



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

Estágios

*Benefícios para a Empregabilidade e Inserção Profissional*

Inês Daniela Tavares dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar (com Agregação)

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

Estágios

*Benefícios para a Empregabilidade e Inserção Profissional*

Inês Daniela Tavares dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar (com Agregação)

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, pelo apoio incondicional, por me proporcionarem esta conquista e por fazerem de mim o que sou hoje.

Ao João, pelo constante incentivo, apoio, dedicação, compreensão e acima de tudo pela força que me transmitiu ao longo deste longo período sem nunca me deixar desistir.

À Professora Doutora Fátima Suleman, pela orientação e apoio prestado durante a realização da dissertação.

## RESUMO

O mercado de trabalho português é atualmente palco de incertezas, instabilidade e acima de tudo, insegurança para quem está agora a entrar no mercado de trabalho levando a que, em muitos casos, os jovens no fim do percurso académico recorram a formas de trabalho precárias para ganhar experiência profissional. Os decisores políticos têm desenhado medidas de política ativa de emprego para facilitar a transição dos jovens para o mercado de trabalho, especialmente os estágios.

Este estudo explora a perceção sobre os benefícios das experiências de estágio designadamente na inserção profissional e subsequente empregabilidade de uma amostra de jovens do ensino superior em Portugal. A realização deste estudo justifica-se pela contribuição em aprofundar o conhecimento sobre os benefícios do estágio, visando várias áreas de formação, graus académicos e instituições universitárias.

A análise empírica apoia-se em dados recolhidos a partir de um inquérito original aplicado através de redes sociais a jovens estudantes ou diplomados do ensino superior que tivessem realizado pelo menos um estágio (n = 94) seja ele profissional, curricular, extracurricular ou das ordens profissionais. Os resultados empíricos indicam que a realização do primeiro estágio foi benéfica para a aquisição de conhecimentos e competências, bem como a aquisição de experiência profissional, bastante valorizada pelos empregadores. Todavia, não há um consenso sobre os benefícios relativos às condições de emprego.

Os resultados desta pesquisa podem ser úteis para uma reflexão sobre esses benefícios e introdução de eventuais alterações nesta medida que visa garantir uma transição mais fácil dos jovens para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Estágio, Transição, Empregabilidade, Inserção Profissional.  
Classificação JEL: A23, E24.

## **ABSTRACT**

The Portuguese labor market is currently the scene of uncertainty, instability and, above all, insecurity for those who are now entering in the labour market. In many cases, this is leading to young people, at the end of their academic careers, to resort to precarious forms of work in order to gain professional experience. Policy makers have designed active employment policy measures to facilitate the transition of young people into the labour market, especially internships.

This study explores the perception of the benefits of internship experiences, namely in the professional insertion and subsequent employability of a sample of young adults of higher education in Portugal. The aim of this study is justified by the contribution to deepen the knowledge on the benefits of the internship, aiming at several areas of formation, academic degrees and institutions.

The empirical analysis is based on data collected from an original survey applied through social networks to young students or graduates of higher education who had completed at least one internship (n = 94) professional, curricular, extracurricular or of the orders. The empirical results indicate that the accomplishment of the first internship was beneficial for the acquisition of knowledge and skills, as well as the acquisition of professional experience, highly valued by employers. However, there is no consensus on the benefits of employment conditions.

The results of this research may be useful for reflecting on these benefits and introducing possible changes to this measure to ensure an easier transition of young people in the labor market.

Key-words: Internship, Transition, Employability, Professional Insertion.  
JEL Classification: A23, E24.

# ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS.....	VI
GLOSSÁRIO DE SIGLAS .....	VII
INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – EMPREGABILIDADE, COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE E INSERÇÃO PROFISSIONAL .....	4
1.1. Definição de conceitos.....	4
1.2. O papel da Transição para o Mercado de Trabalho.....	7
1.3. O papel do estágio .....	9
CAPÍTULO II – MEDIDAS/POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO EM PORTUGAL .....	11
2.1. O Estágio como medida ativa de emprego.....	12
2.1.1. Tipos de estágio.....	13
2.1.2. Procedimentos legais e normas .....	14
CAPÍTULO III – METODOLOGIA .....	16
CAPÍTULO IV - ANÁLISE EMPÍRICA .....	18
4.1. Caracterização da Amostra .....	18
4.2. Caracterização dos estágios .....	19
4.3. Os benefícios dos estágios para a empregabilidade .....	20
4.4. Visão sobre os fatores de sucesso e avaliação do primeiro estágio .....	21
CONCLUSÃO .....	23
FONTES .....	25
BIBLIOGRAFIA .....	25

## **ÍNDICE DE QUADROS**

Quadro 1 – Caracterização da amostra .....	18
Quadro 2 – Caracterização dos estágios .....	19
Quadro 3 – Apreciação sobre os benefícios dos estágios para a empregabilidade .....	20
Quadro 4 – Principais fatores de Sucesso .....	21
Quadro 5 – Percepção sobre outros benefícios do estágio .....	21

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

ES – Ensino Superior

MT – Mercado de Trabalho

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

## INTRODUÇÃO

Numa era em que o mercado de trabalho é marcado pela excessiva oferta de estágios e pela escassez de oferta de empregos, os jovens que se encontram agora a terminar o ciclo de estudos, ou mesmo aqueles que já terminaram, sentem-se inseguros e preocupados com a instabilidade que se tem vindo a sentir em Portugal. As intensas e aceleradas transformações no mundo do trabalho, a contratação precária, a expansão do trabalho informal e a terceirização de serviços, têm afetado significativamente os jovens que estão à procura do seu primeiro emprego (Pochmann (2000, cit in Valore, 2010: 391)).

Neste clima de instabilidade e insegurança, as iniciativas individuais vão ganhando cada vez mais importância aos olhos das empresas que estão mais seletivas do que nunca no momento de recrutar novos trabalhadores e, portanto, a experiência profissional constituiu-se como um requisito extremamente importante para quem recruta e acima de tudo, para quem é recrutado (Bolhão, 2013:1; Cordeiro, 2002:88).

Se olharmos para a Teoria do Capital Humano desenvolvida por Becker em 1964, a sua principal premissa é a de que os indivíduos fazem investimentos neles próprios por meio da educação e da formação, tendo em vista a aquisição de capacidades produtivas que são úteis no mercado de trabalho e que este investimento eleva não só a produtividade como também impulsiona o desenvolvimento económico (Lemos, 2009:371).

Todavia, as dificuldades sentidas pelos diplomados do ensino superior em anos recentes vêm questionar esses benefícios imediatos da educação. Fatores diversos poderão estar na origem dessas dificuldades, designadamente o aumento de diplomados nas últimas décadas e a crise económica. As respostas políticas que visam o mercado de trabalho são diversas, mas os estágios de diferentes tipos surgem como forma de adquirir não só experiência profissional e novos conhecimentos como também para desenvolver competências e habilidades práticas que não são desenvolvidas durante a formação académica.

Ao longo de toda a revisão de literatura (e.g. Vieira et al., 2011; Bolhão, 2013; Caires e Almeida, 2001), foi possível notar que todos os estudos feitos na área dos estágios garantem que há sempre ganhos positivos para o estagiário, no entanto, há outros que salientam os aspetos negativos que advêm desta experiência (Guerreiro e Abrantes, 2007). As motivações que levaram à escolha deste tema são de natureza pessoal, mas igualmente para contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre os benefícios do estágio em Portugal. Estudos disponíveis incidem na perspetiva do estagiário e tendem a estar restringidos à área de

formação, instituição de ensino superior ou ao grau académico. Este estudo pretende ser mais abrangente e incluir jovens estudantes ou diplomados do ensino superior que tenham realizado pelo menos um estágio, seja ele profissional, curricular, extracurricular ou das ordens profissionais. A pesquisa visa várias áreas de formação, graus académicos e instituições universitárias públicas ou privadas. A única condição imposta aos participantes foi que o estágio já tivesse terminado uma vez que este trabalho visa avaliar o impacto pós estágio ao nível da empregabilidade e da inserção profissional do estagiário.

Estas opções metodológicas prendem-se com os objetivos da pesquisa que são:

- Avaliar a influência do estágio na inserção profissional e empregabilidade dos jovens do ensino superior.
- Identificar as principais competências exigidas em contexto de estágio.
- Identificar o tipo de estágio mais realizado.
- Avaliar a perceção dos jovens do ensino superior sobre os benefícios do estágio.
- Identificar fatores que exercem maior influência num estágio afetando-o de forma positiva e negativa.

Para dar resposta aos objetivos propostos, recorri ao inquérito por questionário que foi divulgado online em plataformas como o Facebook, Instagram e LinkedIn. A amostra é pequena (n=94) e não é aleatória, mas os resultados empíricos obtidos permitem obter uma imagem sobre os benefícios de uma opção política que ainda está pouco explorada.

Relativamente à estrutura, o estudo divide-se em capítulos: o primeiro discute a questão da empregabilidade e competências ligadas a esta, à inserção profissional e principalmente à problemática da transição para o mercado de trabalho fazendo-se uma breve referência e iniciação da temática dos estágios e do seu papel nesta transição. O segundo capítulo dedica-se à explicação e enumeração de algumas medidas e políticas ativas de emprego que podemos hoje em dia encontrar em Portugal para fazer face ao desemprego, como é o caso dos estágios. Nesse capítulo são também abordados os vários tipos de estágios e as suas principais características, bem como as várias normas e procedimentos que devem ter-se em conta quer pelos estagiários quer pelas próprias empresas no momento em que se dá início um estágio.

O terceiro capítulo descreve as opções metodológicas, designadamente a amostra, as hipóteses a testar e também os métodos utilizados para obter e analisar os dados. O quarto capítulo integra a análise empírica realizada a partir dos dados recolhidos através da aplicação

do inquérito por questionário. Finalmente, são apresentadas algumas conclusões finais e discutidas implicações políticas que decorrem desta pesquisa.

# **CAPÍTULO I – EMPREGABILIDADE, COMPETÊNCIAS DE EMPREGABILIDADE E INSERÇÃO PROFISSIONAL**

## **1.1. Definição de conceitos**

O termo “empregabilidade” surgiu no início do século 20 na Grã-Bretanha e desde então, assumiu vários contornos determinados pelas transformações que ocorreram na realidade social, estando, portanto, sempre ligado a períodos de crise no mundo do trabalho (Alberto, 2005:150).

Apesar da variedade de definições à volta do conceito de “empregabilidade”, destacam-se as seguintes:

Minarelli (1995, in Rueda et al. 2004:65) olha para a empregabilidade como a condição de ser empregável, ou seja, através dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes de conseguir um emprego, mantendo-o. Castro, Cardoso e Caruso e (1997:12) definem a empregabilidade do trabalhador como a capacidade de preservar a ocupação atual ou a de reempregar-se em caso de perda de emprego. Yorke (2006:8) acrescenta que se trata de um conjunto de realizações, habilidades, entendimentos e atributos pessoais que dão ao graduado uma maior probabilidade de este conseguir empregar-se e ser bem-sucedido.

Já para Machado (1998:18) o conceito de empregabilidade é usado para referir as condições de integração dos indivíduos no mercado de trabalho e o poder que estes têm em negociar a sua capacidade de trabalho, pressupondo que os indivíduos são responsáveis pela sua posição no mercado de trabalho. Portanto, à luz da Teoria do Capital Humano, a educação e a qualificação profissional são fatores fundamentais para enfrentar os desafios impostos pela reestruturação produtiva (Balassiano, 2005:34) e como tal, o investimento na educação é conseqüentemente um investimento na empregabilidade de cada indivíduo pois ao investir nas suas capacidades o indivíduo está também a dotar-se de novos conhecimentos e novas competências que o farão distinguir-se no mercado de trabalho, tornando-se assim mais empregável.

Suleman (2000:121) define competência como:

O conjunto de conhecimentos e capacidades que deve ser detido por qualquer indivíduo para entrar e /ou manter-se no mercado de trabalho, ou seja, para o exercício qualificado de qualquer profissão, para enfrentar com sucesso uma situação profissional, para gerir a carreira em contextos turbulentos, flexíveis e evolutivos, ou para o auto-emprego.

Para além das competências gerais, os empregadores traçam um conjunto de competências ou skills que do ponto de vista de quem recruta, o indivíduo deve possuir para que consiga

desempenhar a sua função, competências essas definidas como competências transferíveis que o indivíduo necessita para se tornar empregável. Na perspectiva de Robinson (2000:1), as employability skills são competências básicas necessárias para obter, manter e ter um bom desempenho profissional. A autora diz ainda que as employability skills ao contrário das competências técnicas, são genéricas, e, portanto, não se restringem a uma determinada área ou campo, abrangendo assim todos os tipos de trabalho.

Um estudo realizado com empresas do Reino Unido, reuniu 10 employability skills que procuram num candidato: competências ao nível da comunicação interpessoal, capacidade de resolver problemas, capacidade de iniciativa e auto-motivação, trabalhar sobre pressão, competências de organização, trabalho em equipa, aprendizagem e adaptação, numeracia, valor pela diversidade e pela diferença e, por fim, competências de negociação. Na perspectiva das empresas participantes no estudo, estas são as 10 competências mais importantes que o indivíduo deve possuir para que seja bem-sucedido profissionalmente (STEM Learning, 2010).

Balassiano (2005:34) argumenta que o capital educacional que o indivíduo vai acumulando, assegura-lhe não só maior produtividade como também é um fator explicativo das diferenças de oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Assim como Marques (2010:9) ao sustentar a mesma ideia dizendo que nos dias que correm uma empresa não olha apenas para as qualificações do indivíduo como também dá grande importância à capacidade que este tem em se adaptar e reagir perante imprevistos e problemas.

Gazier (2001, cit in Alberto, 2005:157) e posteriormente, McQuaid e Lindsay (2005:201) apresentam duas noções de empregabilidade denominadas por “empregabilidade de iniciativa” e “empregabilidade interativa”. A primeira, surgiu numa época pautada pela individualização das relações laborais e assumia que as carreiras individuais eram produto da capacidade dos indivíduos em mudar o seu papel nas organizações (Almeida, 2007:53) assentando na responsabilidade individual que o indivíduo tem em acumular capital. Na segunda, à lógica individualista junta-se a lógica coletiva, onde elementos individuais se juntam a contextos e tendências do mercado de trabalho (Alberto, 2005:158) e onde a empregabilidade individual é condicionada pelas regras de funcionamento do mercado de trabalho, pelos ciclos económicos e depende também da empregabilidade, dos restantes membros do grupo profissional de pertença (Almeida, 2007:53).

Cardoso et al. (2012:8) apresenta adicionalmente três noções em torno do conceito de empregabilidade: empregabilidade individual, empregabilidade institucional e empregabilidade contextual. A primeira consiste na capacidade do indivíduo em se inserir no mercado de trabalho e se manter nele dependendo não só da sua formação como também estão ligados

elementos como o capital social e familiar. A segunda, diz respeito à instituição de ensino superior em garantir emprego para os seus estudantes tendo em conta a sua reputação e valorização no mercado de trabalho. Por último, a empregabilidade contextual diz respeito à capacidade em articular a oferta formativa e a estrutura produtiva.

Uma outra noção, ou conceito relevante neste estudo é a de inserção profissional que é explicada por Alves (2007:59) enquanto fluída e incerta quanto à sua definição conceptual. Na literatura científica existente em torno desta temática, são vários os termos usados para falar sobre este fenómeno social: inserção profissional, entrada na vida ativa, transição profissional, transição da escola para o trabalho, entrada no trabalho/emprego, entre outros. Certo é, que cada um destes termos, está confinado no espaço e no tempo, ou seja, desde que se começou a estudar este fenómeno que o termo usado sempre esteve ligado ao contexto em que se vivia. Em Portugal, a temática da inserção profissional só ganhou relevo no início dos anos 70 quando se verificou um aumento dos níveis de desemprego devido à crise económica que o país atravessou (Cordeiro, 2002:84).

Alves (2007:69) explica que a comunidade científica chegou ao consenso de que a inserção profissional deixou de ser um momento da vida dos indivíduos para passar a ser um processo.

Vernières (1993, cit in Alves, 2007:71) define inserção profissional como o processo através do qual um indivíduo, ou um grupo de indivíduos que nunca pertenceu à população ativa, ocupa uma posição estável no mercado de trabalho.

Cordeiro (2002:82) chama a atenção para o facto de não se poder limitar a inserção profissional simplesmente à entrada dos indivíduos no mercado de trabalho uma vez que se trata de um processo marcado por uma diversidade de fatores que desempenham um papel estruturante no desenvolvimento da vida ativa dos indivíduos.

A inserção profissional é então, vista por diversos autores, como muito mais do que a transição da escola para o trabalho, ou o momento em que um indivíduo termina o seu percurso académico para ser integrado no mercado de trabalho. O termo “inserção profissional” é, portanto, um campo semântico complexo onde se relacionam as várias dimensões de integração e, como tal, falar da inserção profissional dos jovens, é falar da sua integração económica, social, cívica e simbólica (Alves, 2007:67).

Cordeiro (2002:83) apresenta dois modelos de inserção:

O primeiro diz respeito à inserção profissional qualificante na qual a empresa aposta no desenvolvimento e na valorização dos seus recursos humanos através de políticas de proteção que passam pelo estabelecimento de contratos estáveis, da existência de políticas de formação e de um sistema de progressão nas carreiras.

No segundo, definido por inserção profissional não qualificante, ao contrário do primeiro modelo, a empresa recorre a contratos precários, não estão estabelecidas políticas de formação e/ou progressão da carreira, havendo uma desvalorização dos trabalhadores dessa empresa.

## **1.2.O papel da Transição para o Mercado de Trabalho**

Azevedo (2006:28) explica a transição como o período que decorre entre a conclusão da formação inicial e a obtenção de um emprego estável, a tempo inteiro.

Ganglet al. (2003, cit in Azevedo, 2006:28), explicam que a transição se trata de uma sucessão de estatutos e posições alcançadas desde o fim do percurso escolar até à conquista de um estatuto ou posição de estabilidade.

Silva e Teixeira (2013:104), afirmam que a transição universidade-mercado de trabalho não se trata apenas de uma transição de contexto mas sim de uma transição de identidade onde o jovem se vai moldando e identificando com o papel de trabalhador e deixando para trás o papel de estudante. Os autores destacam este momento como um marco importante na vida do jovem pois este ao deixar de ser identificado como estudante, são-lhe exigidos comportamentos e atitudes característicos de alguém que trabalha.

Melo (2007:382), também atribui grande importância ao papel da identidade do jovem no momento da transição escola-trabalho assim como Sarriera e Verdin (1996, cit in Melo, 2007:382) que consideram este período como uma etapa crítica para o desenvolvimento do jovem uma vez que este perde o estatuto de estudante e sente a necessidade de construir uma identidade própria podendo levá-lo a experimentar sentimentos de impotência e insegurança se este não estiver preparado para esta transição.

Koivisto, Vuori, e Nykyri (2007, e Teixeira e Gomes (2004, cit in Oliveira et al., 2013:501), afirmam que para muitos jovens a conclusão do curso universitário acarreta a adoção de novos papéis sociais que lhes vai possibilitar independência financeira, a adoção de novos padrões de relacionamento que lhes vai possibilitar a constituição de família e portanto, identificam essa transição como o estabelecimento da vida adulta.

As análises dos autores acima citados, revelam no que consiste uma transição, ou pelo menos, no que consistia uma transição há uns anos atrás mas Guerreiro e Abrantes (2007:8) e também Azevedo (2002:4) vêm argumentar que a transição deixou há muito de ser linear e de se poder falar nela no singular estando esta cada vez mais a prolongar-se no tempo. Marques (2010:2) diz ainda que as trajetórias profissionais não só não são homogéneas como também não são lineares e contínuas no tempo e no espaço. Linear no sentido em que um jovem já não

tem como garantida a sua transição para o mercado de trabalho após o término do seu curso tendo de passar por situações de trabalho precário, de insegurança e instabilidade, onde por vezes se vê obrigado a voltar a estudar por forma a adquirir mais conhecimentos e competências que o façam sobressair-se num mundo de licenciados onde, por sua vez, o diploma vai perdendo valor (Vieira e Coimbra, 2006:2). Marques (2010:9) vem também reforçar que o diploma, embora seja um elemento de seleção é também fator discriminatório, no entanto, a ausência deste pode ser um fator de desqualificação não só profissional como social. O mesmo diz Mesuras (2009:10) ao afirmar que na época de incertezas em que vivemos um “canudo” já não garante o acesso a um emprego estável e bem remunerado. A autora diz ainda que os jovens que saem do ES, embora detenham elevadas qualificações face às gerações anteriores, entram num mercado de trabalho repleto de empregos desadequados à sua formação (Mesuras, 2009:10) e como tal, torna-se quase impossível para um jovem seguir uma transição linear com a segurança e estabilidade desejadas e por isso mesmo esta deve ser encarada no plural uma vez que deu lugar a várias transições.

Estas alterações na transição escola-trabalho, estudante-trabalhador/ativo, são pautadas pela crescente globalização cultural, económica e política, onde a competitividade entre empresas e entre nações aumenta e onde rápidas mudanças técnicas arrastam transformações nos mercados, nos processos, nos produtos e nas organizações (Azevedo, 2002:6). A juntar a estes fatores, também o aumento das qualificações, as alterações dos comportamentos familiares, dos papéis e identidades sexuais e sobretudo do acentuar de desigualdades sociais, a precarização dos vínculos laborais, a par da emergência de fenómenos de individualização e do enfraquecimento de alguns sistemas de proteção social, constituem o pano de fundo em que se recortam as diferentes modalidades de transição para a vida adulta por parte dos jovens contemporâneos (Guerreiro e Abrantes, 2007:9).

Machado Pais (2001:80, cit in Azevedo, 2006:28) aborda o caminho que os jovens percorrem até à vida adulta como “um caminho pouco claro, cheio de escolhos”, assim como Azevedo (2006:29) que aponta que as trajetórias destes jovens são cada vez mais turbulentas e mais instáveis onde predominam condições de trabalho atípicas com o abundante recurso aos estágios e às relações laborais não legalizadas que levam os jovens a planear individualmente as suas carreiras e as suas trajetórias pessoais.

A propagação de estágios e de sistemas de “recibos verdes” aliados ao trabalho clandestino e temporário, contribuem para que grande parte dos jovens esteja em situações de trabalho precário, com baixas condições e perspectivas de futuro e transitem entre eles por longos

períodos adiando indefinidamente projetos de vida seguros e estáveis (Guerreiro e Abrantes, 2007:76).

No caso de Portugal, Marques (2010:6) revela que se registou um acréscimo nas formas atípicas de trabalho como é o caso das atividades não declaradas, dos contratos temporários, contratos a termo e ainda em regime de recibos verdes.

Beck ((1992, e Casal, 1996, cit in Guerreiro e Abrantes, 2007:8)) veem o indivíduo como um sujeito ativo e não como uma vítima passiva do processo uma vez que o modo como a transição é traçada decorre da sua decisão e ação assim como da sua capacidade individual em fixar estratégias e delinear objetivos dentro dos recursos e oportunidades disponíveis.

Mukamurera (1999, cit in Azevedo, 2006:38) considera existirem quatro traços fundamentais nos percursos que medeiam a passagem do indivíduo estudante ao indivíduo trabalhador e ativo. O autor designa o primeiro traço por Enredo Emaranhado, pois o indivíduo passa por uma sucessão de mudanças que se iniciam com o trabalho, estudo, emprego e desemprego; o segundo traço, a Mudança Permanente, dá conta de múltiplas mudanças, sejam elas de contratos, de situações de trabalho ou de tempo de inatividade; em terceiro, as Descontinuidades, pautadas de roturas, de esperas, de avanços, de tempos de atividade e inatividade e por fim, o Alongamento dos Processos de Transição, pois tal como o termo do primeiro traço o sugere, os itinerários de transição são emaranhados e longos provocando facilmente perdas de sentido e que vão sendo cada vez mais espaçados no tempo.

Azevedo (2006:38) veio ainda introduzir o termo “itinerários de transição” por entender que este compreende melhor a multiplicidade de desenhos que se inscrevem na realidade social e nas vidas dos jovens, e Alves (2001, cit in Azevedo, 2006:38) distingue três tipos. O primeiro, onde o indivíduo passa de estudante a ativo empregado num prazo de 3 meses; o segundo onde a passagem do estatuto de estudante ao de ativo desempregado é mais lenta contando com uma duração de 12 meses e o terceiro, o mais longo, que abarca todas as situações de itinerários compreendendo situações de desemprego de longa duração e empregos curtos e precários onde não há lugar qualquer estabilidade ou segurança.

### **1.3.O papel do estágio**

À saída do Ensino Superior, muitos jovens veem o estágio como uma experiência de trabalho precário que lhes permite iniciar o percurso profissional e criar um currículo, funcionando como um estímulo à valorização e inclusão no mercado de trabalho. Um estágio que seja bem-sucedido, pode realmente conduzir à posterior integração numa empresa com

melhores condições funcionando como uma alavanca neste processo. No entanto, para muitos outros, a experiência profissional sob forma de estágio foi o início de um ciclo de ocupações precárias e temporárias que foram desempenhando à falta de melhor (Guerreiro e Abrantes, 2007:75).

Note-se que os estágios têm como objetivo facilitar a integração dos jovens no mercado de trabalho, no entanto, e sobretudo nos anos 90, quer os estágios quer os sistemas de recibos verdes, começaram a ser utilizados pelas empresas como forma de ocultar situações de trabalho com condições precárias nomeadamente com contratos a prazo. A proliferação deste fenómeno levou a que nos dias correntes ainda se verifique esta situação (Guerreiro e Abrantes, 2007:76).

## **CAPÍTULO II – MEDIDAS/POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO EM PORTUGAL**

Constituindo a proteção no desemprego um tópico fundamental nos debates públicos, tem-se aprofundado a reflexão sobre a necessidade de novas políticas. Embora não seja um dos países com maior nível de desemprego, Portugal tem positivamente acompanhado a evolução Europeia, de forma a combatê-lo eficientemente.

As políticas ativas de emprego são genericamente definidas como:

Um conjunto diversificado de medidas que têm como objetivo comum melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, estimular a criação e a manutenção de postos de trabalho, apoiar os desempregados na inserção no mercado de trabalho e reforçar a qualificação e empregabilidade dos trabalhadores, quer estejam no ativo ou desempregados (Silva, 2017:3).

O N.º 1 do artigo 1º do Decreto-Lei n.º 119/99 surge então para estabelecer o quadro legal da reparação da eventualidade de desemprego.

Sob a designação genérica de Políticas Ativas do Mercado de Trabalho (PAMT), agrupa-se habitualmente um conjunto diversificado de medidas que, em comum, têm o facto de assumirem o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promovendo a reafecção dos postos de trabalhos e de trabalhadores, facilitando as transições para o emprego e as transições emprego-emprego (Varejão e Dias, 2012:3).

Portugal adotou várias políticas e medidas de forma a combater o desemprego, estando estas divididas entre medidas passivas e medidas ativas. As medidas passivas, tomam a forma de subsídio de desemprego e de subsídio social de desemprego. Já as medidas ativas agregam-se em 10 categorias: estágios, medidas ocupacionais, apoio à contratação, apoio ao empreendedorismo, apoio à criação do próprio emprego, cursos de aprendizagem, educação e formação para adultos, educação e formação para jovens, formação para desempregados, formação contínua-modular. Varejão e Dias (2012) agrupam as medidas ativas em quatro categorias: a formação, o apoio à criação de emprego, ou por outras palavras, o apoio ao empreendedorismo; as medidas ocupacionais e o apoio à procura de emprego. A primeira abrange as atividades que permitem ao indivíduo a aquisição de competências e habilidades de forma a aumentar a produtividade deste, potenciando a sua empregabilidade. A segunda categoria estimula a criação de empresas e conseqüentemente de postos de trabalho. A terceira categoria que os autores abordam e que diz respeito às medidas ocupacionais, tem como principal objetivo manter o indivíduo que se encontra desempregado em contacto com o mercado de trabalho enquanto não surgem oportunidades de emprego ou formação profissional.

Por último, a quarta categoria compreende todas as medidas que têm o intuito de promover a eficácia na procura de emprego assim como na reinserção profissional (Silva, 2017:4).

Uma outra medida implementada em Portugal, foi a Garantia Jovem, que surgiu para dar resposta ao agravamento da situação do desemprego jovem, fazendo parte do Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção de Empregabilidade Jovem e Apoio às Pequenas e Médias Empresas. O objetivo deste plano consiste em atuar nos dois lados do mercado de trabalho, estabelecendo as condições favoráveis para a criação de postos de trabalho qualificados e duradouros por parte das empresas e criando oportunidades de ingresso no mercado de trabalho para jovens portugueses, oferecendo-lhes formação certificada ou estágios profissionais, visando uma relação laboral duradoura (Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013). A medida toma assim a forma de compromisso ao garantir que num prazo de quatro meses após um jovem terminar o sistema de ensino ou de sair do mercado de trabalho, lhe seja feita uma proposta seja ela de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio. Para tal, é necessário cumprir os requisitos de ter até 30 anos de idade, não estar a trabalhar, a estudar, ou a frequentar uma formação ou um estágio (Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013).

Hespanha e Caleiras (2017), chamam a atenção para a ineficácia e para os elevados custos que estas políticas representam para o país, fazendo duras críticas a estas medidas de combate ao desemprego alegando mesmo que “...uma larguíssima fatia de todos esses desempregados ficou à margem dos mecanismos de proteção...”.

A juntar às deficientes políticas, também as condições do emprego têm vindo a deteriorar-se, aumentando a precariedade.

Das medidas de emprego que têm potenciado e preconizado a precarização laboral e salarial destacam-se os estágios (Silva, 2017:15).

## **2.1. O Estágio como medida ativa de emprego**

Entende-se por estágio o desenvolvimento de uma experiência prática realizada em contexto de trabalho que tem como objetivo a inserção de jovens no mercado de trabalho. Uma vez que estamos a falar de jovens que terminaram os seus estudos, falamos, portanto, no estágio como uma forma de transição para a vida ativa, não podendo o mesmo consistir na ocupação de posto de trabalho (Regulamento IIEFP, 2019:5).

Sendo o estágio o tema central deste trabalho, revela-se extremamente importante deixar clara a sua definição, isto porque são várias as tentativas propostas pelos autores neste campo

ao longo do tempo e têm sido vários os estudos feitos nesta área, quer em Portugal quer no estrangeiro e todos eles apresentam diferentes contornos quando se pretende perceber melhor esta prática.

Vieira et al. (2011:31) define estágio como a atividade de exploração vocacional que possibilita o contacto do estagiário com o mundo profissional ajudando-o a potenciar um maior conhecimento quer sobre si quer sobre o mundo laboral através da aprendizagem direta e pela observação de outros profissionais.

Também Caires e Almeida (2001:189) entendem que o estágio oferece ao estagiário a oportunidade de ensaiar o seu papel e o dota dos alicerces necessários para este sustentar a sua sobrevivência no mercado trabalho, ou seja, na perspetiva dos autores, realizar um estágio permite que o estagiário adquira novos conhecimentos, consolide os que já possui, acumulando experiência profissional uma vez que o estágio é realizado dentro de uma empresa, fazendo-o acompanhar diariamente profissionais a trabalhar em contexto real.

Através do estágio, grande parte dos jovens têm o seu primeiro contacto com o mundo do trabalho e é através desta prática que têm contacto direto com o que é realmente a sua futura profissão e como tal, o estágio deve ser entendido como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo que aproxima o estudante do mercado de trabalho em termos práticos, técnicos, científicos e humanos (Bolhão, 2013:5).

### **2.1.1. Tipos de estágio**

Esclarecido o conceito de estágio, surge a necessidade de especificar cada tipo de estágio. É bastante comum no mercado de trabalho português ouvir-se falar em diversos tipos de estágio, entre eles os estágios profissionais, os estágios curriculares, os estágios extracurriculares, também conhecidos por estágios de muito curta duração e os estágios das ordens profissionais.

O artigo 2 do Decreto-Lei n.º 66/2011 de 1 de Junho, reconhece o estágio profissional como a formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere ou a obtenção de uma formação técnico-profissional. Este tipo de estágio é o mais comum, e é financiado por fundos comunitários, como é o caso do IEFP, sendo aquele que estando regido pela lei, oferece ao estagiário uma bolsa de estágio mensal no valor mínimo de 428,90€ a ser pago pela entidade promotora, em função do nível de qualificação do QNQ, valor ao qual acresce ainda o subsídio de alimentação que é dado a qualquer trabalhador (Portaria nº 21/2018).

O estágio curricular, é organizado pela instituição de ensino, pelo que neste tipo de estágio há uma relação tripartida entre a instituição de ensino, o estagiário e a empresa que o recebe. Estes estágios por norma fazem parte do plano curricular do estagiário e, portanto, não têm qualquer tipo de remuneração, sendo regulados pela instituição de ensino do estagiário.

O estágio extracurricular ou comumente conhecido, estágio de muito curta duração (Decreto-Lei n.º 66/2011) tem sido recentemente o tipo de estágio mais comumente oferecido no mercado de trabalho português. Este tipo de estágio, tal como o próprio nome indica, é de muito curta duração, nunca superior a 3 meses, e pode ser remunerado ou não tendo em conta a sua duração. Geralmente, a realização destes estágios parte da própria iniciativa do estagiário como forma de adquirir experiência profissional após o término do curso, isto porque há um maior número de ofertas para este tipo de estágio do que para qualquer outro devido ao facto de grande parte das empresas hoje em dia, não terem capital para contratar e, portanto, recorrem a mão de obra qualificada a baixo custo chegando apenas a oferecer o subsídio de alimentação e de transporte.

Por fim, o estágio das ordens profissionais é obrigatório para obtenção da cédula profissional e cada ordem rege-se por regulamento próprio, no entanto, à semelhança dos restantes tipos de estágio, também estes estágios estão ao abrigo do Decreto-Lei n.º 66/2011 que estipula que a entidade patronal que acolhe o estagiário deverá proporcionar uma bolsa mensal de estágio cujo valor não pode ser inferior ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais (IAS), instituído pela Lei n.º 53-B/2006.

### **2.1.2. Procedimentos legais e normas**

Uma vez explicado em que é que consiste um estágio e os seus diferentes tipos, há procedimentos com os quais o estagiário deve ter especial cuidado e atenção. Já vimos acima que todo e qualquer estágio está ao abrigo da lei e como tal, há procedimentos legais a cumprir. Quanto à remuneração, já sabemos que o estágio curricular e o estágio de muito curta duração podem estar isentos de qualquer custo, mas quando se dá início a um estágio, seja ele de que tipo for, deve ser atribuído ao estagiário um orientador de estágio assim como deverá ser assinado um contrato de estágio.

Ao abrigo do disposto no nº3 do Decreto-Lei n.º 66/2011, a realização de estágio é precedida da celebração de um contrato de estágio entre o estagiário e a entidade promotora, sujeito à forma escrita no qual deverá constar o plano individual de estágio. No nº7 do mesmo Decreto-Lei, está também estabelecido que o estagiário deverá ter um orientador de estágio, que tem o

dever de acompanhar o estagiário ao longo de toda a experiência, supervisionar o seu progresso face às atividades indicadas no plano individual de estágio (Regulamento IEFP, 2019:8) e fazer a sua avaliação final.

## CAPÍTULO III – METODOLOGIA

O presente estudo tem como foco a temática dos estágios e assenta nas trajetórias pós-estágio ao nível da empregabilidade e da inserção profissional de jovens diplomados ou futuros diplomados do ES.

Para a realização desta investigação considerei características fundamentais ligadas aos estágios como é o caso dos seus diversos tipos e dos procedimentos legais obrigatórios a que estes devem aceder.

Os objetivos dividem-se em 5 sendo 1 geral e 4 específicos:

1. Avaliar a influência do estágio na inserção profissional e empregabilidade dos jovens do ensino superior.
2. Identificar as principais competências exigidas em contexto de estágio.
3. Identificar o tipo de estágio mais realizado.
4. Avaliar a perceção dos jovens do ensino superior sobre os benefícios do estágio.
5. Identificar fatores que exercem maior influência num estágio afetando-o de forma positiva e negativa.

Ao traçar estes objetivos pretendo explorar a relação entre a realização de um estágio e a posterior inserção profissional e empregabilidade no fim do estágio, determinando qual a influência exercida por este.

Dado que não há um consenso na literatura, o método hipotético-dedutivo, proposto por Karl Popper, revela-se pertinente na medida em que tem início quando há um problema ou uma lacuna no conhecimento científico, passando por uma formulação de hipóteses a testar que servirão para fazer prognósticos que serão refutados ou corroborados (Prodanov e Freitas, 2013). As hipóteses que se pretende submeter a teste empírico são:

H1: O estágio influencia a empregabilidade do indivíduo.

H1.1: O estágio afeta a empregabilidade porque permite a aquisição de conhecimentos úteis no MT.

H2: A perceção sobre os benefícios do estágio não é consensual.

H2.1. O estágio facilita a integração no MT.

H2.2. Os estágios constituem o início de um ciclo de emprego precário.

Desde o início da elaboração desta investigação que procurei dar importância à pesquisa bibliográfica e à análise documental, fazendo parte integrante deste trabalho, conceitos, teorias e pensamentos relevantes sobre a temática em estudo, levantados por autores e investigadores ao longo dos últimos anos. Para completar o plano da pesquisa empírica recorri ao método

quantitativo que é definido por Richardson (1989, cit in Dalfvoet al., 2008) como um método que se caracteriza pelo uso da quantificação quer durante a recolha dos dados quer no seu tratamento. O seu principal objetivo é garantir a precisão da informação e que esta conduza a um resultado com pouca margem de distorção.

Este método caracteriza-se pelo facto de se orientar por um modelo de pesquisa onde o investigador se rege por um quadro conceptual a partir do qual formula hipóteses sobre o que pretende estudar. Através da recolha de dados é possível verificar e validar, (ou não), as hipóteses em estudo, recolha esta que geralmente é feita por meio de questionários (Gerhardt e Silveira, 2009).

O inquérito por questionário foi o instrumento que usei para a recolha de dados por ser constituído por um leque de perguntas ordenadas que devem ser colocadas ao indivíduo sem que este esteja na presença do investigador. Recorri a este instrumento por me permitir divulgar em plataformas *online* como o Facebook, Instagram e LinkedIn, o meu inquérito por questionário podendo assim chegar a um maior número de pessoas em simultâneo, constituindo-se por isso, uma das vantagens deste instrumento. O facto de me permitir que os inquiridos respondam com rapidez, precisão e segurança fez com que também fosse este o instrumento de recolha de dados escolhido para que durante a resposta ao questionário não houvesse risco de omissão de dados uma vez que foi garantida toda a confidencialidade dos dados e que no fim não me fosse possível identificar o indivíduo havendo por isso um menor risco de distorção dos dados (Gerhardt e Silveira, 2009).

Recorri a esta metodologia uma vez que me traz grandes vantagens como por exemplo o facto de ser possível através da minha amostra fazer um retrato real da minha população alvo, pelo facto de esta recorrer à linguagem matemática que me ajudará a descrever a minha hipótese e a relação entre as diversas variáveis. Resumidamente, a metodologia quantitativa centra-se na objetividade e como tal foca-se numa pequena quantidade de conceitos fazendo uso de instrumentos de recolha de dados que permitam uma análise numérica através de procedimentos estatísticos (Gerhardt e Silveira, 2009).

A minha amostra é constituída por 94 indivíduos que estão a frequentar o ensino superior, ou que na maioria dos casos, são detentores de um grau de ensino superior.

## CAPÍTULO IV - ANÁLISE EMPÍRICA

### 4.1. Caracterização da Amostra

**Quadro 1 – Caracterização da amostra**

Variáveis	%
<b>Idade</b>	
19-22	14,90%
23-26	67,00%
27-29	18,10%
<b>Grau de escolaridade completo</b>	
12º ano (A frequentar ES)	8,50%
Licenciatura	46,80%
Mestrado	37,20%
Pós-graduação	6,40%
Doutoramento	1,10%
<b>Género</b>	
Feminino	70,21%
Masculino	29,79%
<b>Distribuição geográfica (da universidade)</b>	
Lisboa	68,09%
Castelo Branco	22,34%
Outras	9,57%
<b>Nº de estágios realizados</b>	
1	48,90%
2	26,60%
3	18,10%
4 e mais	6,40%

No quadro acima (Quadro 1) podemos ver a distribuição de idades por classes dos jovens que fizeram parte deste estudo, concluindo-se que a grande maioria (67%) tem entre 23 e 26 anos de idade. Ao analisarmos o mesmo quadro constatamos que relativamente ao grau académico, a licenciatura e o mestrado foram os graus académicos com maior número de observações, 46,80% e 37,20% respetivamente. O sexo feminino destaca-se com 70,21% mostrando-se sobre-representado no ES.

É ainda possível verificar que a maioria dos jovens estudou em universidades e/ou institutos politécnicos no distrito de Lisboa (68,09%) e no distrito de Castelo Branco (22,34%) destacando-se dos restantes (Aveiro, Beja, Bragança, Coimbra e Santarém). Dos dados apresentados, poderá ser interessante destacar o facto de a grande maioria ter realizado entre 1 a 2 estágios, no entanto, é importante salientar, apesar de sub-representados, os jovens que realizaram mais de 4 estágios (6,40%) provando que se verifica, ainda que muito pouco, o uso excessivo de estágios sob a forma de emprego.

#### 4.2. Caracterização dos estágios

**Quadro 2 – Caracterização dos estágios**

	<b>Tipo de estágio</b>		
	<b>Curricular</b>	<b>Extra-Curricular</b>	<b>Outros</b>
<b>Possuir contrato de estágio</b>	33,33%	60,61%	81,82%
<b>Estágio com orientação</b>	100%	36,36%	40,91%
<b>Plano de Atividades</b>			
- Plano escrito	43,59%	30,30%	90,91%
- Plano verbal	25,64%	9,09%	9,09%
- Sem plano	30,77%	60,61%	0%
<b>Menos de 8h de trabalho</b>	94,87%	87,88%	81,82%
<b>Flexibilidade horária</b>	82,05%	84,85%	77,27%
<b>Estágio remunerado</b>	10,26%	21,21%	77,27%
<b>Outros benefícios salariais</b>			
- Sub. de alimentação	10,26%	24,24%	0%
- Sub. de transporte	0%	3,03%	0%
- Sub. de alim.+transp.	0%	21,21%	1,06%

Um dos objetivos deste estudo era perceber qual é o tipo de estágio mais recorrente em Portugal na atualidade e conforme é possível observar no Quadro 2, o estágio que registou maior número de casos foi o Estágio Curricular, seguido do Estágio Extracurricular pelo que, doravante os restantes estágios (Estágio Profissional (IEFP), Estágio Profissional (ao abrigo da empresa) e o Estágio da Ordem), sejam considerados na categoria “outros”. Verificaram-se ainda 2 estágios que não estavam contemplados no questionário, sendo eles ambos estágios internacionais da INOV Contacto.

Relativamente aos procedimentos e normas legais que um estágio deve compreender nomeadamente a celebração de um contrato de estágio, a existência de um orientador e a redação de um plano de atividades, podemos, portanto, verificar que o Estágio Curricular foi o

estágio com menor percentagem, onde apenas 33,33% dos jovens celebraram um contrato de estágio com a empresa que os acolheu. Quanto à orientação, 100% dos jovens que realizaram o estágio curricular tiveram um orientador e a 60,61% dos jovens que realizaram um estágio extracurricular não tiveram um plano de atividades. Em alguns casos o estágio foi realizado enquanto ainda frequentavam o ensino superior pelo que se verificou em todos, relativamente à flexibilidade horária uma taxa de resposta positiva acima dos 70%.

Verificamos ao longo da revisão de literatura que à exceção do estágio extracurricular, todos os restantes deverão ter uma retribuição. Sustentando-nos ainda no Quadro 2, para cada tipo de estágio podemos perceber que em conformidade com o que é definido relativamente aos estágios curriculares apenas 10,26% foram remunerados. Os estágios inseridos na categoria “Outros” registaram 77,37% de respostas positivas quanto à remuneração.

### 4.3. Os benefícios dos estágios para a empregabilidade

**Quadro 3 - Apreciação sobre os benefícios dos estágios para a empregabilidade**

Variáveis	Estágio Curricular	Estágio Extra-Curricular	Outros
<b>Oportunidade de Continuidade</b>			
- Sim	20,59%	35,29%	44,12%
- Não	53,33%	35,00%	11,67%
<b>Vínculo oferecido</b>			
Contrato sem termo	11,11%	33,33%	55,56%
Contrato a termo	12,50%	37,50%	50,00%
Contrato a termo incerto	50,00%	25,00%	25,00%
Contrato trabalho temporário	0,00%	50,00%	50,00%
Prolongamento do estágio	33,34%	33,33%	33,33%
<b>Decisão individual</b>			
- Ficar na empresa	26,66%	26,67%	46,67%
- Sair da empresa	15,78%	42,11%	42,11%
<b>Duração da procura pós-estágio</b>			
- Até 3 meses	28,57%	28,57%	42,86%
- 4 a 6 meses	0,00%	33,33%	66,67%
- 7 a 12 meses	0,00%	0,00%	100,00%
- >12 meses	12,50%	62,50%	25,00%

Uma das expectativas dos jovens quando iniciam um estágio é que no fim do vínculo para o qual foram contratados, haja a possibilidade de se manterem na empresa se a experiência tiver sido proveitosa e positiva. No Quadro 3, podemos identificar se houve ou não oportunidade de

continuidade, qual o vínculo oferecido, se aceitou ou não a proposta, qual a decisão, a duração até obter um novo contrato de trabalho.

Dos jovens participantes deste estudo que fizeram um estágio curricular apenas 20,59% tiveram oportunidade de continuar na mesma empresa e destes, cerca de 50% viu apenas a possibilidade de um contrato a termo incerto (Quadro 3).

Dos 35,29% dos jovens realizaram um estágio extracurricular e que tiveram a possibilidade de ficar na empresa, 42,11% não aceitou continuar levando em 62,50% dos casos a uma espera de mais de 1 ano até encontrarem uma nova oportunidade de emprego.

Os motivos mais apontados para se manterem na empresa foram essencialmente as perspetivas de carreira e o salário, no entanto, este último e a possibilidade de conciliar família, trabalho e estudos foram 2 dos motivos indicados para não aceitarem ficar. Dos ganhos apontados pelos jovens destacam-se o desenvolvimento de competências, o desenvolvimento de conhecimentos e o próprio desempenho pessoal.

#### 4.4. Visão sobre os fatores de sucesso e avaliação do primeiro estágio

**Quadro 4 – Principais fatores de Sucesso**

<b>Fatores de sucesso</b>
Aprendizagem
Ambiente de trabalho
Reconhecimento/mérito
Disponibilidade dos colegas para ensinar
Preparação da empresa para receber estagiários
Perspetivas de continuidade pós-estágio
Utilização de conhecimentos
Ajustamento entre conhecimentos adquiridos e tarefas

**Quadro 5 – Avaliação do primeiro estágio**

<b>Avaliação da 1ª experiência de estágio</b>	<b>%</b>
Muito má	3,20%
Má	5,30%
Nem boa nem má	14,90%
Boa	51,10%
Muito boa	25,50%

No quadro 4 estão registados ordenadamente os fatores que os estagiários apontaram como sendo fatores a ter em conta para uma experiência de estágio de sucesso, destacando-se a

aprendizagem, o bom ambiente de trabalho, o reconhecimento/mérito e a disponibilidade dos colegas para ensinar.

Por fim, perguntamos como avaliam a primeira experiência de estágio e 76,60% dos jovens avaliaram positivamente o seu primeiro estágio, 14,90% mantiveram-se numa posição neutra, no entanto 8,50% avaliaram negativamente a primeira experiência de estágio (Quadro 5).

## CONCLUSÃO

Este trabalho visou identificar os benefícios do estágio enquanto medida de política ativa de emprego que tem sido implementada em Portugal com regularidade nos últimos tempos. A motivação para o tema foi também de natureza pessoal, pelo facto de já ter tido experiências de estágio menos bem-sucedidas. Os resultados empíricos vieram questionar a minha própria percepção (negativa) e mostraram que os aspetos positivos associados a um estágio são mais frequentes.

De facto, a análise empírica indica que a passagem por um período de estágios permite, por um lado, a aquisição de conhecimentos e competências e, por outro lado, questiona a ideia de que os empregadores estariam a usufruir indevidamente desta medida de política. Conforme pude constatar através da revisão de literatura, é inquestionável que realizar um estágio traz sempre ganhos ao estagiário, ainda que sejam poucos, eles acabam por existir. Do seu lado, a realização de um estágio pode ser um indicador de experiência profissional e contacto com comportamentos de trabalho que as empresas valorizam.

A realização deste estudo permitiu-me dar resposta aos meus objetivos e validar as hipóteses, podendo assim concluir que existe realmente influência ao nível da inserção profissional por parte dos estágios e que estes afetam a empregabilidade dos jovens do ensino superior (Hipótese 1). Foi possível também chegar à conclusão que as principais competências exigidas em contexto de estágio pelas empresas são a capacidade de adaptação, a capacidade de resolver problemas e a capacidade de organizar trabalho, que foram também apontadas como as principais competências de empregabilidade num estudo realizado no Reino Unido (STEM Learning, 2010). Conclui-se ainda que os estágios curriculares seguidos dos estágios extracurriculares são os dois tipos de estágios mais frequentes em Portugal segundo a minha amostra. Os fatores que na perspetiva do estagiário exercem maior influência são a existência de perspetivas de continuidade pós estágio, o bom ambiente de trabalho, o reconhecimento e a disponibilidade dos colegas para ensinar, sendo, portanto, estes fatores que vão ter grande impacto na avaliação e reflexão que o estagiário faz no fim do estágio. De uma forma geral posso concluir que para mais de 50% da amostra deste estudo, a primeira experiência de estágio foi positiva e proveitosa, mostrando realmente que existem efetivamente ganhos com a realização de um estágio (Hipótese 2.1).

Contudo, e apesar de ser possível confirmar os ganhos que um estágio traz ao jovem, é importante não ignorar que houve também quem tivesse uma experiência menos bem-sucedida de estágio, apontando-se a baixa remuneração, a falta de acompanhamento, as baixas

perspetivas de carreira e também o facto de a empresa não estar preparada para receber estagiários como fatores determinantes desta avaliação negativa (Hipótese 2.2).

A investigação realizada permite aos decisores políticos conhecer os benefícios de uma medida política ativa de emprego em que os sucessivos governos têm investido em Portugal. A avaliação geralmente positiva por parte dos estagiários indica aos decisores políticos que a opção parece ter sucesso. Todavia, não existe um consenso quanto aos benefícios. Há ainda um caminho a percorrer, principalmente para evitar que os estágios sejam o início de uma trajetória de precariedade para os jovens qualificados. Compete assim aos atores políticos controlar o uso de estágios por parte das empresas e garantir que os verdadeiros objetivos desta medida são cumpridos.

Embora seja uma temática pouco explorada e para qual se pretendeu contribuir, os resultados desta pesquisa devem ser analisados com cuidado pois este estudo recorre a uma amostra não aleatória e de reduzida dimensão, que impedem a generalização dos resultados. Serve, todavia, para abrir espaço de reflexão e novas pesquisas.

## **FONTES**

Decreto-Lei nº66/2011

Decreto-Lei n.º 119/99

Lei nº53-B/2006

Portaria nº21/2018

Regulamento IEFP 2019

Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013

## **BIBLIOGRAFIA**

- Alberto, M.A. (2005) A Noção de Empregabilidade: Origens e Usos, *Trabalho & Educação*, 14 (2), pp.150-62.
- Almeida, A.J. (2007) Empregabilidade, Contextos de Trabalho e Funcionamento do Mercado de Trabalho em Portugal, *Revista de Ciências da Educação*, 2, pp.51-58.
- Almeida, J.F. e Pinto, J. M. (1990), *A Investigação nas Ciências Sociais*, Lisboa, Editorial Presença.
- Alves, N. (2005) *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Alves, M. (2007) *Inserção Profissional e Formas Identitárias: Percursos dos Licenciados da Universidade de Lisboa*. Tese de Doutoramento. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Azevedo, J. (2002) Entre a Escola e o Mercado de Trabalho: Um Olhar Crítico sobre as Transições. *In Fracaso escolar y transición a la vida laboral*. Madrid, 2002.
- Azevedo, M.J. (2006) *Imprevisíveis itinerários de transição: a expressão de uma outra sociedade*. Aula de Agregação. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Balassiano, M., de Seabra, A.A. e Lemos, A.H. (2005) Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano?, *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 9 (4), pp.31-52.
- Bolhão, A.F. (2013) *Contribuição do estágio curricular para a formação académica e profissional dos estagiário: Estudo de caso numa instituição de ensino superior*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga.
- Caires, S. e Almeida, L. (2001) Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional: estudo com alunos do ensino superior, *Psychologica*, 26, pp.187-98.

- Cardoso, J.L. et al. (2012) *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal*. Lisboa.
- Castro, N.A., Cardoso, A.M. e Caruso, L.A. (1997) Trajetórias Ocupacionais, Desemprego e Empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?, *Contemporaneidade e Educação*, 1 (2), pp.7-23.
- Cordeiro, J.P. (2002), “Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38, pp.79-98.
- Creswell, J.W. e Vicki L.P.C (2011), *Designing and conducting mixed methods research*, Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Dalfovo, M.S., Lana, R.A. e Silveira, A. (2008), “Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico”, *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2 (4), p.1-13.
- Dias, M.C. & Varejão, J. (2012) *Estudo de Avaliação das Políticas Ativas de Emprego*. Relatório Final. Porto: Faculdade de Economia, Universidade do Porto.
- Fernandes, Licínia (2017), *Que fatores influenciaram a implementação da Iniciativa Emprego 2009 e do Programa Garantia Jovem?*, Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas, Lisboa, ISCTE.
- Galvão, M.C., Pluye, P., e Ricarte, I.L (2017), “Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação”, *InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação*, 8 (2), p.4-24.
- Gerhardt, T. E. e Silveira, D.T. (2009) *Métodos de Pesquisa*, Brasil, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Guerreiro, M.d.D. e Abrantes, P. (2007) *Transcrições Incertas: Os Jovens perante o Trabalho e a Família*. 2nd ed. Lisboa: (CITE) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Lemos, A.H., Dubeux, V.J., e Pinto, M.C (2009), “Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências”, *Cadernos EBAPE.BR*, 7 (2), pp.368-384.
- Marques, A.P. (2010), ““Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade”, *Configurações*, 7, p.65-89.
- Machado, L. (1998) Educação Básica, Empregabilidade e Competência, *Revista Trabalho e Educação*, 3, pp.15-21.
- Mesuras, T.M. (2009), *Um Olhar Político sobre a Precariedade dos Jovens Licenciados*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Lisboa, ISCTE.
- McQuaid, R.W. e Lindsay, C.D. (2005) The Concept of Employability, *Urban Studies*, 42 (2), pp.197-219.
- Melo, S.L.d. & Borges, L.d.O. (2007) A Transição da Universidade ao Mercado de Trabalho na Ótica do Jovem, *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27 (3), pp.376-95.

- Oliveira, M.C., Detomini, V.C., Melo-Silva, L.L. (2013) Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos, *Psicologia em Revista*, 19 (3), pp.497-518.
- Paranhos, R., Filho, D.B., Rocha, E.C., Júnior, J.A., e Freitas, D. (2016), “Uma introdução aos métodos mistos”, *Sociologias*, 18 (42), pp.384-411.
- Prodanov, C.C. e Freitas, E.C. (2013), *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*, Brasil, Universidade Feevale.
- Robinson, J.P. (2000) What Are Employability Skills?, *The Work Place*, 1 (3), pp.1-3.
- Rueda, F.J.M., Martins, L.J. e Campos, K.C. (2004) Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?, *Psicologia: Teoria e Prática*, 6 (2), pp.63-73.
- Silva, A.B. (2017), *Análise Das Políticas Ativas De Emprego Portuguesas*, Trabalho de Projeto em Economia Financeira, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Suleman, F., (2000), “As Competências profissionais-chave e a renovação dos perfis profissionais” in CARNEIRO, R. (coord.), (2000), *O Futuro da Educação em Portugal, Tendências e Oportunidades – um estudo de reflexão prospectiva*, Lisboa, Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação.
- Silva, M.A. e Teixeira, C.S. (2013) Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho, *Paidéia*, 23 (54), pp.103-12.
- Valore, L.A. e Selig, G.A. (2010), “Inserção profissional de recém-graduados em tempos de insegurança e incertezas”, *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 10 (2), pp.390-404.
- Vieira, D.A., Caires, S. e Coimbra, J.L. (2011) Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (1), pp.29-36.
- Vieira, D. e Coimbra, J.L. (2006) Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Percepção de Finalistas do Ensino Superior Português, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1), pp.1-10.
- Yorke, M., 2006. Employability in higher education: what it is –what it is not, *Learning & Employability*, pp.2-18.

Recursos Online:

Hespanha, Pedro e Caleiras, Jorge (2017), “As políticas de emprego em Portugal e os sentidos das mudanças”, *Le Monde Diplomatique*, (Online), II (125). Disponível em: [https://www.uc.pt/feuc/ultimo\\_mes/docs/2017/marco/2017\\_-\\_03\\_-\\_01\\_-\\_Le\\_Monde\\_Diplomatique\\_As\\_politicas\\_de\\_emprego\\_em\\_Portugal\\_e\\_os\\_sentidos\\_das\\_mudancas.pdf](https://www.uc.pt/feuc/ultimo_mes/docs/2017/marco/2017_-_03_-_01_-_Le_Monde_Diplomatique_As_politicas_de_emprego_em_Portugal_e_os_sentidos_das_mudancas.pdf)

STEM Learning. (2010) [Online]. Disponível em: <https://www.stem.org.uk/resources/elibrary/resource/418157/top-ten-employability-skills>.

## ANEXO A – INQUÉRITO

Este questionário visa recolher informação sobre experiências de estágio de jovens graduados do Ensino Superior para a realização da minha dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos no ISCTE-IUL. Gostaria de começar por agradecer a sua participação neste estudo. A sua resposta será um importante contributo para esta investigação e ajudar-me-á a compreender melhor a influência que um estágio exerce ao nível da inserção profissional e no desenvolvimento de competências.

Garanto, desde já, o anonimato da informação recolhida e sublinho que se destina exclusivamente para fins académicos.

Peço-lhe que leia atentamente todas as questões que lhe coloco. Não existem respostas certas nem erradas.

Por favor, tenha em atenção a(s) sua(s) situação(ões) concreta(s).

Muito obrigada pelo tempo dispensado.

1. Idade \_\_\_\_\_

2. Sexo

- Masculino

- Feminino

3. Grau de Escolaridade Completo

- 12º Ano

- Licenciatura

- Mestrado

- Pós-Graduação

- Doutoramento

4. Situação Académica

- A completar Ensino Superior

- Ensino Superior Completo

5. Se escolheu a opção “A completar Ensino Superior”:

5.1. Quando terminará? (indique o ano, ex: 2019) \_\_\_\_\_

5.2. Qual é o curso que está a frequentar? \_\_\_\_\_

5.3. Qual é a Instituição que está a frequentar? \_\_\_\_\_

6. Se escolheu a opção “Ensino Superior Completo”:

- 6.1. Qual foi o curso que fez?  
6.2. Qual foi a Instituição onde estudou?

7. Já fez algum estágio?

- Sim
- Não

Se respondeu “Não”, o questionário terminou.

8. Quantos?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 5+

9. Que tipos de estágio já fez? (Pode selecionar várias respostas)

- Estágio Curricular (parceria com a universidade)
- Estágio Extracurricular (de muito curta duração, até 3 meses; estágio de verão...)
- Estágio Profissional (IEFP)
- Estágio Profissional (ao abrigo da empresa)
- Estágio da Ordem (Advogados, Psicólogos...)
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

Nas próximas questões, foque-se apenas no seu primeiro estágio.

10. De que tipo foi o seu primeiro estágio?

- Estágio Curricular (parceria com a universidade)
- Estágio Extracurricular (de muito curta duração, até 3 meses; estágio de verão...)
- Estágio Profissional (IEFP)
- Estágio Profissional (ao abrigo da empresa)
- Estágio da Ordem (Advogados, Psicólogos...)
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

11. Qual foi a duração do seu primeiro estágio?

- Até 3 meses
- De 4 a 6 meses
- De 7 meses a 1 ano
- + de 1 ano

12. Que razões o levaram a procurar o seu primeiro estágio?

- Era obrigatório para concluir o curso
- Foi a empresa que me procurou
- Por questões financeiras
- Para ganhar experiência profissional
- Para atualizar conhecimentos
- Para iniciar a minha carreira
- Para me preparar para o mercado de trabalho
- Não encontrei emprego (com contrato de trabalho)
- Para ocupar o tempo
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

13. Como encontrou o seu primeiro estágio?

- Num anúncio de jornal
- No centro de emprego
- Através de redes sociais (Facebook, LinkedIn...)
- Através de familiares, amigos, professores...
- Através da universidade
- No site da empresa
- Feira de emprego
- Era obrigatório para concluir o curso
- Foi a empresa que me procurou
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

14. O seu primeiro estágio foi remunerado?

- Sim
- Não
- Apenas subsídio de alimentação
- Apenas subsídio de transporte
- Subsídio de alimentação + transporte
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

15. Teve algum orientador no seu primeiro estágio? (alguém que estivesse responsável pela sua formação)

- Sim
- Não

16. Esse orientador pertencia:

- À universidade

- À empresa
- A ambos

17. Sentiu dificuldades em solicitar ajuda durante o seu primeiro estágio?

- Sim
- Não

18. A orientação/supervisão que recebeu, considera ter sido:

- Extremamente insuficiente
- Insuficiente
- Suficiente
- Extremamente suficiente

19. Teve contrato de estágio no seu primeiro estágio?

- Sim
- Não

20. Quando iniciou o seu primeiro estágio, foi-lhe dado um plano de atividades?

Por plano de atividades entenda-se um descritivo de funções, ou seja, onde estavam descritas as funções que iria desempenhar durante o estágio.

- Sim
- Não

21. Esse plano foi:

- Escrito
- Verbal

22. Foram essas as tarefas/funções que realizou durante o seu primeiro estágio?

- Sim
- Não

23. Considera que:

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	Não Aplicável
O primeiro estágio exigiu mais conhecimento e competências das que realmente possuía na altura.						
O primeiro estágio que realizou atendeu às suas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos.						
O primeiro estágio que realizou atendeu às suas expectativas em relação à experiência profissional adquirida.						
O primeiro estágio ampliou a sua visão sobre o mercado de trabalho.						
O primeiro estágio ampliou a sua visão sobre a estrutura de uma empresa.						

24. Quando realizou o seu primeiro estágio, encontrava-se a estudar?

- Sim

- Não

25. Como avalia o seu primeiro estágio ao nível:

	Muito Mau	Mau	Nem Bom nem Mau	Bom	Muito Bom	Não Aplicável
Horários						
Remuneração						
Benefícios						
Stress						
Ambiente de Trabalho						
Aquisição de Conhecimentos						

26. Qual era a dimensão da empresa onde realizou o seu primeiro estágio?

- Micro (até 10 trabalhadores)

- Pequena (< 50 trabalhadores)

- Média (< 250 trabalhadores)

- Grande (> 250 trabalhadores)

27. Qual é o setor da empresa onde realizou o seu primeiro estágio?

- Banca
- Consultoria
- Seguros
- Indústria
- Saúde
- Administração Pública/Privada
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

28. Quantas horas, por dia, trabalhava enquanto estagiário?

- Até 4h
- De 5h a 8h
- 8h +

29. Foi-lhe dada flexibilidade horária no seu primeiro estágio? (ex: sair mais cedo para ir a uma aula)

- Sim
- Não

30. No fim do primeiro estágio, houve oportunidade de continuidade?

- Sim
- Não

31. Se escolheu a opção “Sim”:

31.1. Que vínculo contratual lhe ofereceram?

- Contrato sem termo
- Contrato a termo certo
- Contrato a termo incerto
- Contrato de trabalho temporário
- Prolongamento do contrato de estágio

31.2. Aceitou continuar na empresa?

- Sim
- Não

32. Se escolheu a opção “Sim”:

32.1. Que razões o levaram a aceitar continuar na mesma empresa?

- Salário

- Benefícios
- Flexibilidade horária (ex: poder sair mais cedo para ir a uma aula)
- Novos desafios
- Perspetivas de carreira
- Status social
- Ambiente de trabalho
- Autonomia
- Possibilidade de conciliar trabalho, família e estudos
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

33. Se escolheu a opção “Não”:

33.1. Que razões o levaram a não aceitar continuar na mesma empresa?

- Salário
- Benefícios
- Flexibilidade horária (ex: poder sair mais cedo para ir a uma aula)
- Novos desafios
- Perspetivas de carreira
- Status social
- Ambiente de trabalho
- Autonomia
- Possibilidade de conciliar trabalho, família e estudos
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

34. Quanto tempo demorou até encontrar uma nova oportunidade de trabalho?

- Até 3 meses
- De 4 a 6 meses
- De 7 meses a 1 ano
- + 1 ano

35. Considera que a empresa estava preparada para receber estagiários?

- Sim
- Não

36. Ainda trabalha na mesma empresa?

- Sim
- Não

37. Como avalia:

	Muito Má	Má	Nem Boa nem Má	Boa	Muito Boa
A sua receção por parte da equipa					
A sua relação com a equipa de trabalho					

38. Considera que o seu primeiro estágio contribuiu para:

- Melhorar a sua empregabilidade

Importância quando aplicado em contexto de trabalho					
	Nada Importante	Pouco Importante	Moderadamente Importante	Importante	Muito Importante
Autonomia de trabalho					
Oportunidade de aprendizagem					
Ganhos elevados					
Novos desafios					
Boas perspectivas de carreira					
Tempo suficiente para atividades de lazer					
Combinar trabalho com família					

- Desenvolver/melhorar conhecimentos

- Iniciar carreira

- Desenvolvimento pessoal

- Desenvolvimento de competências

- Facilitar a procura de emprego

- Outro, qual? \_\_\_\_\_

39. Queira indicar o quão importantes os seguintes indicadores são para si a nível pessoal.

Importância para si					
	Nada Importante	Pouco Importante	Moderadamente Importante	Importante	Muito Importante
Autonomia de trabalho					
Oportunidade de aprendizagem					
Ganhos elevados					
Novos desafios					
Boas perspectivas de carreira					
Tempo suficiente para atividades de lazer					
Combinar trabalho com família					

40. Queira indicar de entre os seguintes indicadores os que considera mais importantes quando aplicados a uma situação de trabalho.

41. Considere a seguinte lista de competências:

41.1. Como você avalia seu próprio nível de competências?

Nível Pessoal						
	Muito Baixo	Baixo	Moderadamente Baixo	Moderadamente Alto	Alto	Muito Alto
Trabalho em equipa						
Responsabilidade						
Adaptação						
Organizar trabalho						
Gestão do tempo						
Resolução de problemas						
Planificar e tomar decisões						
Comunicar						
Criatividade						
Dar/Receber feedback						
Iniciativa						

41.2. Qual foi o nível de competências exigido no seu primeiro estágio?

Nível Requerido no Estágio						
	Muito Baixo	Baixo	Moderadamente Baixo	Moderadamente Alto	Alto	Muito Alto
Trabalho em equipa						
Responsabilidade						
Adaptação						
Organizar trabalho						
Gestão do tempo						
Resolução de problemas						
Planificar e tomar decisões						
Comunicar						
Criatividade						
Dar/Receber feedback						
Iniciativa						

42. Se considera terem existido aspetos negativos em relação ao primeiro estágio, quais foram?

- Não houve pontos negativos
- Mau ambiente de trabalho
- Baixa remuneração
- Horários pouco flexíveis
- Falta de organização
- Falta de acompanhamento
- Empresa não estava preparada para receber estagiários
- Stress
- Excesso de trabalho
- Sobrecarga de responsabilidades
- Baixas perspetivas de carreira
- Tarefas não adequadas a um diplomado do ensino superior
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

43. Se considera terem existidos aspetos positivos em relação ao primeiro estágio, quais foram?

- Não houve pontos positivos
- Bom ambiente de trabalho
- Boa remuneração
- Horários flexíveis
- Organização
- Acompanhamento adequado
- Baixos níveis de stress
- Carga adequada de trabalho
- Boas perspetivas de carreira
- Esforço por parte da empresa de atribuir tarefas adequadas ao grau académico
- Entreaajuda entre colegas da empresa na resolução de problemas
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

44. O que é que, na sua opinião, poderá contribuir para uma boa experiência de estágio?

- Bom ambiente de trabalho
- Reconhecimento/Mérito
- Perspetivas de continuidade após estágio
- Sentir que houve aprendizagem
- Sentir que os conhecimentos que tinha foram utilizados
- Empresa ajustar as tarefas atribuídas ao grau académico
- Preparação da empresa para receber estagiários
- Disponibilidade de colegas para ensinar
- Outro, qual? \_\_\_\_\_

45. De uma forma geral, como avalia o seu primeiro estágio?

- Muito Má
- Má
- Nem Boa nem Má
- Boa
- Muito Boa