuir o trabalho precário existente é o Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Laborais Precários. Este programa estabelece uma política de eliminação do uso do trabalho precário na Administração Pública e avalia se o posto ocupado pelo trabalhador corresponde a uma situação de trabalho permanente. Com este programa é possível colmatar as necessidades de longa duração de diversos setores públicos, sendo que neste programa estão incluídos todos os trabalhadores que exercem funções sujeitas a um poder hierárquico, de disciplina, direção e a horário, quando as funções em causa correspondem a uma necessidade permanente do Estado e esses trabalhadores não possuem o vínculo jurídico correto (PREVPAP, 2018).

CAPÍTULO II – PRECARIEDADE JOVEM

2.1 PRECARIEDADE NA INSERÇÃO E NA EXECUÇÃO DE UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL ENTRE OS JOVENS E O SEU IMPACTO NA VIDA DOS JOVENS

Com a alteração dos mercados de trabalho e a forma dos contratos de trabalho, o modo de inserção dos jovens também foi alterado. Ao contrário do que acontecia em gerações anteriores, hoje os jovens passam por diversos desafios durante a sua transição entre a escola e a vida ativa. A precariedade é um dos desafios que eles enfrentam durante a sua entrada no mercado de trabalho, pois esta deixou de ser tão linear e automática, passando a ser cada vez mais marcada pela insegurança atribuída pelos contratos oferecidos: diversos contratos de curta duração; contratos de trabalho temporários; *outsourcing*; recibos verdes; bolsas de formação ou estágios com baixa ou nenhuma renumeração. Por este motivo, muitos jovens são incapazes de concretizar os projetos planeados e não conseguem cumprir com todos os rituais de entrada na vida adulta, isto é, não conseguem adquirir autonomia e estabilidade financeira, nem sair da casa dos pais, nem construir um novo agregado familiar. É a flexibilidade laboral o que mais tende a preocupar os jovens, pois tão facilmente podem vir a ser contratados como podem vir a ser dispensados pela empresa (Aquino e Coelho, 2009: 278; Pais, 2001: 8; Kovács, 2013: 15).

O trabalho faz parte fundamental da vida do indivíduo, sendo que o mesmo fica cada vez mais exposto a situações de trabalho precário caso tenha um menor grau de qualificações. Com um menor grau de qualificação, o jovem tende a entrar no mercado de trabalho de forma bastante precoce e sendo a experiência profissional um requisito muito valorizado pelas empresas, a falta deste requisito expõe-no a situações de trabalho precário, o que torna os jovens a classe etária mais afetada pela precariedade (Standing, 2011: 110).

Apesar de os indivíduos com uma baixa escolaridade ficarem mais facilmente sujeitos a um trabalho classificado como “precário”, a população jovem com um elevado nível de escolaridade também pode ficar sujeita à precariedade devido ao modo de inserção no mercado de trabalho. Tal como referido por Kovács e Lopes (2012 *apud* Kovács 2013), “a maior parte dos licenciados apenas arranja um trabalho precário (temporários ou a recibos verdes) e não consegue encontrar um trabalho adequado ao seu nível de habilitação, ou seja, encontra-se sobrequalificado”. Tal situação traz ao jovem sentimentos de frustração e de insegurança por a sua inserção no mercado de trabalho ser

feita de forma precária, isto é, através da contratação atípica não estandardizada, como por exemplo os falsos recibos verdes (Standing, 2011: 76).

É a elevada escolaridade destes trabalhadores jovens e precários que faz Standing (2011) afirmar que hoje cresce uma nova classe social: o “Precariado” – classe social composta por jovens sobrequalificados, sujeitos a elevados níveis de flexibilidade salarial, laboral e de qualificações e com fácil adaptação a qualquer tarefa, pois os jovens apenas conseguem inserir-se no mercado de trabalho atual através de vínculos laborais precários (ex. trabalhos em *Call Center*) a fim de evitar a exclusão social. Apesar de os jovens verem este trabalho como forma de transição, as atividades desenvolvidas não permitem a existência de autonomia por parte dos jovens trabalhadores e a criação da sua própria identidade. Através dos trabalhos precários o processo de transição do jovem para a vida ativa é heterogéneo e marcado pelas descontinuidades e ruturas dos diversos empregos, pois tão depressa estão empregados como desempregados, o que torna a entrada do jovem no mercado de trabalho pouco clara e, por consequência, torna o seu futuro instável ou indeterminado (Standing, 2011: 107; Pais, 2013: 7).

A escolha de um emprego precário mostra a dificuldade que os jovens sentem durante a busca de um trabalho dentro da sua formação, leva-os a procurar outros tipos de trabalho (precários – daqui surge a expressão “trabalho de menino é pouco, mas quem não aproveita é louco”) e a criar o pensamento de que é necessário ter sorte para se conseguir um trabalho dentro da área de formação, sendo que os primeiros que encontram são de carácter temporário ou em *part-time*. Como não existe perspectiva de emprego estável, são os trabalhos temporários que permitem ao jovem experimentar diversas áreas laborais, pois existe a possibilidade de trocar de emprego as vezes que forem necessárias, visto que ao contrário das gerações anteriores (tinham a ideia de construir uma carreira/existia a possibilidade de emprego para a vida), hoje não existe nenhum caminho desenhado para a carreira, podendo-se fazer qualquer coisa a qualquer momento (Pais 2013: 115).

De acordo com Pais (2013), para além da dificuldade sentida durante a entrada no mercado de trabalho, estes podem ser alguns dos motivos que levam o jovem a escolher um emprego precário:

1. **Pagar despesas pessoais ou estudos** – aqui o jovem procura pequenos trabalhos que possam conciliar com os estudos, de modo a que com o dinheiro ganho

paguem esses estudos ou consigam satisfazer o seu consumo (ex.: “vou arranjar um trabalho, qualquer coisa, começar a ter o meu dinheiro”). Através destes trabalhos, o jovem considera que obtém-se a sua independência e concilia o trabalho com os estudos. Ele encontra também uma forma de “fazer dinheiro rápido”, possibilitando a criação de poupanças para os seus projetos futuros, tal como comprar uma casa. Aqui a precariedade deixa de ser uma tortura para o jovem, pois ela é vista como um meio de ganhar experiência no mercado de trabalho (neste sentido, o jovem vive uma precariedade conjuntural).

2. **Para não ficar desempregado** – para evitar esta situação, muitas vezes os jovens optam por fazer diversos trabalhos precários ou “biscates”.

Conforme Marques (2009), o processo de recrutamento e seleção cada vez mais exigente por parte das empresas, realizado através de provas de aptidão e competências, é um dos fatores que permitem delimitar quantos diplomados é que irão entrar no mercado de trabalho. Durante o processo de recrutamento, o candidato deve mostrar que possui uma boa capacidade de adaptação a novas situações, imprevistos e problemas que possam surgir no contexto de trabalho e deve ter conhecimentos gerais, técnicos e profissionais, todos eles comprovados em certificados. Para além disto, é realizada uma avaliação individual no momento do recrutamento e durante o desempenho do profissional, o que permite ao empregador dizer quais as práticas que devem ser desenvolvidas pelo potencial trabalhador. Tais práticas incluem diversas formas de flexibilização no trabalho, como é o caso dos contratos abertos. Desta forma, os contratos sem vínculo permanente, o desemprego e a inatividade entre os jovens qualificados têm vindo a aumentar. Quando o recém-licenciado é recrutado, ele assume um estatuto profissional atípico, em que o mais comum é o de trabalhador precário, independente, estagiário ou o de bolseiro de investigação, sendo que o contrato a termo é o modelo mais utilizado – segundo o estudo de Marques (2009), cerca de 30,1% dos jovens licenciados encontram-se em situação de estágio curricular ou profissional e 3,9% são bolseiros de investigação. Evidenciam-se também a ausência de um contrato de trabalho escrito e o contrato de prestação de serviços por recibos verdes. Esta flexibilização laboral utilizada pelas empresas serve como estratégia para responder aos requisitos da globalização e à competitividade económica e para os recém-licenciados o estágio é uma forma de contactar o mundo laboral e assim adquirir novas experiências. Para o empregador, o estágio é visto como

um modo de receber benefícios fiscais, testar o trabalhador e levar inovação à empresa (com os novos trabalhadores) e assim aumentar a reação desta face aos mercados globalizados e competitivos. Para além desta flexibilização contratual, Marques (2009) considera existir também uma flexibilização salarial visto que os salários auferidos durante os estágios ou em situações de recibos verdes, são sempre inferiores face à retribuição de um trabalhador com contrato permanente.

A precariedade durante a execução de uma atividade profissional, pode trazer diversas consequências para o jovem, principalmente, a nível pessoal, tais como: não possuir liberdade económica devido aos baixos salários auferidos e o adiamento dos projetos individuais (ex. constituir uma família) devido à inexistência de uma estabilidade económica e difícil inserção profissional (Araújo e Jordão, 2011: 292).

A precariedade pode igualmente trazer ao jovem consequências a nível profissional, como é o caso de um mau desempenho profissional (devido à dificuldade em encontrar emprego e aos longos períodos de desemprego, pois o jovem vai perdendo os conhecimentos que adquiriu durante os estudos, deixando de saber como os aplicar) ou da instabilidade no trabalho e afastamento das decisões da empresa (Badriotti e Pappadà, 2011: 20; Parker, Griffin e Sprigg, 2002, *apud* Araújo e Jordão, 2011: 294). Quanto ao nível social, é possível destacar a desfiliação sindical, pois a flexibilização do trabalho promove o desemprego, a precariedade, que por sua vez torna os trabalhadores mais vulneráveis. É esta vulnerabilidade que provoca uma desfiliação sindical – a ação coletiva, sobretudo o sindicalismo deixa de ser um recurso predileto na defesa dos direitos dos trabalhadores (Campos, 2013: 17). É possível também a “fuga de cérebros” (emigração dos profissionais altamente qualificados), pois procuram ser muito mais valorizados e melhor remunerado (Woleck, 2002 *apud* Araújo e Jordão, 2011: 295; OIT, 2012: 55).

2.2 A IMPORTÂNCIA DA ESCOLARIDADE PARA UMA TRANSIÇÃO DA VIDA ESCOLAR PARA A VIDA PROFISSIONAL LIVRE DE PRECARIIDADE

Nos últimos anos o ensino superior tem vindo a expandir-se, aumentando assim o número de diplomados existentes em diversos países, tendência esta que se fez acompanhar pelas evidências de que para se obter um emprego qualificado, o indivíduo deve também ter uma qualificação superior, sendo que com a universidade ele adquire as competências profissionais, mas não define um estatuto de trabalho, pois este apenas é definido no momento transitório e antes de se obter um cargo conveniente (Badriotti e Pappadà, 2011:

21; Smyth, *et al.*, 2001; Machin e MacNally, 2007 *apud* Marques, 2009: 88). É durante este período de transição (entre a escola e o trabalho) que muitos diplomados sentem dificuldades em obter o seu primeiro emprego dentro da sua área de formação, passando assim por períodos de desemprego e inatividade (Marques, 2009: 89).

O período de transição para o mercado de trabalho é uma das formas mais importantes de análise socioeconómica, pois além de envolver diversos atores sociais (família, escola, mercado de trabalho e Estado), é um fenómeno pluridimensional que traz consequências diretas na vida pessoal e social dos indivíduos (Lefresne 2003 *apud* Sousa 2012: 150).

De acordo com Gaudié (2003 *apud* Sousa 2012), existem três tipos de inserção (perspetiva determinista): emprego – emprego; emprego – desemprego e desemprego. Estes diferentes tipos de inserção no mercado de trabalho mostram a disponibilidade de o indivíduo mudar de emprego ou desistir do seu emprego, permite questionar quais são as características que permitem potenciar as diferentes carreiras e também verificar quais as possibilidades de existirem cada vez mais trajetórias de transição inacabadas, tal como acontece com a instabilidade e a precariedade que caracteriza o mercado de trabalho, principalmente entre os níveis mais desqualificados. Ao contrário de Gaudié, Rose (1998 *apud* Sousa 2012) e Nauze-Fichet e Tomasini (2005 *apud* Sousa 2012), definem as transições para o mercado de trabalho de forma temporal ao se centrarem no tempo de acesso a um trabalho e à sua estabilidade e ao abranger os que possuem uma posição mais frágil no mercado de trabalho (ou seja, os indivíduos que têm baixas qualificações), existindo assim para estes autores três tipos de transições: rápidas; transitórias e as contínuas/crónicas.

Para o processo de transição entre a escola e a vida adulta, nomeadamente a inserção profissional, foram elaboradas teorias que explicam o intervalo entre a juventude e a vida adulta. As teses principais são as seguintes: a teoria do capital humano (o investimento na educação varia de acordo com o salário que o indivíduo pretende receber, considerando-se que o investimento e o adiamento na entrada numa atividade laboral irá traduzir-se num melhor salário); e a tese do credencialismo (invoca o diploma – nomeadamente o do ensino superior – como sendo um indicador do perfil do candidato ao emprego, sendo os diplomas um filtro para os empregadores durante os processos de recrutamento e seleção dos candidatos). Ambas as teorias invocam formas de distinguir os indivíduos mais qualificados no mundo laboral, particularmente a educação e os

diplomas, ou a própria segmentação do mercado de trabalho, acabando por representar a realidade de hoje (Parente *et al.*, 2011: 72).

De acordo com Marques (2010), a dificuldade que os jovens sentem durante a procura de um emprego após os estudos está relacionada com o sistema educativo que resiste à abertura e à inovação, com a desvalorização dos diplomas obtidos em determinadas instituições por parte dos empregadores e, principalmente, com a reduzida procura de trabalhadores altamente qualificados em muitas economias em desenvolvimento, verificando-se assim um desajustamento entre as qualificações que um indivíduo possui e os trabalhos realizados pelos mesmos. Tal situação deve-se ao fato de os indivíduos estarem preparados apenas com os conhecimentos teóricos, não se adaptando à situação prática das empresas, o que os torna inúteis face ao que o mercado de trabalho exige (Teicher 2000 *apud* Sousa 2012: 150; Pais 1991: 960).

“É, pois, tempo de reconhecer que a tão pretendida articulação entre sistemas de ensino e de emprego, questão chave para o desenvolvimento social e económico, implica não apenas uma adequação das ofertas de formação à realidade do mercado de trabalho, mas também um envolvimento e sensibilização, tanto do tecido empresarial como das instituições públicas, no sentido de uma valorização e qualificação dos seus recursos humanos” (Guerreiro, 2004: 72 *apud* Teresa 2009: 11).

CAPÍTULO III - OS ESTÁGIOS COMO MEDIDA DE POLÍTICA ATIVA DE EMPREGO

O estágio define-se por ser uma “formação prática em contexto de trabalho com o objetivo de complementar e aperfeiçoar as competências profissionais e inserir os indivíduos de uma forma mais rápida ao mercado de trabalho” (DR n.º 66, 2011: 3023), sendo que recorrem aos estágios todos aqueles que pretendem obter uma formação técnico-profissional para aceder a uma certa profissão, bem como obter uma rede de contactos mais alargada e obter uma visão mais aprofundada acerca do mercado de trabalho (DR n.º 66, 2011: 3023; Coelho, 2012: 19). A definição mais difundida entre os estudantes e os empregadores para a palavra estágio é a de formação e preparação para a entrada no mercado de trabalho (Vieira *et al.*, 2011: 29).

Os estágios são maioritariamente o primeiro contacto com o mundo do trabalho por parte dos jovens recém-licenciados e permitem que os mesmos apliquem os seus conhecimentos teóricos num ambiente profissional (Alpert *et. al.*, 2009 *apud* Dias *et al.*, 2015: 5).

Os estágios integram as novas políticas ativas de emprego, com o objetivo de promover o emprego entre os jovens, sendo por isso considerados como uma importante forma de inserir e facilitar a sua entrada no mercado de trabalho e a sua transição do ensino para a atividade profissional. A 1 de junho de 2011, o Decreto-Lei n.º 66 veio regular os estágios (regula o mínimo de salário a ser pago, a duração que devem ter os estágios profissionais bem como o seu enquadramento) e proibir a grande maioria dos estágios não remunerados, existindo algumas exceções, como é o caso dos estágios curriculares ou estágios com a duração igual ou inferior a três meses. Este Decreto é assim considerado uma forma de combate à precariedade (Almeida, 2011: 1; Alves, 2005: 43; DR n.º 66, 2011: 3023; DR n.º 70, 2017: 1799).

O estágio pode ser realizado através de forma curricular (quando são feitos sob a coordenação e responsabilidade de uma instituição de ensino, geralmente sem qualquer remuneração) ou através da forma profissional, quando são obtidos através do IEFP: “estágios com a duração de 9 meses, não prorrogáveis, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados” (Vieira *et al.*, 2011: 30; IEFP *Online*, 2018). O estágio curricular pode fazer parte integrante de uma determinada licenciatura e tem como principal objetivo “a aplicação das competências e conhecimentos adquiridos ao longo do curso a um contexto

prático” (Daresh *apud* Vieira *et al.*, 2011: 30). De acordo com Vieira *et al.* (2011), o estágio curricular pode ser realizado sob a forma de:

- 1. Exclusividade e de longa duração:** quando o tempo em que é efetuado tem a duração de 36 ou mais semanas, sendo que esta experiência geralmente é realizada durante o último ou penúltimo ano do curso. Caso o estágio seja realizado no penúltimo ano do curso, o projeto de investigação e/ou intervenção terá lugar no último ano. Em Portugal este é o tipo de estágio que é utilizado maioritariamente, sendo complementado com aulas onde é permitido discutir e refletir sobre as experiências vividas pelos alunos.
- 2. Os estágios múltiplos e de curta duração:** são caracterizados pela alternância entre o período de permanência no local onde são realizados e a instituição de ensino, sendo este o tipo mais comum em cursos de Serviço Social.
- 3. Estágios em tempo parcial:** são estágios de curta duração, realizados em blocos (um ou dois dias por semana), podendo estender-se por um semestre ou por um ano letivo.

De acordo com Dias *et al.* (2015), um estágio é benéfico para o estudante na medida em que para além da referida possibilidade de um primeiro contacto do jovem licenciado ou estudante com as empresas, reduzindo assim o choque existente durante a transição da escola para o emprego e trazendo uma maior facilidade de inserção no mercado de trabalho, também permite ao estudante perceber como aplicar o conhecimento teórico adquirido durante os estudos e desenvolver competências específicas, bem como possibilita uma maior promoção de responsabilidade e também o desenvolver de um currículo mais competitivo através desta experiência:

“o estágio assegura a transição, uma transição mais suave entre o que é a vida académica e a vida profissional. Portanto, isto significa que para um estudante que está a terminar o seu curso, não lhe é dito um dia: acabou, agora amanhã entra às 8 da manhã. E leva um choque brutal porque são formas de trabalhar completamente diferentes. Assim, habitua-se ao ambiente empresarial, a viver em ambiente empresarial e a perceber quais são as suas funções nesse ambiente” (Dias *et al.*, 2015: 29).

Conforme Alves (2005), cerca de 8,7% dos diplomados encontram-se em situação de estágio. Eles dividem-se segundo duas situações de estágio distintas: os que frequentam um estágio remunerado e os que frequentam um estágio sem qualquer tipo de remuneração. No grupo dos estagiários não remunerados, a sua maioria é licenciada em Direito, podendo assim dizer-se que o tipo de estágio depende do tipo de licenciatura, pois os licenciados em Direito só podem exercer a sua atividade se estiverem inscritos na Ordem dos Advogados e se fizerem um estágio não remunerado, o que torna os estágios indispensáveis para exercer a sua atividade profissional (Alves, 2005: 43).

Em relação aos estágios remunerados Marques (2009) refere que os salários auferidos em situação de estágio são inevitavelmente inferiores face ao salário auferido pelos trabalhadores que possuem um contrato permanente, não existindo alteração salarial mesmo que a empresa atribua uma maior confiança ao trabalhador, promovendo-o hierarquicamente. Esta diferença de salários é explicada pela falta de experiência do trabalhador e pela necessidade de avaliação do seu potencial, verificando-se assim uma relação entre a flexibilização contratual e a flexibilização salarial, sendo que os baixos salários correspondem a postos de trabalho onde não são respeitadas as qualificações do trabalhador, nomeadamente, o “estagiário”.

Em 2013, Portugal tinha segundo os dados do INE (*apud* Dias *et al.*, 2015: 1) cerca de 42,1% dos jovens em situação de desempregado, sendo que dentro desta fatia da população desempregada jovem, uma pequena minoria era licenciada de acordo com esta mesma fonte. Para contrariar este fenómeno, algumas instituições do ensino superior têm vindo a incluir os estágios dentro do seu programa curricular, pois para muitos jovens eles constituem uma preparação para a transição da escola para o emprego (Dias *et al.*, 2015: 1; Vieira *et al.*, 2011: 30).

Em Portugal, no final do 1º Semestre de 2017, as medidas de apoio ao emprego promovidas pelo IEFP envolviam 76,7 mil pessoas, sendo que destas, 40,2% estavam a frequentar um estágio ao abrigo do conjunto de medidas de inserção profissional (programa que inclui os seguintes tipos de estágios: “Estágios Emprego”; “Emprego – Jovem Ativo”; “Reativar”). Neste mesmo período foi verificado que cerca de 51,4% dos indivíduos abrangidos pelos estágios ficaram empregados, sendo que a sua maioria ficou empregada na entidade patronal onde o realizou (Dias *et al.*, 2017: 86)

Ao contrário dos autores anteriormente referenciados, Standing (2011), apresenta uma visão pessimista sobre os estágios, considerando que os mesmos servem apenas para esconder o desemprego existente e através da sua forma pouco ou não remunerada levar o jovem para a precariedade, pois durante esse período estarão a fazer coisas de pouco valor e a permitir que os empregadores tenham uma mão de obra muito mais barata: “os estagiários estão fazendo um trabalho barato sem perspectiva de progresso, que pressiona para baixo os salários e as oportunidades de outros que normalmente poderiam ser empregados” (Standing, 2011: 122). Standing também refere que apesar de os estágios levarem o jovem à precariedade, os mesmos procuram-nos na esperança de que venham a ter uma maior facilidade de entrar no mercado de trabalho ou de que no futuro venham a inserir-se na empresa onde efetuaram o estágio.

Tendo em consideração a literatura anterior, foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

- H1. Os jovens esperam que a frequência de um estágio facilite a sua entrada no mercado de trabalho;
- H2. Para o jovem, realizar um estágio permite evitar futuras situações de precariedade.

CAPÍTULO IV – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS E METODOLÓGICOS

O objetivo deste trabalho é perceber se a passagem por um estágio curricular permite aos jovens contornar as situações de trabalho precário existentes e assim facilitar a transição entre a escola e o trabalho.

Optou-se por realizar uma investigação qualitativa. Conforme Flick (2005), a investigação qualitativa procura compreender contextos particulares e perceber o que justifica alguns comportamentos, atitudes ou convicções. É ela que permite aplicar diversas técnicas de recolha de dados e permite também que o investigador faça uma reflexão sobre o seu estudo.

A recolha de informação também é feita de modo qualitativo, obtendo-se assim a informação através de uma revisão da literatura e de entrevistas estruturadas (seguiu-se a ordem do guião), o que possibilitou a exploração da forma como os indivíduos compreendem e interpretam a realidade que os rodeia de modo a perceber se, de facto, os estágios realizados, na perspetiva do entrevistado facilitarão a entrada no mercado de trabalho e evitarão o trabalho precário no futuro.

O guião de entrevista é composto por 27 perguntas e está dividido em quatro grupos: características pessoais; características profissionais; o estágio como início do percurso profissional e representação da precariedade.

Recorreu-se a uma amostra qualitativa por homogeneização (amostragem por caso múltiplo – demonstram as condições de generalização), sendo aplicado o princípio da diversidade interna, procurando as variáveis que vão de encontro ao objeto de estudo desta investigação, ao mesmo tempo que faz variar a posição do entrevistado perante o nosso objeto (Guerra, 2006: 46).

Os elementos da amostra foram escolhidos seguindo a regra de que deviam possuir uma licenciatura ou estar em fase de conclusão e de terem realizado até ao momento pelo menos um estágio ou estarem a realizá-lo. Além disso, os estudantes entrevistados são de áreas de estudo diferentes (gráfico 1, anexo 2) e pertencem a universidades diferentes dentro da região de Lisboa, sendo que se chegou a estes indivíduos através da técnica da bola de neve, tendo o primeiro indivíduo sido contactado através do *LinkedIn* (rede social para usos profissionais). Os aderentes desta rede partilham o seu *curriculum*, o que permitiu verificar num primeiro contacto quem já teria frequentado um estágio ou estava a frequentar. O primeiro entrevistado indicou um outro indivíduo que também já teria

realizado pelo menos um estágio, seguindo-se sempre esta regra. A principal dificuldade sentida durante a obtenção da amostra foi o fato de existirem desistências e remarcações de entrevistas, o que atrasou a análise e tratamento de dados obtidos.

A amostra recolhida perfaz um total de 13 jovens, sendo 5 do sexo masculino e 8 do sexo feminino, tendo idades compreendidas entre os 22 e os 27 anos, sendo a idade média dos estagiários de 24 anos (ver no anexo 2 a tabela 2, 3 e 4). Destes 13 jovens, 5 têm uma pós-graduação, 5 têm a licenciatura completa e 3 estão a terminar a licenciatura (tabela 5, anexo 2). Quanto ao número de estágios efetuados, 6 dos entrevistados já fizeram mais do que um estágio e 3 estão a realizá-lo pela primeira vez, sendo que 3 estão a frequentar um estágio pela terceira vez consecutiva (gráfico 2, anexo 2). A maioria dos entrevistados optou por fazer um estágio após a licenciatura.

Os entrevistados não foram identificados, sendo que cada um corresponde a uma letra do alfabeto.

O tratamento dos dados recolhidos foi feito de forma qualitativa e através do programa de análise de dados MAXQDA. Este programa pode ser usado tanto em pesquisas qualitativas quanto quantitativas e métodos mistos e permite efetuar uma análise relativamente rápida de entrevistas devido às ferramentas que disponibiliza.

Sendo um estudo exploratório de tipo qualitativo, os resultados obtidos não poderão ser generalizados.

CAPÍTULO V – ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E RESULTADOS OBTIDOS

Para testarmos as hipóteses anteriormente formuladas, procedemos à análise qualitativa dos dados recolhidos nas entrevistas realizadas procurando conexões

Verificamos que o estágio é a primeira forma de precariedade que o jovem vive durante a mudança da vida escolar para a vida profissional.

Todos os entrevistados, em pelo menos um momento da sua vida, fizeram um estágio, seja curricular, extracurricular, ou profissional através do IEFP. Estágios que na sua maioria foram realizados após a conclusão dos estudos e foram maioritariamente não remunerados ou com pequenas bolsas. Como os estágios na sua maioria são pouco ou nada remunerados, alguns dos entrevistados optaram por conciliar uma atividade profissional com o estágio, de forma a conseguir fazer face às despesas pessoais.

“Anteriormente também estava a estagiar, mas tinha um contrato de trabalho a termo incerto” (Estagiário M, 23 anos);

“O contrato de trabalho que tenho como efetivo não faz parte da minha área de formação. É para pagar as contas. No estágio eu estou a aprender e não recebo nada” (Estagiário L, 23 anos)

Através da análise das entrevistas, verificamos que nem sempre é fácil para o jovem integrar o mercado de trabalho. Para os estagiários que não ficam nas empresas onde os estágios foram realizados, as razões que as organizações apresentam para não os reter passam frequentemente pelo facto de não existirem condições para contratar mais um trabalhador; por o estágio ser curricular, não garantindo a entrada do estagiário para os quadros da empresa; ou pelo facto do estagiário não ter experiência na área. Também sucede não darem qualquer satisfação ao estagiário, fazendo este acreditar que não existiria possibilidade de integração na empresa ou que não tem as competências necessárias. Em consequência, cria-se uma situação de rotatividade de trabalhadores estagiários

“Não me deram propriamente uma razão. Quando estava lá a estagiar abriram uma vaga e meteram uma pessoa com mais uma competência que eu. Talvez seja por isso. Eu não tinha essa competência para ficar na empresa” (Ex-estagiária C, 23 anos);

“Não sei qual foi o motivo, não o deram. Provavelmente não estavam a contratar pessoas” (Ex-estagiária H, 27 anos);

“Não porque a empresa não tinha condições de suportar mais um trabalhador. Entrava um estagiário, esse saía e logo a seguir entrava outro novo estagiário. Nunca deram perspectiva de continuar na empresa” (Estagiária M, 23 anos);

“No meu estágio anterior não fiquei na empresa porque achavam que era muito dependente, fazia muitas perguntas... achavam que em 4 meses sem nunca ter trabalhado naquilo iria aprender logo tudo duma vez. Para eles não tinha a autonomia necessária para continuar a trabalhar naquela empresa. Agora estou noutra empresa e espero conseguir integrar os quadros depois deste estágio” (Estagiária A, 26 anos);

“A empresa não demonstrou interesse em manter-me no escritório” (Ex-estagiário I, 27 anos).

Os estagiários que conseguem permanecer na empresa relataram que foi necessário realizar mais que um estágio (a sua duração máxima foi de um ano) até obter um vínculo profissional. No caso de um entrevistado, a empresa ofereceu um estágio curricular de 3 meses, a que posteriormente foi adicionado um estágio profissional através do IEFP com a duração de 9 meses:

“Bem, o primeiro estágio que fiz foi o curricular não remunerado. Era obrigatório naquela empresa fazer-se um estágio curricular não remunerado. Depois fiz na mesma empresa um estágio profissional através do IEFP” (Ex-estagiário G, 25 anos);

“O primeiro estágio foi curricular. Fi-lo por causa da cadeira de estágio. Depois fiz mais dois extracurriculares. Nos três pagaram-me uma espécie de bolsa” (Ex-estagiário K, 25 anos).

Além de os estágios (pouco ou nada remunerados) serem consecutivos, existem situações em que os jovens consideram que deveriam ter um contrato de trabalho, com as condições semelhantes aos seus colegas para fazer o trabalho que lhes é proposto, dado que se submeteram a um estágio para uma aprendizagem e não para efetuar um trabalho a um custo mais baixo.

“O primeiro estágio curricular foi de três meses, o segundo estágio também não remunerado foi mais sete meses. Este onde estou irá durar mais seis meses (...) estou a fazer o mesmo trabalho que os meus colegas, as mesmas horas de trabalho e estou a receber muito menos do que aquilo que deveria receber se tivesse um contrato de trabalho normal” (Estagiário M, 23 anos);

“De início não sabiam o que fazer comigo. Não me davam funções. Depois fiz algum trabalho administrativo até começar a fazer recrutamento. Digo que ocupei uma vaga de trabalho porque naquela empresa os colaboradores foram saindo. Era necessário contratar alguém para aquela empresa. Entretanto comecei a fazer um trabalho a “custo zero”. Pagavam uma bolsazinha para fazer o trabalho completo. No final do primeiro estágio onde ainda me pagavam apenas o passe acabei por ficar a gerir um cliente da empresa. Não estava a receber para fazer aquele tipo de trabalho...” (Ex-estagiário K, 25 anos);

“Eu acho que poderia estar alguém com contrato de trabalho a fazer o que eu faço. Eu atualmente faço a receção. Estou na receção a receber candidatos e a fazer a sua inscrição em base de dados e além disso faço muito trabalho administrativo. Apesar de estar a aprender deveria ser alguém com contrato de trabalho naquele lugar” (Estagiário E, 24 anos).

“Por exemplo, no meu primeiro estágio (na outra empresa onde estive) já era preciso saber de tudo. Era necessário fazer tudo a nível de recrutamento: Entrevistas, marcações de entrevistas... era necessário ser alguém responsável por todos os processos de recrutamento do início ao fim e não alguém em fase de aprendizagem como eu estava naquele momento” (Estagiário A, 26 anos).

Os estagiários apenas aceitam entrar nesta situação de precariedade pois, para além da procura pela experiência exigida pelas empresas, querem entrar rapidamente no mercado de trabalho e alcançar os objetivos de vida a si mesmo impostos. Referem que tal como os jovens, também as empresas veem o estágio como uma forma de integrar o jovem no mercado de trabalho oferecendo-lhes uma oportunidade para aprender e traçar o seu perfil profissional de acordo com a área escolhida. Deste modo, a procura pela experiência e a procura pela facilidade de entrada no mercado de trabalho constituem os principais motivos apresentados pelos jovens para a procura de um estágio sem remuneração. Um dos entrevistados referiu que esteve a trabalhar fora da área de estudo e decidiu trocar o seu trabalho remunerado para poder fazer um estágio a *full-time* e assim conseguir um emprego condizente com as suas habilitações. Outros, preferiram estagiar e continuar no seu emprego remunerado, pois se queriam obter rapidamente um emprego na sua área de estudo, no entanto necessitavam de continuar a receber algum rendimento. Também existem casos de entrevistados que realizaram o estágio uma vez que este fazia parte do programa dos seus respetivos cursos.

“Primeiro o estágio que realizei estava incluído na formação de Técnico Administrativo e sem ele não poderia terminar o curso e obter a sua certificação. Obviamente que um dos motivos porque também ingressei nesta formação foi o facto de ter este estágio para me poder dar alguma bagagem profissional aplicando alguns dos conhecimentos que adquiri ao longo da formação” (Ex-estagiária H, 27 anos);

“Tinha como objetivo conseguir uma vaga naquela empresa caso os valores oferecidos fossem agradáveis” (Ex-estagiária D, 24 anos);

“Acho preferível fazer um estágio do que trabalhar numa outra coisa qualquer. Começamos num estágio, mas depois podemos receber melhor do que um salário mínimo e ficar numa situação melhor” (Estagiária A, 26 anos).

É no momento em que começam a estagiar, que os jovens se apercebem de que mesmo com diversos estágios não é fácil integrarem-se no mercado de trabalho dentro da sua área de estudo e que este os lançou para a precariedade, submetendo-se a mais estágios ou ficando à procura de uma oportunidade que corresponda às suas expectativas e dentro da sua área de formação estando assim desempregados ou a trabalhar em outras áreas. De entre os jovens entrevistados, 8 não estão de momento a trabalhar dentro da sua área, tal como mostra a tabela número 1.

Tabela 1: Atualmente trabalha na sua área de formação?

	Frequência	Percentagem	Percentagem (válida)
Não	8	61,54	61,54
Sim	5	38,46	38,46
TOTAL (válido)	13	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	-
TOTAL	13	100,00	-

Fonte: Cálculos Próprios

Num dos casos, o jovem já não trabalha na sua área de formação, pois depois de o ter feito após os seus dois estágios na mesma empresa (com uma duração total de 10 meses), o trabalho que realizava não estava a corresponder às suas expectativas, decidindo assim despedir-se e prosseguir apenas com os estudos.

“Porque me despedi. Quero acabar primeiro o curso e não encontro nada que se enquadre nas minhas qualificações nem com um bom salário. Não encontro nada que tenha uma boa relação entre qualificação e estudos.” (Estagiária D, 24 anos).

No entanto, existem diversas situações em que o jovem não trabalha na sua área de formação porque não encontra nenhuma vaga em aberto:

“Quando terminei a minha licenciatura não consegui encontrar trabalho na área” (Ex-estagiária H, 27 anos);

“Estou a fazer muito trabalho administrativo. Para o trabalho que estou a fazer não é necessária muita formação” (Estagiária E, 24 anos).

Quando questionados sobre a principal dificuldade sentida durante a inserção no mercado de trabalho, foi apresentada como principal razão a falta de experiência na área e a excessiva oferta de estágios. Uma entrevistada, que esteve cerca de 10 meses em estágio curricular não remunerado, referiu que tinha ido a diversas empresas e após as várias entrevistas a que tinha sido sujeita, não ficou selecionada uma vez que alegaram que não teria experiência suficiente para integrar a empresa, estando assim neste momento a realizar um novo estágio, que terá a duração de 6 meses e com pagamento de uma bolsa. Muitos dos jovens inquiridos conseguiram entrar nos quadros da empresa, mas só após passarem por diversos estágios. A falta de experiência foi sempre um dos motivos apresentados para que não lhes fosse atribuído um contrato de trabalho entre os estágios realizados. Esta é a principal dificuldade que os jovens sentem durante a inserção no mercado de trabalho.

“Houve dificuldade durante a inserção no mercado de trabalho no sentido em que a empresa não queria fazer-me um contrato de trabalho. Queriam que eu continuasse em estágio a fazer o trabalho normal de uma pessoa a contrato. A ficar a fazer mais um estágio e a receber um valor muito mais baixo... era difícil nesse sentido.” (Estagiária D, 24 anos);

“Os jovens não conseguem entrar nas empresas antes de ter experiência.” (Ex-estagiário G, 24 anos).

Devido à forma como os estágios são realizados e vivenciados por estes jovens, estes consideram que eles podem não evitar a precariedade futura no sentido em que os estágios são realizados sem perspectiva de continuidade na empresa, pelo que após os estágios realizados podem ficar a trabalhar através de recibos verdes. Para estes jovens, a situação de precariedade após o primeiro estágio também depende da empresa escolhida para o realizar, isto é, se existe demasiada rotatividade de estagiários numa dada empresa e do tipo de investimento que ela oferece ao estagiário.

Os jovens entrevistados também consideram que frequentar um estágio não facilita a entrada no mercado de trabalho tendo em consideração a sua curta duração e o tempo de experiência pedida pelas empresas:

“Após o estágio recebi outras ofertas, mas nada a ver com a minha área. E existiam muito poucas ofertas na área disponíveis. Com 6 meses de experiência em estágio não consegui um contrato de trabalho dentro da área em lado nenhum. De acordo com as minhas pesquisas de emprego, quando eu estava a procurar, cerca de 80% das ofertas eram para estágios... agora estou a fazer outro estágio para conseguir entrar no mercado de trabalho dentro do que procuro. Uma pessoa sai da faculdade para passar por estágios e mais estágios até ter um contrato de trabalho mais estável” (Estagiária A, 26 anos).

Após o estágio, os jovens que conseguem integrar o mercado de trabalho dentro da sua área de estudo, submetem-se a outra forma de precariedade: os contratos de trabalho a termo certo, mantendo assim a incerteza e insegurança quanto ao seu futuro profissional.

Apesar desta precariedade a que são submetidos durante o primeiro contato com o mercado de trabalho, a maioria dos jovens entrevistados prevê que o seu futuro seja cada vez mais estável e esperam vir a trabalhar dentro da sua área de formação.

Perguntou-se também aos jovens, qual seria para eles o principal motivo para a precariedade em que vivem. A maioria considera que a precariedade se intensificou devido à última crise, pois na sua perspectiva foi ela que fez diminuir a contratação de trabalhadores. A flexibilidade do mercado de trabalho é o segundo motivo escolhido para o aumento da precariedade, principalmente devido à possibilidade de os contratos de trabalhos serem cada vez mais flexíveis.

“O mercado de trabalho é muito tradicional. Não existe emprego suficiente nem existe a possibilidade de escoar todos os licenciados que existem. E a crise não ajudou muito. Hoje as empresas aproveitam-se da crise anterior para contratar cada vez mais estagiários. O país está agora numa situação mais estável, mas os estagiários ainda existem...” (Estagiária M, 23 anos);

“Se a precariedade já existia antes, a crise só a piorou. Não tem havido grandes oportunidades de emprego desde a crise” (Estagiária K, 25 anos);

“Apareceu devido à flexibilidade do mercado de trabalho, porque assim as empresas têm mais liberdade de escolherem o tipo de contrato de trabalho a ser aplicado” (Estagiário I, 27 anos).

Para a precariedade que existe atualmente, os jovens entrevistados sugerem como soluções e possíveis meios de fuga apostar cada vez mais na formação, seja ela na faculdade seja em cursos complementares, pois para eles alguém que estuda e tem habilitações elevadas tem uma maior probabilidade de fugir à precariedade devido aos conhecimentos já adquiridos e de conseguir um trabalho dentro da sua área de formação. Caso as opções para evitar a precariedade se esgotem, deve-se, na opinião dos entrevistados, alterar a área profissional. O aumento do salário, bem como o aumento dos benefícios dados aos trabalhadores também são outras soluções possíveis para a precariedade. A limitação do número de estagiários também é uma solução defendida por estes jovens, tendo como objetivo evitar a demasiada rotação de estagiários por empresa e a excessiva renovação de estágios, sendo que estes estágios deverão permitir que posteriormente o indivíduo faça parte dos quadros da empresa onde realizou o estágio.

“Uma das coisas a fazer pode ser mudar a área profissional/estudo, como eu fiz. Sou licenciada em Química Tecnológica e agora tenho uma formação de Técnico Administrativo. Esta última deu-me uma oportunidade de arranjar trabalho” (Ex-estagiária H, 27 anos);

“A solução que eu mais vejo é formar-nos em coisas que nos são úteis. Não é preciso ser em faculdades. Pode ser em coisas que nos complemente a formação como por exemplo as línguas. Coisas que nos evitem ficar no desemprego ou em trabalho precário. Ou então emigrar. São as duas opções que eu vejo” (Ex-estagiário C, 23 anos)

“Podem existir estágios, mas deviam ser estágios de curta duração, remunerados e com perspectiva de continuar na empresa onde foi feito o estágio. Não usar os estágios como forma de exploração do jovem como uma mão de obra barata” (Estagiário M, 23 anos).

CONCLUSÃO

Foi apenas com o fenómeno da globalização que a precariedade começou a ser estudada pela ciência. Ela é um fenómeno global e por isso cada país construiu a sua definição para este problema, sendo que a precariedade está relacionada com a inexistência de uma identidade segura no trabalho.

A partir dos anos 70, a inserção no mercado de trabalho deixou de ser processada de forma automática, passando a ser realizada através de uma contratação atípica (contratos de trabalho a termo certo, subcontratação; recibos verdes e baixos salários). Esta forma de precariedade é o principal desafio a que os jovens estão sujeitos, pois o seu percurso profissional é cada vez mais marcado pela insegurança uma vez que tão depressa podem ser contratados como podem vir a ser dispensados pela sua entidade empregadora. Tal situação torna o processo de transição do jovem para a vida ativa heterogéneo e marcado por todas estas descontinuidades e rutura dos diversos empregos que vão tendo ao longo da vida.

É durante o processo de recrutamento que o jovem candidato deve mostrar as suas principais capacidades (adaptação a novas situações e imprevistos, conhecimentos gerais, conhecimentos técnicos e profissionais). Estas capacidades devem ser comprovadas em certificados.

Por não terem a experiência exigida pelas empresas, os jovens optam por iniciar o percurso profissional através do estágio. É o estágio, muitas vezes o primeiro contato com o mundo do trabalho, permitindo assim que estes apliquem os seus conhecimentos teóricos num ambiente profissional.

Os estágios, estando inseridos nas políticas ativas de emprego, têm como objetivo promover o emprego entre os jovens e ser uma forma de facilitar a entrada destes no mercado de trabalho, reduzindo assim o choque durante a sua transição. Apesar deste lado positivo, o estágio pode inserir os jovens na precariedade uma vez que os mesmos trabalham muitas vezes a um baixo custo e sem perspetiva de evolução.

Assim, o presente estudo permitiu analisar a entrada dos jovens no mercado de trabalho através dos estágios e a precariedade a que os mesmos estão sujeitos.

Quanto à primeira hipótese de investigação que formulámos, é importante referir que muitos dos estágios aceites pelo jovem são pouco ou nada remunerados, existindo assim a necessidade de conciliar o estágio com um outro trabalho.

O estágio, é muitas vezes uma opção durante a fase de transição da escola para o mercado trabalho, ou seja, após a conclusão dos estudos.

A procura pela experiência exigida pelas empresas, a aquisição de novos conhecimentos, a colocação dos conhecimentos teóricos em prática, bem como a procura de uma possível vaga nos quadros da empresa (ou seja, usam o estágio como forma de entrar no mercado de trabalho), são os principais motivos que levam o jovem a procurar um estágio. Diversos entrevistados consideraram que não seria possível estarem hoje a trabalhar na sua área de formação caso nunca tivessem frequentado um estágio, inclusive, um dos entrevistados referiu que largou o seu emprego fora da área de formação para poder realizar um estágio e assim conseguir obter um emprego dentro da sua área de formação, o que nos permite validar esta primeira hipótese. No entanto, os jovens sentem um sentimento de frustração quando se apercebem que irão ter que realizar mais que um estágio até obter um vínculo contratual, sendo a falta de experiência a principal dificuldade sentida pelos jovens durante este período.

Relativamente à segunda hipótese apresentada, verificamos que os jovens consideram que o estágio não evita a precariedade dado que este é muitas vezes realizado sem perspectiva de continuidade, promovendo assim a rotatividade dos estagiários numa certa empresa (não existe investimento por parte da empresa no estagiário) e após os estágios, pode vir a existir a possibilidade de o mesmo ter que trabalhar a recibos verdes ou com baixos salários.

Além destes motivos, a curta duração dos estágios não fornece a experiência necessária e exigida pelas empresas, fazendo com que os jovens procurem por outros estágios de forma a completar a formação que foi obtida num estágio anterior, prolongando assim a sua situação precária. Estes, referem também que estão a fazer um trabalho normal (isto é, igual aos colegas que têm um contrato de trabalho) tendo um vínculo de estágio.

Após os estágios, os jovens obtêm outro vínculo precário: os contratos a termo certo. Estes contratos mantêm a incerteza e insegurança quanto ao seu futuro, prolongando mais uma vez a vivência em situações precárias.

Perguntamos também qual seria o principal motivo desta precariedade em que vivem, ao que atribuíram, maioritariamente a culpa desta precariedade à crise (as empresas usam como desculpa a crise para evitar dar aos jovens um contrato de trabalho) e à flexibilidade do mercado de trabalho (permite que as empresas escolham o tipo de contrato a ser dado aos jovens). Exposto isto, esta hipótese é infirmada.

Este estudo, contribui assim para uma maior perceção acerca da entrada precária dos jovens no mercado de trabalho, uma vez que incide sobre jovens que estão a estagiar e não sabem se irão permanecer na empresa, bem como jovens que já passaram por diversos estágios até obter um vínculo contratual e até mesmo, por incidir em jovens que ainda estão a estagiar na esperança de que com um terceiro estágio venham a conseguir entrar no mercado de trabalho. Esta amostra apresenta uma diversidade de idades e de áreas de estudo e corresponde a apenas a uma área geográfica (Lisboa). Foi aplicado um estudo qualitativo, garantindo assim uma maior aproximação ao público-alvo e à compreensão das experiências vividas, bem como das suas perceções e sentimentos.

Apesar destas vantagens, o estudo apresenta algumas limitações, no que concerne à sua amostra, pois esta é limitada à região de Lisboa e sendo uma amostra do tipo qualitativa não é possível generalizar os resultados obtidos. Devido à importância e interesse deste tema, é sugerido que futuras pesquisas sejam realizadas de forma a contornar tais limitações. A informação sobre os estágios também ainda é muito reduzida.

Os resultados desta investigação podem vir a ser usados para a realização de estudos comparativos com jovens licenciados que não terão feito estágios, de forma a perceber o impacto de um estágio na empregabilidade de um jovem.

BIBLIOGRAFIA

- Alves, Giovanni (2013). *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. São Paulo, Canal 6 Editora
- Alves, Giovanni; Estanque, Elísio *et. al* (2012). *Trabalho, juventude e precariedade: Brasil e Portugal*. Bauro - São Paulo, Canal 6 Editora
- Alves, Natália (2005), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados pela Universidade de Lisboa, 1999-2003: Relatório do inquérito realizado em 2004*, Lisboa, Reitoria da Universidade de Lisboa
- Alves, Nuno Almeida de (2011). *Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro*. CIES, ISCTE-IUL: Lisboa, Editora Mundos Sociais.
- Antunes, Ricardo (2013). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Coimbra: Almedina
- Aquino, Cássio; Coelho, Raquel (2009), “Inserção laboral, juventude e precarização”. *Psicologia Política*, 9,18, pp. 275-289 (online), consultado em 15.05.2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v9n18/v9n18a07.pdf> ,
- Araújo, Patrícia e Jordão, Filomena (2011), “Os inempregáveis: estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses”, *Análise Psicológica*, (online), 2, consultado em 15.05.2018. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/54/pdf>
- Badriotti, Augusta e Pappadá, Gabriella (2011), “Higher education and graduate employment in Europe”, *Journal for Perspectives of Economic, Political, and Social Integration*, (online), 17 (1-2), consultado em 19.05.2018. Disponível em uma Base de Dados: ProQuest
- Benardo, Marcia *et al.* (2011), “Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva”, *Arquivo Brasileiro de Psicologia*, (online), 63, Rio de Janeiro, consultado em 03.01.2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300009
- Braga, Ruy (2012), *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*, São Paulo: Boitempo Editorial
- Borsoi, Cristina (2011), “Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado”, *Convergencia*, (online) 18, 55, Toluca ene./abr, consultado em 12.01.2018. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352011000100005&script=sci_arttext
- Campos, Alfredo (2013), “Trabalho, qualificação, poder e precariedade – uma abordagem dinâmica à estruturação dos modelos produtivos, a partir de um estudo de caso da profissão científica”, *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (online), XXV, consultado em 24.03.2018 Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/soc/v25/v25a02.pdf>
- Coelho, Susana (2012), *Expectativas dos jovens licenciados quanto aos estágios profissionais*, Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, Lisboa, Departamento de Economia Política, ISCTE (online), consultado em 12.08.2018. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7865>
- Coriat, Benjamim (1976), “O Taylorismo e a expropriação do saber operário”, *Science, Technique et Capital*, Editions du Seuil, Paris

- Dias *et al.* (2015), *Os estágios curriculares e o seu impacto na empregabilidade dos licenciados*, UA Editora, Universidade de Aveiro, 1ª Edição (online), consultado em 12.08.2018
Disponível em:
<https://ria.ua.pt/bitstream/10773/13790/1/LivroEstagios2015.pdf>
- Dias *et al.* (2017), *Relatório do 1º Semestre sobre emprego e formação*. Lisboa, Centro de Relações Laborais (online) consultado em 20.09.2018. Disponível em:
http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Rel_Emp_1_semestre_2017.pdf
- Flick, Uwe (2005), *Métodos qualitativos na investigação científica*, Monitor, Lisboa, 1ª Edição.
- Guerra, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – Sentidos e formas de uso*, Estoril, Principia
- Kalleberg, Arne L. (2009), “O crescimento do trabalho precário: um desafio global”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, (online) 24, 69, fevereiro, pp. 21-30, consultado em 09.02.2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v24n69/02.pdf>
- Kalleberg, Arne L. (2009), “Precarious work, insecure workers: employment relations in transition”. *American Sociological Review*, (online) 74 (February:1–22), consultado em 09.02.2018 Disponível em:
http://www.sawyerseminar.web.unc.edu/files/2011/02/kalleberg_Precarious_Work.pdf
- Kovács, Ilona (2006), “Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, (online) 52, pp. 41-65, consultado em 22.01.2018. Disponível em: <https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Kovacs2006>
- Kovács, Ilona (2009), “Work and citizenship: crises and alternatives”, *Enterprise and Work Innovation Studies*, (online) 5, pp. 37–58, consultado a 22.01.2018. Disponível em:
https://run.unl.pt/bitstream/10362/4005/1/Kov%C3%A1cs_37-58.pdf
- Kovács, Ilona (2013), *Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição dos jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa*. Socius Working Papers, (online) 1/2013, consultado a 13.01.2018. Disponível em:
https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/5689/1/WP_01_2013.UV.pdf
- Lewchuk, Wayne et al. (2003). “From job strain to employment strain: health effects of precarious employment”, *Just Labour*, (online) 3, Forum on Precarious Employment, consultado em 05.02.2018. Disponível em:
<http://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/165/164>
- Marques, Ana Paula (2009), “Novas legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados”, *Revista Portuguesa de Educação*, (online), 22 (9), consultado em 13.04.2018. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpe/v22n2/v22n2a05.pdf>
- Marques, Ana Paula (2010), “Sacralização do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade”, *Configurações*, (online), 7, consultado a 13.04.2018. Disponível em:
<https://configuracoes.revues.org/183>
- Mesuras, Teresa (2009), *Um Olhar Político sobre a Precariedade dos Jovens Licenciados*. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Especialidade em Organizações, Trabalho e Emprego. Lisboa, Departamento de Sociologia, ISCTE (online), 16.02.2018. Disponível em:
<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1994/1/tese%20teresa.pdf>
- OIT (2012), “A crise do emprego jovem: Tempo de agir”, *Relatório V Conferência Internacional do Trabalho*, (online), consultado a 17.05.2018. Disponível em

- http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_emplojovem_2012.pdf
- Pais, José Machado (1990), “A construção sociológica da juventude”, *Análise Social*, XXV (105-106) (online) pp. 139-165, consultado em 30.03.2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/282670420_A_Construcao_Sociologica_da_Juventude_-_alguns_contributos
- Pais, José Machado (1991). “Emprego juvenil e mudança social: velhas teses, novos modos de vida”, *Análise Social*, XXVII (114), (online) pp. 945-987, consultado em 20.01.2018. Disponível em: http://www.uff.br/observatoriojovem/sites/default/files/documentos/Emprego_juvenil_e_mudanca_social_modos_de_vida.pdf
- Pais, José Machado (2001). *Ganchos, tachos e biscates*. Porto, Editora Âmbar.
- Parente, Cristina et al. (2011), “Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, (online), 65, consultado em 06.07.2018. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n65/n65a04.pdf>
- Quinlan et al. (2001), “The global expansion of precarious employment, work disorganisation and consequences for occupational health: a review of recent research”, *International Journal of Health Services*, (online) 31 (2), pp. 335-414, consultado a 19.03.2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Michael_Quinlan/publication/11933056_The_Global_Expansion_of_Precarious_Employment_Work_Disorganization_and_Consequences_for_Occupational_Health_A_Review_of_Recent_Research/links/56af24be08a696f2fc07f/The-Global-Expansion-of-Precarious-Employment-Work-Disorganization-and-Consequences-for-Occupational-Health-A-Review-of-Recent-Research.pdf
- Rebelo, Glória (2004). *Flexibilidade e precariedade no trabalho: análise e diagnóstico*. S.l.: s.n., 1ª Edição
- Rebelo, Glória (2005). Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, *Encontro Científico Internacional Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto (online), consultado a 16.04.2018. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4627.pdf>
- Sá, Teresa (2010). “«Precariedade» e «trabalho precário»: consequências sociais da precarização laboral”, *Configurações*, (online) 7, 30 junho, consultado em 19.01.2018. Disponível em: <http://configuracoes.revues.org/203>
- Seligmann-Silva, Edith et al. (2010). “O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, (online) 35 (122), pp 187-191, consultado em 19.01.2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002
- Sennett, Richard (1998), *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*, New York, W. W. Norton company
- Serôdio, Maria Teresa et al. (2003), *Trabalho precário, perspectivas de superação*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional
- Silva, Ângela (2014), *Perfis sociais juvenis na precariedade*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Lisboa, Departamento de Sociologia, ISCTE (online), consultado a 17.02.2018. Disponível em:

- <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10171/1/Perfis%20sociais%20juvenis%20na%20precariedade.pdf>
- Standing, Guy (2011). *The precariat. The new dangerous class*. New York. Bloomsbury Academic, (online) 1ª Edição, consultado em 17.01.2018. Disponível em: [https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA \(2011\).pdf](https://www.hse.ru/data/2013/01/28/1304836059/Standing.%20The_Precariat__The_New_Dangerous_Class__-Bloomsbury_USA%20(2011).pdf)
- Soeiro, José (2015), *A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Universidade de Coimbra, (online), consultado em 26.05.2018. Disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/28406/1/Jose%20Soeiro_Tese%20Doutoramento.pdf
- Teixeira, Catarina (2014), *Precarização do trabalho e ação coletiva: o caso dos call centers*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Lisboa, Departamento de Sociologia, ISCTE (online), consultado em 11.03.2018. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/9060/1/2014_ESPP_DSOC_Dissertacao_Catarina%20Nunes%20Teixeira.pdf
- Vieira *et al.* (2011). “Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional”, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, (online) 12, 1, jan.-jun pp 29-36, consultado em 19.09.201. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/15351/1/Vieira%20Caires%20%26%20Coimbra%20%282011%29.pdf>

LEGISLAÇÃO

- Diário da República Eletrónico. “Decreto-Lei n.º 66/2011”
<https://dre.pt/pesquisa/-/search/673471/details/maximized?res=pt>, consultado em 03.09.2018
- Diário da República Eletrónico. “Portaria n.º 131/2017”
<https://dre.pt/application/conteudo/106844789>, consultado em 03.09.2018
- PREVPAP. “O que é a PREVPAP”
<https://www.prevpap.gov.pt/ppap/index?windowId=d50>, consultado em 12.03.2018

WEBGRAFIA

- Economias. “Estágio não remunerado, o que diz a legislação”
<https://www.economias.pt/estagio-nao-remunerado-o-que-diz-a-legislacao/>, consultado em 10.09.2018
- Ekonomista. “Estágios Curriculares”
<https://www.e-konomista.pt/artigo/estagios-curriculares/>, consultado em 10.09.2018
- IEFPOnline. “Estágios Profissionais”
<https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosProfissionais2.jsp>, consultado em 10.09.2018
- Observatório das Desigualdades. “Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos”.
<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=129>, consultado em 25.01.2018

Reuters. “Thousands rally against European austerity on May Day”

<https://www.reuters.com/article/us-europe-protests/thousands-rally-against-european-austerity-on-may-day-idUSBRE94009K20130501>, consultado em 02.02.2018

Sapo. “Afinal o que é o precariado”

<http://expresso.sapo.pt/blogues/jose-soeiro/2015-06-05-Afinal-o-que-e-o-precariado-#gs.057bDb4>, 03.02.2018

Universidade de São Paulo. “Qual a diferença do estágio curricular obrigatório e do estágio curricular não obrigatório”

<http://www.poli.usp.br/pt/ensino/graduacao/aluno/atendimento-ao-aluno/estagios/perguntas-frequentes/19-alunos/47-qual-a-diferenca-do-estagio-curricular-obrigatorio-e-do-estagio-curricular-nao-obrigatorio.html>, consultado em 11.09.2018

Vieira de Almeida & Advogados. “Estágios são finalmente regulamentados em Portugal”

https://www.vda.pt/xms/files/v1/O_QUE_FAZEMOS/NEWSLETTERS_E_FLASHES/Flash_Laboral__Estagios_sao_finalmente_regulamentados_em_Portugal_-07.03.2011-.pdf.pdf, consultado a 11.09.2018

ANEXOS

Anexo A

GUIÃO DE ENTREVISTA



Precariedade Jovem: A entrada no mercado de trabalho através do Estágio

Esta entrevista tem como objetivo apoiar uma pesquisa científica que pretende perceber se o estágio facilita a entrada dos jovens no mercado de trabalho e assim obter uma vida longe da precariedade.

Esta pesquisa é desenvolvida no âmbito da Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais.

Pretende-se entrevistar jovens que estejam a fazer um estágio ou que já o tenham feito ou que estejam a concluir os seus estudos.

Compromisso de Confidencialidade:

A informação obtida através desta entrevista constitui informação anónima de suporte a este trabalho.

Identificação:

1. Idade
2. Sexo
3. Habilitação Académica
4. Curso

Características Profissionais

5. Atualmente está a trabalhar?
6. Está empregado na sua área de formação?
7. Qual o tipo de vínculo contratual que tem atualmente?
8. E o anterior?

O estágio como forma de início do percurso profissional:

9. Fez algum estágio?
 - a) Sim, durante a Licenciatura
 - b) Sim, após a Licenciatura
10. O estágio foi/é de carácter:
 - a) Curricular não remunerado
 - b) Curricular remunerado (através de bolsas / pagamento de subsídio de transporte ou outros subsídios)
 - c) Profissional IEFP
11. Quantos estágios fez até ter um vínculo profissional?
12. Qual foi a duração total em meses do(s) estágio(s)?
13. O seu estágio de carácter temporário ocupou alguma vaga de posto de trabalho efetivo?
14. Qual foi o principal motivo que o levou a fazer um estágio
15. O estágio foi/está a ser útil
16. O estágio permite evitar a precariedade?
17. Após o estágio sentiu alguma dificuldade durante a inserção profissional?
18. Após a frequência do estágio, ficou inserido na empresa?
19. Quais são as suas expectativas quanto ao seu futuro profissional?
20. Prevê que a sua situação futura após o estágio seja estável ou instável?

Representação da precariedade

21. Considera que um grau elevado de habilitação escolar permite evitar situações de trabalho precário?
22. Considera que a precariedade é um problema que existe em que momento?
23. O que se deve fazer para evitar uma situação precária?
24. Considera que as atuais medidas existentes para a luta contra a precariedade são adequadas?
25. Porquê?
26. Considera que a precariedade existe porque motivos?
27. Que tipo de soluções propõe para uma vida livre de precariedade?

Anexo B

Informação estatística obtida através do MAXQDA

Tabela 2: Frequência de Idades

Idade	Frequência	Percentagem	Percentagem (válida)
22	1	7,69	7,69
23	4	30,77	30,77
24	2	15,38	15,38
25	3	23,08	23,08
26	1	7,69	7,69
27	2	15,38	15,38
TOTAL (válida)	13	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	-
TOTAL	13	100,00	-

Fonte: Cálculos próprios

Tabela 3: Estatísticas descritivas sobre a Idade

Valor médio	24.38
Desvio padrão	1.55
Variância	2.39
Mínimo	22.00
Primeiro Quartil	23.00
Mediana	24.00
Terceiro Quartil	25.00
Máximo	27.00
Amplitude	5.00

Fonte: Cálculos próprios

Tabela 4: Sexo dos entrevistados

Sexo	Frequência	Percentagem	Percentagem (válida)
Feminino	8	61,54	61,54
Masculino	5	38,46	38,46
TOTAL (válido)	13	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	-
TOTAL	13	100,00	-

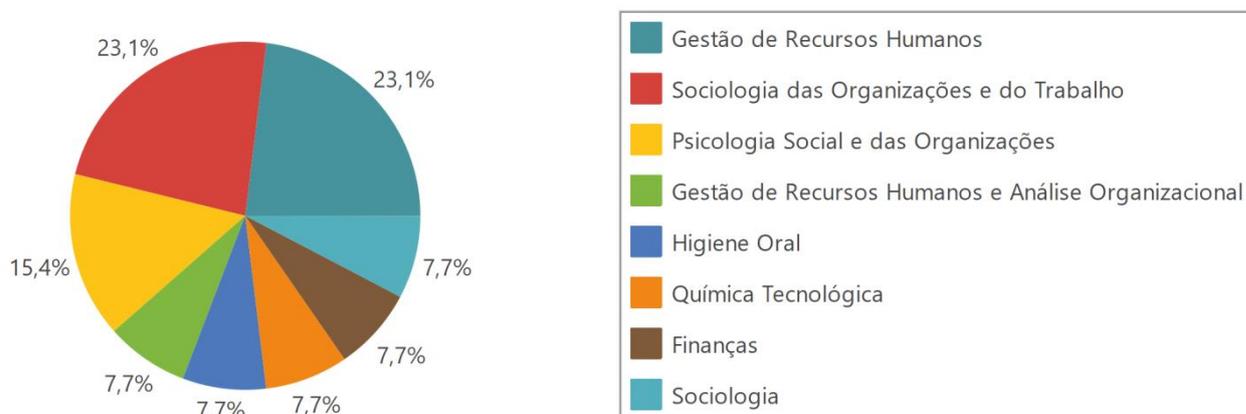
Fonte: Cálculos próprios

Tabela 5: Nível de habilitações literárias

Habilitação	Frequência	Percentagem	Percentagem (válida)
Pós-Graduação	5	38,46	38,46
Licenciatura	5	38,46	38,46
A terminar a licenciatura	3	23,08	23,08
TOTAL (válido)	13	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	-
TOTAL	13	100,00	-

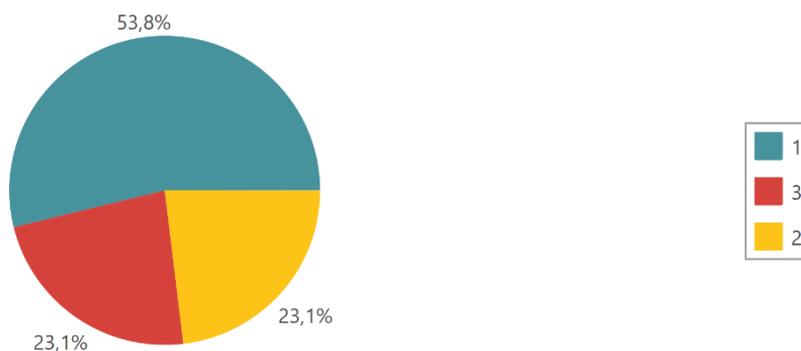
Fonte: Cálculos próprios

Gráfico 1: Curso frequentado ou que se está a frequentar



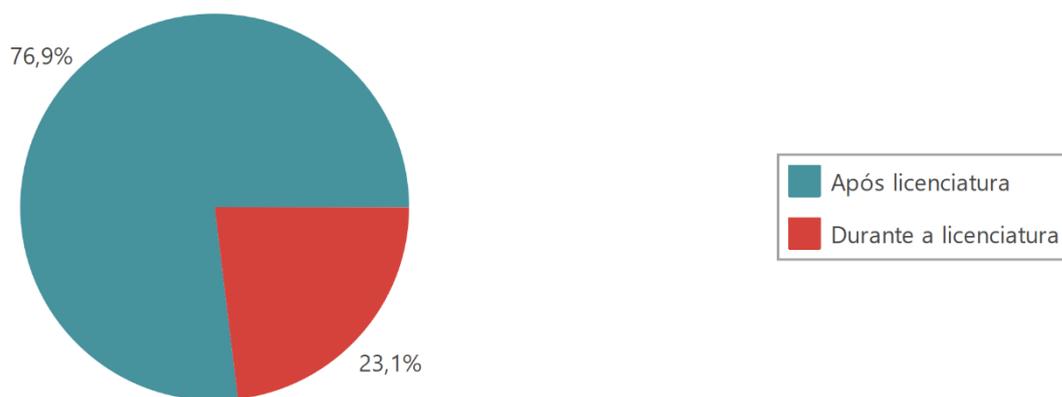
Fonte: Cálculos próprios

Gráfico 2: Número total de estágios realizados pelos entrevistados



Fonte: Cálculos próprios

Gráfico 3: Quando foi feito o estágio



Fonte: Cálculos próprios

Anexo C

Análise de Entrevistas

1. Características Pessoais dos Entrevistados

	Sexo	Idade	Habilitações	Curso
Estagiário A	Feminino	26	Pós-Graduação	Gestão de Recursos Humanos
Ex-estagiário B	Feminino	22	12º - A finalizar licenciatura	Higiene Oral
Ex-estagiário C	Feminino	23	Pós-Graduação	Sociologia das Organizações e do Trabalho
Ex-estagiário D	Feminino	24	Pós-Graduação	Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional
Estagiário E	Feminino	24	Licenciatura	Psicologia Social e das organizações
Estagiário F	Masculino	23	Licenciatura	Psicologia Social e das organizações
Ex-estagiário G	Masculino	25	Licenciatura	Gestão de Recursos Humanos
Ex-estagiário H	Feminino	27	Licenciatura	Química Tecnológica
Ex-estagiário I	Masculino	27	12º - A finalizar licenciatura	Finanças
Ex-estagiário J	Feminino	25	12º - A finalizar licenciatura	Gestão de Recursos Humanos
Ex-estagiário K	Feminino	25	Pós-Graduação	Sociologia das Organizações e do Trabalho
Estagiário L	Masculino	23	12º - A finalizar licenciatura	Sociologia
Estagiário M	Masculino	23	Pós-Graduação	Sociologia das Organizações e do Trabalho

2. Características Profissionais dos Entrevistados

	Tipo de Vínculo		Trabalha na área de Formação?
	Atual	Anterior	
Estagiário A	Estágio (profissional através do IEFP)	Estágio Curricular (remunerado através de uma bolsa)	Sim
Ex-estagiário B	Não tenho nenhum vínculo	Estágio.	Não, porque pretendo concluir primeiro o curso
Ex-estagiário C	Neste momento ainda estou desempregada	Contrato de trabalho a termo incerto	Não, porque até agora ainda estou à procura de trabalho.
Ex-estagiário D	Nenhum	Contrato de trabalho a termo incerto. Tinha data de início, mas não tinha data de fim. Só após 5 anos é que iria tornar efetiva naquela empresa.	Não, porque me despedi. Quero acabar primeiro o curso e não encontro nada que se enquadre nas minhas qualificações nem com um bom salário. Não encontro nada que tenha uma boa relação entre qualificação e estudos.
Estagiário E	Estágio	Nenhum	Não, porque estou a fazer muito trabalho administrativo. Para o trabalho que estou a fazer não é necessária muita formação
Estagiário F	Estágio	Contrato de trabalho a termo certo	Não, porque acho que isto é uma parte muito reduzida do que é a minha formação
Ex-estagiário G	Contrato a termo certo	Estava em estágio profissional através do IEFP	Sim
Ex-estagiário H	Contrato a termo incerto	Anteriormente a este trabalho que tenho agora tive numa formação de aproximadamente 1ano – Curso EFA Técnico Administrativo	Não. Quando terminei a minha licenciatura não consegui encontrar trabalho na área
Ex-estagiário I	Contrato a termo incerto.	Contrato de trabalho a termo incerto	Não, porque não existem oportunidades de emprego dentro da minha área de estudo.
Ex-estagiário J	Contrato a termo certo	Estágio através do IEFP	Sim
Ex-estagiário K	Contrato a termo certo e contrato sem termo.	Estive em estágio, mas tenho outro trabalho fora da área onde sou efetiva.	Sim
Estagiário L	Estou a estagiar e tenho um outro trabalho onde sou efetivo.	Efetivo	Não, porque o mercado de trabalho está saturado na minha área. Existe muita procura de emprego para tão pouca oferta. E quando existe ofertas, são muito mal remuneradas. O contrato de trabalho que tenho como efetivo não faz parte da minha área de área de formação. É para pagar as contas! No estágio eu estou a aprender e não recebo nada...
Estagiário M	Estágio	Anteriormente também estava a estagiar, mas tinha um outro trabalho onde tinha um contrato de trabalho a termo incerto.	Sim, mas dentro da minha licenciatura não do curso de mestrado que estou a tirar.

3. Inserção no mercado de trabalho através dos Estágios

	Número de estágios realizados	Tempo de estágio	Quando fez o estágio	Tipo de Estágio
Estagiário A	Como já tinha referido, ainda estou a fazer um estágio, sendo este o 3º	Contando com os outros dois estágios que fiz na outra empresa, agora estou no 7º mês como estagiária. Anteriormente a este fiz dois estágios de 3 meses. Este do IEFP já serão 9 meses como estagiária.	Após a Licenciatura.	Os primeiros foram curriculares não remunerados e agora estou no estágio profissional através do IEFP
Ex-estagiário B	Neste momento não tenho nenhum vínculo curricular, mas até agora já fiz dois estágios.	3 meses	Durante a licenciatura	Curricular não remunerado
Ex-estagiário C	1	3 meses.	Durante a licenciatura	Curricular remunerado (através de bolsas / pagamento de subsídio de transporte ou outros subsídios)
Ex-estagiário D	2	10 meses. O primeiro foi de 6 meses. O segundo foram 4 mas era para ter sido mais 6 meses	Durante a licenciatura	Extracurricular. Fui eu que me inscrevi. Não foi nada a ver com a faculdade. Fui eu que me candidatei e lá me aceitaram. Pagavam uma bolsa.
Estagiário E	Este é o primeiro estágio	O estágio terá a duração de 3 meses.	Durante a licenciatura	Curricular não remunerado
Estagiário F	Este é o meu 1º estágio	O estágio irá ter a duração de 3 meses	Durante a licenciatura	Curricular não remunerado
Ex-estagiário G	Dois estágios	12 meses. O primeiro estágio foi de 3 meses e a seguir com o estágio do IEFP fiz mais 9 meses.	Durante a licenciatura	Bem, o primeiro estágio que fiz foi o de curricular não remunerado. Era obrigatório naquela empresa fazer-se um estágio curricular não remunerado. Depois fiz na mesma empresa um estágio profissional através do IEFP.
Ex-estagiário H	1	Aproximadamente 1 mês e meio	Após a licenciatura. O estágio que realizei foi no âmbito da formação de Técnico Administrativo, ou seja, um estágio curricular - Estágio de Administrativa de RH	Curricular remunerado. A única coisa que recebi enquanto realizei o estágio era o subsídio de alimentação e o valor do passe, pago pelo centro de formação
Ex-estagiário I	Fiz apenas um estágio.	Apenas uma semana. Não tinha dinheiro para as deslocações e eles não pagavam nada...	Durante a licenciatura	Curricular não remunerado

	Número de estágios realizados	Tempo de estágio	Quando fez o estágio	Tipo de Estágio
Ex-estagiário J	2	1 ano	após a Licenciatura	Eu fiz dois estágios. O primeiro foi curricular não remunerado e o segundo foi através do IIEFP
Ex-estagiário K	3	9 meses	após a Licenciatura	O primeiro estágio foi curricular. Fiz o por causa da cadeira de estágio. Depois fiz mais dois extracurriculares. Nos três pagaram-me uma espécie de bolsa.
Estagiário L	Este é o meu primeiro estágio.	Este estágio terá a duração de 3 meses.	durante a Licenciatura	Curricular não remunerado
Estagiário M	Atualmente estou a realizar um terceiro estágio.	O primeiro estágio curricular foi de três meses, o segundo estágio também não remunerado foi mais sete meses. Este onde estou irá durar mais seis meses.	após a licenciatura.	Curricular não remunerado

Motivos que levam a realizar um estágio	
Estagiário A	O que mais me levou a fazer um estágio foi a procura de experiência na área onde estudava. Já trabalhei noutras coisas, mas nunca na minha área e gostava muito de poder trabalhar na área onde estudei. Como não estava integrada na área onde me formei era muito mais fácil começar por um estágio onde pudessem dar-me formação e assim ganhar alguma experiência. Até porque é muito mais fácil entrar em estágio numa empresa do que com um contrato de trabalho quando não se tem experiência nenhuma na área. É um desperdício de tempo estar a trabalhar numa área que não se tem nada a ver com o que se estudou. Eu até me despedi do meu antigo trabalho para fazer um estágio... os nossos pais investem nos nossos estudos e seria infeliz da nossa parte fazer uma licenciatura e não trabalhar depois na área. No estágio antigo era de recrutamento e aprendi muitas coisas. Agora estou também em outro estágio a aprender coisas diferentes e a abordar problemas diferentes. E também estou a aprofundar os conhecimentos. Por exemplo, eu com o estágio do IIEFP estou a adquirir muita experiência, passo por diversos departamentos. Não vou estar fixa numa só função. Em 9 meses irei aprender muita coisa.
Ex-estagiário B	O estágio fazia parte da licenciatura e para acabar a licenciatura tenho que fazer um estágio. permitiu uma aprendizagem melhor e diferente do que é posto em prática na faculdade.
Ex-estagiário C	Por estar relacionado com o curso que estava a tirar na altura. Gostava mais daquela área. Dentro daquilo que podia escolher gostava mais daquela área onde surgiu a oportunidade. deu para aprender diversas coisas
Ex-estagiário D	Aquisição de experiência. Porque aprendi muita coisa. Ganhei bagagem tanto a nível pessoal como a nível profissional. Apesar das partes negativas aprendi muito e a nível pessoal aprendi a ser mais calma e a ter mais paciência. Foi útil porque a teoria é sempre diferente da prática. E porque também tinha como objetivo conseguir uma vaga naquela empresa caso os valores oferecidos fossem agradáveis.
Estagiário E	Ganhar experiência e por em prática os conhecimentos adquiridos na faculdade.
Estagiário F	Por em prática os conhecimentos adquiridos e ganha-se experiência.
Ex-estagiário G	Ter uma maior facilidade de entrar no mercado de trabalho porque os jovens não conseguem entrar em empresas antes de ter a experiencia. Fazer um estágio. Então fui para um estágio aprender, ganhar experiência para depois conseguir ficar na empresa. Até as empresas vem o estágio como forma de integrar o jovem no mercado de trabalho. Sim, foi útil porque permitiu-me entrar no mercado de trabalho; desenvolver competências sobre esta área e aumentar o meu know-how. Atualmente estou a trabalhar na área e isso não seria possível se não estivesse estagiado.
Ex-estagiário H	Aquisição de experiência e conhecimentos; Primeiro o estágio que realizei estava incluído na formação de Técnico Administrativo e sem ele não poderia terminar o curso e obter a sua certificação. Obviamente que um dos motivos porque também ingressei nesta formação foi o facto de ter este estágio para me poder dar alguma bagagem profissional aplicando alguns dos conhecimentos que adquiri ao longo da formação
Ex-estagiário I	Aquisição de experiência. Queria por os meus conhecimentos em prática;

Motivos que levaram a realizar um estágio	
Ex-estagiário J	Quis ganhar experiência dentro da minha área profissional; conseguir mais facilmente entrar no mercado de trabalho; Apesar de ter sido numa área muito restrita sim. Aprendi muita coisa
Ex-estagiário K	Primeiro porque fazia parte do meu curso de mestrado. Tinha duas opções: tinha uma cadeira comum ou tinha um estágio. Optei por fazer um estágio porque sempre que ia pesquisar ofertas de trabalho existia sempre em grande maioria ofertas a pedirem estagiários ou então pessoas com mais de 2 ou três anos de experiência. Então fiz o estágio para ganhar experiência, aprender; tentar entrar mais rapidamente no mercado de trabalho; porque ajudou-me a entrar no mercado de trabalho; Também aprendi muitas coisas.
Estagiário L	Ganhar experiência. Ganhar um conhecimento extra sobre o que o curso me deu e continua a dar.
Estagiário M	Foi para ganhar experiência dentro da área de estudo. desenvolver competências dentro da minha área de formação.

Inserção na empresa onde estagiou		Previsão de estabilidade após o estágio
Estagiário A	Não. No meu estágio anterior não fiquei na empresa porque achavam que era muito dependente, fazia muitas perguntas... achavam que em 4 meses sem nunca ter trabalhado naquilo iria aprender logo tudo dum vez. Para eles não tinha a autonomia necessária para continuar a trabalhar naquela empresa. Agora estou noutra empresa e espero conseguir integrar os quadros depois deste estágio	Prevejo que seja estável e nesta empresa.
Ex-estagiário B	Não. Porque era apenas um estágio curricular que contava como se fosse uma cadeira normal do meu curso.	A trabalhar na área; estável.
Ex-estagiário C	Não. Não me deram propriamente uma razão. Quando estava lá a estagiar abriram uma vaga e meteram uma pessoa com mais uma competência que. Talvez seja por isso. Eu não tinha essa competência para ficar na empresa.	Não sei o que posso esperar no futuro, mas queria muito trabalhar na área. Também não consigo prever isto porque hoje em dia no fundo, os estágios não garantem estabilidade. É tudo muito instável mesmo com os estágios.
Ex-estagiário D	Sim. Após os quatro meses do segundo estágio consegui integrar-me na empresa. Existiu a oportunidade de fazer algo diferente. A meio do segundo estágio queriam que eu fizesse o mesmo trabalho que a minha colega fazia e eu recusei em fazer isso como estagiário. Depois propuseram um contrato de trabalho para gerir um cliente da empresa. Não existiu nenhuma pausa entre os estágios e o contrato de trabalho.	Após o mestrado acho que será difícil encontrar um trabalho bem remunerado. Acho difícil estar na minha área de trabalho principal em Setúbal. Mas ficar a trabalhar na minha área de estudo. Estável. Porque para ter uma vida pessoal estável é necessário ter uma vida profissional também estável. Agora o que eu espero e o que eu acho pode ser diferente. Eu espero estar estável. Ninguém espera estar numa situação instável.
Estagiário E	Ainda estou a estagiar e não sei se ficarei nesta empresa.	A trabalhar na área. É para isso que estou a investir nos estudos. Muito instável. Porque como sou de Leiria não sei onde vou trabalhar nem receber. Vou ser “adulta”
Estagiário F	Neste momento ainda estou em estágio e não sei se ficarei na empresa.	Bem, existe várias possibilidades, mas acredito que irei trabalhar na área de estudo. Mais estável do que instável. Por causa da noção de empregabilidade. Mais ou menos fora da área consegue-se sempre um emprego.
Ex-estagiário G	Sim. O estágio abriu a possibilidade de ter um contrato de trabalho. Houve uma necessidade de permanecer na empresa e eu aceitei.	Continuar a trabalhar na minha área, desenvolvendo cada vez mais as minhas como um gestor. Atualmente estou como técnico, tenho algumas competências, mas pretendo desenvolvê-las cada vez mais. Cada vez mais instável. O mercado de trabalho estará cada vez mais instável e nunca mais vai existir a ideia de trabalho para a vida. Vai haver contratos de trabalho cada vez mais precários e empresas que se aproveitam cada vez mais dos estagiários. Existe em algumas empresas bolsas de 150 euros para os estagiários...! Eu não vejo futuro nesta empresa devido à instabilidade.
Ex-estagiário H	Não sei qual foi o motivo, não o deram. Provavelmente não estavam a contratar pessoas	Por agora quero trabalhar na área administrativa, ou seja, na segunda área de formação que eu fiz. mas posteriormente gostava de ainda conseguir fazer qualquer coisa na área da química. Vivemos num país onde já não existem “empregos para a vida” por isso é difícil de dizer como será a minha vida futura. Claro, que pretendo que seja estável e farei para que tal aconteça

Inserção na empresa onde estagiou		Previsão de estabilidade após o estágio
Ex-estagiário I	Não. Porque a empresa não demonstrou interesse em manter-me no escritório.	Eu espero ficar de futuro trabalhar na área. Tendo em conta a situação em que vivemos pode ser numa primeira fase bastante instável. Até porque a mudança da faculdade para o mercado de trabalho é muito demorada.
Ex-estagiário J	Não porque a empresa não quis dar-me novas funções e eu queria crescer profissionalmente na área. Não quis ficar restrita ao recrutamento. Queria aprender mais.	Continuar a trabalhar na área. Estou num emprego estável e espero que se torne cada vez mais estável.
Ex-estagiário K	Sim porque ainda como estagiária consegui gerir um cliente e deixá-lo satisfeito com o serviço. Foi uma oportunidade construída por mim. Se não tivesse corrido bem não sei se estaria naquela empresa. Depois dos nove meses de estágio deram-me um contrato de trabalho de 6 meses com possibilidade de renovação.	Continuar a trabalhar e a crescer na minha área. Apesar de não me ver a trabalhar nesta empresa de forma longa, espero estar sempre cada vez mais estável.
Estagiário L	Gostaria de ficar, mas tendo em conta a precariedade a nível nacional não sei responder já a essa pergunta.	A exercer a profissão e a trabalhar na área em que o meu curso está inserido e ser bem remunerado a nível nacional. Apesar de existir muita procura e pouca oferta, acho que será estável. Acredito que irei trabalhar
Estagiário M	Não porque a empresa não tinha condições de suportar mais um trabalhador. Entrava um estagiário, esse saía e logo a seguir entrava outro novo estagiário. Nunca deram perspectiva de continuar na empresa.	Numa situação estável, a trabalhar na área

Dificuldades durante a procura de emprego após o estágio		Evita a precariedade?
Estagiário A	Sim, após o estágio recebi outras ofertas mas nada a ver com a minha área. E existiam muito poucas ofertas na área disponíveis. Com 6 meses de experiência em estágio não consegui um contrato de trabalho dentro da área em lado nenhum. De acordo com as minhas pesquisas de emprego, quando eu estava a procurar, cerca de 80% das ofertas eram para estágios... agora estou a fazer outro estágio para conseguir entrar no mercado de trabalho dentro do que procuro. Uma pessoa sai da faculdade para passar por estágios e mais estágios até ter um contrato de trabalho mais estável.	Sim, porque acho preferível fazer um estágio do que trabalhar numa outra coisa qualquer. Começamos num estágio mas depois podemos receber melhor do que um salário mínimo e ficar numa situação melhor.
Ex-estagiário B	Neste momento não estou à procura de trabalho. Não espero encontrar dificuldade por exista muita procura de profissionais na minha área de estudo. No entanto por ser um curso recente pode existir alguns obstáculos quanto às expectativas no local de trabalho.	Não, porque nem todos os estágios permitem obter um lugar ou contrato na empresa onde foi feito o estágio.
Ex-estagiário C	Sim. As empresas não oferecem emprego e quando oferecem exigem muita experiência profissional. Até agora não consegui encontrar nada.	Não, porque nem todos os estágios permitem obter um lugar ou contrato na empresa onde foi feito o estágio. Não. Porque hoje em dia os estágios não ajudam muito. Mesmo que estivesse ficado na empresa onde estagiei podia estar agora numa situação precária, seja através de uma bolsa ou de um recibo verde.
Ex-estagiário D	Houve dificuldade no sentido em que a empresa não queria fazer-me um contrato de trabalho. Queriam que eu continuasse em estágio a fazer o trabalho. A ficar a fazer mais um estágio... Era difícil nesse sentido.	Não. Acho que ajuda a precariedade. As empresas aproveitam-se muito dos estagiários como foi o meu caso e evitam ter pessoas com mais direitos e mais satisfeitos. Aproveitam-se dos estagiários para ocupar postos de trabalho... as empresas ganham muito com isso... é mau. As empresas ficam de estagiário em estagiário. Não evita porque as empresas aproveitam-se dos estagiários.
Estagiário E	Eu ainda estou a estagiar, mas o meu curso tem alta taxa de empregabilidade e já recebo pedidos no linkedin para ir trabalhar, por isso acho que não vou ter nenhuma dificuldade.	Não. Os estágios normalmente são sempre muito curtos e sem perspectivas de continuidade...
Estagiário F	Ainda estou a estagiar, mas prevejo que não irei ter dificuldades nesse momento devido à versatilidade dos conhecimentos adquiridos	Não. Não evita, mas ajuda a precariedade no sentido em que os estágios são sem perspectivas de continuidade, não há garantia de utilidade no futuro. Depende muito dos estágios e dos dados ou conhecimentos adquiridos sejam transversais a outras empresas.

Dificuldades durante a procura de emprego após o estágio		Evita a precariedade?
Ex-estagiário G	Não. Embora não esteja numa boa situação não tive dificuldade até porque ingressei na empresa onde fiz os estágios	Eu acho que depende muito da forma da como a empresa absorve e vê o estagiário. Se investe nele ou se aproveita do estagiário colocando-o a trabalhar a custo zero. Aproveitam-se das competências elevadas dos estagiários e ficam a renovar constantemente os estagiários. No meu caso o estágio evitou a precariedade e foi útil também neste sentido, mas no geral existe muitos estágios a promover a precariedade
Ex-estagiário H	O estágio curricular que realizei abriu-me várias portas na área dos recursos humanos, contudo não é a área onde estou a trabalhar agora.	Não, porque um estágio não evita a precariedade, pois hoje em dia grande parte das empresas vive dos estagiários. É verdade que o estereótipo do estagiário servir apenas para tirar fotocópias e servir cafés mudou imenso, e agora num estágio, seja ele de que tipo for se aprende imenso. Porém, hoje em dia, até se conseguir alcançar um contrato de trabalho, muitos de nós realizam vários estágios para poder adquirir experiência.
Ex-estagiário I	Porque o meu estágio durou apenas uma semana e não aprendi nada. E como não tenho experiência as empresas não me aceitam. Porque ao não haver integração por parte da empresa não tive vontade de continuar na mesma mesmo sem ser pago. Mas ao iniciar o estágio deixaram-me de parte, deram-me funções, mas não deram apoio nenhum... e estando eu a aprender e não sabia como executar as funções acabei por desmotivar bastante e não aprendi nada. O estágio aqui perdeu a sua utilidade pois acabei por não aprender.	Não, porque por exemplo no meu caso ia fazer um estágio não remunerado. Sai eu daquela empresa e depois soube que entrou logo outra pessoa. Outro estagiário. As empresas aproveitam-se muitos dos estagiários porque é uma mão de obra gratuita e isso é um incentivo à precariedade.
Ex-estagiário J	Sim porque após ter deixado o estágio naquela empresa, fui a diversas entrevistas até conseguir um contrato de trabalho. Não foi propriamente fácil voltar a entrar no mercado de trabalho	Não porque as empresas aproveitam-se muito dos jovens disponíveis a estágio. Não contratam pessoal e ficam a trocar de estagiário diversas vezes pagando pouco ou nada para as funções que exercem.
Ex-estagiário K	Sim, porque ajudou-me a entrar no mercado de trabalho. Trabalho na área porque decidi fazer o estágio senão não sei se entraria em menos de um ano e antes de terminar o curso. Apenas tive dificuldade no sentido em que a empresa não me quis dar um contrato de trabalho por não ter experiência suficiente na área.	Não, porque no meu caso estava a fazer o trabalho de um gestor por um valor bastante abaixo do que seria pago a um gestor comum. Fazia de tudo naquela empresa e recebia apenas o valor do passe. Quando questionei se iria existir possibilidade de ter um contrato de trabalho disseram-me que era “muito júnior. Era apenas uma aposta para o futuro”. Aproveitaram-se da minha inexperiência na área para me darem contratos de estágios. E para poder sobreviver tive que completar com o outro trabalho...
Estagiário L	Após o estágio sentirei as dificuldades normais de quem entra no mercado de trabalho. O estágio não irá só facilitar a entrada como também fornece as competências necessárias para o emprego.	Evitar não, é mais precaver. O estágio introduz-te à área, em nada implica que não se passe pela precariedade. Até porque os estágios são maioritariamente a custo zero para as empresas
Estagiário M	Sim, tanto que agora ainda estou em estágio. As empresas diziam sempre que procuravam alguém com mais experiência	Não. Até agora fiz dois estágios e não deu em nada... estou a fazer um trabalho normal, mas em estágio.... Sai de um estágio e agora estou noutra... continuo numa situação precária

Precariedade atual		Soluções para uma vida livre de precariedade
Estagiário A	Apenas existe durante a transição da escola para o mercado de trabalho, pois, este é um momento muito difícil. A crise piorou as coisas apesar de agora estar a vir a melhorar.	esforçar para se destacar na faculdade; ter línguas; fazer estágios para ganhar experiência profissional, aliás é para isso que existe o ensino pós-laboral
Ex-estagiário B	Devido à crise que assolou o país	Aumentar o grau de habilitação; porque ganha-se um maior grau de conhecimento e de experiência sobre a área em que se estudou; aumentar os postos de trabalho e melhorar os salários mensais para que não seja necessário existir pessoas com dois ou mais trabalhos e não “ocupar” a vaga de outra pessoa
Ex-estagiário C	Apenas existe quando o emprego não é estável. Porque as próprias empresas sem estabilidade não nos conseguem oferecer contratos de trabalho estável. A economia deve ser estável para as empresas investirem nos trabalhadores e criar empregos estáveis. Apareceu devido à falta de desenvolvimento do país. Na minha opinião acho que no fundo não existe emprego para todos. Não existe licenciados a mais. Existe é falta de empregos para todos. Em Portugal existe cada vez mais cursos e menos emprego e isto é um problema a resolver.	Aumentar o grau de habilitações. Porque o conhecimento nunca é demais e assim todas as outras competências tornam-se mais fortes dentro do mercado de trabalho. Apesar de tudo consegue-se fugir à precariedade. Tem-se mais conhecimentos. A solução que eu mais vejo é formar-nos em coisas que nos são úteis. Não é preciso ser em faculdades. Pode ser em coisas que nos complementem a formação como por exemplo as línguas. Coisas que nos evitem ficar no desemprego ou em trabalho precário. Ou então emigrar. São as duas opções que eu vejo.
Ex-estagiário D	Apareceu devido à flexibilidade do mercado de trabalho. A precariedade aumentou porque temos pessoas a esconder qualificações para conseguirem um trabalho que não tem nada a ver com o que estudaram porque não conseguem arranjar trabalho em lado nenhum. Até temos que estudaram muito e trabalham na área a receber o salário mínimo. E existe múltiplos fatores como as cunhas que permite sempre ter um trabalho... Também foi devido à crise que assolou o país. Porque uma pessoa, aliás, um conjunto de pessoas são licenciadas, mas por conta da crise, os preços elevados têm de se sujeitar aos salários que são oferecidos pelas empresas. A pessoa tira um curso e tem de se sujeitar a aceitar um trabalho qualquer. Mas também ingressar na faculdade é relativamente fácil e por isso existe demasiada procura e pouca oferta. Não existe tanta oferta para combater a demasiada procura também devido à crise.	Para evitar a precariedade deve haver um limite de estagiário por empresa porque as empresas contratam estagiários atrás de estagiários para poder pagar-lhes menos. O problema é que as empresas usam os estágios e as medidas de estágios de benefícios em seu proveito próprio. Por exemplo, no estágio do IEFEP, as empresas contratam os estagiários e as empresas lá ficam a pagar pouco... o Estado tem feito medidas boas em prol dos estagiários, mas as empresas acabam por usar essas medidas em prol delas mesmas. Existir mais progressão na carreira consoante o desempenho e o tempo de contrato, seja ele monetário seja ele em forma de benefícios: alguns prémios que possam existir. Qualquer coisa assim. Porque neste momento temos muitas carreiras congeladas. A pessoa fica estagnada e fica com o mesmo salário e por isso para mim isso é uma espécie de precariedade
Estagiário E	Devido à crise que assolou o país. A crise proporcionou uma menor condição de vida. Se não fosse a crise ninguém teria a necessidade de aceitar trabalhos precários porque tem contas por pagar e acabam por aceitar qualquer coisa... se não fosse a crise não aceitavam este tipo de trabalho nem existiria o trabalho precário...	Estudar para ter habilitações e a experiência. Porque uma maior habilitação irá evitar mais facilmente o trabalho precário. deve-se também ter várias formações, não se restringir apenas à faculdade. Existir boas pessoas no mundo. Aumentar os salários. Os salários em Portugal são ridículos! Devia haver políticas internas que valorizem mais o colaborador e assim aumentar o sentimento de pertença do colaborador. Deviam dar benefícios que sejam compensatórios para o colaborador, como por exemplo um seguro de saúde ou um carro.
estagiário F	É uma questão de status hoje em dia que conduz ao resto. As reduzidas oportunidades levam a uma grande bola de neve até entrar numa situação em que se deixam de ser vistos como válidos para cargos mais elevados. Alguém que está fora da área é muito tempo muito dificilmente consegue voltar a entrar devidos as quase inexistência de novas oportunidades.	Aumentar o grau de habilitação porque quanto maior for a habilitação menor será a probabilidade de ser precário. Também é de considerar formações em coisas extras. Políticas internas que valorizem os trabalhadores de forma a aumentar a competência e o sentimento de pertença do colaborador. Fidelizar os trabalhadores é uma boa estratégia.
ex-estagiário G	Devido à crise que assolou o país. Aumentou bastante a precariedade que já existia. Não estaríamos nesta situação se não fosse a crise	Na minha opinião é trabalhar muito. Aquilo que o mercado de trabalho procura são competências. É cada vez mais importante ter um conjunto de ferramentas e apostar em línguas. Formar em coisas que nos distinguem. A precariedade depende muito das empresas. São o principal responsável. Eu, enquanto trabalhador, digo que para evitar a precariedade é necessário o indivíduo formar-se. Como já tinha referido, é apostar na formação. A formação é importante para aumentar as nossas competências enquanto trabalhador
ex-estagiário H	Apareceu devido à flexibilidade do mercado de trabalho. Quando me refiro à flexibilidade do mercado de trabalho estou a falar no facto de haver uma maior procura de pessoas para trabalhar o que leva a que os contratos sejam mais reduzidos e haja uma maior rotatividade de trabalhadores dentro de uma empresa. Logo isto levará a um aumento de precariedade. Digo isto pois li um livro à uns tempos sobre o mercado de trabalho e fiquei com esta ideia.	Uma das coisas a fazer pode ser mudar a área profissional/ estudo, como eu fiz. Sou licenciada em Química Tecnológica e agora tenho uma formação de Técnico Administrativo. Esta última deu-me uma oportunidade de arranjar trabalho. Neste momento algumas das soluções já estão em curso. O facto de haver benefícios para as empresas ao contratar desempregados de longa duração ou jovens à procura do primeiro emprego. Outra delas é alteração da duração de alguns contratos.
ex-estagiário I	Apareceu devido à flexibilidade do mercado de trabalho, porque assim as empresas têm mais liberdade de escolherem o tipo de contrato de trabalho a ser aplicado. E Devido à crise que assolou o país, pois, ela piorou muito a situação do país. Pode ser uma má política interna das empresas que tentam explorar ao máximo os trabalhadores. Ao não investirem nas pessoas contribuem para o trabalho precário.	Mudar a área profissional. Pois muitos cursos não têm saída em Portugal e numa outra área que seja também do nosso agrado pode estar um bom emprego. Não permitir a existência de estágios sem remuneração. Isso dificulta muito as coisas. No meu caso tive de fazer um esforço enorme para ir a um estágio que não era pago.

Precariedade atual		Soluções para uma vida livre de precariedade
ex-estagiário J	Devido à crise. Piorou bastante o mercado de trabalho	Aumentar as habilitações e não só. É necessário apostar na formação. Aumentar os tipos de benefícios dos colaboradores para aumentar o seu sentimento de pertença. Com um maior sentimento de pertença os trabalhadores irão se sentir melhor e poderá reduzir a precariedade.
ex-estagiário K	Acho que existe muito mais durante a transição da escola para o mercado de trabalho. É uma altura muito difícil para nós jovens sem a experiência exigida. Apesar de também ser um problema que também se intensificou com a flexibilidade do mercado de trabalho. As empresas escolhem se querem dar um contrato de 6, 9, 12 meses ou com termo incerto e cabe a nós escolher se aceitamos ou não. E se não aceitarmos irá existir alguém que os aceite. Apareceu também devido à crise. Se a precariedade já existia antes a crise só a piorou. Não tem havido grandes oportunidades de emprego desde a crise	Penso que depende muito de cada um. Se a pessoa gostar bastante da área em que se formou deverá aumentar o seu grau de estudo com um mestrado, uma pós-graduação ou uma formação complementar à sua área. Se existir uma outra área que seja também do seu agrado porque não mudar? A solução também pode estar na mudança. As vezes as áreas de estudo por nós escolhida não têm muita saída profissional... apostar na formação. As empresas preferem sempre alguém com um elevado grau de competências. Com a formação o cv fica muito mais atrativo. É formar em algo que se goste
estagiário L	Apareceu devido à flexibilidade do mercado de trabalho porque a precariedade tanto pode afetar pessoas com graduação como sem graduação, tendo como base a procura de mão de obra mais barata. As empresas procuram sempre pagar menos. Existe devido à concorrência entre empresas. Os jovens são cada vez mais bombardeados com muitas propostas para a mesma oferta ou então nunca têm propostas. Existe ofertas com muita procura e vice-versa. Existe ofertas muito parecidas para funções equivalentes e isso pode confundir os jovens durante a procura de emprego. Causa-lhes uma indecisão que lhes pode fazer perder a oferta de emprego.	Aumentar o grau de habilitações. Mesmo com a precariedade um maior grau de habilitações equivale a uma melhor remuneração e um melhor trabalho. Não basta apenas investir em postos de trabalho. Tem-se de investir também na educação e desenvolvimento dos nossos profissionais. O mercado de trabalho está bastante saturado. Existe pessoas com certas aptidões e que não exercem qualquer função. É necessário abrir cada vez mais postos de trabalho e investir nos profissionais e estudantes a médio e a longo prazo. Não existe nenhuma solução fixa. Cada um deve procurar da melhor forma o seu trajeto profissional e investir bastante nos estudos. Agarrar-se àquilo que sempre quis na vida, não existindo o que é certo nem errado. É agarrar naquilo que nos faz mais sentido.
estagiário M	Devido à flexibilidade do mercado de trabalho. O mercado de trabalho está cada vez mais flexível e escolhem o que querem pagar aos trabalhadores. Às vezes é preciso ir para o exterior. O mercado de trabalho é muito tradicional. Não existe emprego suficiente nem existe a possibilidade de escoar todos os licenciados que existem. E a crise não ajudou muito. Hoje as empresas aproveitam-se da crise anterior para contratar cada vez mais estagiários. Estamos agora numa situação mais estável, mas os estagiários ainda existem...	Aumentar as habilitações. Sempre se tem de passar por alguns estágios para ter a experiência pedida pelas empresas. Mas se mesmo com estágio não se conseguir um emprego estável talvez seja necessário repensar as escolhas e alterar a área profissional. Pode existir estágios, mas deviam ser estágios de curta duração, remunerados e com perspectiva de continuar na empresa onde foi feito o estágio. Não usar os estágios como forma de exploração do jovem como uma mão de obra barata.