

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

A Importância da Retribuição Justa nos Estágios: Uma reflexão sobre o caso português

Andreia Sofia Pinheiro Graça

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:  
Doutor Pedro Videira, Investigador Integrado  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

A Importância da Retribuição Justa nos Estágios: Uma reflexão sobre o caso português

Andreia Sofia Pinheiro Graça

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:  
Doutor Pedro Videira, Investigador Integrado

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023





## **Agradecimentos**

Esta dissertação não teria sido possível sem o apoio incondicional que me foi concedido por pessoas que tornam a minha vida mais fácil e cheia de amor.

Em primeiro lugar ao meu pai, um enorme pilar na minha vida. A sua paciência e bom coração que me ajudam a tomar as decisões mais difíceis e manter a calma em situações de stress e ansiedade.

Ao meu namorado, por ter acreditado em mim. Obrigada pela paciência, palavras de motivação e companhia nos diversos fins-de-semana de estudo. Sem o seu apoio diário não teria sido possível finalizar esta etapa.

Às minhas melhores amigas. A vossa experiência académica, brunches inesperados e incentivo constante tornaram-se essenciais.

Ao meu orientador, Doutor Pedro Videira, pela sua orientação e apoio nas diversas etapas deste estudo.

O meu agradecimento a todos os inquiridos pela disponibilização e interesse no tema desta dissertação.



## Resumo

Os jovens são um grupo vulnerável no mercado de trabalho. Em Portugal, em momentos de crise este grupo é afetado negativamente, com altas taxas de desemprego, trabalho precário, salários baixos e dificuldade de inserção no mercado de trabalho no final dos estudos. Contudo, estes aspetos também têm sido apontados em momentos de estabilidade financeira.

Houve um aumento dos níveis de escolaridade na população portuguesa, nomeadamente nos jovens e no que concerne o ensino superior, todavia os jovens portugueses são dos mais vulneráveis da Europa relativamente à sua entrada no mercado de trabalho. O custo de vida em Portugal é alto e a vulnerabilidade e precariedade sentida pelos jovens é cada vez maior.

Os estágios são usados para introduzir/melhorar a aprendizagem técnica nos jovens, aperfeiçoar as suas habilidades e proporcionar experiência num contexto de trabalho real, assim como possibilitar a tomada de decisão dos jovens no que respeita a sua área de interesse.

Esta é uma etapa cada vez mais usada e normalizada, para a passagem dos jovens da vida escolar/académica para a vida profissional. É imperativo proporcionar retribuição justa nos estágios, numa tentativa de diminuir a precariedade e aumentar a segurança dos jovens no início do seu percurso laboral.

**Palavras-chave:** Inserção dos jovens no mercado de trabalho; Políticas de emprego jovens; Estágios; Retribuição Justa.





## Abstract

Young people are a vulnerable group in the job market. In Portugal, in times of crisis this group is negatively affected, with high unemployment rates, precarious work, low wages and difficulty entering the job market at the end of their studies. However, these aspects have also been highlighted in times of financial stability.

There has been an increase in education levels in the Portuguese population, particularly amid young people and regarding higher education, nonetheless they are one of the most vulnerable in Europe when it comes to entering the job market. The cost of living in Portugal is high and the vulnerability and precariousness felt by young people is increasing.

Internships are used to introduce/improve technical learning in young people, improve their skills and provide experience in a real work context, as well as enabling young people to make decisions regarding their area of interest.

This is an increasingly used and standardized stage for young people to transition from school/academic life to professional life. It is imperative to provide fair retribution in internship, in an attempt to reduce precariousness and increase the security of young people at the beginning of their work journey.

**Keywords:** Entry of young people in the job market; Youth employment policies; Internships; Fair Retribution.



# Índice

Agradecimentos .....	iii
Resumo.....	v
Abstract .....	vii
Glossário de Siglas .....	xv
CAPÍTULO 1.....	1
Introdução.....	1
CAPÍTULO 2.....	5
Revisão da Literatura .....	5
2.1. Educação e mercado de trabalho em Portugal .....	5
2.2. Políticas de Emprego .....	11
2.3. Tipos de Estágios .....	15
2.4. A importância e papel dos estágios na inserção profissional dos jovens .....	18
2.5. Retribuição .....	24
2.5.1 - A retribuição no mercado de trabalho – Situação em Portugal.....	26
2.5.2 - Será a retribuição justa plausível em estágios? .....	28
CAPÍTULO 3.....	33
Metodologia.....	33
3.1 Método de Investigação.....	34
3.2 Análise de dados.....	36
CAPÍTULO 4.....	37
Apresentação dos Resultados .....	37
4.1 – Caracterização da amostra .....	37
4.2 - Carreira.....	43
4.3 - Perceções sobre a justiça da retribuição.....	50
4.4 - Níveis de satisfação .....	59
CAPÍTULO 5.....	67
Conclusão .....	67
Fontes.....	73
Referências Bibliográficas .....	75
Anexos .....	81



## Índice de Gráficos

Gráfico 2.1 - Jovens por nível de escolaridade – Ensino Superior (15-29 anos) .....	6
Gráfico 2.3 – Desemprego Jovem por nível de escolaridade (15-29 anos).....	8
Gráfico 2.4 – Salário Médio por nível de escolaridade em 2012 e 2022 (18-64 anos) .....	10
Gráfico 2.5 – Despesa Pública com Políticas de Emprego em Percentagem do PIB.....	13
Gráfico 2.6 – Taxa de Desemprego por população empregada (15-74 anos) .....	13
Gráfico 4.1 – Habilitações Académicas Completas .....	38
Gráfico 4.2 – Nível de habilitações completas, por sexo dos inquiridos.....	38
Gráfico 4.3 – Quantidade de estágios frequentados .....	39
Gráfico 4.4 – Quantidade de estágios frequentados, por habilitações académicas completas ....	40
Gráfico 4.5 – Tipo de Estágios realizados.....	40
Gráfico 4.6 – Qual o tipo de contrato celebrado entre si e a entidade empregadora?.....	44
Gráfico 4.7 – Género de Contrato Celebrado, por sexo dos inquiridos .....	45
Gráfico 4.8 – Género de Contrato Celebrado, por habilitações académicas completas dos inquiridos.....	45
Gráfico 4.9 – O trabalho prestado por mim no estágio ocupou uma vaga de posto de trabalho permanente .....	46
Gráfico 4.10 – O trabalho prestado por mim no estágio ocupou uma vaga de posto de trabalho permanente, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos .....	48
Gráfico 4.11 – Qual o valor bruto que recebia?.....	49
Gráfico 4.12 – Considera que o valor que recebia era justo? .....	50
Gráfico 4.13 – Considera que o valor que recebia era justo? Por habilitações académicas completas dos inquiridos .....	51
Gráfico 4.14 – Se a sua resposta foi “sim”, indique a(s) opção(ões) que mais se relaciona(m) com a sua experiência.....	52
Gráfico 4.15 – A minha motivação no estágio teria sido maior se a retribuição fosse mais justa	53
Gráfico 4.16 – A retribuição é um incentivo para a realização de estágios .....	54
Gráfico 4.17 – A retribuição é um incentivo para a realização de estágios, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos .....	55
Gráfico 4.18 – Qual o valor que considera justo receber num estágio?.....	55
Gráfico 4.19 – Qual o valor que considera justo receber num estágio, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos .....	58
Gráfico 4.20 – Qual a sua satisfação global com o seu estágio?.....	60
Gráfico 4.21 – Qual a sua satisfação global com o seu estágio, por habilitações académicas completas dos indivíduos.....	61
Gráfico 4.22 – Como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP?.....	61
Gráfico 4.23 – Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio? .....	62

Gráfico 4.24 – Como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos .....	63
Gráfico 4.25 – Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio, por habilitações académicas e sexo dos inquiridos.....	64
Gráfico 4.26 – Qual a sua opinião relativamente há proposta de existência de estágios curriculares em todos os cursos do ensino superior.....	65

# Índice de Quadros

Quadro 2.1 – Bolsas mensais de estágios a partir de 1 de janeiro de 2023 .....	30
--------------------------------------------------------------------------------	----





## **Glossário de Siglas**

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;

EUA – Estados Unidos da América;

FSE – Fundo social europeu;

IAS – Indexante dos apoios sociais;

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional;

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

PIB – Produto Interno Bruto;

PME'(s) – Pequenas e médias empresas;

UE – União Europeia.



## CAPÍTULO 1

# Introdução

Estágios são medidas de natureza essencialmente temporária, que apoiam indivíduos na inserção profissional, maioritariamente jovens que procuram o seu primeiro emprego depois ou durante os estudos, (European Commission, 2023), devido à não existência de trajetórias profissionais lineares e contínuas (Marques, 2010:2 citado por Santos, 2019:7-8).

Segundo Hespanha e Caleiras (2017:22) citando o Artigo 1 nº2 da Portaria 122-A/2021 de 14 de Junho, “(...) podemos entender por estágio o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho que tem como objetivo promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados, não podendo consistir nunca na ocupação de postos de trabalho.”

Estágios têm sido sugeridos pela Comissão Europeia como uma das principais respostas políticas às elevadas percentagens de desemprego jovem existentes nos países da União Europeia, tornando-se pontos de passagem importantes na entrada no mercado de trabalho (Eurofound, 2017:2). Contudo, têm sido manifestadas preocupações relativamente a abusos no decorrer destas medidas (Eurofound, 2017:2).

Estágios podem conduzir a formas de precariedade. Esta precariedade começa, desde o início, pela definição daquilo que é um estágio e as características que o compõem (Eurofound, 2017:3; Skujiņa & Loots, 2020:54). Não havendo legislação que os regule suficientemente ou através da ambiguidade na sua definição, a exploração dos estagiários poderá estar presente (Skujiņa & Loots, 2020:348).

Existem grandes diferenças entre estágios mediante o país de promoção dos mesmos. Entre EUA, países da UE e Reino Unido, a literatura sobre o tema difere de forma considerável, assim como a forma de aplicação, características, níveis de precariedade e aceitação social.

Um estágio não constitui um vínculo de laboral, porém é uma etapa que poderá auxiliar na entrada no mercado de trabalho, mercado este que apresenta mudanças e incertezas perante empregabilidade futura, estabilidade financeira e área de estudo a seguir pelos jovens/indivíduos que pretendem mudar a sua área de formação.

Para Agel e Lundborg (1995:336-337), a inexistência de uma retribuição justa irá provocar sentimentos de injustiça, logo um salário mínimo, por exemplo, deverá ser regulado conforme os níveis de vida do país.

O trabalho digno, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2023), contempla vários elementos, nomeadamente, “(...) oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração<sup>1</sup> justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.”

A incerteza na dignidade que um determinado emprego poderá proporcionar na vida dos indivíduos é algo presente no atual mercado de trabalho. O objetivo 8 da Agenda 2030, diz-nos que proporcionar empregos dignos e bem remunerados promove o crescimento económico (OIT, 2023:2), devido ao aumento no poder de compra que os indivíduos passarão a deter.

Esta dissertação está alinhada com este objetivo. Se começarmos por proporcionar dignidade para os estágios e estagiários, mediante uma retribuição justa, proteção social e alinhamento de perspetivas relativamente ao futuro do estagiário nas empresas, iremos delinear padrões que poderão ser transpostos para o mercado de trabalho e restantes salários.

Torna-se relevante analisar os estágios em Portugal e se uma retribuição justa poderá ser praticada no nosso país e se a mesma é necessária ou já existente. Nunca se irá conseguir atingir objetivos de dignidade, sustentabilidade, produtividade económica e proteção, entre outros (OIT, 2023:7), se os estagiários forem esquecidos e negligenciados.

Existem leis que definem valores para estágios e para o mercado de trabalho como, por exemplo, o salário mínimo nacional. Contudo poderemos afirmar que estes valores são justos?

Existem matérias nas quais a justiça é em grande parte unânime, o considerado moralmente correto, igualitário ou uma forma de garantir a satisfação das necessidades dos indivíduos, todavia aquilo que é justo tem uma vertente subjetiva, principalmente quando o tema é a retribuição monetária. O intuito da presente dissertação não é apresentar juízos de valor, mas através da análise de leis e literatura sobre o tema, discutir situações questionáveis presentes ou não na justiça (Sen, 2009:6) na retribuição aos estagiários.

Não é possível pensar numa sociedade utópica e uma utopia retributiva está longe de ser alcançada. Porém é possível analisar a realidade, comparar medidas, legislação e opiniões, retirando conclusões sobre melhorias a implementar (Sen, 2009:8).

---

<sup>1</sup> Nesta citação é usado o termo remuneração, contudo, depois de analisar literatura sobre o tema, acredito que o termo mais correto seja retribuição, pelo que no decorrer desta dissertação irei continuar a usar o último. Apenas em momentos de citação/transcrição de artigos, entrevistas, entre outros, irei ser fiel ao escrito/mencionado pelo autor/indivíduo. Devido à forma da frase também poderá ser necessário usar a palavra “remuneração”, “remunerados”, etc, em detrimento de “retribuição”.

A presente dissertação visa refletir sobre a importância de uma retribuição justa em estágios e se esta é já existente ou não, e perceber se a existência e nível de retribuição tem influência na realização de estágios. Importante referir que estágios são usados por vários indivíduos, podendo os mesmos ter experiência profissional e pertencerem a uma faixa etária mais adulta, contudo o foco deste estudo é refletir sobre os estágios e os jovens.

A recolha de dados ocorreu através de 3 formas distintas, primeiro por meio de dados secundários sobre a temática dos estágios, literatura existente e legislação vigente. Num segundo momento com recurso a um inquérito por questionário foram averiguadas as opiniões e visões de estagiários e ex-estagiários sobre o tema. Por fim, foram realizadas algumas entrevistas semiestruturadas a entidades empregadoras e ao IEFP, de modo a ilustrar e complementar a informação recolhida em algumas temáticas.

A presente dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos: O primeiro capítulo referente à introdução. No segundo capítulo a revisão de literatura, contemplando o mercado de trabalho português, políticas de emprego, os estágios, medidas de estágio e a importância dos mesmos e por fim a retribuição no mercado de trabalho do país. Num terceiro capítulo, é apresentada a metodologia utilizada na dissertação. No quarto capítulo são apresentados os resultados e análise de dados recolhidos através dos inquéritos e entrevistas. Por fim, no quinto capítulo, as conclusões do estudo.



## Revisão da Literatura

### 2.1. Educação e mercado de trabalho em Portugal

Portugal é tradicionalmente caracterizado por uma baixa taxa de população escolarizada, em 2000 a percentagem de graduados era de 12,8% (Marques et al., 2021:4) e segundo dados da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) em 2018, Portugal apresentava “(...) uma das mais altas percentagens de adultos (25-64 anos) sem o diploma do ensino secundário”, (Mata, 2019:7). Devido a uma conjuntura nacional adversa até há anos relativamente recentes, com anos de ditadura e mudanças governamentais, a sociedade portuguesa foi negativamente impactada no que concerne o nível educacional (Amaral et al., 2016:35).

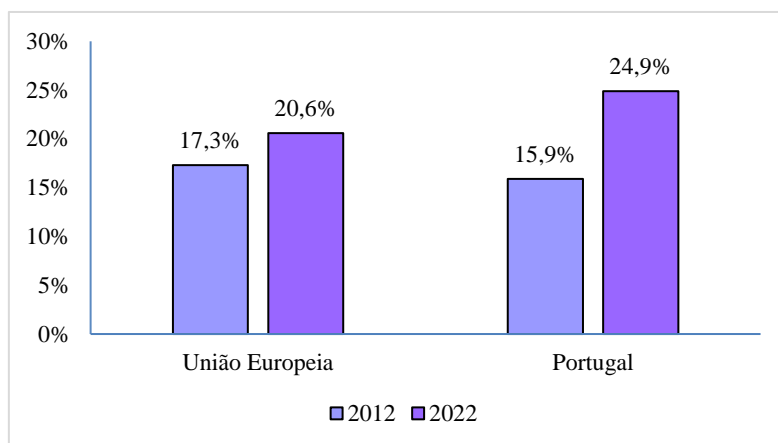
Todavia, este panorama tem vindo a mudar, havendo transformações significativas nos últimos anos (Mata, 2019:8). Segundo os dados do Eurostat (2023), relativamente aos níveis de escolarização, em 2022 a população em idade ativa (25-64 anos) com o nível de ensino secundário era de 60,3% em Portugal comparando com 79,5% na UE, pelo que é perceptível a elevada diferença neste nível educacional, confirmando os dados apresentados referentes a 2018. Porém, a percentagem de indivíduos jovens com formação académica em 2022 (25-34 anos) era de 44,4% em Portugal e 42% na UE, pelo que é possível verificar o assinalável aumento das qualificações superiores nas gerações mais jovens.

O nível de escolarização tem aumentado e a procura dos jovens por estudos superiores, levou a uma diminuição da discrepância dos valores portugueses em comparação com a média europeia (Mata, 2019:8). Este aumento deve-se essencialmente a expectativas salariais mais altas por parte dos indivíduos que ingressam em estudos superiores, em comparação com os indivíduos que apenas completam o ensino secundário (Sin et al., 2016:971).

Como é possível verificar nos dados apresentados através dos gráficos 2.1 e 2.2, efetivamente os níveis de escolaridade da população portuguesa têm aumentado no que concerne o Ensino Superior, verificando-se um valor superior, 24,9% de jovens dos 15 aos 29 anos com ensino superior em Portugal, em contraste com 20,6% na UE (Gráfico 2.1). Em relação à diferença entre os anos de 2012 e 2022 em Portugal, verifica-se uma diferença positiva

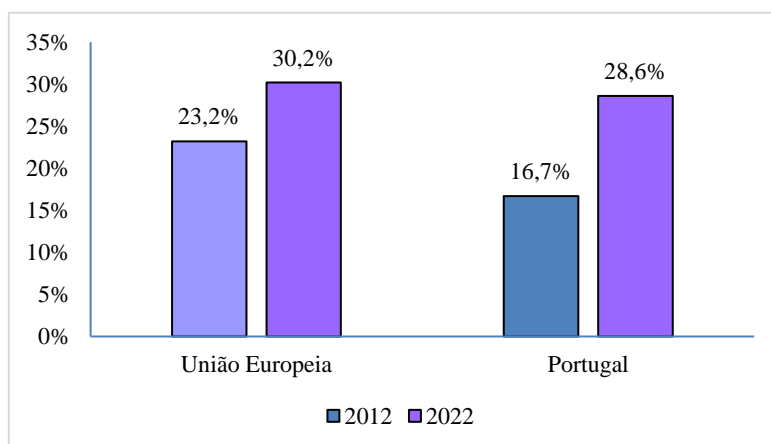
de 9 e 11,9 pontos percentuais em cada uma das situações apresentadas, ou seja, nos jovens dos 15 aos 29 anos e na população ativa (Gráfico 2.2).

Gráfico 2.1 - Jovens por nível de escolaridade – Ensino Superior (15-29 anos)



Fonte: Eurostat

Gráfico 2.2 – População ativa por nível de escolaridade – Ensino Superior (15-64 anos)



Fonte: Eurostat

No entanto, o aumento da procura e da escolarização nos jovens leva, na generalidade dos países, a dúvidas e medos relativos ao mercado de trabalho. Estes medos refletem-se na possível diferença que poderá haver entre oferta (vagas/oportunidades de emprego) e procura (quantidade de graduados) de emprego (Cardoso & Ferreira, 2009:2514/2517).

A realidade centra-se no facto de haver uma predominância social em relacionar níveis mais altos de escolaridade com níveis salariais superiores (Tavares, 2013:104). De acordo com Almeida et al (2016:12), indivíduos que detêm um grau de ensino superior, apresentam “(...) uma situação laboral mais favorável (...)” em comparação com os indivíduos que não



completaram este grau. Esta situação favorável poderá traduzir-se em níveis salariais superiores (Almeida et al.,2016:13), independência e autonomia, assim como melhorar a empregabilidade (Almeida et al.,2016:20).

Apesar do autor referenciar o ano de 2010, atualmente a vantagem salarial ainda se mantém, contudo esta apresentou uma redução (Braz et al., 2023:55). Em 2008 o grupo etário 18-64 anos com ensino superior apresentava um prémio de educação de 66%, em 2022 este prémio desceu para 41% para o mesmo grupo etário, devido ao aumento do salário mínimo nacional e de indivíduos com o diploma do ensino superior (Marques, 2023).

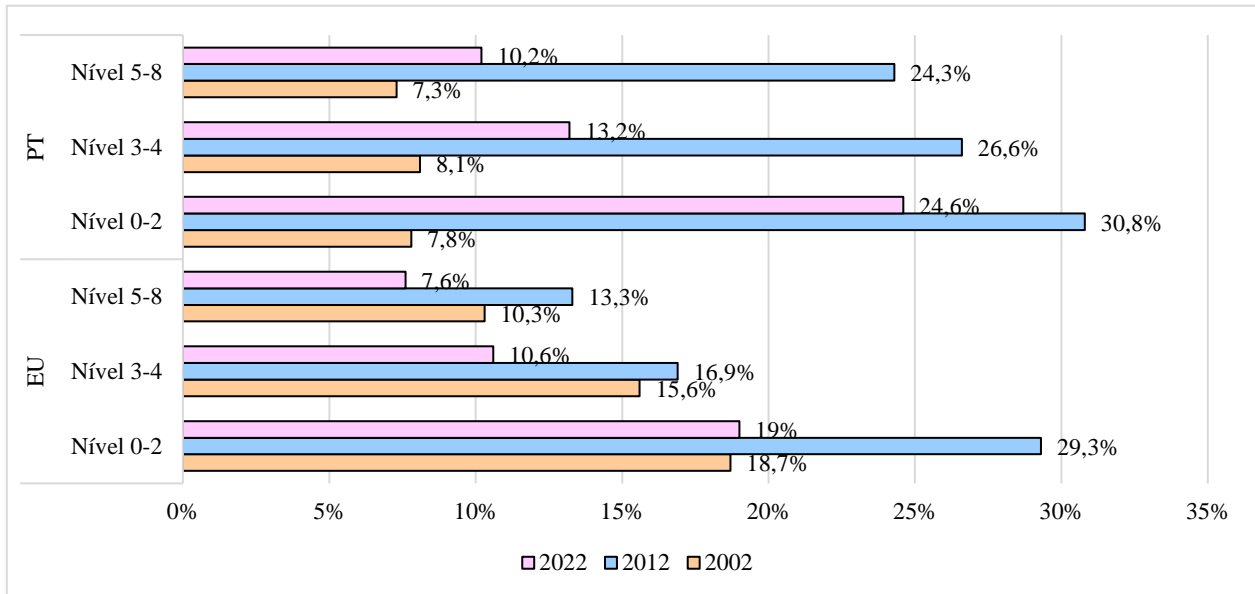
No caso do mercado de trabalho português, este não tem dado resposta ao nível dos recém-graduados e da inserção destes na sua área de estudo (Reis, 2023) devido à discrepância entre oferta e procura em determinadas áreas. Há uma inerência normal de mudança de necessidades no mercado de trabalho global e nos últimos anos verifica-se a mudança de um mercado industrializado para um mercado voltado para os serviços, ou seja, passando da predominância do setor secundário para o terciário (Cardoso & Ferreira, 2009:2520-2521). Esta diferença entre oferta e procura é então dificultada, devido à maior flexibilidade no mercado de trabalho que afeta, predominantemente os indivíduos com níveis de escolaridade mais altos (Cardoso & Ferreira, 2009:2521; Amaral et al., 2016:71).

Mediante a informação que consta no Gráfico 2.3, é possível verificar que efetivamente a percentagem de desemprego jovem é maior nos indivíduos que têm um nível de escolaridade menor, chegando a 30,8% em Portugal, nos níveis 0-2<sup>2</sup> em 2012, durante a crise da dívida soberana e programa de ajustamento da Troika. Apesar das melhorias até 2022, são notáveis as diferenças entre os níveis 0-2 e os níveis 5-8 dos jovens em Portugal, havendo uma diferença de 14,4 pontos percentuais entre os níveis de escolaridade. De mencionar que a crise pandémica reforça estas tendências negativas (Marques & Guimarães, 2021:40-41).

---

<sup>2</sup> Nível 0-2 corresponde ao ensino pré-primário, primário e básico;  
Nível 3-4 corresponde ao ensino secundário e ensino pós-secundário não superior;  
Nível 5-8 corresponde ao ensino superior.

Gráfico 2.3 – Desemprego Jovem por nível de escolaridade (15-29 anos)



Fonte: Eurostat

Outros problemas advêm da diferença entre o que o mercado de trabalho procura/precisa e aquilo que é oferecido pelos recém-graduados, no que concerne as suas capacidades/qualidades, que cada vez mais se justifica por aquilo que é realmente lecionado nos cursos superiores (Cardoso & Ferreira, 2009:2513). Embora a existência de um aumento de escolarização devido a uma expectativa de retorno, este retorno é dificultado em determinadas áreas, pelo que há uma enorme diferença salarial entre jovens mediante a área que estudaram e o seu grau de escolaridade (Figueiredo et al., 2013:993; Sin et al., 2016:971), havendo uma diferença com predominância a aumentar entre licenciados e mestres (Almeida et al., 2016:52; Sin et al., 2016:976).

Uma mudança perante a importância das habilitações de um indivíduo para a importância com as habilidades comportamentais (Tomlinson, 2008:57), é também um problema que se tem vindo a acentuar no mercado de trabalho, pois, várias são as entidades empregadoras e propostas de trabalho que contemplam *soft skills* que muitos jovens ainda não tiveram oportunidade de obter.

Assim, a cooperação entre instituições de ensino e entidades empregadoras é algo relevante, com o intuito de atenuar tais discrepâncias, assim como realçar a importância de determinadas competências que as empresas procuram nos seus trabalhadores, (Gibb e Hannon, 2006 & Bozeman e Boardman, 2013 & Plewa et al 2015, como citado em Suleman et al., 2021:2) proporcionando maior confiança a todos os intervenientes relativamente ao que ensinam (faculdades), aprendem (estudantes/jovens) e recebem (entidades empregadoras) por parte dos trabalhadores. Contudo, as instituições de ensino, ainda não têm um nível de cooperação

satisfatório com as entidades empregadoras (OECD, 2023:52) para guiar os estudantes e ajudar os jovens a atualizar o seu currículo e adquirir *soft skills* relevantes no mercado de trabalho atual (OECD, 2023:51).

Esta discrepância entre oferta e procura tem vindo a constituir um problema há alguns anos, não só em Portugal como também no contexto europeu, algo a que a OCDE e Comissão Europeia têm aludido (Correia & Carvalho, 2016), notando-se ser um problema já estrutural.

O mercado de trabalho português não consegue absorver todos os graduados, não devido ao excesso destes porque efetivamente em Portugal este valor é ainda relativamente baixo, não obstante uma melhoria nos últimos anos (Amaral et al., 2016:32), mas devido à dificuldade do mercado de trabalho em reter trabalhadores com altos níveis de escolaridade (Sin et al., 2016:967; Fundação José Neves, 2023:1), algo que se justifica devido ao aumento rápido de diplomados e problemas estruturais no país (Araújo, 2017:34).

Estes problemas estruturais passam pelo mau ajustamento das políticas públicas à realidade do país e dos seus habitantes/trabalhadores, elevada carga fiscal (Lopes, 2020) para indivíduos e empresas, o que condiciona o aumento de salários e valorização dos mesmos e o baixo valor acrescentado nos produtos e serviços de muitas pequenas e médias empresas que compõem a esmagadora maioria do tecido empresarial português.

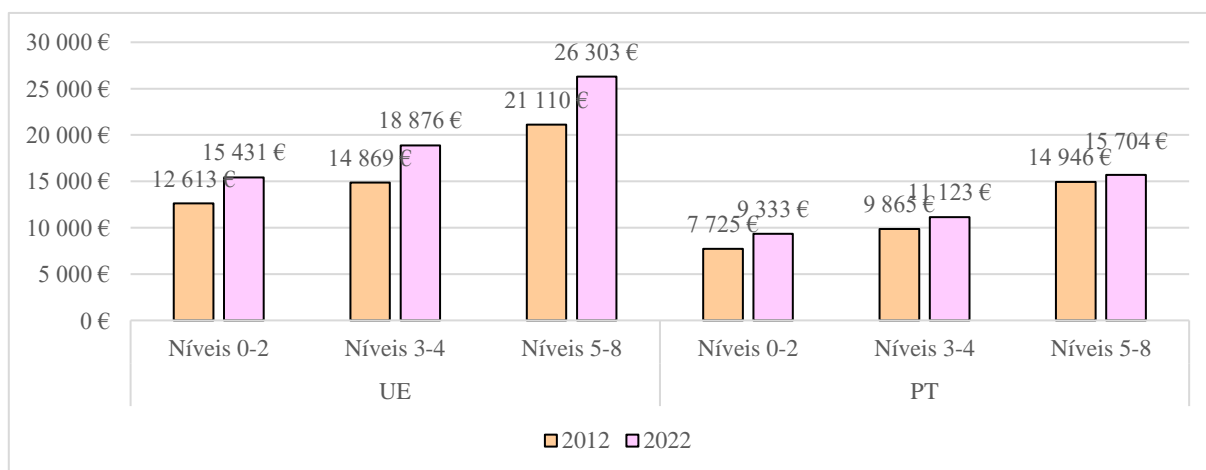
Explicando brevemente o último ponto referido no parágrafo anterior, a realidade é que as PME detêm elevada importância na economia portuguesa devido ao seu papel central na criação de riqueza e de emprego (Jornal de Negócios, 2020), contudo o valor acrescentado dos seus serviços e produtos é globalmente baixo o que tem reflexos negativos nos níveis salariais que praticam. Através de dados retirados do PorData (2023), em 2021 havia 1.357.657 PME's em Portugal e 1.378 grandes empresas. O valor acrescentado bruto das PME's no mesmo ano, era de 72.961,9 milhões comparativamente a 47.278,7 milhões nas grandes empresas. Para atenuar este problema será necessária uma maior incorporação de valor e conhecimento avançado nos setores de predominância das PME's, passando também pela valorização do tecido empresarial nacional.

Não só a absorção dos diplomados é problemática, como os níveis salariais, revelam-se mais baixos, tendo os salários reais dos recém-diplomados diminuído (Almeida et al., 2016:30). Marques (2023), comenta que houve um aumento de 40% no salário mínimo entre 2015 e 2022, contribuindo para a diminuição do prémio de educação, uma vez que os restantes níveis salariais não observaram este aumento (Reis, 2023). Assim, os jovens qualificados encontram frequentemente no mercado de trabalho “(...) um nível salarial inadequado ao seu nível de qualificação (...)” (Reis, 2023)

Se os salários reais dos jovens têm vindo a diminuir, “(...) independentemente dos níveis de formação (...)” (Marques, 2023) o risco de investimento é maior (Almeida et al., 2016:31), o que pode provocar uma diminuição do incentivo dos jovens em prosseguir estudos superiores no país (Araújo, 2017:9) e assim, baixar os níveis de escolaridade da população portuguesa.

Através dos dados apresentados nos Gráficos 2.4, verifica-se a diferença entre os salários médios na UE e em Portugal. Desde já é possível verificar que o salário médio na UE, referente aos níveis de escolaridade 0-2 apresenta um valor muito próximo ao salário médio em Portugal referente aos níveis 5-8. Ou seja, é possível verificar que em Portugal os níveis salariais são baixos (Observatório do Emprego Jovem, 2023).

Gráfico 2.4 – Salário Médio por nível de escolaridade em 2012 e 2022 (18-64 anos)



Fonte: Eurostat. Dados da UE de 2012 representam um valor estimado.

Relativamente à comparação entre os anos de 2012 e 2022, todos os salários em todos os níveis de escolaridade apresentaram subidas, na UE e em Portugal. Contudo, enquanto a menor subida na UE é de 2.818 € nos níveis 0-2, em Portugal a menor subida é 758€ nos níveis de escolaridade superior 5-8 comparando com uma subida de 5.193€ na UE. Ora é assim possível confirmar os dados na literatura sobre o tema.

Portanto, neste contexto, o papel dos estágios ganha especial relevância, devido ao seu fator de facilitador de entrada no mercado de trabalho (Cerulli-Harms, 2017:1-5); e como possível denominador de salários mais justos de entrada no mercado de trabalho, se considerarmos os valores dos estágios IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), possibilitando que recém-graduados entrem no mercado de trabalho a receber mais que o valor de 80% do salário mínimo (Decreto-Lei n.º66/2011 e respetiva alteração pela Lei n.º13/2023 de 3 de abril) e do que o ordenado mínimo.

## 2.2. Políticas de Emprego

Existem políticas ativas e passivas de emprego com o intuito de, se bem aplicadas, corrigir inconformidades e desigualdades no mercado de trabalho. Estas têm como principal objetivo diminuir as taxas de desemprego e melhorar a vida dos desempregados.

Segundo a alínea a) do nº 2 do artigo nº58 da Constituição da República Portuguesa:

“Artigo 58.º  
(Direito ao trabalho)  
(...)”

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego; (...)”

Algo também realçado pela OIT, pelo que as políticas de emprego devem garantir “(...) à promoção do emprego e proteção contra o desemprego (...)”, (OIT, (2012), p. iii citado por Madelino & Matos, 2015:106).

De acordo com o site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT, 2019, março), as políticas de emprego visam atingir determinados objetivos, entre os quais destacam-se os seguintes por se relacionarem com o tema em apresentação:

- “Melhorar a organização do mercado de trabalho, contribuindo para o ajustamento quantitativo e qualitativo entre a oferta e a procura de emprego;
- Promover a qualificação ou a reconversão profissional, a experiência profissional qualificante e a melhoria contínua de conhecimentos, aptidões e competências ao longo da vida, contribuindo para a competitividade das empresas e da economia; (...)
- Promover a inserção na vida ativa dos jovens com níveis adequados de escolaridade e qualificação profissional; (...)
- Atuar preventivamente sobre o desemprego, em particular evitando a passagem para o desemprego de longa duração;
- Promover a adaptabilidade dos trabalhadores face às transformações organizativas, tecnológicas e de processos de trabalho das empresas e estabelecimentos; (...)
- Assegurar a eficácia da proteção social em situação de desemprego, estimulando a procura ativa de emprego.” (DGERT, 2019, março).

Assim, mediante os objetivos a atingir e os problemas que o país em questão enfrenta, é necessário implementar uma combinação de medidas ativas e passivas de emprego com o intuito de apresentar resultados positivos nos problemas a solucionar.

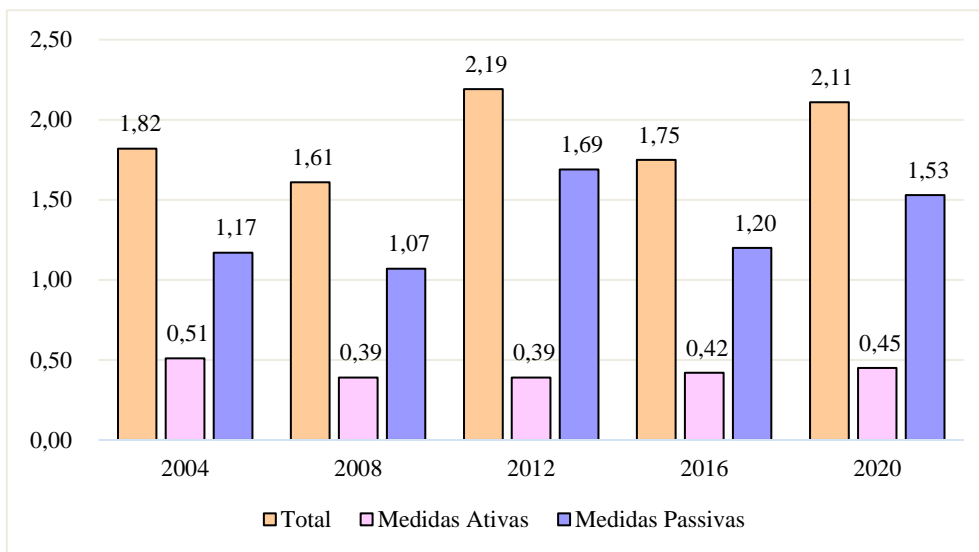
As medidas ativas são aquelas que em geral estão focadas em melhorar as qualificações da população desempregada, aumentando o possível acesso dos desempregados ao mercado de trabalho, “(...)promove(ndo) uma mais rápida e eficiente transição do desemprego para o emprego (...)” (Correia & Carvalho, 2016). As medidas passivas, por outro lado, são as que possibilitam a população desempregada de continuar a ter uma vida digna (Martin & Grubb, 2001:5), apoiando o indivíduo monetariamente para garantir a sua sobrevivência como auxiliar na procura de emprego (Madelino & Matos, 2015:109/127).

De acordo com Martin e Grubb (2001:5-7) e mediante a análise feita neste estudo de bases de dados disponibilizados pela OCDE, as medidas passivas de emprego são aquelas em que a generalidade dos países gasta maiores recursos, principalmente em períodos de crise devido ao aumento do desemprego e conseqüente aumento dos benefícios/subsídios pagos.

As medidas ativas, devido à sua criação e implementação, são medidas caracteristicamente morosas, o que resulta no menor uso destas medidas devido também ao ceticismo da sua eficácia (Martin & Grubb, 2001:6). Contudo, o uso das medidas ativas de emprego é apoiado pela OCDE (Martin & Grubb, 2001:9; Madelino & Matos, 2015:6), pois apresentam-se como centrais (Madelino & Matos, 2015:107) para a criação de pleno emprego no mercado de trabalho.

Portugal apresenta valores distintos entre o que é gasto em políticas ativas e políticas passivas de emprego. No Gráfico 2.5 é possível verificar que os valores relativos a medidas ativas apenas apresentaram uma subida em anos de crise, nomeadamente devido à crise financeira de 2008 e nos anos subsequentes devido à Troika e às medidas implementadas em Portugal (Hespanha & Caleiras, 2017:9-10). A Troika pretendia diminuir estes custos (Hespanha & Caleiras, 2017:11), contudo o mesmo não se verificou.

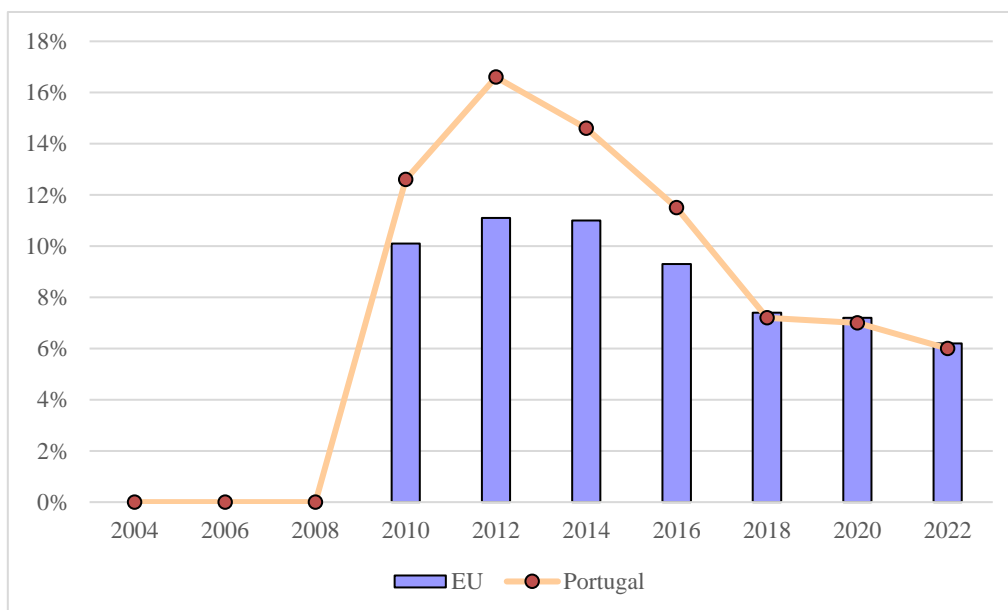
Gráfico 2.5 – Despesa Pública com Políticas de Emprego em Percentagem do PIB



Fonte: OECD.Stat

Posteriormente é visível uma subida em 2020, algo que poderá estar relacionado com a crise Covid-19. Nestes momentos, os valores de despesa tanto com medidas ativas como com medidas passivas aumentou (Martin, 2014:3/6), devido também ao aumento dos níveis de desemprego da população (Gráfico 2.6). É possível comparar os resultados dos dois gráficos, quando a taxa de desemprego sobe, os gastos com medidas ativas e passivas também tende a subir.

Gráfico 2.6 – Taxa de Desemprego por população empregada (15-74 anos)



Fonte: Eurostat.

Todavia, o intuito é demonstrar a diferença entre as despesas com políticas ativas *versus* políticas passivas.

Tendo em conta o tema discutido na presente dissertação, serão abordadas as medidas ativas e passivas de emprego no que concerne os jovens e a sua entrada para o mercado de trabalho/passagem escola-trabalho.

As medidas passivas de emprego, no que concerne os jovens, são medidas com menor relevância, devido, por exemplo a prestações de desemprego, nas quais, devido ao jovem não ter experiência no mercado de trabalho ou terem pouca experiência, os seus benefícios são menores (Marques et al., 2021:24).

As medidas ativas de emprego, por contrapartida, revelam maior pertinência e destaque no que concerne o desemprego jovem (Marques et al., 2021:27). Estas podem deter variadas vertentes, uma vez que podem recair em programas de formação ou programas de emprego. As medidas ativas mais relevantes para os jovens são as medidas de emprego, nomeadamente os estágios (Madelino & Matos, 2015:50).

Como já abordado anteriormente, Portugal tem dificuldades estruturais em reter trabalhadores jovens com níveis de escolaridade mais altos, devido não só às ofertas salariais baixas como à divulgação de oportunidades por parte das entidades empregadoras que procuraram indivíduos com anos de experiência, algo que impossibilita jovens recém-graduados de demonstrarem as suas capacidades.

Contudo, o problema de desemprego jovem não é um problema atual, é uma dificuldade sentida por várias gerações de jovens do país, sendo que “(d)esde 2000, a incidência do desemprego nos jovens sempre foi superior em relação à restante força de trabalho, cerca do dobro (...)” (Branco, 2022:13) e são implementadas medidas de apoio aos jovens, medidas estas que têm constantemente o mesmo objetivo, “o combate ao desemprego jovem” (Coelho, 2012:18).

Se o problema persiste poderá ser retirada a conclusão de que estas medidas não são eficazes ou a sua eficácia é baixa, existindo um problema estrutural (Governo de Portugal, 2020:7) ou de não consensualização das medidas/políticas em constante mutação (Amaral et al., 2016:22), pois aquando de momentos de crise, os jovens são prejudicados no que concerne o mercado de trabalho. De realçar que Portugal apresenta um elevado número de jovens desempregados no que concerne a comparação com os países da União Europeia (Silva et al., 2016:1).

Em 2012 a taxa de desemprego jovem em Portugal estava nos 45,3% (Fundação José Neves, 2023:5). Segundo, Marques e Guimarães, (2022:40) a taxa de desemprego dos jovens até aos 25 anos era, no final de 2021, de 22,6% e o grupo 25-29 anos apresentava uma taxa de 13,1%. Estes valores foram obviamente agravados devido à crise pandémica, contudo desde



2015 que o desemprego jovem é 2.5 vezes superior ao desemprego da população total (Rodrigues et al., 2022:1) e em maio de 2023 este valor para o grupo 15-24 anos encontrava-se ainda alto nos 18,6% (OCDE, 2023). Verifica-se que ao longo dos últimos anos, tem havido uma melhoria, no entanto “(...) os jovens continuam a ser um dos grupos mais vulneráveis do mercado de trabalho”, (Fundação José Neves, 2023:5).

Além das elevadas percentagens de desemprego jovem, os jovens também estão mais vulneráveis a emprego temporário, destacando que “A proporção de jovens com contratos temporários involuntários em Portugal é muito superior à média europeia.”, (Rodrigues et al., 2022:1), assim como os baixos salários em comparação com a média europeia.

### **2.3. Tipos de Estágios**

Quando se fala em estágio, é importante definir o género de estágio que irá estar presente no estudo. Nesta dissertação o foco centra-se nos estágios profissionais extracurriculares promovidos por empresas e por entidades públicas. Os programas de estágios são variados e nesse sentido fazer uma breve explicação dos mesmos é essencial.

Estágios curriculares – Os estágios curriculares são aqueles que advêm de um Acordo de Estágio entre uma instituição de ensino, uma entidade empregadora (empresa/instituição) e um estudante. Estes estágios, geralmente organizados pela instituição de ensino promovem o contacto com o mercado de trabalho na área de formação em que o aluno se insere e fazem parte do currículo do estudante (Estagiar.pt, 2023). A realização do estágio será convertida numa nota final semelhante a uma unidade curricular, geralmente através da realização de um relatório/projeto de estágio que será avaliado.

Os estágios curriculares, são uma clara continuação dos estudos, não sendo estes equiparados a trabalho normal, uma vez que o esperado é o estagiário/aluno ser acompanhado e acompanhar um profissional da área em variadas tarefas para se integrar no mundo do trabalho (Smith & Harris, 2002:94). Um estagiário que esteja a frequentar um estágio curricular não deve realizar tarefas com o intuito de diminuir o volume de trabalho da entidade empregadora que o recebe (Smith & Harris, 2002:95-96).

Neste sentido, um estágio curricular normalmente não compreende uma retribuição (Estagiar.pt, 2023). A entidade empregadora/instituição poderá decidir remunerar o estagiário, através por exemplo, de ajudas de custo, subsídio de alimentação, pagamento de passe de

transportes/deslocamento do estagiário, ou noutros casos possibilitar a alimentação do estagiário gratuita em refeitório da empresa.

Estágios Profissionais Extracurriculares promovidos por empresas – Os estágios promovidos por empresas são aqueles que se realizam durante ou após o indivíduo terminar a sua formação, mas que não envolvem a instituição de ensino, pois são promovidos por empresas/instituições (Caixa Geral Depósitos, 2019:5). Estes estágios por não envolverem as instituições de ensino e por não serem uma clara continuação dos estudos, como no caso dos estágios curriculares, são remunerados.

A retribuição é da iniciativa da empresa, não recorrendo a nenhum financiamento externo, assim como o montante da mesma, contudo, segundo o Decreto-Lei 66/2011 de 1 de junho e as recentes mudanças à legislação laboral nomeadamente através da Lei n.º13/2023, de 3 de abril, este montante não poderá ser inferior a 80% do valor do salário mínimo. Os estágios extracurriculares, são estágios regulamentados pelo Decreto-Lei 66/2011 de 1 de junho, algo que será referenciando posteriormente.

Estágios Profissionais extracurriculares promovidos por entidades públicas – Os estágios promovidos por entidades públicas são estágios financiados, ou seja, a empresa/entidade que receber o estagiário não terá de pagar o valor total da bolsa de estágio. Estes programas de estágios profissionais são programas promovidos maioritariamente pelo IEFP, devido à dimensão da sua abrangência, podendo ser promovidos e regulamentados por outra instituição pública (Caixa Geral Depósitos, 2019:5). Estes são regulados por legislação específica a cada medida.

Estágios das Ordens Profissionais – Os estágios das Ordens Profissionais são estágios específicos e que têm a particularidade de serem necessários para obtenção de cédula profissional de determinadas carreiras, como advocacia. São estágios que podem ou não ser remunerados, sendo essa uma escolha da entidade que recebe o estagiário. Contudo, notícias recentes pronunciam a obrigatoriedade de retribuição nestes estágios, medida validada pelo Tribunal Constitucional (Machado, 2023).

Existem também várias medidas de estágios internacionais e programas da União Europeia como os Estágios Erasmus +, contudo, devido à abrangente legislação que envolve todos os estágios, estes não serão mencionados nesta dissertação.

Algumas vantagens de estágios recaem na possibilidade de adquirir competências práticas da área de formação, perceber se é o rumo certo que os estagiários pretendem prosseguir, terem conhecimento das várias possibilidades/ramos que uma determinada área pode fornecer no mundo do trabalho, obter contactos que se podem revelar importantes para o futuro e enriquecer o currículo (Silva et al., 2016:4), algo que poderá destacar o jovem na procura futura de emprego.

Além disso, candidatos a uma vaga de emprego que apresentam no seu currículo a frequência em estágios, revelam-se mais atrativos para um futuro possível empregador, comparando com candidatos que não apresentam esta experiência (Lawton & Potter, 2010:7). Neste sentido, existe a concordância entre empregadores de que estágios poderão ser usados para testar novos colaboradores (Lawton & Potter, 2010:7 citando CIPD 2010b).

A componente de aprendizagem que acompanha as definições de estágio, pode, contudo, ser um constrangimento para os empregadores, na medida em que estes têm de disponibilizar recursos humanos para ensinar o estagiário. Todavia, aquando da entrada de um novo trabalhador nos quadros de uma empresa/entidade, a aprendizagem e acompanhamento/ensino também está presente. Um indivíduo poderá ter um currículo extenso, contudo a aprendizagem é sempre algo contínuo e presente no percurso laboral.

Independentemente do estágio, há regras que devem ser seguidas. Ora, todos os estagiários devem ter um seguro associado, seja este seguro proveniente da escola (estágios curriculares), seguro promovido pela entidade empregadora ou seguro pessoal/acidentes pessoais (Governo de Portugal, 2023). Os estágios devem ter um contrato de estágio ou Acordo de Estágio associado onde devem constar informações como a identificação dos intervenientes, a duração do estágio, o local onde o estágio será realizado e o período de duração deste, assim como a menção da Apólice de Seguro (Governo de Portugal, 2023).

A baixa retribuição dos estágios ou não retribuição, pode ser visto como um fator pouco atrativo para frequentar o estágio. Esta situação leva a que vários sejam os jovens excluídos destas medidas, uma vez que o jovem para conseguir frequentar um estágio deste género tem de ter as suas despesas asseguradas, por exemplo por familiares (O'Connor & Bodicoat, 2016:3; Shade & Jacobson, 2015:193) contudo essa não é a realidade para muitos dos jovens portugueses.

Logo, nestes casos os estágios serão descartados como uma opção viável, procurando os jovens outra alternativa, possivelmente um vínculo laboral mesmo este não sendo na sua área de formação, o que resulta na retenção dos seus talentos e *expertise* académica (Rodrigues et al., 2022:16), uma vez que não conseguem entrar no mercado de trabalho através da sua área,

ou se verem forçados a emigrar. Os estágios são importantes para os jovens entrarem no mercado de trabalho (O'Connor & Bodicoat, 2016:3/7), contudo a baixa retribuição ou falta desta poderá ser um impeditivo da frequência dos mesmos.

## **2.4. A importância e papel dos estágios na inserção profissional dos jovens**

Os jovens portugueses estão cada vez mais instruídos, apoiando-se na crença que um percurso académico mais extenso poderá proporcionar melhorias a nível “(...) de emprego, progressão e estabilidade.” (Amaral et al., 2016:14). Porém, os jovens, mesmo os que frequentam/frequentaram o ensino superior, encontram-se frequentemente em situações precárias no mercado de trabalho (Reis, 2023; Rodrigues et al., 2022:1; Martins, 2019:80).

Antes da crise pandémica, a percentagem de trabalhadores jovens (15-24 anos) com contratos de trabalho temporários (inclui contrato a termo certo e incerto) era bastante elevada, sendo de 62,2% em 2019 (Marques & Guimarães, 2021:42). Dados mais recentes (Rodrigues et al., 2022:8) revelam que em 2021, 53,9% dos trabalhadores jovens entre os 15-24 anos detinham um vínculo contratual a termo certo, não desejando este género de vínculo em detrimento de um contrato permanente (Marques & Guimarães, 2021:42). Relativamente à população total, este valor descia para 14,6 pontos percentuais (Rodrigues et al., 2022:8).

Devido à natureza destes vínculos contratuais, durante a crise pandémica, muitos destes jovens foram dispensados (Marques & Guimarães, 2022:40). A taxa de desemprego jovem (15-29 anos) referente a 2022, em Portugal é de 13,6% (Eurostat, 2023), não esquecendo os jovens que não estão inscritos no IEFP/Centro de Emprego, o que significa que estatisticamente se encontram invisíveis (Deusdado, 2022). Portugal é um dos países da UE com a taxa de desemprego jovem mais alta (Eurostat, 2023). É possível perceber a vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho nacional.

Outro problema recai sobre a sobre qualificação. Um quarto dos indivíduos apresenta maiores qualificações do que aquelas exigidas/necessárias para o trabalho que desempenha (Marques et al., 2021:3), havendo cada vez mais graduados a exercer trabalhos em áreas nas quais não era necessário um diploma do ensino superior (Tomlinson, 2008:50) e áreas que não são a sua área de formação, ficando “(...) sujeitos a uma erosão das competências adquiridas (...)”, (Rodrigues, M et al, 2022:1).

Não obstante, os estágios são medidas que, se bem implementadas, poderão melhorar a realidade em relação ao desemprego jovem e acesso ao mercado de trabalho.

Mencionando algumas medidas relevantes:

- O programa europeu “Garantia Jovem” que compromete oferecer oportunidades aos jovens de carácter “(...) de emprego, de continuação dos estudos, de formação profissional ou de estágio”, num prazo de 4 meses após a saída do sistema de ensino ou mercado de trabalho (IEFP, 2023). Este programa foi lançado no âmbito da crise de 2008 e relançado aquando da crise pandémica Covid-19 (Observatório do Emprego Jovem, 2023). Esta Garantia já ajudou mais de 24 milhões de jovens (Comissão Europeia, 2023);
- O programa “Avançar” que contempla o incentivo a contratação sem termo, de jovens (até aos 35 anos) qualificados, com uma remuneração igual ou superior a 1330 euros. Estes jovens poderão também auferir de uma bolsa mensal de 150€ durante 1 ano. O objetivo da medida centra-se na contratação sem termo de 25 mil jovens. (Governo de Portugal, 2023);
- O programa de estágios “Ativar” que contempla a promoção de inserção dos jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. Estágios que contemplam uma bolsa de estágio por nível de qualificação (IEFP, 2023).

O programa “Ativar” contempla mais medidas de apoio, nomeadamente incentivo ao emprego através da celebração de contratos sem termo ou a termo certo de período igual ou superior a 12 meses com desempregados inscritos no IEFP (IEFP, 2023). Incentivo pela conversão de contratos de trabalho a termo certo em contratos sem termo (IEFP, 2023) e incentivo se celebração de contrato sem termo com ex-estagiários (IEFP, 2023).

Na conjuntura atual os estágios Ativar do IEFP constituem a maior e mais conhecida medida de apoio aos jovens a ingressarem no mercado de trabalho. Esta medida, disponibilizada pelo IEFP diferencia-se devido a constituir regulamentação própria assim como valores praticados também distintos. As medidas relativas a Estágios Profissionais promovidas pelo IEFP, já possibilitaram resposta a 26 925 jovens desempregados (IEFP, 2020:4/23).

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 66/2011 regula os estágios profissionais extracurriculares promovidos por empresas, ou seja, estágios nos quais as suas bolsas não são pagas através de erário público. Anteriormente a este Decreto-Lei, várias medidas de estágios não se encontravam reguladas, assim como era possível realização “(...) de estágios profissionais extracurriculares não remunerados.” (Decreto-Lei nº66/2011, de 1 de junho: 3022-3023).

Porém, o Decreto-Lei mencionado veio regular estes estágios e promover melhorias no âmbito da proteção dos estagiários.

Uma medida que é importante mencionar tendo em conta o tema da dissertação é “O Pacto para Mais e Melhores Empregos para os Jovens” da Fundação José Neves. Este pacto, que “(...) tem como objetivo promover mudanças reais no atual contexto de vulnerabilidade associado ao emprego dos jovens” (Fundação José Neves, 2023), com a ajuda de empresas signatárias do pacto a alcançar este objetivo, até 2026, através de medidas como:

- “(...) Aumentar a percentagem de jovens nas novas contratações
- Aumentar a percentagem de jovens com ensino superior com salários de valor mínimo equivalente ao nível remuneratório correspondente à entrada na carreira geral de técnico superior
- Aumentar a percentagem de jovens trabalhadores com contratos sem termo (...)”, (Fundação José Neves, 2023:17), entre outras.

Relevante mencionar que várias das medidas apresentadas, seguem os compromissos entre Portugal e as Instituições Europeias/Comunitárias (Hespanha & Caleiras, 2017:40; DGERT, 2019, março), no que concerne medidas específicas de apoio/intervenção do Estado para impulsionar o emprego jovem, ou seja, políticas de emprego, como apoios financeiros para criação de estágios (apoio financeiro ao IEFP), a “(...) obtenção de recursos através de candidatura aos fundos comunitários, em particular ao FSE (Fundo Social Europeu), no âmbito das medidas elegíveis nos programas comunitários.” (Madelino & Matos, 2015:39-40). Nestes casos existe a necessidade de cumprir objetivos ditados previamente para obtenção do recurso, algo que poderá não estar diretamente alinhado com as problemáticas do mercado/sociedade portuguesa (Hespanha & Caleiras, 2017:40).

Devido à explícita importância dos estágios, é pertinente mencionar brevemente os estágios curriculares, ainda que os mesmos não sejam o foco da presente dissertação devido à sua componente de não remuneração.

De acordo com a literatura sobre o tema, os estágios curriculares, são importantes no percurso do jovem estudante pois os estágios possibilitam “(...) a aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos estudantes ao longo da licenciatura num contexto real de trabalho (...)” (Knemeyer & Murphy, 2002 citado por Dias et al., 2015:5). Não esquecendo que, o estudante ao ter contacto com o mercado de trabalho, mais facilmente irá desenvolver *soft skills* que se

revelam cada vez mais importantes para os empregadores (Yorke & Knight, 2006 citado por Dias et al., 2015:5).

Para Dias et al, (2015:19), estágios curriculares e a existência destes no currículo académico aumentam a competitividade aquando da inserção do jovem no mercado de trabalho, possibilitando a redução de taxas de desemprego.

Contudo, devemos ter em conta a impossibilidade de o estudante realizar estágios curriculares, devido à eventualidade de o mesmo já estar inserido no mercado de trabalho (Dias et al., 2015:34), dificultando assim a conciliação de todos estes componentes. A proposta de haver estágios curriculares obrigatórios (Mais Educativa, 2022) poderá não ser a melhor aposta, pois poderá condicionar o ingresso no ensino superior de jovens ou outros indivíduos que têm de trabalhar enquanto estudam. Por outro lado, para indivíduos que têm esta possibilidade, a realização de estágios curriculares é importante.

Apesar da clara importância dos estágios e do peso que estes têm na entrada dos jovens no mercado de trabalho é também relevante mencionar alguns dados retirados através da revisão de literatura. Segundo Hespanha e Caleiras (2017:18), a percentagem de contratos a termo celebrados depois de decorrido um estágio é de 53,5%, o que poderá aumentar a precariedade dos jovens no mercado de trabalho (Rodrigues et al., 2022:23). Por outro lado, também é importante que os estágios e as políticas de emprego em geral não contribuam para acentuar a precariedade dos jovens no mercado de trabalho, através da utilização constante de estágios por parte das empresas (Rodrigues et al., 2022:23; Standing, 2011:122, citado por Jesus, 2018:20).

Através de medidas como, os estágios Ativar e o Decreto-Lei n.º 66/2011, é possível verificar que em Portugal há uma verdadeira preocupação em diminuir a taxa de desemprego jovem, assim como diminuir as situações de precarização no que concerne os jovens e os estágios.

Contudo, não é lógico analisar apenas as medidas e intenções. A realidade destas medidas passa por perceber a empregabilidade das mesmas, por exemplo no final dos estágios. Os dados do Relatório de Execução Física e Financeira (IEFP, 2021:16) disponibilizado pelo IEFP, revelam que, no que compete as medidas de inserção profissional onde estão inseridos os estágios, o total de atividades nestas medidas foi 17,814. Sendo que 8,964 estagiários permaneceram na entidade empregadora depois de concluído o estágio. Ora, a empregabilidade depois da conclusão do estágio é de 46,72% de acordo com os dados disponibilizados pelo IEFP para o ano de 2021.

Mediante a análise dos dados expostos é também relevante analisar o contributo crítico de Hespanha e Caleiras (2017:23). Primeiramente os autores referem que perante o aumento do

número de estagiários, há a sugestão de que estes perdem o seu estatuto de estágio com os objetivos dos mesmos e passam para “(...) uma espécie de mercado de trabalho secundário (...) precário e mal remunerado (...)”.

Em segundo lugar, os autores mencionam os estágios na Administração Pública, referindo que a retribuição era baixa (dados de 2015), que as tarefas realizadas correspondiam a postos de trabalho e que “(...) os estágios mais parecem uma forma de rotação de mão-de-obra barata nos mesmos postos de trabalho.” (Hespanha & Caleiras, 2017:25).

Não obstante a preocupação que o país demonstra em auxiliar os jovens, seja a melhorar o currículo através da realização de estágios, seja a implementar medidas de proibição de estágios profissionais extracurriculares não remunerados e a regular os mesmos, a realidade parece ser outra.

Primeiramente há notícias sobre a presença de fraude e abusos nos estágios profissionais promovidos pelo IEFP ou outros (Greenhouse, 2010; Hespanha & Caleiras, 2017:24; Martins, 2019:80), segundo os quais os jovens que frequentavam estes estágios eram obrigados pela entidade empregadora a “(...) a devolver parte do salário auferido (...)”, (Jornal de Notícias, 2016).

Se tais alegações têm ou não fundamento, é algo que não irá ser discutido nesta dissertação. A menção de tal problema é relevante para ressaltar a importância de regulamentação e vigilância adequada dos estágios. Só em estágios da medida Ativar, de acordo com o Relatório de Execução Física e Financeira (IEFP, 2021:16) houve 10 329 estágios participados em 2021, é obvio que a vigilância dos mesmos constitui um elevado gasto de tempo laboral e de recursos humanos para fazerem esta vigilância, contudo a mesma é necessária para que todas as medidas e regras sejam cumpridas.

Em segundo lugar, há que ter a consciência do estágio que está a ser aceite, ou seja, ter em conta se a entidade empregadora já se candidatou para estágios/outras medidas, mas que a área seja a mesma e se sim o fundamento para tal, havendo uma comparação de dados. Assim, evita-se incorrer ao erro de substituir um posto de trabalho por estagiários e que estes últimos estejam constantemente a ser substituídos pelos seus pares, numa tentativa da entidade empregadora de usufruir dos apoios (Correia & Carvalho, 2016). Como referido por Hespanha e Caleiras (2017:24) este é um problema recorrente nas medidas de incentivo à contratação, “(e)m vez de os contratar, as empresas preferem recrutar outros jovens estagiários (...)”.

Terceiro, deve haver uma verificação do trabalho que está a ser desenvolvido pelo estagiário, uma vez que o mesmo não deve ocupar um posto de trabalho, pois segundo o site do



IEFP, um estágio é uma experiência prática “(...) que não pode consistir na ocupação de posto de trabalho.”.

No seguimento de denúncias/alegações de fraude, também alegações de que o trabalho desenvolvido pelos estagiários corresponde ao trabalho e responsabilidades de outros trabalhadores da empresa foram expostas (Correia & Carvalho, 2016; Hart, 2014: 143/146). Assim, as medidas de controlo devem ser aprofundadas e revistas para que estas possam ir de encontro aos estagiários e dificuldades que estes possam vir a enfrentar.

Não só este é um problema para os estagiários, pois executam um trabalho como os restantes colegas sem os benefícios que os últimos usufruem, como é um problema para a restante população ativa, devido aos estagiários, estarem a substituir postos de trabalho (Shade & Jacobson, 2015:200), algo que conduz a graves consequências no mercado de trabalho. Como referido por Smith e Harris (2002:95), um estagiário substitui um funcionário da empresa se o trabalho que este estagiário desempenhar tivesse de ser executado por outro funcionário, a quem a empresa deveria pagar um salário, o mesmo acontece quando os trabalhadores prestam horas extraordinárias. É importante perceber a perspetiva dos estagiários em Portugal sobre esta noção, algo que será discutido na presente dissertação no Capítulo 4 sobre apresentação de resultados.

Se um estagiário não é considerado um trabalhador devido à componente de aprendizagem que está ligada à definição de estágio e se os estagiários, por lei, não têm direito a férias, subsídio de férias e subsídio de natal, então o uso de estagiários para substituir um posto de trabalho deveria ser punido. Assim, o reforço do acompanhamento dos estagiários é algo altamente importante, pois o abuso de práticas laborais é um problema predominante nos estágios (Budd, 2015:451).

Este seguimento deveria ser feito através de um reforço dos recursos humanos das entidades promotoras de estágios, como o IEFP. Contudo, estágios extracurriculares também deveriam de ter um seguimento por entidades competentes, para que a possível existência de abusos não seja uma realidade.

Porém poderemos encontrar advertências, pois de acordo com a literatura sobre o tema e dados disponibilizados pelo IEFP, é possível verificar que os recursos humanos dos Serviços Públicos de Emprego são, não só essenciais para a implementação de políticas e para que estas sejam eficazes (Madelino & Matos, 2015:39), como também podemos perceber que os recursos humanos são de pequena dimensão (IEFP, 2023) comparado com, por exemplo a população desempregada, ou seguindo o tema da presente dissertação, com o número de estágios

ativos/candidaturas a estágios, o que revela problemas de falta de qualidade do serviço (Hespanha & Caleiras, 2017:43).

## **2.5. Retribuição**

Antes de falar do problema concreto dos estágios, é importante referenciar a retribuição justa geral, no mercado de trabalho. O que é a retribuição?

A retribuição caracteriza-se pelo valor pago por um empregador ou entidade a um indivíduo que se dispõe a realizar uma atividade. Segundo o n° 1 do artigo 258° do Código do Trabalho (N°7/2009):

“(c)onsidera-se retribuição a prestação a que, (...) o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.”

Neste sentido, é relevante analisar determinados artigos de várias fontes de direito. Começando pelo artigo 270° do Código do Trabalho (N°7/2009):

“Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual.”

O artigo 59° n°1 a) da Constituição da República Portuguesa (2005):

“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:  
a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”

Relativamente ao princípio de trabalho igual ou de valor igual, salário igual o artigo 23° n°1 c) do Código do Trabalho, refere que as funções iguais, ou semelhantes que são desempenhadas por indivíduos com o mesmo empregador é o que determina trabalho igual.

Contudo deve ser tido em consideração aspetos como a formação dos indivíduos, o mérito, assiduidade e antiguidade. Seguindo o que é exposto nestes artigos, é possível concluir que quando dois indivíduos que têm o mesmo trabalho/desempenham a mesma atividade, ao qual corresponde às características referidas anteriormente, em relação ao trabalho de igual valor, a sua retribuição será igual.

Em relação ao princípio de que o salário seja capaz de garantir uma existência condigna é relevante analisar o nº2 e nº3 do artigo nº23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o nº 1 do artigo 4º da Carta Social Europeia Revista, lembrando a importância destas Fontes de Direito de acordo com a hierarquia das Fontes:

#### Declaração Universal dos Direitos Humanos:

##### “Artigo 23º

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.”

O nº2 do artigo, salienta a importância da análise já feita anteriormente sobre os artigos do Código do Trabalho português e da Constituição da República Portuguesa. A importância de um salário igual quando o trabalho se constitui igual, assim como a inexistência de discriminação.

O nº 3 do artigo, salienta a importância de uma existência condigna, referindo “Quem trabalha (...)”, ora um estagiário é um indivíduo que trabalha independentemente da existência de aprendizagem no seu percurso de estágio. Lembrando também que qualquer trabalhador não estagiário está em constante aprendizagem, seja em novos postos de trabalho, seja num posto que já desempenha há anos, daí também a importância de formação profissional, consagrado no artigo 130º a) e b) do Código do Trabalho português.

Segundo a Carta Social Europeia Revista (2005):

##### “Artigo 4.º Direito a uma remuneração justa

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se:

- 1) A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente;”

O conceito de retribuição justa apresentado na Carta Social Europeia Revista, contempla não só a retribuição que viabiliza a sobrevivência do indivíduo e da sua família, mas também que esta retribuição seja capaz de proporcionar um nível de vida decente. Assim, a capacidade de ter e sustentar uma habitação, pagar roupa e comida (bens essenciais), despesas adicionais e a possibilidade de participar na vida social e cultural são elementos importantes que uma retribuição deve possibilitar.

Como diz Antunes (2009:48), “(...) se a vida humana se resumisse exclusivamente ao trabalho, seria a efetivação de um esforço penoso, aprisionando o ser social em uma única de suas múltiplas dimensões”.

### **2.5.1 - A retribuição no mercado de trabalho – Situação em Portugal**

Depois desta análise, como podemos dizer que está a situação da retribuição justa no mercado de trabalho português?

Marques (2021), comenta que o salário mínimo é o valor “abaixo do qual os empregadores e a competição não podem ir”, com o objetivo de “(e)uitar um salário que seja insuficiente para um nível de vida aceitável”, “evitar a exploração injusta”, “reduzir a pobreza” e “promover a justiça social”, entre outros.

Contudo, este deve ser regulado conforme os níveis de vida de determinado país. O custo de vida em Portugal é alto. Rendas, alimentação e bens essenciais, ultrapassam o valor do salário mínimo, não garantindo uma vida digna aos trabalhadores.

Segundo, Drago (2020:100-101) “(...) entre 2016 e 2019 os preços da habitação subiram 32,1% (...)” e para vários indivíduos o acesso a habitação apresenta-se como uma “(...) enorme dificuldade”. De acordo com dados do Eurostat (2022), a idade média que os jovens portugueses deixam a casa dos pais é 33.6 anos, uma das mais altas da UE.

Dito isto e tendo em conta a conjuntura em que Portugal se encontra, é possível dizer que em relação à situação da retribuição justa no mercado de trabalho português, não é algo visível, pois “(...) registou(-se) um elevado crescimento dos preços da habitação, traduzindo-se em elevados níveis de esforço face aos rendimentos disponíveis das famílias.” (Governo de Portugal, 2020:21). Pinto (2021:79) realça que os aumentos da habitação são um fosso crescente entre os rendimentos e os preços da oferta, salientando que entre 2013 e 2020 os rendimentos reais das familiares aumentarem 14% e “(...) os preços médios da habitação cresceram 65%”, sendo o 4º maior aumento na UE.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Lusa & Público, 2023), a maior parte da população portuguesa recebe salários inferiores a 1000€ e quando verificamos a situação dos jovens (menos de 30 anos), a percentagem sobe para 65%, não esquecendo a situação tributária alta no país. Os censos 2021 (Instituto Nacional de Estatística, 2021:19), revelam que mais de 50% dos alojamentos tinham uma renda de valor superior a 300€, chegando aos 397€ na área metropolitana de Lisboa. Não esquecendo outras necessidades básicas que o salário deveria cobrir, é perceptível que não existe, em maioria, retribuição justa em Portugal.

Existe uma elevada carga fiscal em Portugal, não apenas para o trabalhador como para os empregadores, tornando-se difícil oferecer condições favoráveis aos seus trabalhadores. Da perspectiva dos empregadores, principalmente de pequenas e médias empresas é difícil dar resposta a uma retribuição justa devido à elevada carga fiscal.

A inexistência de uma retribuição justa, de acordo com Agell e Lundborg (1995:336-337), provoca um sentimento de injustiça perante os trabalhadores, algo que se irá reverter na baixa produtividade e desmotivação dos mesmos. Pelo contrário, um salário mais justo perante o trabalho realizado e justo tendo em conta a conjuntura económica do país, trará maior motivação e desempenho, produzindo melhores resultados para o empregador.

Contudo, estamos a falar de estagiários e toda a jurisprudência mencionada até então menciona “o trabalhador”. Qual é a diferença entre estagiário e trabalhador?

Como já abordado, um estagiário é maioritariamente um jovem que tem o primeiro contacto com o mercado de trabalho e tem a necessidade de ser seguido e guiado no seu trabalho, devido ao foco na aprendizagem. Contudo, na presente dissertação já foi referenciado que todos os indivíduos, sejam estes estagiários ou trabalhadores, têm durante a sua vida profissional a componente de formação. Todos os trabalhadores aprendem novos métodos, adaptam-se a novas tecnologias ou advertências, vêm as suas funções evoluir, logo a aprendizagem é algo constante no mercado de trabalho e que irá possibilitar à empresa/entidade progredir positivamente, assim como a progressão contínua do trabalhador.

Em relação à premissa de o estágio ser o primeiro contacto do jovem no mercado de trabalho, não se deve considerar como verdade absoluta, pois a probabilidade de o jovem ter tido contacto com o mercado de trabalho é alta. Não esquecendo que, por exemplo, os estágios ATIVAR, contemplam outros destinatários para além dos jovens, como:

- “Pessoas com idade superior a 30 e menor ou igual a 45 anos, que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses (...);

- Pessoas com idade superior a 45 anos, que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, a quem não tenha sido deferida pensão de velhice (...)", (IEFP, 2023).

Assim, a realidade da diferença entre estagiários e trabalhadores tende a estreitar. Uma vez que estágios não são exclusivamente para jovens e indivíduos sem experiência profissional.

### **2.5.2 - Será a retribuição justa plausível em estágios?**

A situação dos jovens em Portugal tem vindo a deteriorar-se. Ora porque o mercado de trabalho tem apresentado mudanças, como incertezas perante empregabilidade futura (não existência de um trabalho para a vida) instabilidade financeira e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Skujiņa & Loots, 2020:1), ora devido à conjuntura apresentada no país, rendas altas levando à impossibilidade de liberdade e início de vida adulta/constituição do próprio agregado familiar.

A procura de estágios começa na perspetiva de que como estagiário, o jovem terá uma maior oportunidade de entrar no mercado de trabalho, contudo de acordo com Skujiņa e Loots (2020:10) há ofertas de estágio que requerem experiência prévia por parte do estagiário, algo que não só retira o propósito do estágio (Bailey, Hughes & Moore, 2004, citado por Skujiņa & Loots, 2020:10) como dificulta ainda mais a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Sob o ponto de vista de Kates (2019:8-9), se indivíduos produzem voluntariamente um acordo que irá trazer benefício para ambos (estagiário – oportunidade de aprender/melhorar competências/experiência real no mercado de trabalho/retribuição; entidade empregadora – atração de novos talentos/melhor reputação da empresa/redução de volume de trabalho dos trabalhadores/comparticipação financeira se forem estágios IEFP/período experimental alargado), há que haver certeza que estes benefícios são cumpridos, mas também que estes são equilibrados. Se o equilíbrio destes benefícios não se verificar então a componente da retribuição justa terá de ser avaliada. Nos inquéritos realizados para melhor discussão da temática em estudo, irá ser tida em conta se a retribuição recebida pelos estagiários é/foi justa, na perceção destes.

No estudo de Smith et al, (2015:6), 60% dos inquiridos afirmou que valorizaram mais a experiência do que a retribuição, contudo apenas 36% responderam que teriam aceite o estágio caso o mesmo não fosse pago. A baixa retribuição num estágio conduz a “detrimento financeiro(..)” dos jovens estagiários (Durrant 2013, citado por Batista 2017:25), problemas de desigualdade e amplifica as vantagens de indivíduos que têm a possibilidade financeira de

frequentar estágios com baixa retribuição, de indivíduos que não têm essa oportunidade (Shade & Jacobson, 2015:193-194).

Alguns dos estudos mencionados nesta dissertação são estudos feitos na perspectiva de outros países, pelo que é importante ressaltar que em Portugal estágios profissionais sejam estes promovidos por empresas ou promovidos por instituições públicas (que são o objeto de estudo desta dissertação), contemplam sempre uma retribuição, o que nem sempre acontece noutros países.

O nº1 a) do artigo 275º do Código do Trabalho (Nº7/2009) consagra o seguinte:

“Artigo 275.º

Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador

1 - A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:

Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20 %;”

Perante esta informação, estagiários deveriam receber cerca de 608€ ( $7603 - 20\% = 608€$ ). Contudo a informação presente no Decreto-Lei nº66/2011, de 1 de junho, para estágios extracurriculares, refere no seu artigo nº8 que o valor mínimo a ser pago ao estagiário não pode ser inferior a valor de IAS.

Todavia, esta situação foi alterada a 1 de Maio de 2023, com a implementação do referido no nº1 a) do artigo 275º do Código do Trabalho, anteriormente referenciado, através da publicação da Lei n.º13/2023 de 3 de abril, tendo no seu pressuposto a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho (Gomes e Andrade, 2023). Estamos perante, não só a uniformização da lei, sendo assim mais fácil entender o tipo de retribuição que os estágios regulados pelo Decreto-Lei 66/2011, de 1 de junho, devem seguir, como um avanço perante uma retribuição mais justa e valorização profissional (Gomes e Andrade, 2023).

Para Hart (2014:144) e Rodrigues et al., (2022:16), não havendo retribuição ou havendo retribuição, mas esta ser baixa, as consequências são altas, pois os jovens ficam debilitados de participar ativamente na economia do país.

A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, veio possibilitar mudanças no Código do Trabalho português em várias áreas, passando também por

---

<sup>3</sup> Valor do salário mínimo nacional em 2023.

medidas relacionados com os jovens e a sua entrada no mercado de trabalho ou melhoria de condições/diminuição da precariedade. Algumas dessas medidas foram:

- Impossibilidade de bolsas de estágio com valor menor a 80% do salário mínimo;
- Regulação dos contratos a termo certo;
- Estágios remunerados, que não sejam promovidos pelo IEFP, com “regime de proteção social equiparado ao trabalho por conta de outrem”;
- Redução do período experimental para jovens “(...) que já tenham tido contratos a termo na mesma atividade, mesmo que com outro empregador.”;
- Reforço da proteção dos jovens trabalhadores-estudantes. (Marques & Guimarães, 2022:43; Governo de Portugal, 2023).

Nota-se que está a haver uma mudança positiva no que compete a situação dos jovens no mercado de trabalho, ainda assim, estas mudanças poderiam ser mais significativas. Neste sentido, é interessante verificar os valores praticados pelo IEFP (Quadro 2.1), no ano 2023, no que concerne as bolsas de estágio dos estágios ATIVAR e mediante as qualificações dos estagiários.

Quadro 2.1 – Bolsas mensais de estágios a partir de 1 de janeiro de 2023

Nível de Qualificação	Valor da bolsa
2 ou inferior	624,56€
3	672,6€
4	768,69€
5	816,73€
6	960,86€
7	1056,95€
8	1201,08€

Fonte: Regulamento da medida Estágios Ativar, 5ª Revisão

A retribuição mais baixa de valor de bolsa assenta no valor de 624,56€ para o nível de qualificação 2 ou inferior, superior ao valor de menos 20% do salário mínimo. Conclui-se que os valores praticados pelo IEFP são mais vantajosos em termos de retribuição o mais justa possível para o estagiário.



Através do exposto é perceptível que uma retribuição justa em estágios é algo plausível, principalmente tendo em conta as últimas mudanças à legislação portuguesa e esforços visíveis para introdução do pleno emprego, menos precariedade no emprego jovem e medidas de apoio aos jovens e entidades empregadoras. É fundamental dar continuidade a este desenvolvimento positivo (Reis, 2023), não só como valorização dos estágios, estagiários e jovens como valorização dos restantes salários.



## CAPÍTULO 3

# Metodologia

Neste capítulo será apresentada a metodologia do estudo e todo o desenvolvimento do mesmo. Começando por relembrar os objetivos da presente dissertação, com as duas questões de partida:

1. A existência e nível de retribuição têm influência na participação dos jovens em estágios?
2. Será a retribuição justa plausível em estágios?

Esta investigação tem dois objetivos, de exploração e explicação. Exploração no sentido de entender se a retribuição justa é possível ou se existem entraves de entidades empregadoras ou de legislação em vigor ou de ambos. Explicação numa tentativa de compreensão se o fator de retribuição dos estágios é ou não um incentivo para a sua frequência e motivação durante o período de estágio. Será que a conjuntura económica e financeira do país e dos indivíduos tem influência na participação de estágios? Ou será que devido ao fator de facilitador de entrada no mercado de trabalho que os estágios detêm, a retribuição não tem influência na sua participação?

No início da escolha do tema de estudo e aquando da decisão sobre o mesmo, surgiu a ideia de apresentar uma proposta na dissertação. Esta proposta recai sobre a possibilidade de em todos os estágios profissionais, os valores das bolsas praticados serem iguais aos valores das bolsas do IEFP para os estágios da medida Ativar. Assim, no final da dissertação refletir sobre a plausibilidade e possíveis efeitos dessa proposta, através de todos os dados recolhidos.

Os estágios da administração pública, como os estágios da medida “EstágiAP” não são referenciados, devido à retribuição auferida pelos estagiários nesta medida, que corresponde ao montante relativo “(...) à primeira posição remuneratória da carreira de técnico superior (...)” (Governo de Portugal, 2023), montante este elevado, o que poderia representar um obstáculo às entidades empregadoras.

### 3.1 Método de Investigação

A estratégia metodológica adotada foram os inquéritos por questionário e entrevistas estruturadas, ou seja, os métodos combinados (*mixed methods research*) possibilitando analisar mais informação e no caso das entrevistas informação mais detalhada. Ao usar uma estratégia qualitativa-quantitativa é possível obter mais informações e esclarecimentos sobre a matéria em estudo (Bryman, 2012:649).

O inquérito por questionário foi pensado com o intuito de recolher informação junto de indivíduos que tenham ou estejam a frequentar um estágio. Foi realizado um inquérito em detrimento de entrevistas devido à maior abrangência de indivíduos que os inquéritos conseguem alcançar.

O questionário em formato online, foi desenvolvido na ferramenta Google Forms, estando estruturado em duas seções: a primeira para obtenção de dados pessoais, como idade e habilitações académicas e onde foi possível determinar que inquiridos passariam para a seção dois do inquérito, através da resposta dos indivíduos se tinham realizado algum estágio profissional, devido aos estágios curriculares não serem relevantes para o tema em discussão. Na seção dois uma compilação de questões sobre a experiência do estagiário durante o seu estágio, opiniões e níveis de satisfação com o seu estágio. O inquérito por questionário é composto por 32 questões.

O questionário foi sujeito a um pré-teste que teve a duração de uma semana. Foi tido em conta o feedback e foram realizadas adaptações para melhor compreensão de determinadas perguntas/temas.

A sua divulgação ocorreu através das redes sociais, assim como por parte de algumas universidades e esteve disponível durante três meses. O questionário obteve um total de 333 respostas, contudo apenas 112 respostas válidas para o estudo, tornando-se uma amostragem não probabilística.

Relativamente à amostragem não probabilística esta caracteriza-se por ser uma amostra por conveniência e uma amostra “bola de neve”. Ora no primeiro caso, define-se pelo fácil acesso à população via internet. No segundo caso, define-se pela “passagem de palavra” entre indivíduos que frequentam/frequentaram estágios.

Durante os questionários foi realizada uma pergunta sobre a subjetividade do que os inquiridos consideram ser um valor justo, contudo estes valores apenas serviram para comparação com o resultado retirado através da literatura e leis existentes.

As entrevistas tiveram o intuito de recolher informação junto de entidades empregadoras e entidades que promovem estágios, neste caso concreto o IEFP. O objetivo da recolha de informação é que esta seja precisa e enriquecedora. Foram escolhidas entrevistas em detrimento de questionário também devido à previsível maior dificuldade de obtenção de respostas a questionários por parte destas entidades.

Foram elaborados dois guiões distintos, um direcionado para as entidades empregadoras e outro direcionado para as entidades promovedoras de estágios/IEFP.

O guião das entrevistas às entidades empregadoras foi estruturado em 3 seções: a primeira relativa aos estágios e empresas em Portugal, a segunda sobre a retribuição dos estágios apresentando uma breve discussão de ideias sobre as mudanças recentes na legislação no que concerne a retribuição e por fim a terceira seção relativa a características da empresa e da pessoa entrevistada como idade, qualificações, dimensão da empresa e qualificações dos colaboradores da empresa. Este guião apresentava 31 questões.

O guião de entrevista ao IEFP foi estruturado em 4 seções: a primeira sobre retribuição em estágios e reformas recentes, a segunda seção mais direcionada aos estágios promovidos pelo IEFP e esclarecimento sobre funcionamento dos mesmos. A terceira seção é relativa a meios de regulação e funcionamento do IEFP e por fim a quarta seção sobre dados pessoais e profissionais dos entrevistados. Este guião apresentava 25 questões. Em ambos os guiões houve uma tentativa de harmonização das questões e seções para maior facilidade de análise.

As entidades foram contactadas através de email para requisição de entrevista. O processo de escolha focou-se em PME's devido à proposta a que esta dissertação se propõe fazer e possíveis dificuldades que se poderiam apresentar às PME'S. A opinião das mesmas tornou-se central, contudo também foram enviados pedidos de entrevista a grandes empresas. Em relação ao IEFP foram enviados emails para vários centros de emprego de diversas localidades.

As entidades tiveram liberdade de escolha no que concerne o indivíduo a ser entrevistado, dependendo do negócio e de quem achavam mais apto a responder às perguntas, desde trabalhadores do departamento de recursos humanos a diretores de negócio. Relativamente ao IEFP a entrevista direcionou-se a duas técnicas do IEFP do departamento de emprego.

Houve um total de cinco entrevistas a entidades empregadoras, quatro a PME's e uma a uma grande empresa. Em relação ao IEFP apenas houve resposta positiva de uma localidade, pelo que só foi possível fazer uma entrevista. Três das entrevistas ocorreram por Teams e três foram presenciais. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas mediante devida autorização dos entrevistados.

Em ambos os métodos utilizados houve dificuldades perante não respostas. No que concerne os questionários, a divulgação geral do questionário não estava a surtir os efeitos desejados e optou-se pela divulgação mais pessoal, ou seja, através de pedido direto aos indivíduos pelo linkedin. No que concerne as entrevistas, várias entidades não deram resposta, enquanto outras aceitavam fazer a entrevista, mas posteriormente tornavam-se incontactáveis.

### **3.2 Análise de dados**

O tratamento dos dados obtidos com os inquéritos por questionários realizou-se através do programa Power BI e do Excel recorrendo a uma análise estatística descritiva para apresentar e discutir os dados recolhidos. Em relação às entrevistas, tendo em conta o intuito das mesmas, obtenção de conhecimento mais aprofundado, mas exploratório com profissionais especializados e tendo em conta o número de entrevistas, as mesmas foram analisadas sem recorrer a uma base de dados, usando-se também a abordagem descritiva. As entrevistas foram transcritas recorrendo ao programa Microsoft Word, e anonimizadas.

Posterior à análise dos inquéritos, recorreu-se à leitura das entrevistas para relacionar tópicos e enriquecer informação. Devido ao reduzido número de respostas do estudo, nomeadamente nas entrevistas realizadas, os resultados servem de base a uma reflexão sobre o caso português, mas sem pretensões de representatividade estatística.

## **Apresentação dos Resultados**

Como explicado no desenho metodológico, a pesquisa principal centrou-se na recolha de respostas a um inquérito por questionário, sendo o público-alvo indivíduos que tenham frequentado um estágio ou que aquando da resposta ao inquérito estivessem a frequentar um estágio. As entrevistas, têm o intuito de elucidar alguns temas, enriquecer a informação obtida com os questionários e despertar a curiosidade para pesquisas futuras com predominância de obtenção de resultados a entidades empregadoras e entidades públicas como o IEFP.

O inquérito por questionário obteve 333 respostas, contudo apenas 112 das respostas foram validadas para o presente estudo, uma vez que o mesmo se foca em estágios profissionais e 112 indivíduos inquiridos realizaram este género de estágios.

Nos próximos subcapítulos serão apresentados os resultados do inquérito por questionário e introduzidos comentários/informações pertinentes obtidos através das entrevistas realizadas.

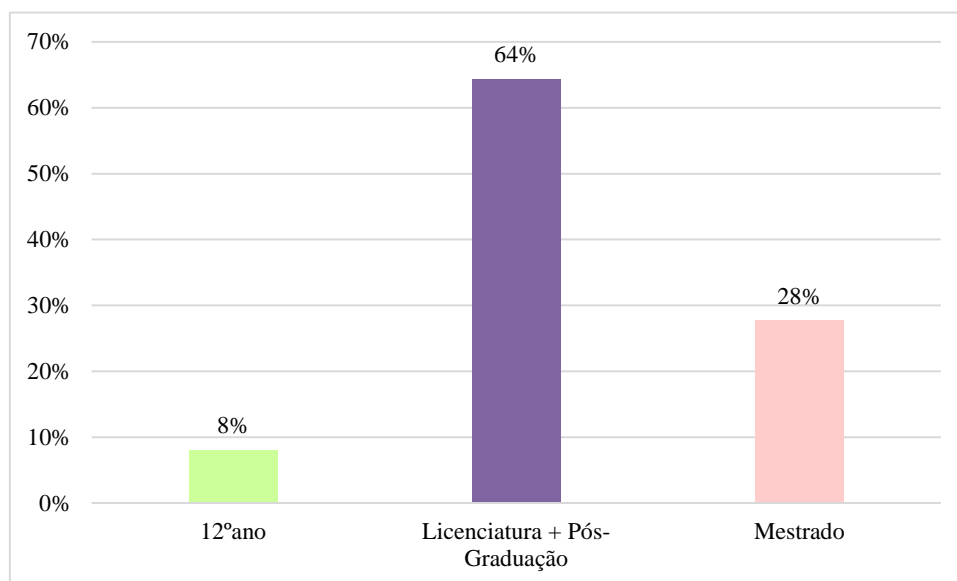
### **4.1 – Caracterização da amostra**

Este subcapítulo procurar analisar os dados recolhidos apresentando algumas características dos indivíduos inquiridos, como sexo, idade e habilitações académicas e dados relacionados com a frequência de estágios como o género e quantidade de estágios frequentados.

Houve uma predominância de participantes do sexo feminino, com um total de 83 (74%) respostas. Do sexo masculino houve 29 (26%) respostas. Relativamente às idades dos inquiridos a média centrou-se nos 26,2 anos e a mediana nos 25 anos.

O nível de habilitações académicas concluídas mais recorrente foi a Licenciatura com um total de 56% dos indivíduos (63) seguindo-se pelo Mestrado com um total de 28% indivíduos (31) e com o nível de Pós-Graduação e 12º ano houve um total de 8% (9) indivíduos em cada opção, não havendo respostas para o nível de Doutoramento. Durante a apresentação dos resultados, os níveis de Licenciatura e Pós-Graduação serão apresentados conjuntamente, comparando os indivíduos que têm mestrado com os indivíduos que têm algum nível de ensino superior, mas sem mestrado.

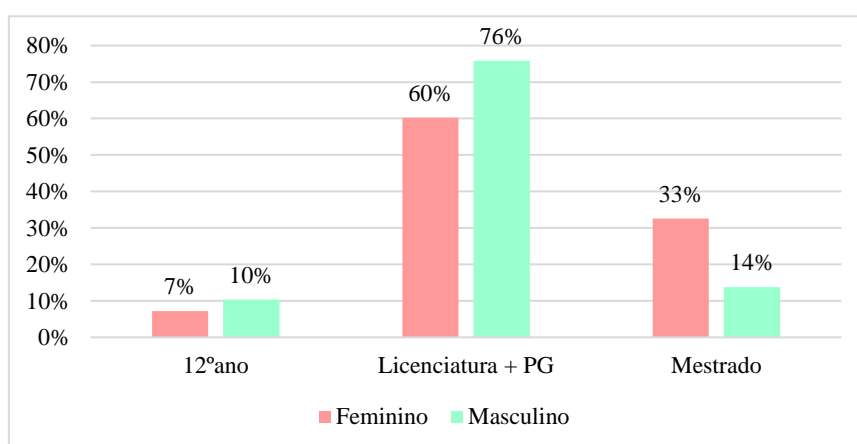
Gráfico 4.1 – Habilitações Académicas Completas



Fonte: Autorial Própria

No Gráfico 4.2 é ainda possível perceber o nível de habilitações completas consoante o sexo de cada inquirido. Como já referido, o nível mais recorrente foi a Licenciatura+PG<sup>4</sup> com 76% (22) dos inquiridos do sexo masculino, seguindo-se pelo Mestrado, com 14% (4) indivíduos com este nível académico completo e 10% (3) dos indivíduos com o 12º ano. No sexo feminino a Licenciatura+PG com 60% (50) indivíduos, o mestrado com 33% (27) e por último o 12º ano com 7% (6) inquiridos.

Gráfico 4.2 – Nível de habilitações completas, por sexo dos inquiridos



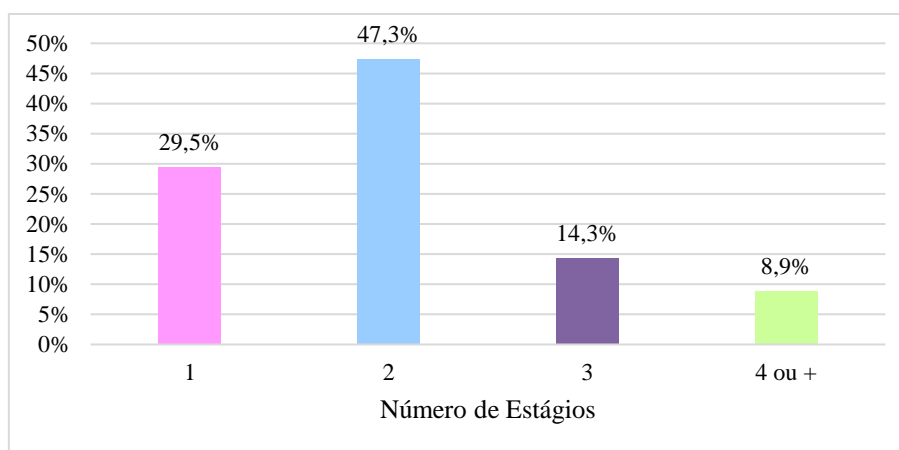
Fonte: Autorial Própria

<sup>4</sup> Licenciatura+PG refere-se aos níveis de ensino de Licenciatura e Pós-Graduação.



Sobre a quantidade de estágios frequentados pelos indivíduos, é possível verificar no Gráfico 4.3 que 29,5% realizou apenas 1 estágio, contudo um total de 70,5% realizou dois ou mais estágios e destes, 8,9% diz ter frequentado 4 ou mais estágios, pelo que se verifica a constante procura por estágios até à entrada no mercado de trabalho.

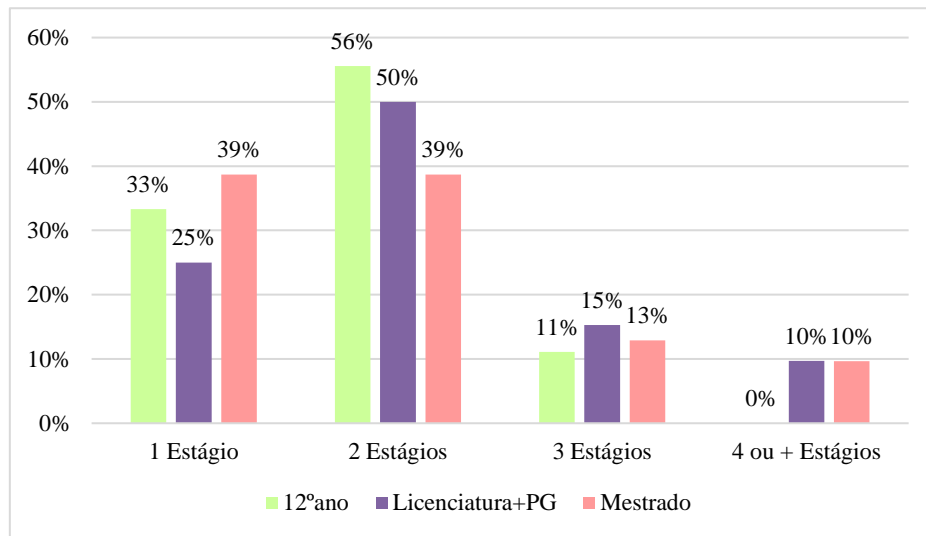
Gráfico 4.3 – Quantidade de estágios frequentados



Fonte: Autoria Própria

Consoante o nível académico dos inquiridos, analisou-se a quantidade de estágios frequentados como mostra o Gráfico 4.4. A nível da Licenciatura+PG e do Mestrado constatou-se que alguns indivíduos realizaram 4 ou + estágios (10% em cada nível académico – 7 e 3 indivíduos respetivamente), ora apesar de deterem habilitações académicas a nível superior, a precariedade é existente até ser possível entrar no mercado de trabalho. No 12º ano e na Licenciatura+PG verifica-se a predominância de realização de 2 estágios (56% - 5; 50% - 36 respetivamente), o que poderá dever-se a estágios curriculares realizados durante o percurso escolar e um estágio profissional realizado posteriormente.

Gráfico 4.4 – Quantidade de estágios frequentados, por habilitações académicas completas

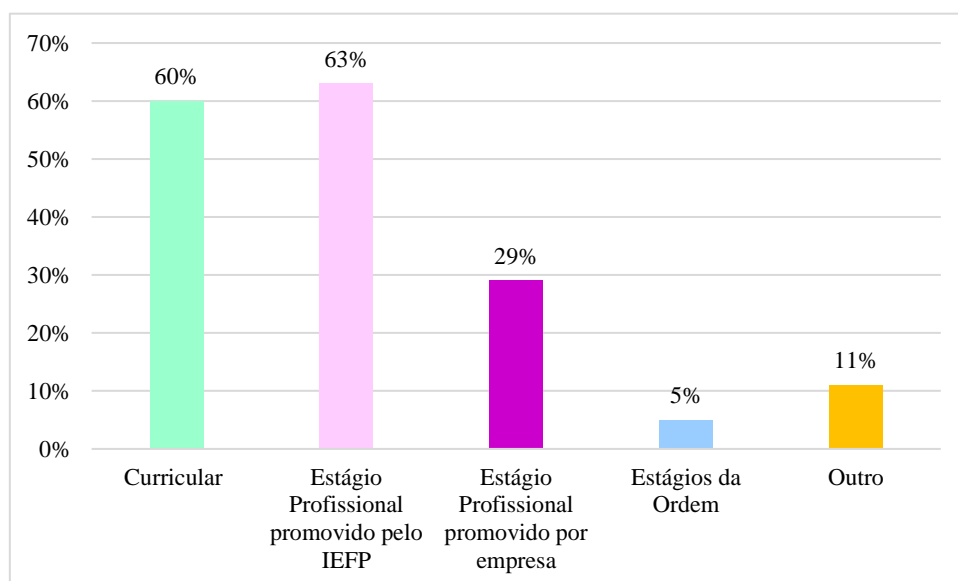


Fonte: Autoria Própria

Nas entrevistas às entidades empregadoras, quando questionados sobre se estágios diminuem a precariedade existente no mercado de trabalho, as respostas foram mais dispersas, apresentando dúvidas sobre uma resposta mais assertiva a esta questão. Por outro lado, as técnicas do IEFP responderam que consideravam que os estágios IEFP diminuíam a precariedade, mas que noutros estágios isso poderá não acontecer.

Os indivíduos foram questionados sobre o tipo de estágios realizados, pois havendo uma percentagem de 70,5% de inquiridos que realizaram dois ou mais estágios, os tipos de estágio frequentados poderão ser variados.

Gráfico 4.5 – Tipo de Estágios realizados



Fonte: Autoria Própria

Através da análise do Gráfico 4.5, pode-se constatar que entre os 112 indivíduos houve um total de 188 estágios frequentados, contudo é importante referir que não foi possível perceber quantas vezes um indivíduo frequentou estágios curriculares, por exemplo, uma vez que a pergunta se focou no género de estágios realizados e não em quantas vezes os inquiridos frequentaram os diferentes géneros de estágios.

A predominância foram os estágios profissionais promovidos pelo IEFP com 63% (71) indivíduos, seguindo-se dos estágios curriculares com um total de 60% (67) indivíduos o que vai de encontro ao mencionado pelas entidades empregadoras. Estas referiram a predominância de estágios curriculares e estágios profissionais promovidos pelo IEFP como aqueles que mais recebiam nas suas instalações.

Os estágios profissionais promovidos por empresas, os estágios da ordem ou outros, foram os que apresentaram menos diversidade com 29% (32), 5% (6) e 11% (12), respetivamente, inquiridos a frequentarem este género de estágios.

É possível concluir que maior parte dos indivíduos que realizaram dois ou mais estágios, durante a sua vida académica e profissional, realizaram estágios curriculares e estágios profissionais promovidos pelo IEFP.

Dos 112 inquiridos, 64% (72) no momento de resposta ao inquérito, já tinha concluído o seu estágio e 36% (40) indivíduos ainda se encontravam a estagiar. Como visto na revisão de literatura, os estágios curriculares aumentam a competitividade dos jovens aquando da sua inserção no mercado de trabalho (Dias et al, 2015:19), contudo também foi referido que poderá haver constrangimentos na realização de estágios curriculares (Dias et al., 2015:34) devido a haver a possibilidade de os jovens estarem inseridos no mercado de trabalho. Através dos dados recolhidos e analisados poderá concluir-se que este pressuposto não é visível na amostra estudada, devido ao elevado número de indivíduos que realizaram estágios curriculares.

Na entrevista realizada ao IEFP foi mencionado que:

“A realização do estágio é importante na medida em que acho que é facilitadora (...) é facilitadora para uma futura integração no mercado de trabalho.” (Técnica IEFP 1, F).

As entrevistas às entidades empregadoras, revelaram algumas questões/respostas interessantes. Na questão “Na perspetiva empresarial qual considera ser o melhor percurso para um jovem depois/enquanto estuda?”, todas as respostas se centraram em o jovem estagiar ou trabalhar enquanto estuda para ganhar experiência e conhecimento do mercado de trabalho, pois na questão “Considera estágios importantes para o percurso profissional de um jovem?”

também obteve unanimidade no género de resposta, sendo os estágios importantes devido à experiência que os estagiários poderão adquirir, mas apenas se os estágios forem relevantes:

“Eu considero que os estágios são importantes se eles forem relevantes (...) não pode ser função de uma pessoa a 100%, ou seja, a pessoa tem de ter uma coordenação, tem de ter um acompanhamento, tem de ter uma vigia, (...) há esse processo de crescimento (...) outra coisa é fazer trabalho menos relevante, isso também não é bom. Não é bom porque a pessoa desmotiva-se (...).” (Entidade Empregadora 1, F).

Na questão “Considera que os jovens saem preparados para o mercado de trabalho da faculdade/escola?”, todas as entidades responderam negativamente:

“Não totalmente, falta contacto com a realidade laboral, talvez exemplos mais práticos até de temas do dia-a-dia e não só a nível laboral.” (Entidade Empregadora 4, F).

“Não. Isso é transversal a tudo e a todos, ou seja, o que faz o bom profissional é a experiência que vai adquirindo com o tempo, pronto, ou seja, o estágio é o início dessa experiência que depois vai emadurecendo ao longo do trabalho. Porque nós na escola temos ideias gerais e depois que muitas delas conseguimos ou não transpor na realidade das empresas.” (Entidade Empregadora 2, M).

As empresas têm necessidades prementes, situações e assuntos que têm um determinado prazo para serem desenvolvidos e resolvidos. Muitas destas situações também não podem apresentar erros ou erros constantes/repetitivos, logo o tempo despendido para ensinar um estagiário poderá não ser o mais produtivo, principalmente em situações em que a empresa acredita que o assunto deveria ser do prévio conhecimento do estagiário (Cardoso & Ferreira, 2009:2513). Existe uma clara diferença entre o esperado pelas empresas e entidades e o que realmente os jovens conseguem oferecer mediante aquilo que aprenderam nos seus cursos.

## 4.2 - Carreira

Este subcapítulo vai procurar analisar dados relativos à carreira dos inquiridos como tipo de contratos celebrados entre os ex-estagiários e a entidade empregadora que os acolheu, se estes estagiários passaram para os quadros da empresa, se os estagiários consideravam que o trabalho desenvolvido no decorrer do estágio correspondia a uma vaga de posto de trabalho permanente e valor bruto que recebiam no estágio.

Dos 72 indivíduos que tinham concluído o estágio no momento de resposta ao inquérito, 51% (37 indivíduos) entraram para os quadros da empresa após finalização do estágio profissional. Contudo, 49% (35 indivíduos) não entrou para os quadros da empresa, uma percentagem alta considerando que o intuito da realização de estágios é a inserção dos estagiários no mercado de trabalho e destacando que nas respostas recolhidas através de entrevistas a entidades empregadoras, todas revelaram que a promoção de estágios tinha como principais razões a busca de talentos e ajuda de integração no mercado de trabalho.

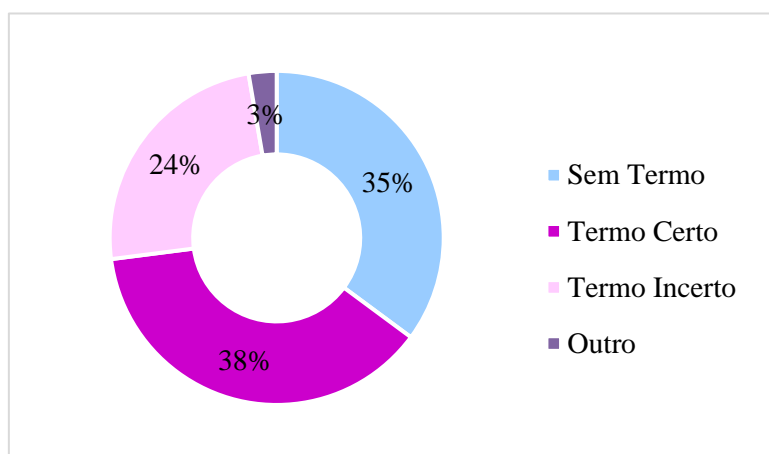
No caso da entrevista realizada ao IEFP, foi destacado que:

“(...) nós neste momento realizamos cerca de (...) 30 000 mil estágios em média por ano (...) e em termos de integração no mercado de trabalho, portanto, o resultado é bastante positivo, uma vez que se verifica quase sempre (...) uma integração de cerca de 70%. 50% integrações imediatas na entidade que proporcionou o estágio, outras por outras vias, por entidades terceiras” (Técnica IEFP 1, F).

Verifica-se que os dados se comprovam no que concerne as integrações imediatas nos quadros da empresa que proporcionou o estágio.

Dos estagiários que passaram para os quadros da empresa verificou-se que a maioria dos contratos celebrados tinha o cariz de contrato a termo certo (38% - 14 indivíduos), seguindo-se dos contratos sem termo (35% - 13 indivíduos) e dos contratos a termo incerto (24% - 9 indivíduos) e por fim outro género de contratos (3% - 1 indivíduo). Os contratos a curto prazo e tempo parcial não obtiveram nenhuma resposta.

Gráfico 4.6 – Qual o tipo de contrato celebrado entre si e a entidade empregadora?



Fonte: Autoria Própria

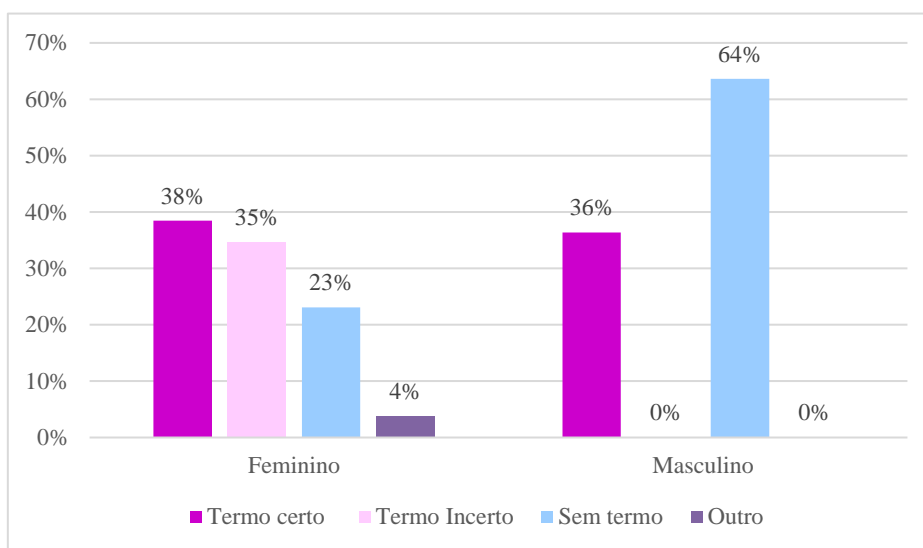
As entidades empregadoras entrevistadas disseram promover um vínculo contratual a termo certo na maioria dos casos, depois de decorrido o estágio, sendo que duas das entidades entrevistadas mencionaram que a celebração de um contrato sem termo irá depender do perfil do estagiário.

“Eu acho que para mim se a avaliação for boa a pessoa fica, porque também (...) quando fomos buscar já era nessa expectativa, ou seja, era crescer na equipa, (...)” (Entidade Empregadora 1, F).

Estes dados vão de encontro ao exposto na revisão de literatura, uma vez que em Rodrigues et al., (2022:8) foi apresentado que 53,9% dos jovens trabalhadores entre os 15-24 anos, tinham em 2021 um vínculo a termo certo, independentemente de não desejarem o mesmo (Marques & Guimarães, 2021:42), mostrando mais uma vez a precariedade sentida pelos jovens.

No Gráfico 4.7, é apresentada a análise do género de contratos celebrados por sexo dos inquiridos. No sexo feminino 38% (10) dos indivíduos têm contrato a termo certo enquanto no sexo masculino 36% (4) apresentaram ter este género de vínculo com a entidade. No caso dos vínculos contratuais sem termo, o sexo feminino apresentou 23% (6) e o sexo masculino 64% (7), enquanto o sexo feminino apresentou uma percentagem de 35% nos vínculos a termo incerto e 4% em “Outro” (9 e 1 indivíduos respetivamente), mostrando uma diferença negativa significativa a nível de precariedade no sexo feminino.

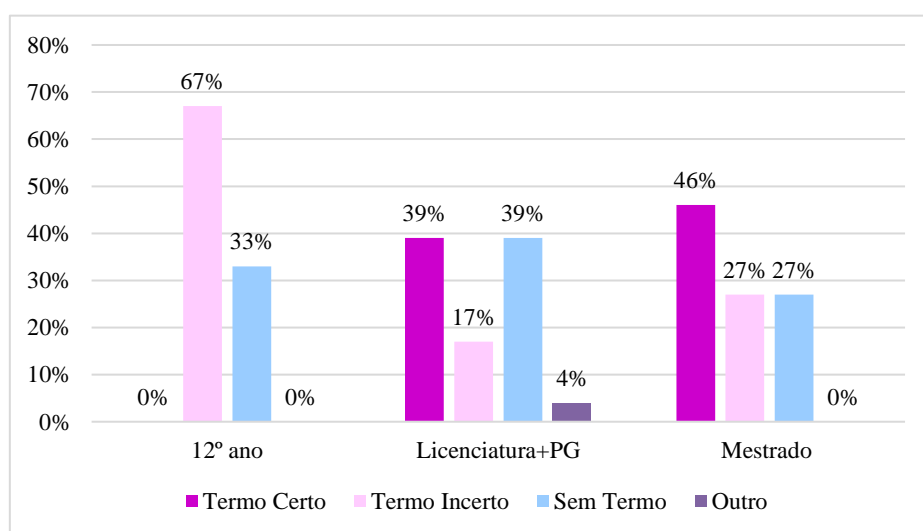
Gráfico 4.7 – Género de Contrato Celebrado, por sexo dos inquiridos



Fonte: Autoria Própria

A nível das habilitações académicas, os dados apresentados são referentes ao cálculo por cada grau académico. No 12º ano a predominância recai nos contratos a termo incerto com 67% (2) de indivíduos com este vínculo contratual contra 33% (1) com contrato sem termo. Ao nível da Licenciatura+PG, a predominância são contratos a termo certo e sem termo com 39% (9) dos indivíduos em cada opção, seguindo-se por 17% (4) dos indivíduos com contratos a termo incerto e 4% (1) com “Outro” vínculo contratual, sendo que não poderão ser contratos a curto prazo ou tempo parcial, pois estes não obtiveram nenhuma resposta. O mestrado apresenta valores iguais para vínculos a termo incerto e sem termo com 27% (3) em cada tipo de contrato. Os vínculos contratuais a termo certo apresentaram um valor de 46% (5).

Gráfico 4.8 – Género de Contrato Celebrado, por habilitações académicas completas dos inquiridos



Fonte: Autoria Própria

Nota-se que o 12º ano é o nível de habilitações que apresenta maior precariedade quando comparado com os indivíduos que detêm um grau de ensino superior, contudo o mestrado apresenta também um elevado nível de precariedade, principalmente quando comparado com a Licenciatura+PG.

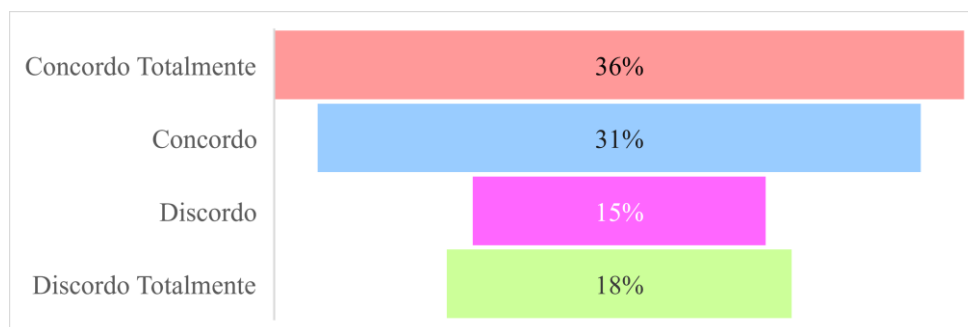
A Licenciatura+PG apresenta o menor valor de vínculos contratuais a termo incerto, contudo também apresentou uma escolha de 4% em “Outro” género de contratos, o que não revela o tipo de precariedade que poderá estar inerente nesta escolha. Ainda assim, poderá ser retirada a conclusão, que a Licenciatura+PG é nesta amostra o grau com maior proporção de vínculos laborais sem termo celebrados.

Dos estagiários que não passaram para os quadros da empresa, foi interessante verificar que as respostas foram de 50% para cada uma das opções apresentadas, “Por opção da entidade empregadora” e “Por opção pessoal”, revelando que independentemente de alguma literatura (Hespanha & Caleiras, 2017:25) referir a constante rotação entre estagiários para benefício monetário da empresa (menos gastos), a realidade da presente amostra sugere que os próprios estagiários podem não querer continuar na empresa por diversas razões, pessoais ou profissionais.

Relativamente a se o tipo de contrato foi uma proposta da entidade empregadora ou do indivíduo, 95% (35 indivíduos) das respostas revelaram que foi uma proposta da entidade empregadora, apresentando apenas 5% (2 indivíduos) de propostas/contrapropostas dos estagiários.

Dos estagiários que sentiram que o trabalho por si desenvolvido correspondia a uma vaga de posto de trabalho permanente (67% - 75), 36% (40) dos indivíduos concordaram totalmente com esta premissa e 31% (35) concordaram. Apenas 33% (37) dos indivíduos não concordou com esta premissa, sendo que 15 (17) discordou e 18 (20) discordou totalmente.

Gráfico 4.9 – O trabalho prestado por mim no estágio ocupou uma vaga de posto de trabalho permanente



Fonte: Autoria Própria



Quatro entidades empregadoras concordaram que situações de ocupação de um posto de trabalho permanente por estagiários é algo que acontece no meio laboral:

“Acontece, da minha experiência (...) acompanhei estágios ao longo da minha vida toda e (...) grande parte das vezes, sempre assisti a ser uma função, sim.”

(Entidade Empregadora 1, F).

“Sim sem dúvida, dá um pouco mais trabalho de ensinar, mas poupa-se mais dinheiro, portanto é preferível demorar mais tempo a ensinar uma pessoa que não tenha experiência do que pagar mais a uma pessoa qualificada.” (Entidade

Empregadora 5, F).

Contudo, uma das entidades referiu que:

“Não me parece, não me parece. O que as empresas muitas vezes começam por dar trabalho, trabalhos que às vezes, algumas lacunas na empresa, mas não é com esse intuito, é uma forma de formação (...), ou seja, faz parte de um processo de aprendizagem, (...) eu diria que cada vez mais ninguém recebe um estagiário para ter mão de obra barata, é porque realmente precisa de pessoas (...).” (Entidade

Empregadora 2, M).

Estas respostas sugerem que efetivamente há algum género de ocupação de um posto de trabalho, que poderá constituir em aprendizagem do estagiário, contudo a empresa irá sempre tirar algum benefício do trabalho prestado no decorrer do estágio. Assim, existe a componente de formação e de aprendizagem, porém um estagiário irá efetivamente, referindo o dito pela entidade empregadora nº2, colmatar lacunas que existentes na empresa.

As técnicas do IEFP, relativamente aos estágios promovidos pela entidade, referiram:

“Eu penso que haverá aí situações que de certeza que acontece, não é? Não parece que seja a maioria porque o IEFP tenta ou tem tentado melhorar as suas formas de

controlo (...).” (Técnica IEFP 1, F).

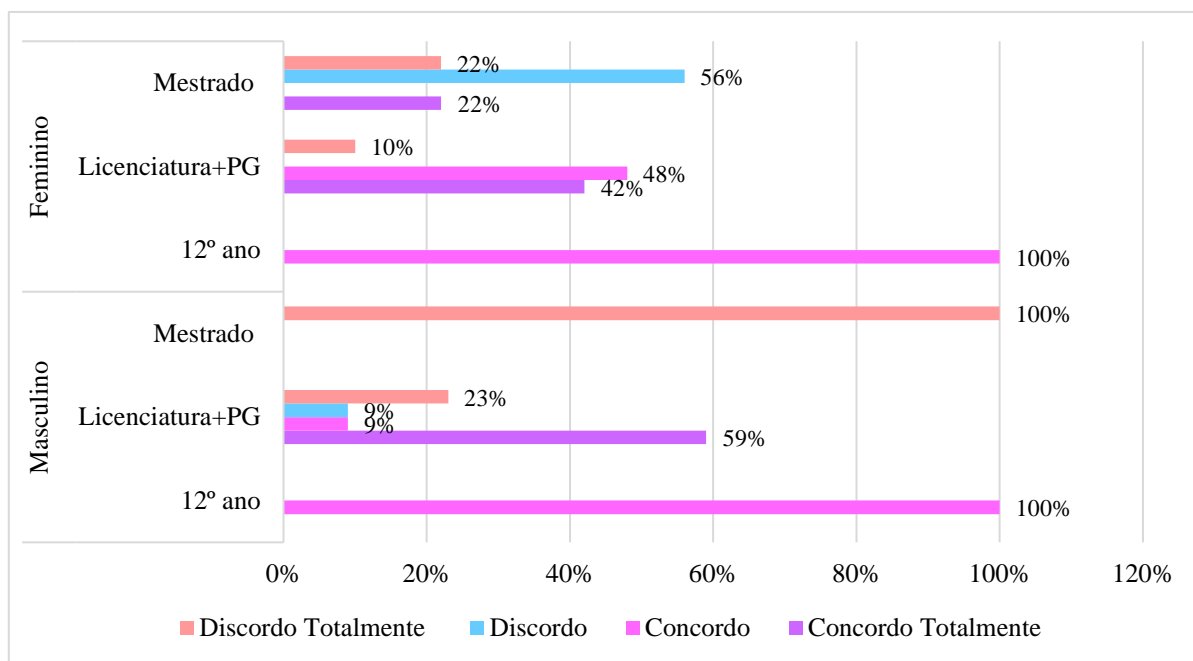
No entanto, esta situação vai contra o significado do que é um estágio, pois estes caracterizam-se por nunca consistir na ocupação de um posto de trabalho (Hespanha e Caleiras, 2017:22, citando o Artigo 1 nº2 da Portaria 122-A/2021 de 14 de Junho). Nota-se assim que existe dificuldade em perceber e entender o que é verdadeiramente um estágio, conduzindo a

formas de precariedade devido a esta falta de consenso na sua definição e características (Eurofound, 2017:3; Skujiņa & Loots, 2020:54/348).

Relativamente ao Gráfico 4.10, verifica-se que no sexo masculino existe uma percentagem de 100% (4) de indivíduos, com mestrado, que discordaram totalmente com esta premissa, não apresentado mais escolhas para este nível académico. Por outro lado, 100% (4) dos indivíduos de sexo masculino com o 12º ano, concordou com a premissa. Relativamente ao nível de Licenciatura+PG, as opiniões foram mais dispersas, contudo a maioria, 59% (13) escolheu a opção “Concordo Totalmente”, mas 23% (5) discordou totalmente.

O sexo feminino foi o que apresentou maior concordância com a premissa. Seguindo os dados apresentados para o sexo masculino, dos indivíduos com o 12º ano, 100% (6) escolheu a opção “Concordo” e dos indivíduos com mestrado a maioria discordou (56%-15) e discordou totalmente (22%-6) com a premissa, apenas 22% (6) concordou totalmente. Contudo, na Licenciatura+PG os dados revelam uma concordância total de 42% (21) e 48% (24) para a opção “Concordo”, pelo que a opção “Discordo Totalmente” apenas apresentou uma escolha de 10% (5) dos indivíduos<sup>5</sup>.

Gráfico 4.10 – O trabalho prestado por mim no estágio ocupou uma vaga de posto de trabalho permanente, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos

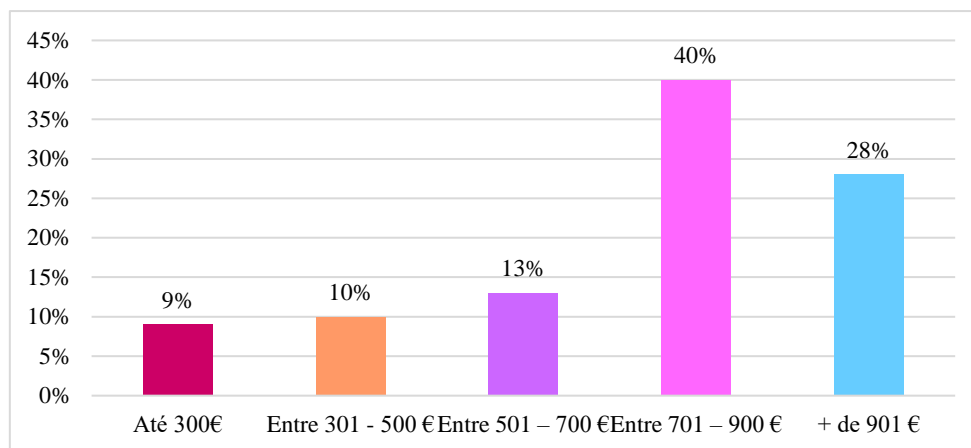


Fonte: Autoria Própria

<sup>5</sup> Os valores com 0% de escolhas não foram apresentados no gráfico, e nos seguintes, para facilidade de leitura do mesmo.

Relativamente ao valor bruto que recebiam, verifica-se, através da análise do Gráfico 4.11, que a maioria, 40% (45) recebia entre os 701€ e 900€ e 28% (31) auferia mais de 901€, contra 32% (36) de inquiridos que recebiam 700€ ou menos. São apresentadas as opções “Até 300€” e “Entre 301 – 500€”, pois até 1 de maio de 2023, o menor valor de bolsa de estágio que podia ser praticado era o valor de IAS, 480,43€. Em anos anteriores este valor era inferior, daí a introdução de tais opções.

Gráfico 4.11 – Qual o valor bruto que recebia?



Fonte: Autoria Própria

Estes valores poderão ser explicados pelo facto de haver maior frequência de estágios profissionais promovidos pelo IEFP (38%) contra estágios promovidos por empresas (17%), algo visto no Gráfico 4.5, ou seja, nos estágios promovidos pelo IEFP para licenciados e mestres (habilitações académicas com mais peso entre os inquiridos), os valores brutos auferidos são 960,86€ e 1056,95€ respetivamente<sup>6</sup>.

Dos valores praticados em estágios promovidos por empresas, não se poderá determinar um número, pois cada empresa tem liberdade para escolher o valor que oferece ao estagiário. Desde 1 de Maio de 2023 este valor não poderá ser inferior a 80% do salário mínimo. Ainda assim, mesmo seguindo a lei dos 80% do salário mínimo, esse valor irá recair em 608€, ficando abrangido nos 32% de inquiridos que recebiam 700€ ou menos brutos.

As entidades empregadoras acharam positiva esta mudança, contudo expressaram que ainda há um grande caminho a percorrer:

“É assim, acho que ainda há algum trabalho a fazer. Mas de qualquer das formas é bom começar por algum lado (...)”. (Entidade Empregadora 5, F).

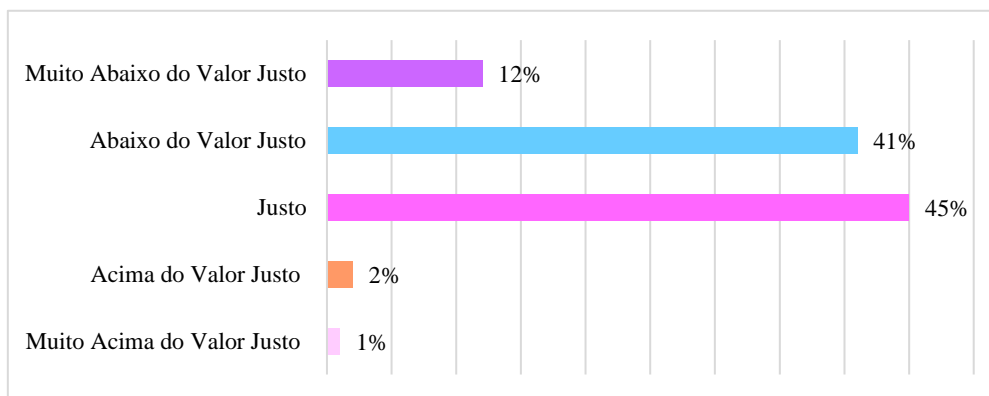
<sup>6</sup> Valores praticados desde 1 de janeiro de 2023.

### 4.3 - Perceções sobre a justiça da retribuição

Neste subcapítulo irei procurar analisar dados relativos à perceção da justiça da retribuição. Será analisado se os inquiridos consideraram o valor que recebiam como justo, se a sua vida pessoal foi afetada devido ao valor que auferiam, a opinião dos inquiridos relativamente à retribuição ser um incentivo para a realização de estágios e o valor que consideravam justo receber num estágio.

Os inquiridos foram questionados se consideravam o valor que recebiam como justo. Relembrando aqui a parte subjetiva do tema da dissertação, contudo como já referenciado, esta subjetividade não será relevante para as conclusões, apenas serve como um motivo de reflexão sobre a perceção dos inquiridos sobre o seu estágio e o valor que auferiam. No Gráfico 4.12 verifica-se que 45% (50) dos inquiridos revelou que achou o valor auferido como justo, contudo 41% (46) revelou que achou o valor “Abaixo do Valor Justo” e 12% (13) “Muito Abaixo do Valor Justo”. Apenas 2% (2) consideraram o valor recebido “Acima do Valor Justo” e 1% (1) “Muito Acima do Valor Justo”.

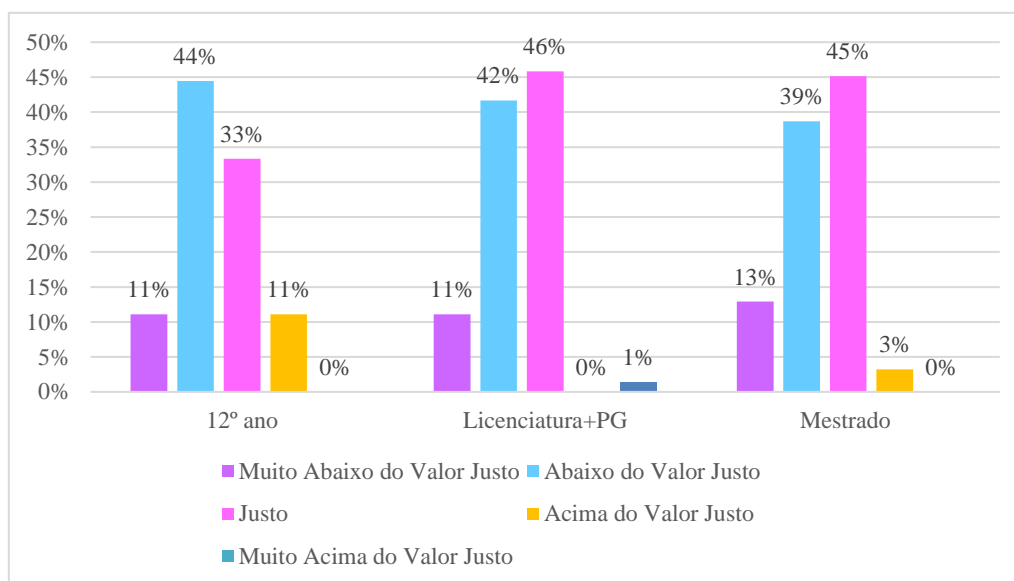
Gráfico 4.12 – Considera que o valor que recebia era justo?



Fonte: Autoria Própria

Por habilitação académica, verifica-se que nos indivíduos com Licenciatura+PG e Mestrado, as opções “Acima do Valor Justo” e “Muito Acima do Valor Justo”, apresentaram uma percentagem de escolha muito baixa. É interessante perceber que ao nível do 12º ano, os indivíduos parecem mais críticos relativamente à escolha “Abaixo do Valor Justo” do que os indivíduos com ensino superior.

Gráfico 4.13 – Considera que o valor que recebia era justo? Por habilitações académicas completadas dos inquiridos



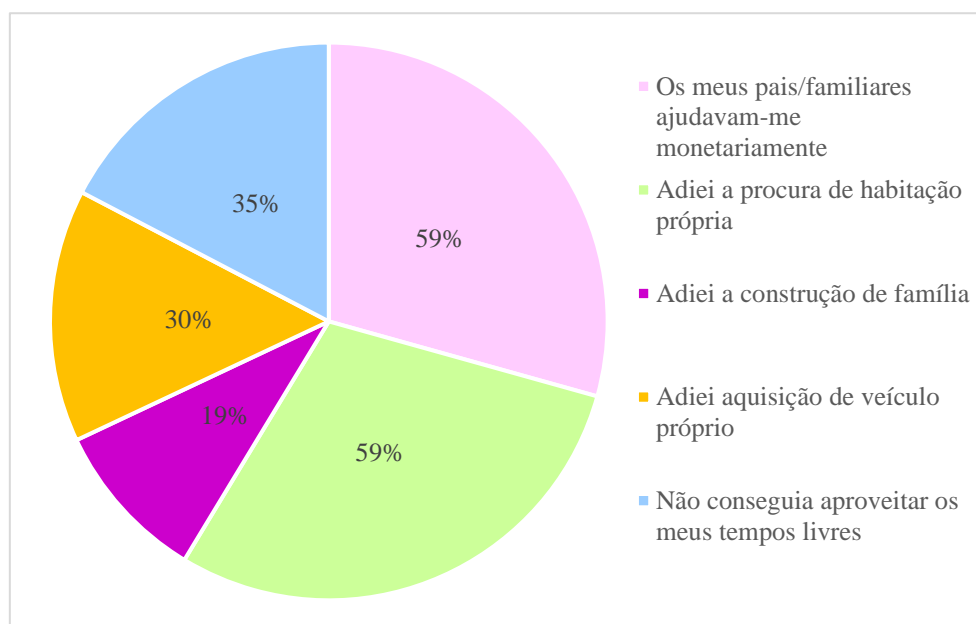
Fonte: Autorial Própria

Dos indivíduos que consideraram o valor que auferiram, “Muito Abaixo do Valor Justo” e “Abaixo do Valor Justo”, (53%-59), 63% (37) considerou que a sua vida pessoal foi afetada devido à suposta baixa retribuição auferida enquanto 37% (22) considerou que a sua vida pessoal não foi afetada.

No seguimento da questão anterior, os inquiridos, que sentiram que a sua vida pessoal foi afetada, foram questionados sobre a sua experiência pessoal, tendo sido disponibilizadas algumas opções para escolha, pelo que poderiam escolher mais do que uma opção, por exemplo, houve dois indivíduos que escolheram todas as opções e onze indivíduos que escolherem apenas uma opção.

A maioria (22-59%) revelou que os familiares os ajudavam monetariamente e que adiaram a procura de habitação própria. A opção “Adiei aquisição de veículo próprio” obteve um total de 30% (11) de respostas e a opção “Não conseguia aproveitar os meus tempos livres” obteve 35% (13) de respostas. A opção que revelou menor escolha entre os inquiridos foi “Adiei a construção de família” com apenas 19% (7) que escolheram esta opção, algo que poderá estar relacionado com a idade dos indivíduos.

Gráfico 4.14 – Se a sua resposta foi “sim”, indique a(s) opção(ões) que mais se relaciona(m) com a sua experiência.



Fonte: Autoria Própria

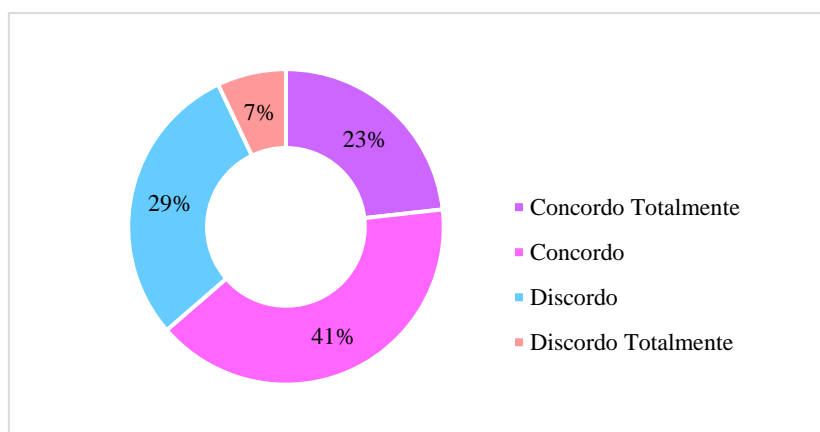
Das entidades empregadoras, três consideram que a baixa retribuição nos estágios impossibilita a participação ativa, na economia, pelos jovens, algo mencionado pelos autores Hart (2014:144) e Rodrigues et al., (2022:16), que referem que este poderá ser um problema com consequências negativas para o país, pois ao auferirem uma baixa retribuição, o seu poder de compra é menor.

“Sim, dispõe de menos orçamento para alimentar a economia circular.” (Entidade Empregadora 4, F).

No Gráfico 4.14, foi possível verificar que uma percentagem de 17% dos inquiridos, por exemplo, respondeu que não conseguia aproveitar os seus tempos livres. Se a sua retribuição fosse maior, não só possibilitava o jovem de aproveitar os seus tempos livres, proporcionando felicidade, como o jovem iria contribuir positivamente para a economia, com gastos no seu tempo de lazer, com cultura e restauração. Contribuiria para o aumento do valor de pequenos negócios, pois como referido na revisão de literatura, é necessária uma valorização do tecido empresarial nacional, que poderá começar pela valorização das bolsas de estágio auferidas principalmente pelos jovens.

A questão “A minha motivação no estágio teria sido maior se a retribuição fosse mais justa”, apresentou uma percentagem total de 64% (71) dos inquiridos que responderam positivamente, 23% (26) revelou concordar totalmente e 41% (45) revelou concordar com a premissa. Apenas  $\approx 37\%$ <sup>7</sup> (41) dos inquiridos revelou que a motivação não teria sido maior caso a retribuição fosse mais justa, 29% (33) discordou e 7% (8) discordou totalmente.

Gráfico 4.15 – A minha motivação no estágio teria sido maior se a retribuição fosse mais justa



Fonte: Autoria Própria

No caso das entrevistas às entidades empregadoras, a maioria revelou que considera que a motivação nos estágios é maior quanto maior a retribuição, contudo também referiram a importância de o estagiário trabalhar em si próprio e considerar o estágio como uma fase de crescimento profissional.

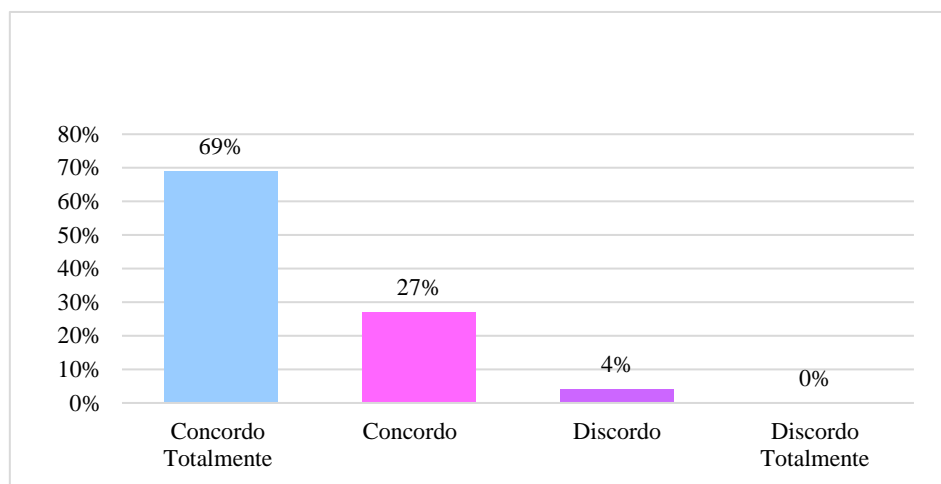
“(...) acho que o próprio estagiário (...) deve encarar como uma fase de aprendizagem e como uma fase de investimento em si próprio, portanto obviamente que tem que ser pago por isso, como é lógico, se está a trabalhar tem de ser pago por isso, mas acho que essa não pode ser a única, (...) motivação, portanto espero que isso não seja (...) o único fator motivante.”  
(Entidade Empregadora 3, F).

Contudo, na questão “Caso o seu estágio tivesse sido não-remunerado teria aceitado fazê-lo?”, 80% (89) dos inquiridos respondeu que não teria conseguido frequentar um estágio não remunerado. Apenas 14% (16) escolheu a opção “Sim, o importante é ganhar experiência no mercado de trabalho” e 6% (7) a opção “Sim, o importante é o conhecimento que o estágio irá proporcionar”.

<sup>7</sup> Valor aproximado/arredondado.

Estes dados vão de encontro à revisão de literatura e ao estudo de Smith et al, (2015:6), pois apesar de considerarem a experiência um fator importante, a retribuição do estágio é decisiva para a sua frequência, algo comprovado através do Gráfico 4.16.

Gráfico 4.16 – A retribuição é um incentivo para a realização de estágios



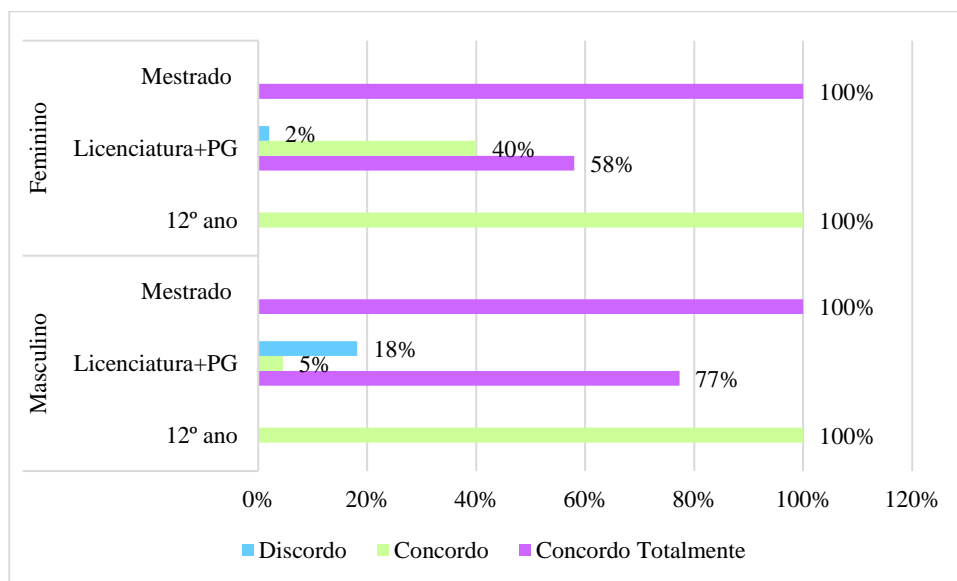
Fonte: Autoria Própria

Em relação à questão “A retribuição é um incentivo para a realização de estágios”, verifica-se no Gráfico 4.16 que 96% (107) respondeu positivamente, 69% (7) concordou totalmente e 27% (30) concordou, com apenas 4% (5) dos inquiridos a escolher a opção “Discordo”, pelo que a opção “Discordo Totalmente” não apresentou nenhuma resposta. É possível verificar o peso que a retribuição tem na frequência de um estágio.

Relativamente à análise desta questão em função das habilitações académicas e sexo dos inquiridos, a concordância com a questão foi de interessante análise, pois ambos os sexos, nos níveis de ensino 12º ano e mestrado apresentaram 100% de respostas nas opções “Concordo” (M-3; F-6) e “Concordo Totalmente” (M-4; F-27) respetivamente. No que concerne a Licenciatura+PG, o sexo masculino foi o que mais discordou com a premissa com 18% (4) de respostas contra 2% (1) no sexo feminino.



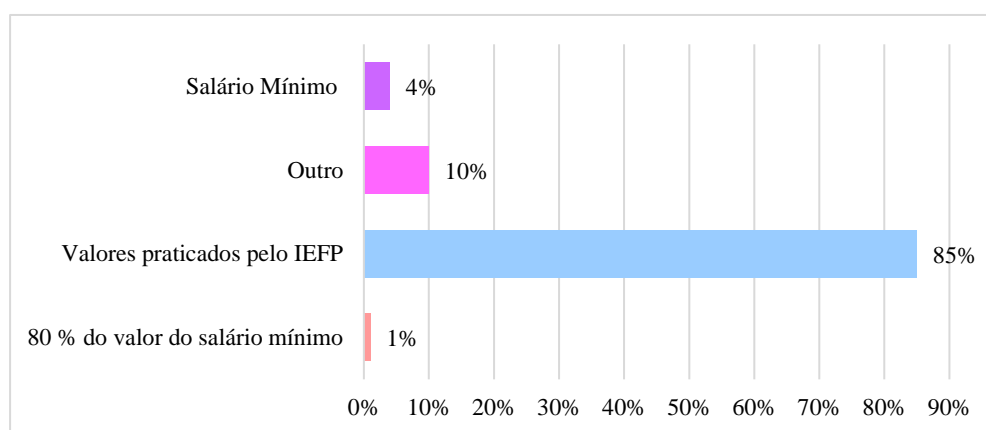
Gráfico 4.17 – A retribuição é um incentivo para a realização de estágios, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos



Fonte: Autoria Própria

Em relação ao valor que os inquiridos consideravam justo receber num estágio, 85% (95) escolheu a opção “Valores praticados pelo IEFP” e apenas 1% (1) considerou a opção relativa aos 80% do valor do salário mínimo, sendo que 4% (5) considerou o valor do salário mínimo como uma retribuição justa, como demonstra o Gráfico 4.18.

Gráfico 4.18 – Qual o valor que considera justo receber num estágio?



Fonte: Autoria Própria

A opção “Outro” foi escolhida por 10% (11) dos inquiridos, contudo quando pedido para elaborar, as respostas não foram explícitas o suficiente para serem consideradas válidas.

As entidades empregadoras, ao serem questionadas sobre o que consideravam serem valores injustos forneceram respostas muito interessantes, pois quatro das entidades responderam que consideravam injusto valores abaixo do salário mínimo nacional.

“É assim na minha opinião eu acho que não devia de haver estágios abaixo do salário mínimo muito sinceramente (...) se há um salário mínimo então o salário mínimo devia ser valido para todas as funções (...) tudo o que seja abaixo de, que não permita a vida digna da pessoa, acho injusto.” (Entidade Empregadora 1, F).

“Valores que estejam abaixo das bolsas do IEFP. Se existe bolsas definidas num organismo público deveriam ser aplicadas na generalidade a todos os sectores e estágios em situação de igualdade.” (Entidade Empregadora 4, F).

Os representantes das entidades foram inquiridos sobre a possibilidade de praticarem valores em estágios iguais às bolsas do IEFP, sem a contribuição de erário público, ao que todos responderam afirmativamente, considerando esta proposta possível. Em unanimidade também responderam positivamente que consideravam estes valores justos e que a elevada carga fiscal do nosso país influenciava negativamente o pagamento justo de um estágio ao que uma entidade mencionou:

“Os estágios deviam estar isentos de carga fiscal como numa fase inicial o foram.”  
(Entidade Empregadora 4, F).

Porém os estágios ao serem isentos de carga fiscal, poderão constituir situações de precariedade ao estagiário, pois o tempo de estágio e as contribuições poderão revelar-se essenciais para o futuro do jovem.

As técnicas do IEFP, quando inquiridas sobre a proposta de valores em estágios, iguais às bolsas do IEFP mencionaram que:

“(...) relativamente a outros estágios que não sejam financiados pelo IEFP tudo dependerá também da capacidade das empresas e de outras entidades (...) mas obviamente que seria positivo que pelo menos conseguissem ter como referência os valores do IEFP.” (Técnica IEFP 2, F).

“(...) se não houver esta comparticipação pública (...), será muito mais oneroso para a entidade e, portanto, digamos que não vai ser “concorrente” (...) da medida do IEFP, (...) mas seria ótimo se realmente os estágios, todos eles, seja quem os promova, que possam realmente ter uns valores (...) de remuneração equivalentes aos do IEFP.” (Técnica IEFP 1, F).

Relativamente sobre esta proposta ser possível:

“Acho que é possível, mas vai ser difícil em alguns setores e sobretudo também quando estamos a falar de pessoas com maior nível de qualificação, nalguns casos é difícil acompanhar a não ser que sejam eventualmente grandes empresas que tenham outra capacidade económica, mas assim na grande maioria do tecido empresarial e eventualmente de entidades do soro social será mais difícil por exemplo acompanhar os valores dos níveis de qualificação mais elevados e mesmo dos outros, (...)” (Técnica IEFP , F).

Todavia, todas as entidades empregadoras entrevistadas mencionaram que consideravam possível esta proposta, embora a mesma não possa naturalmente ser considerada representativa.

Ainda às técnicas do IEFP foi questionado se consideravam a proposta de valores em estágios iguais às bolsas do IEFP, algo positivo ou negativo para o IEFP:

“(...) penso que isso é um bocadinho neutro, (...) não interfere com a nossa medida.

Obviamente o facto de se querer impor a retribuição obrigatória em estágios se calhar aumenta até a necessidade das entidades se candidatarem aos nossos estágios e, portanto, aí até aumentará a procura dos estágios Ativar, para além disso não estou a ver que tenha algum impacto negativo na nossa medida.” (Técnica IEFP 2, F).

Este aumento de procura de estágios promovidos pelo IEFP, poderá ser algo positivo, pois poderá aumentar os recursos humanos na referida instituição.

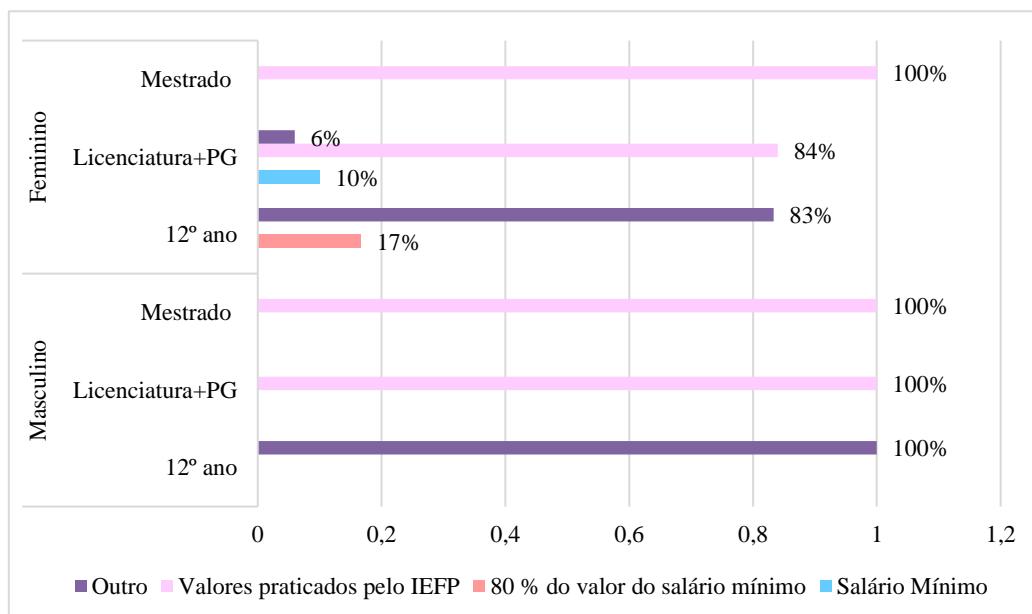
No Gráfico 4.19 percebe-se a grande predominância de escolhas, pelos inquiridos, relativas aos valores praticados pelo IEFP.

No caso feminino a opção “80% do valor do salário mínimo” foi escolhida por 17% (1) dos indivíduos com o 12º ano, e 10% (5) para a opção “Salário Mínimo” e 84% (42) para a opção “Valores praticados pelo IEFP” no caso da Licenciatura+PG, o que se poderá traduzir na falta de confiança dos indivíduos nas suas capacidades ou discrepância entre as suas aptidões e as

requeridas pelas entidades empregadoras, não sendo visível a cooperação entre instituições de ensino e entidades empregadoras para atenuar este problema (OECD, 2023:52) Esta cooperação iria traduzir-se em maior confiança por parte dos jovens e a valorização das suas próprias competências e procura de valores retributivos mais competitivos.

Ainda no caso do sexo feminino, quanto maior o nível académico, mais indivíduos consideram o maior valor a auferir entre as opções disponibilizadas. Estas escolhas poderão traduzir-se na perceção dos indivíduos das suas capacidades a nível de *soft e hard skills* e nas competências que vão adquirindo ao longo da sua vida académica, profissional e pessoal, ou seja, nota-se um crescimento.

Gráfico 4.19 – Qual o valor que considera justo receber num estágio, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos



Fonte: Autoria Própria

As entidades empregadoras, quando questionadas sobre o que poderia ser feito para maior coordenação entre o esperado pelo jovem trabalhador e o que o jovem aprendeu, a maior intervenção das instituições de ensino foi o que ganhou maior destaque.

“Acho que aqui as faculdades deviam ter um trabalho mais de informativo com as empresas e (...) gerir um bocadinho as expectativas das empresas e explicar (...)”.

Entidade Empregadora 1, F).

“Devia haver uma maior ligação entre as escolas às empresas que não existe, de todo, e cada vez sinto que há maior desfasamento.” (Entidade Empregadora 2, M).

A entrevista ao IEFP revelou uma questão interessante, pois quando questionadas sobre a existência de propostas de estágios que mencionam prévia experiência no mercado de trabalho, a resposta centrou-se no facto de os estágios não serem apenas dirigidos aos jovens.

“(…) Os estágios não são apenas para os jovens (…) estão destinados também a outro tipo de desempregados (…) com idades diferentes (…) com percursos profissionais eventualmente já também diferentes (…) os estágios também têm como objetivo a reconversão profissional de desempregados, portanto nesse aspeto eu acho que tem tudo a ver com (…) o destinatário que é apresentado com o seu perfil (…) e com o projeto de estágio, portanto tem que haver ali um matching no fundo entre as suas qualificações, aquilo que se pretende com o estágio (…) analisando nesses modos também se faz sentido (…).”(Técnica IEFP 1, F).

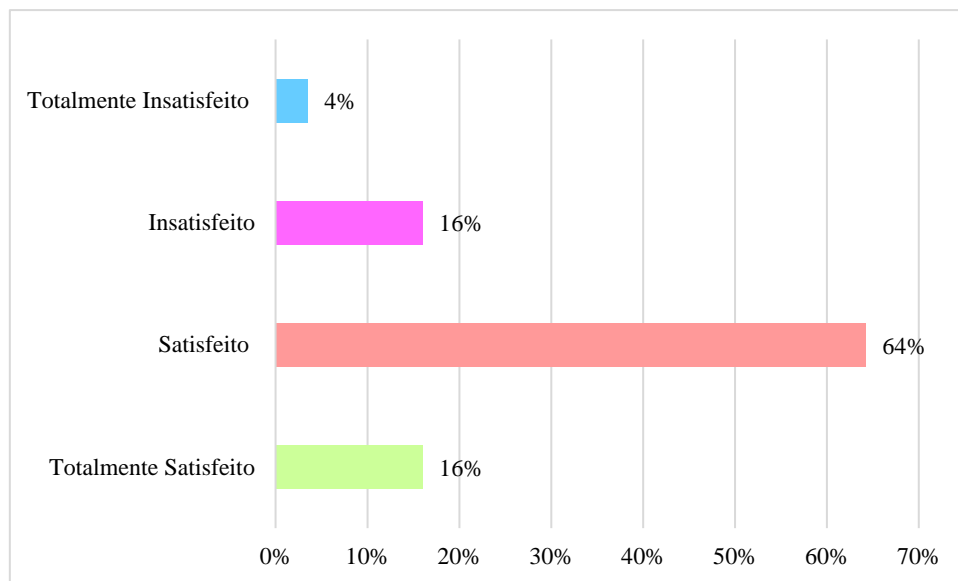
A problemática de uma retribuição justa nos estágios ganha especial relevância no sentido em que ao falar de “estagiário” poderemos referir pessoas de várias idades. No que concerne os estágios Ativar, por exemplo, o estagiário pode ter idade superior a 45 anos (IEFP, 2023), como já mencionado no subcapítulo 2.5.1 da dissertação.

#### **4.4 - Níveis de satisfação**

Este subcapítulo procurar analisar dados relativos aos níveis de satisfação dos inquiridos com os seus estágios e orientação/supervisão dos mesmos.

Em relação aos níveis de satisfação global com o seu estágio, 80% (90) dos inquiridos escolheram uma resposta positiva, 64% (72) revelou estar “Satisfeito” e 16% (18) “Totalmente Satisfeito” com o seu estágio, contudo 16% (18) revelou estar “Insatisfeito” e 4% (4) “Totalmente Insatisfeito”.

Gráfico 4.20 – Qual a sua satisfação global com o seu estágio?

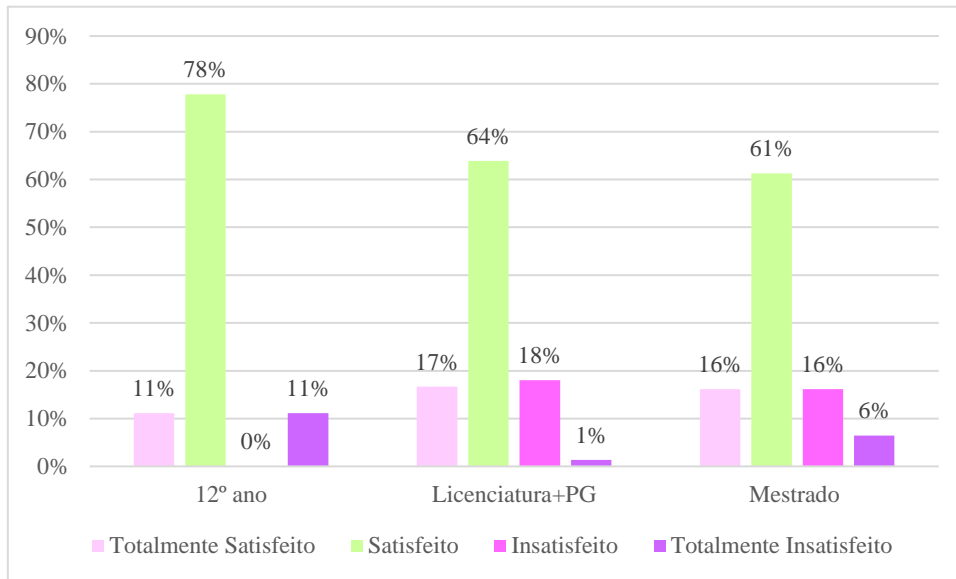


Fonte: Autoria Própria

A satisfação global do estágio por habilitações académicas, revelou que os indivíduos com Mestrado foram os que apresentaram maiores níveis de insatisfação global com o seu estágio, com um valor de 22% (7), 16% (5) escolheu a opção “Insatisfeito” e 6% (2) a opção “Totalmente Insatisfeito”, o que revela que quanto maior o nível académico do inquirido, maior a sua insatisfação (proporcional da mesma tenho em conta os dados) o que poderá estar relacionado com as atividades que o estagiário desempenha no decorrer do seu estágio, pois como mencionado por uma das entidades empregadoras entrevistadas:

“Se forem bem aplicados sim. Há empresas que de facto parece que não sabem (...) o que é que é o conceito de estágio, não é só arquivar coisas e estar na impressora.”. (Entidade Empregadora 5, F).

Gráfico 4.21 – Qual a sua satisfação global com o seu estágio, por habilitações académicas completas dos indivíduos

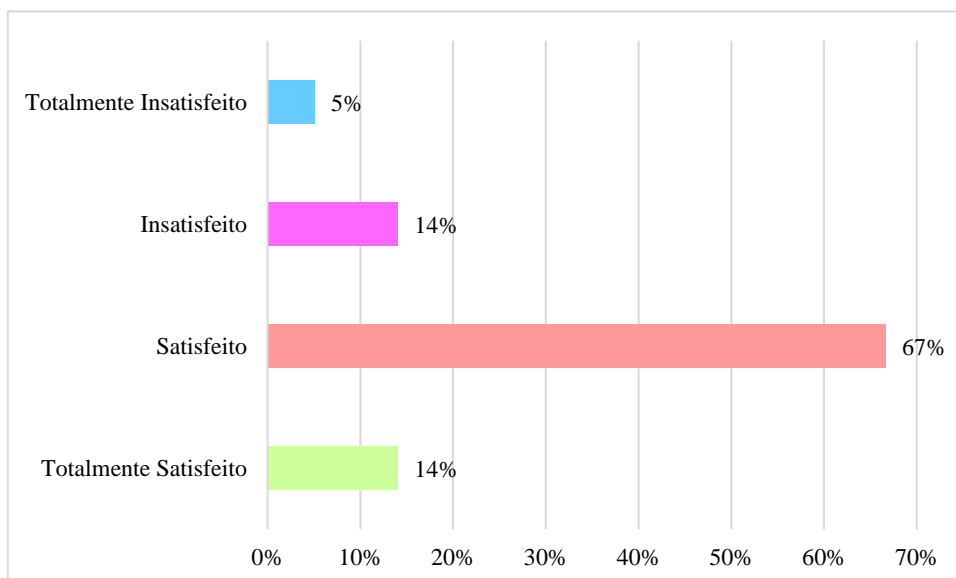


Fonte: Autoria Própria

Porém, como observado no Gráfico 4.20, a maioria dos inquiridos mostrou estar “Totalmente Satisfeito” ou “Satisfeito” com o seu estágio.

Dos inquiridos que frequentaram um estágio promovido pelo IEFP, 67% (52) referiu estar “Satisfeito” com a sua relação com o IEFP, 14% (11) referiu estar “Totalmente Satisfeito” e 14% (11) “Insatisfeito”. A opção “Muito Insatisfeito” apresentou uma escolha de 5% (4).

Gráfico 4.22 – Como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP?



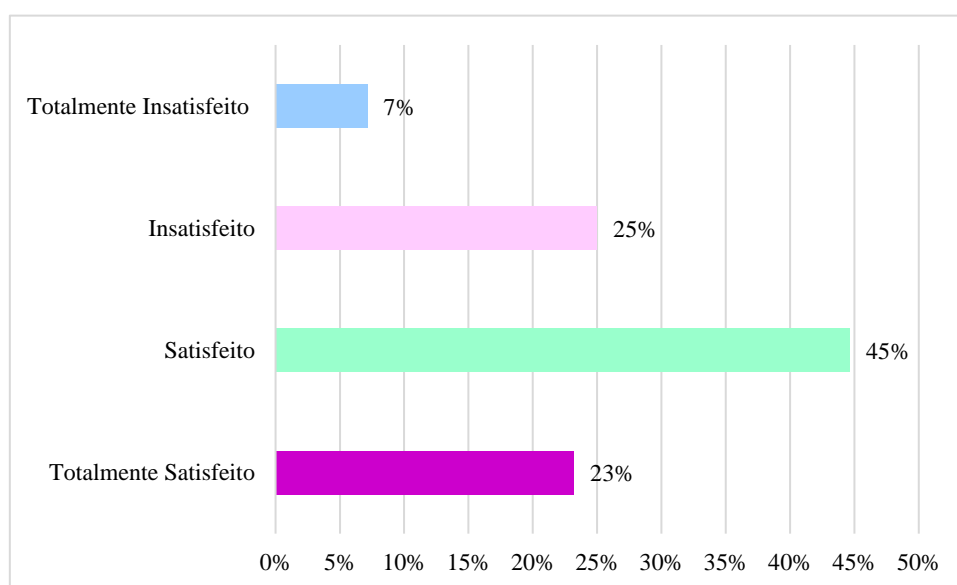
Fonte: Autoria Própria

No seguimento deste tema, os inquiridos responderam à questão “Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio?”, depois de feita uma introdução sobre a suposta existência de queixas por parte de estagiários contra má conduta da parte das entidades empregadoras.

Nota-se que os seus níveis de satisfação são inferiores quando comparamos os dados do Gráfico 4.22 com os dados do Gráfico 4.23. Os dados relativos à questão “Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio?” apesar de predominantemente positivos (Totalmente Satisfeito + Satisfeito – 76 indivíduos – 68%) mostram maior diversidade de escolha do que os dados da questão “Como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP?”, nos quais os níveis de satisfação são superiores.

As respostas a esta questão seguiram as respostas à questão anterior, com predominância de respostas positivas, 68% (76) com a escolha de 23% (26) “Totalmente Satisfeito” e 45% (50) “Satisfeito”. Houve 32% (36) de respostas negativas, 25% (28) “Insatisfeito” e 7% (8) “Totalmente Insatisfeito”.

Gráfico 4.23 – Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio?



Fonte: Autoria Própria

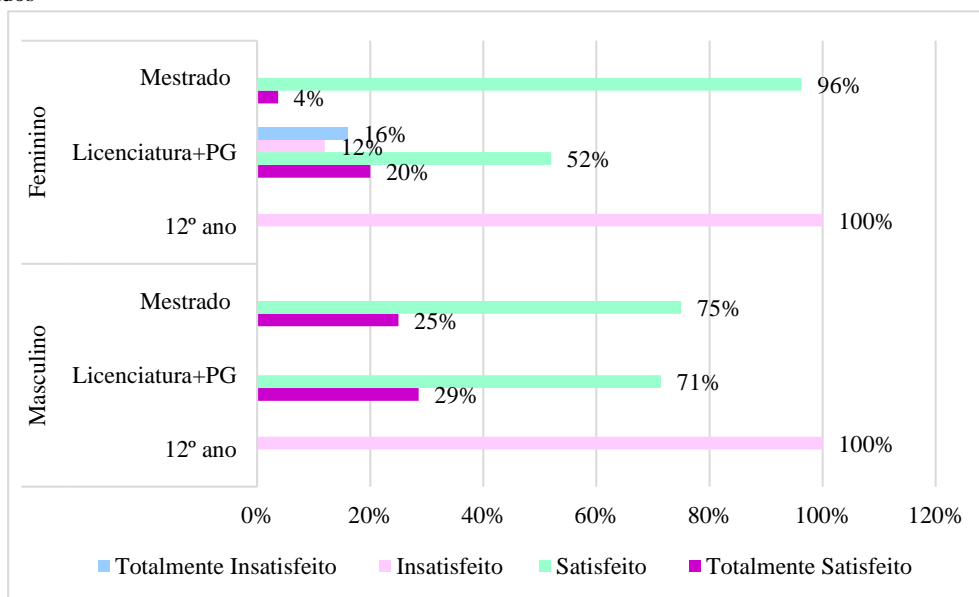
Quando analisamos estes dados por habilitações académicas e sexo dos inquiridos no Gráfico 4.24, comparando com os dados do Gráfico 4.25, a discrepância entre os níveis de satisfação é ainda mais acentuada. No Gráfico 4.24, relativo à satisfação com o IEFP, na Licenciatura+PG, as opções “Totalmente Insatisfeito” e “Insatisfeito” apresentam valores de escolha muito reduzidos, 16% e 12% respetivamente, no caso do sexo feminino, em comparação com as opções “Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito” 52% e 20% respetivamente.



No caso dos indivíduos com o mestrado, existe 96% de satisfação e 4% de satisfação total, com a relação entre o estagiário e o IEFP.

No sexo masculino, não existe escolha nas opções mais negativas, apenas apresentando 75% de escolha na opção “Satisfeito” e 25% na opção “Totalmente Satisfeito” no caso dos indivíduos com Mestrado. Para os indivíduos com Licenciatura+PG, houve 71% de escolha na opção “Satisfeito” e 29% na opção “Totalmente Satisfeito”.

Gráfico 4.24 – Como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP, por habilitações académicas completas e sexo dos inquiridos

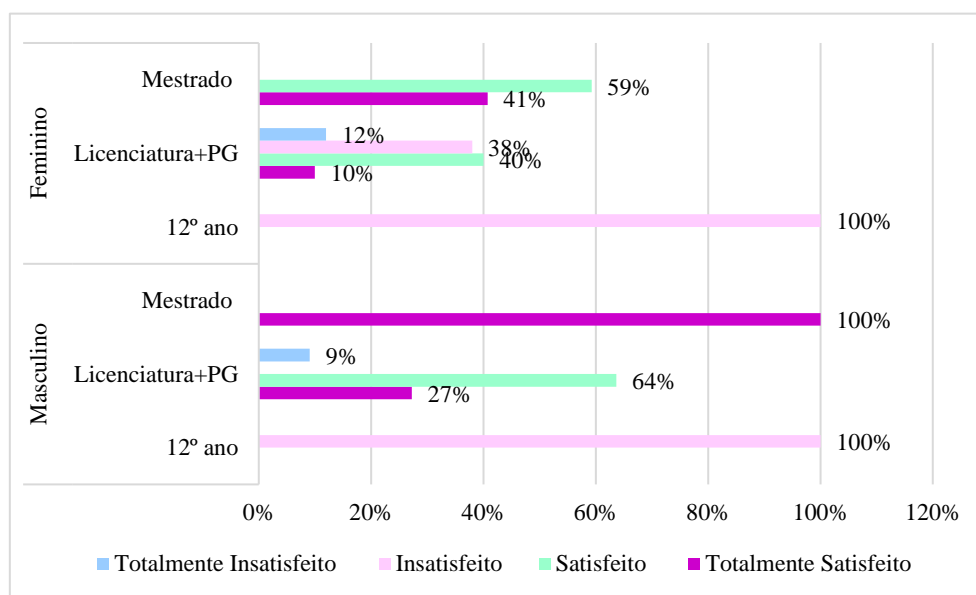


Fonte: Autoria Própria

No Gráfico 4.25, no caso dos indivíduos com mestrado, ambos os sexos apresentam altos níveis de satisfação. No que concerne os indivíduos com Licenciatura+PG, estes dados encontram-se mais dispersos, apresentando no caso do sexo masculino, 9% dos indivíduos totalmente insatisfeitos e no sexo feminino 12% também totalmente insatisfeitos e uma percentagem alta de 38% dos indivíduos insatisfeitos.

Em ambos os gráficos, os indivíduos com o 12º ano apresentam níveis de insatisfação muito altos.

Gráfico 4.25 – Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio, por habilitações académicas e sexo dos inquiridos



Fonte: Autoria Própria

Pode-se concluir que a satisfação dos estagiários com o IEFP no que respeita a sua relação é maior comparativamente com a satisfação global com a orientação/supervisão dos estágios, não esquecendo que no último caso estão inseridos todos os 112 inquiridos, enquanto na questão sobre o IEFP, apenas foram considerados os inquiridos que realizaram estágios promovidos por esta entidade. Se na questão “Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio?” não se considerasse o total de 112 inquiridos, os dados iriam apresentar uma discrepância mais significativa.

Na entrevista realizada ao IEFP, e em resposta à questão “Considera que deveria haver maior controlo e intervenção do IEFP durante o decorrer dos estágios?” foi mencionado:

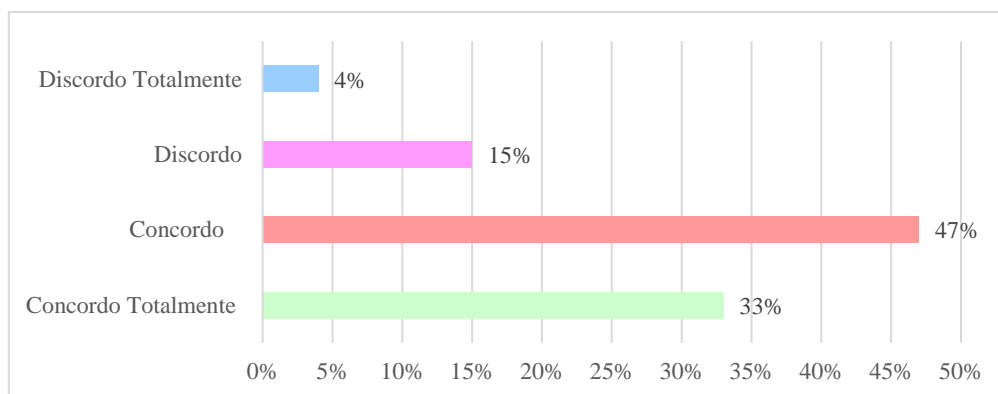
“(…) Depende da região em que estamos a falar e depende do número de funcionários que estão afetos (...) não pode ser uma resposta simples (...) mas nalgumas regiões do país como é óbvio será mais fácil ter este controlo porque o número de estágios é muito menor (...)”. (Técnica IEFP 1, F).

Mais uma vez poderá ser referido que seria importante aumentar os recursos humanos do IEFP e assim proporcionar vagas de emprego.

Por último, no inquérito por questionário, a questão ligada há proposta de existência de estágios curriculares em todos os cursos de ensino superior, obteve 80% (90) de respostas

positivas (33%-37 Concordo Totalmente e 47%-53 Concordo) contra 19% (22) de respostas negativas (15%-17 Discordo e 4%-5 Discordo Totalmente).

Gráfico 4.26 – Qual a sua opinião relativamente há proposta de existência de estágios curriculares em todos os cursos do ensino superior.



Fonte: Autoria Própria

Se analisarmos mais uma vez o Gráfico 4.5, juntamente com esta questão, verifica-se que efetivamente os estágios curriculares são um benefício para os jovens e (Dias et al., 2015:34) que poderá ser implementado em todos os cursos do ensino superior ou na generalidade destes.



## CAPÍTULO 5

# Conclusão

A presente dissertação alinhada com o objetivo 8 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, pretendeu contribuir para a reflexão acerca da problemática da inserção dos jovens no mercado de trabalho e a importância dos estágios profissionais nesse processo.

Foi possível estudar e analisar a literatura sobre o tema, compreender a legislação relativa a estágios e retribuição no mundo do trabalho e verificar a posição e percepções de estagiários, ex-estagiários, empregadores e técnicos do IEFP.

Os níveis de escolaridade da população portuguesa têm aumentado, principalmente nos jovens portugueses, porém, a percentagem de desemprego jovem é alta. Os níveis salariais dos recém-diplomados têm vindo a diminuir ao longo dos anos, apesar de ainda existir um prémio salarial em relação aos pares que têm uma educação de nível inferior.

Os jovens estão expostos a situações de precariedade, com contratos temporários, sobre qualificação e maior incerteza em relação ao seu futuro, assim os estágios, um facilitador de entrada no mercado de trabalho, adquirem especial destaque.

Em Portugal existem várias medidas de apoio aos jovens na inserção no mercado de trabalho, nomeadamente através de estágios. Com as mudanças legislativas a 1 de maio de 2023 já encontramos algumas melhorias, não só nos aumentos de bolsas do IEFP (com valores superiores aos 80% do salário mínimo) e na impossibilidade das bolsas de outros estágios profissionais serem inferiores a 80% do salário mínimo, como também as contribuições para a Segurança Social que passaram a ser equiparadas ao trabalho por conta de outrem e que antes não eram obrigatórias para estágios extracurriculares promovidos por empresas.

Em muitas instâncias verificou-se que os dados recolhidos através dos inquéritos por questionário e entrevistas, estavam de acordo com a literatura, como visto no capítulo 4. Relativamente ao tema das contribuições para a Segurança Social, houve uma entidade empregadora que referiu que os estágios deviam ser isentos de carga fiscal, contudo a não isenção poderá ser vista como um benefício, principalmente em estágios de maior duração devido às contribuições poderem ser vistas como importantes para o futuro do estagiário/trabalhador no que concerne futuros subsídios. Por outro lado, se os estágios forem isentos de carga fiscal, o estagiário irá auferir um salário um pouco maior e a empresa terá menos gastos.

Outra questão interessante relaciona-se com a proposta apresentada nesta dissertação. Apesar do reduzido número da amostra, a maioria das entidades empregadoras entrevistadas referiram que o valor do salário mínimo deveria ser a base de bolsa a auferir pelo estagiário, em detrimento dos 80% do salário mínimo, algo que vai de encontro à literatura, no estudo de Lawton e Potter (2010:11). Seria interessante se a proposta presente nesta dissertação, de equiparar os valores das bolsas de estágio aos praticados pelo IEFP em função dos níveis de qualificação, fosse interpretada como um objetivo a atingir, contudo numa primeira instância o valor de salário mínimo poderia ser a etapa inicial para chegar ao objetivo final.

Não só é relevante ter estágios com valores retributivos justos como possibilitar a continuação dos estagiários na empresa passando de estagiários para trabalhadores, melhorando as condições de emprego dos jovens (Fundação José Neves, 2023:1).

Devido à análise de legislação, medidas e opiniões foi possível discutir uma eventual melhoria a implementar nos valores das bolsas de estágio. Como mencionado por Rodrigues et al., (2022:1) deverá ser feito um alinhamento entre “(...) políticas públicas, de emprego, inovação, industriais e fiscais.”, para melhorar o mercado de trabalho dos jovens em Portugal.

Devemos agora perceber se houve resposta às questões de partida apresentadas anteriormente.

Questões de partida:

1. A existência e nível de retribuição tem influência na participação dos jovens em estágios?

Dos dados recolhidos e analisados verificou-se, no capítulo anterior, que relativamente à segunda questão de partida, os resultados foram conclusivos no que alude à influência da retribuição na realização de estágios. Na questão “Caso o seu estágio tivesse sido não-remunerado teria aceitado fazê-lo?”, 80% dos inquiridos respondeu negativamente. A questão “A retribuição é um incentivo para a realização de estágios”, obteve 96% de respostas positivas e os indivíduos com o ensino superior apresentaram níveis de concordância maiores.

Efetivamente a retribuição tem influência na realização de estágios, pelo menos no que concerne estágios profissionais, pois relativamente a estágios curriculares é algo que poderá ser estudado.

No que concerne a motivação dos estagiários, verifica-se que quanto maior a retribuição maior os níveis de motivação. 63% (71) dos inquiridos responderam positivamente, enquanto

≈37%<sup>8</sup> (41) revelou que o seu nível de motivação se mantinha independentemente da retribuição auferida.

Verifica-se que, apesar do fator de facilitador de entrada no mercado de trabalho que os estágios detêm, a existência de retribuição tem influência na sua participação.

## 2. Será a retribuição justa plausível em estágios?

A existência de adversidades em Portugal no que concerne salários auferidos em comparação à União Europeia, preços da habitação, entre outros, sugere a não existência de uma retribuição justa no país face a outros países e em termo do poder de compra dos portugueses, sendo essa situação ainda mais penalizadora no caso dos jovens estagiários. Depois de análise da literatura, legislação e respostas de entidades empregadoras, uma retribuição mais justa nos estágios parece ser de facto plausível e possível no mercado de trabalho português, não podendo, contudo, generalizar-se esta problemática devido à realização de poucas entrevistas às entidades.

Esta problemática é importante devido a vários fatores, como o maior poder de compra dos indivíduos estagiários e não adiamento de projetos pessoais, assim como a retenção de talento nas empresas, evitando a emigração de jovens qualificados, algo que constitui um grande problema para o nosso país.

Apesar da legislação ser clara, no nº1 a) do artigo 275º do Código do Trabalho, com a menção da redução de 20% do salário mínimo para aprendizes, estagiários ou praticantes, antes das alterações à legislação referentes a 1 de Maio de 2023, haviam bolsas de estágio de valor mínimo, o montante de IAS definido. Ora, se foi possível a alteração que ocorreu este ano, mais alterações poderão ser consideradas pelas entidades competentes, possibilitando melhorias a nível do valor a auferir por parte dos estagiários.

No que concerne as entidades empregadoras, as mesmas foram críticas quanto ao valor retributivo dos estagiários, mostrando opiniões em favor do valor do salário mínimo como base e que apesar de melhorias, esta temática poderá beneficiar de maiores vantagens.

Quando confrontadas com a proposta presente nesta dissertação (todos os estágios profissionais apresentarem bolsas de estágio com valor igual às bolsas do IEFP para os estágios da medida Ativar), referiram que consideravam a proposta possível e justa, contudo as técnicas do IEFP mencionaram que esta medida poderá ser um constrangimento para alguns setores.

---

<sup>8</sup> Valor aproximado/arredondado.

Todavia, se uma entidade empregadora não tem possibilidade monetária de pagar um valor justo a um estagiário como poderá fazê-lo a um colaborador da sua empresa?

De referir que uma percentagem de 67% dos estagiários inquiridos sentiu que o trabalho desenvolvido ao longo do estágio constituiu a trabalho de um posto de trabalho permanente, algo que a maioria das entidades empregadoras e técnicas do IEFP concordaram que poderá acontecer.

Assim, ou deverá haver legislação mais específica e regulada e maior supervisão do trabalho desempenhado pelos estagiários, ou os valores das bolsas deverão ser mais justos e acompanhar o género de trabalho prestado, alinhado com o princípio de que para trabalho igual, salário igual como referido nos artigos 270º do Código do Trabalho, o artigo 59º nº1 a) da Constituição da República Portuguesa e o artigo 23º nº2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

É possível concluir que em relação à existência de entraves de entidades empregadoras ou de legislação em vigor ou de ambos, estas existem, mas poderão ser contornadas legalmente, como efetuado com as mudanças a 1 de maio de 2023.

Porém, as entidades empregadoras poderão pensar: “Porquê contratar um estagiário e pagar 960,86€, (no caso de um licenciado) se posso contratar um indivíduo e pagar um salário menor?”

Esta contra-argumentação é possível, mas inadequada e pode ser contestada, de duas formas:

1. Ao ter um estagiário a entidade empregadora irá ter um período mais alargado de avaliação se o indivíduo é realmente apto para o cargo em questão, ao contrário de haver uma contratação para um cargo direto na empresa, onde o período experimental é menor;
2. Se, devido ao aumento do valor das bolsas de estágio, as entidades empregadoras preferirem contratar diretamente um indivíduo para os quadros da empresa, mesmo auferindo um salário menor, poderá ser argumentado que esta situação é de maior relevância para os jovens. Isto acontece devido aos benefícios que um trabalhador detém em detrimento dos benefícios de um estagiário, como subsídio de natal e de férias, dias de férias, importantes para o descanso do indivíduo, possível seguro de saúde e maior segurança do seu futuro na empresa, entre outras vantagens que poderão existir na empresa, diminuindo a precariedade.



Ainda poderá ser argumentado que os estágios poderão deixar de existir devido a esta imposição, todavia anteriormente ao Decreto-Lei nº66/2011, de 1 de junho, existiam estágios não remunerados (Lambelho, 2016:1823), e o Decreto-Lei referido impossibilitou a existência de estágio não remunerados. Depois da sua regulamentação e imposição de retribuição, os estágios ainda são muito escolhidos pelos empregadores portugueses.

No entanto, existe a possibilidade de as entidades empregadoras candidatarem-se a estágios da medida Ativar e assim gastarem menos. Contudo, as entidades deverão esperar que estas candidaturas estejam ativas. As entidades poderão ter a necessidade de contratar com alguma premência, por outro lado os estágios IEFP têm limite de candidaturas, algo que pode não servir para determinadas empresas. O tempo que os estágios demoram a ser aprovados também poderá ser visto como algo negativo, assim como a burocracia associada. Logo, a empresa poderá optar por promover um estágio sem participação do erário público.

Por outro lado, poderá haver maior procura pelos estágios IEFP ou outros promovidos por entidades públicas. Como vimos no capítulo 4, esta premissa não constituiu um problema na visão das técnicas do IEFP entrevistadas. Poderá ser necessário o aumento dos recursos humanos do IEFP/outras entidades, porém isto é positivo devido a aumentar postos de trabalho no nosso país, mais uma vez indo em direção ao objetivo 8 da Agenda 2030 e ao pleno emprego.

Mediante pagamento de valores superiores de bolsas de estágio, também os salários dos trabalhadores poderão sofrer consequências positivas, havendo uma valorização dos salários.

Durante o desenvolvimento da presente dissertação foram encontradas algumas limitações nomeadamente na quantidade de respostas aos inquéritos por questionário, pois teria sido interessante obter mais respostas, assim como no que acontece às entrevistas principalmente nas entrevistas ao IEFP.

Outra limitação encontrada foi relativa à literatura existente. Existe um grande volume de literatura sobre os estágios, contudo uma grande parte desta literatura é sobre estágios curriculares. Por outro lado, relativamente à retribuição justa dos estágios a literatura é mais escassa, sobretudo no caso português.

Para estudos futuros seria interessante focar este tema nas entidades empregadoras e entidades promotoras de estágios em detrimento de focar nos estagiários e ex-estagiários como aconteceu nesta dissertação.

Fazer este estudo apenas com pessoas que já tenham terminado o estágio, também seria revelante, para obtenção de dados mais conclusivos, sobre a quantidade de indivíduos que entraram ou não nos quadros da empresa, pois na presente dissertação houve uma percentagem

de 38% de indivíduos que ainda não tinha terminado o seu estágio no momento de resposta ao inquérito. Seria interessante perceber o porquê de os estagiários não quererem continuar na empresa após o estágio, pois como referido no capítulo anterior, 50% dos inquiridos que não passaram para os quadros da empresa referiu que foi “Por opção pessoal”, desenvolvendo mais esta questão.

Desenvolver o presente tema através de uma análise estatística também seria de interesse, algo que não se optou por fazer neste estudo devido ao número de respostas ao inquérito por questionário e entrevistas e devido à necessidade de descrever os dados recolhidos/apresentados para melhor entendimento dos mesmos e limites na dimensão máxima permitida na dissertação.

## Fontes

### Legislação

- Carta social europeia revista. Conselho da Europa (CE/EC), 1996. Diário da República I-A, n.º 241, 1.º suplemento, de 17/10/2001 (Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>
- Código do Trabalho Lei n.º7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20211206/pt/html>
- Constituição da República Portuguesa, VII REVISÃO CONSTITUCIONAL. (2005). Assembleia da República. Consultado a 16 março, 2023. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Diário da República Eletrónico. <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>
- Decreto-Lei n.º66/2011, de 1 de junho do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Diário da República n.º 106/2011, Série I de 2011-06-01. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/66-2011-673471>
- Lei n.º13/2023, de 3 de abril. Diário da República n.º66/2023, Série I de 2023-04-03, páginas 2 – 85. Assembleia da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

### Imprensa

- Correia, A., & Carvalho, J. C. (2016, 23 de outubro). A indústria perversa dos estágios. *Visão*, 1231. Consultado online a 9 março, 2023. Disponível em <https://visao.pt/atualidade/economia/2016-10-23-a-industria-perversa-dos-estagios/#&gid=0&pid=1>
- Deusdado, D. (2022, 20 de novembro). Desemprego jovem de novo varrido do mapa. *Diário de Notícias*. Consultado a 9 março, 2023. Disponível em <https://www.dn.pt/opiniao/desemprego-jovem-de-novo-varrido-do-mapa-15368580.html>
- Greenhouse, S. (2010, 2 de abril) The Unpaid Intern: Legal or Not. *New York Times Online*. Consultado a 26 fevereiro, 2023. Disponível em <https://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html>
- Jornal de Negócios. (2020, 26 março). As PME são um motor crucial da economia em Portugal. *Jornal de Negócios Online*. Consultado a 25 março, 2023. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/c-studio/detalhe/as-pmes-sao-um-motor-crucial-da-economia-em-portugal>
- Jornal de Notícias. (2016, 22 agosto). Instituto do Emprego atento a abusos em estágios. *Jornal de Notícias Online*. Consultado a 9 março, 2023. Disponível em <https://www.jn.pt/economia/instituto-do-emprego-atento-a-abusos-em-estagios-5350892.html/>
- Lopes, P. (2020, 17 de julho). A Competitividade da Economia Portuguesa. Mind the Gap! *Dinheiro Vivo*. Consultado a 9 agosto, 2023. Disponível em <https://www.dinheirovivo.pt/opiniao/a-competitividade-da-economia-portuguesa-mind-the-gap-12892346.html>
- Lusa e PÚBLICO (2023, 19 de janeiro). 56% dos trabalhadores portugueses receberam menos de mil euros. *Público Online*. Consultado a 18 março, 2023. Disponível em <https://www.publico.pt/2023/01/19/economia/noticia/56-trabalhadores-portugueses-receberam-menos-mil-euros-2035625>

- Machado, D. (2023, 27 de fevereiro). Constitucional valida lei das ordens profissionais. *Jornal de Notícias Online*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://www.jn.pt/nacional/constitucional-valida-lei-das-ordens-profissionais-15913257.html/>
- Mais Educativa. (2022, 30 de novembro). Jovens propõem estágios desde o ensino secundário e criação do IEFJ jovem. *Mais Educativa*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://maiseducativa.com/2022/11/30/jovens-propoem-estagios-desde-o-ensino-secundario-e-criacao-do-iefj-jovem/>
- Marques, P. (2023, 18 de junho). O prémio salarial da licenciatura está em queda? Ainda bem! *Público Online*. Consultado a 24 junho, 2023. Disponível em <https://www.publico.pt/2023/06/18/opiniao/opiniao/premio-salarial-licenciatura-queda-bem-2053654>
- Reis, T. (2023, 1 de março). Entrevista a Miguel Fontes, secretário de estado do Trabalho. «Só uma aposta contínua nos jovens assegurará a sustentabilidade no nosso país». *Human Resources*. Consultado a 18, julho 2023. Disponível em <https://hrportugal.sapo.pt/entrevista-a-miguel-fontes-secretario-de-estado-do-trabalho-so-uma-aposta-continua-nos-jovens-assegurara-a-sustentabilidade-no-nosso-pais/>

## Referências Bibliográficas

- Agell, J., & Lundborg, P. (1995). Fair wages in the open economy. *Economica*, 62(247), 335-351, <https://doi.org/10.2307/2554871>
- Almeida, A. et al. (2016). Ensino superior: benefícios económicos e não económicos. Mimeógrafo, relatório do estudo encomendado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos e pelas Universidades de Aveiro, Minho/NIPE e Porto/CIPES.
- Amaral, A. et al. (2016). *Que percepções têm os portugueses sobre o valor da educação?* Edulog, Fundação Belmiro de Azevedo. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/89563/2/168463.pdf>
- Antunes, R. (2009). O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Theomai*, (19), 47-57. <https://www.redalyc.org/pdf/124/12415104007.pdf>
- Araújo, S. (2017). Aumentar as qualificações em Portugal. *OECD*, No. 1405, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2189065a-pt>
- Batista, J. P. J. (2017). *Estágios em Portugal: determinantes da satisfação* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/15778>
- Branco, R. (2022). Quando quem trabalha não alcança: A proteção social no desemprego dos jovens, entre flexibilidade e insegurança. Observatório do Emprego Jovem. <https://obsemprego jovem.com/p/6259d5cf08db1d41cec6fb7e>
- Braz, C. et al. (2023). Diferencial salarial entre os setores publico e privado em Portugal. Em Departamento de Estudos Económicos (Ed.), *Boletim Económico Junho 2023* (53-60). [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be\\_jun2023\\_p.pdf#page=55](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_jun2023_p.pdf#page=55)
- Bryman, A. (2016). Social research methods. Oxford university press.
- Budd, P. 2015. All work and no pay: Establishing the standard for when legal, unpaid internships become illegal, Unpaid Labour. *Kansas Law Review* 63(2), 451-495. <https://doi.org/10.17161/1808.20285>
- Caixa Geral de Depósitos. (2019, agosto). *Guia Prático do Estágio*. Consultado a 3 março, 2023. Disponível em <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/guias-e-infografias/Pages/guia-estagio.aspx>
- Cardoso, A. R., & Ferreira, P. (2009). The dynamics of job creation and destruction for University graduates: why a rising unemployment rate can be misleading. *Applied Economics*, 41(19), 2513-2521. <https://doi.org/10.1080/00036840802293339>
- Cerulli-Harms, A. (2017). Generation Internship: The Impact of Internships on Early Labour Market Performance. *Discussion Paper Series No.11163*, 1-41. IZA: Institute of Labour Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/11163/generation-internship-the-impact-of-internships-on-early-labour-market-performance>
- Coelho, S. F. A. (2012). *Expectativas dos jovens licenciados quanto aos estágios profissionais* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/7865>
- Comissão Europeia. (2023). *Apoio ao Emprego dos Jovens*. Consultado a 18 julho, 2023. Disponível em [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/youth-employment-support_pt)
- Dala'Rosa, T. P. (2020). *Igualdade e não discriminação como princípios fundamentais na busca de uma justiça retributiva entre mulheres e homens* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/20780>
- DGERT. (2019, março). *Enquadramento da Política de Emprego*. Consultado a 16 julho, 2023. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/enquadramento-da-politica-de-emprego>

- Dias, G. et al. (2015). *Os Estágios Curriculares e o seu Impacto na Empregabilidade dos licenciados* (V-66). UA Editora. <http://doi.org/10.13140/RG.2.1.3533.7763>
- Drago, A. (2020). Habitação. Às velhas carências somaram-se novas dificuldades. *O Estado da Nação* 2020: Valorizar as Políticas Públicas (99-102). [https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/O\\_Estado\\_da\\_Nacao\\_e\\_as\\_Politiclas\\_Publicas\\_2020.pdf](https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/O_Estado_da_Nacao_e_as_Politiclas_Publicas_2020.pdf)
- Estagiar.pt. (2023). *Programas de Estágios*. Consultado a 19 março, 2023. Disponível em <https://estagiar.pt/informacao-essencial/programas/>
- Eurofound. (2017). *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*. Eurofound, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/fraudulent-contracting-work-abusing-traineeship-status-austria-finland-spain-and>
- European Commission. (2023). *Employment, Social Affairs & Inclusion: Traineeships*. Consultado a 18 julho, 2023. Disponível em <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en>
- Eurostat. (2023). *At least upper secondary educational attainment, age group 25-64 by sex*. Online data code: TPS00065. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00065\\_\\_custom\\_7137382/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00065__custom_7137382/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *At most lower secondary educational attainment by age*. Online data code: TPS00197. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00197\\_\\_custom\\_7137362/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00197__custom_7137362/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Young people by educational attainment level, sex and age*. Online data code: YTH\_DEMO\_040. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH\\_DEMO\\_040\\_\\_custom\\_7137960/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_DEMO_040__custom_7137960/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Youth unemployment rate by sex, age and country of birth*. Online data code: YTH\_EMPL\_100. Consultado a 12, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH\\_EMPL\\_100\\_\\_custom\\_7148700/default/bar?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_EMPL_100__custom_7148700/default/bar?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Youth unemployment by sex, age and educational attainment level*. Online data code: YTH\_EMPL\_090. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH\\_EMPL\\_090\\_\\_custom\\_7138071/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_EMPL_090__custom_7138071/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Mean and median income by educational attainment level - EU-SILC survey*. Online data code: ILC\_DI08. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_DI08\\_\\_custom\\_7138093/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI08__custom_7138093/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators*. Online data code: EDAT\_LFSE\_03. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_03\\_\\_custom\\_7137969/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03__custom_7137969/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Unemployment by sex and age – annual data*. Online data code: UNE\_RT\_A. Consultado a 13, agosto 2023. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_A\\_\\_custom\\_7151140/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A__custom_7151140/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023). *Tertiary educational attainment by sex*. Online data code: SDG\_04\_20. Consultado a 10, agosto 2023. Disponível em:

- [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG\\_04\\_20\\_\\_custom\\_7137421/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_20__custom_7137421/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2022, setembro). *Leaving home: Young Europeans spread their wings*. Consultado a 28 junho, 2023. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220901-1>
- Figueiredo, H. et al. (2013). Unequal futures? Mass higher education and graduates' relative earnings in Portugal, 1995-2009. *Applied Economics Letters*, 20(10), 991-997. <https://doi.org/10.1080/13504851.2013.770119>
- Fundação José Neves. (2023). "Pacto para Mais e Melhores Empregos para os Jovens". Observatório do Emprego Jovem. [https://global-uploads.webflow.com/6384edcb8a540581e11a078d/6400b82fe73c86494dba84d0\\_Pacto\\_low.pdf](https://global-uploads.webflow.com/6384edcb8a540581e11a078d/6400b82fe73c86494dba84d0_Pacto_low.pdf)
- Fundação José Neves. (2023). *Segunda reunião pacto mais e melhores empregos para jovens*. Consultado a 15 julho, 2023. Disponível em <https://www.joseneves.org/artigo/o-pacto-mais-e-melhores-empregos-para-os-jovens>
- Gomes, A, & Andrade, C. (2023, maio). *Estágio Profissional: Alterações à legislação laboral*. Consultado a 15 julho, 2023. Disponível em <https://pra.pt/estagio-profissional-alteracoes-a-legislacao-laboral/>
- Governo de Portugal. (2023, fevereiro). *Agenda do Trabalho Digno - saiba tudo o que vai mudar*. Consultado a 15 agosto, 2023. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Governo de Portugal. (2023). *EstágiAPXXI – FAQ's*. Disponível em <https://www.bep.gov.pt/Pages/Estagios/EstagiAPXXI/Geral/FAQs.aspx>
- Governo de Portugal. (2023). *Estágios em Portugal – Regras dos estágios em Portugal*. Consultado a 19 março, 2023. Disponível em <https://eportugal.gov.pt/cidadãos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/educacao-estagios-e-voluntariado-em-portugal/estagios-em-portugal>
- Governo de Portugal. (2020). *Estratégia Portugal 2030 Documento do Enquadramento Estratégico*. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNDC3NAEAKBRcpAUAAAA%3D>
- Governo de Portugal. (2023, julho). *Programa Avançar promove contratação sem termo de jovens qualificados*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=programa-avancar-promove-contratacao-sem-termo-de-jovens-qualificados>
- Hart, M. (2014). Internships as invisible labor. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 18, 141–157. <https://scholar.law.colorado.edu/faculty-articles/78>
- Hespanha, P., & Caleiras, J. (2017). O labirinto das políticas de emprego. *Cadernos do Observatório*, (10), 1-62. <http://hdl.handle.net/10316/41133>
- Höffe, O. (2003). *O que é justiça?* (Vol. 155). Edipucrs.
- IEFP. (2023). *Estágios ATIVAR.PT*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>
- IEFP. (2023). *Garantia Jovem. O que é a Garantia Jovem*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://www.garantiajovem.pt/o-que-e-agarantia-jovem>
- IEFP. (2023). *Incentivo ATIVAR.PT*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medIncentivoAtivarPT.do?action=overview>
- IEFP. (2023). *Incentivo ATIVAR.PT- Conversão de Contratos*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medConversaoContratosAtivarPT.do?action=overview>

- IEFP. (2023). *Prémio ao Emprego – Estágios ATIVAR.PT*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/premioEmpregoAtivarPT.do>
- IEFP. (2023). *Recursos Humanos-Organização*. Consultado a 4 julho, 2023. Disponível em <https://www.iefp.pt/recursos-humanos?tab=organizacao>
- IEFP (2022). *Regulamento (5ª Revisão) – Medida Estágios ATIVAR.PT*. Consultado a 15 agosto, 2023. Disponível em: [https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/5Revisao\\_Regul.Estagios+ATIVAR\\_15-12-2022.pdf/41d85747-909b-4cc8-a316-2a7a30d88a53](https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/5Revisao_Regul.Estagios+ATIVAR_15-12-2022.pdf/41d85747-909b-4cc8-a316-2a7a30d88a53)
- IEFP. (2020). Relatório De Atividades 2020. Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- IEFP. (2023). *Relatório Mensal Execução Fiscal e Financeira*. Dados Dezembro de 2021.
- Jesus, N. P. F. de (2018). *Precariedade jovem: a entrada no mercado de trabalho através do estágio* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/17107>
- Instituto Nacional de Estatística. (2022). *Censos 2021 Resultados Definitivos – Portugal*. Lisboa: INE, 2022. Disponível em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=65586079&PUBLICACOESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=65586079&PUBLICACOESmodo=2)
- Kates, M. (2019). Sweatshops, exploitation, and the case for a fair wage. *Journal of Political Philosophy*, 27(1), 26-47. <https://doi.org/10.1111/jopp.12155>
- Lambelho, A. (2016). The Portuguese Framework of the Professional Internship without Public Funds. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(6), 1823 - 1827.
- Lawton, K., & Potter, D. (2010). Why interns need a fair wage. London: IPPR. [https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/12319IPPR\\_Why\\_interns.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/12319IPPR_Why_interns.pdf)
- Madelino, F., & Matos, R. (2015). Estudo: Políticas ativas de emprego, serviços públicos de emprego e tripartismo. ISCTE, IPPS-IUL.
- Marques, P. (2021). Salário Mínimo. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Marques, P., & Guimarães, R. (2022). Emprego. Jovens: o elo mais fraco do mercado de trabalho durante a pandemia e durante a recuperação económica. *O Estado da Nação e As Políticas Públicas 2022: Recuperação em Tempos de Incerteza* (39-44). [https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2022/Relatorio\\_ENPP\\_2022\\_IPPS.pdf](https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2022/Relatorio_ENPP_2022_IPPS.pdf)
- Marques, P., & Guimarães, R. (2021). Emprego. Trabalhadores com contratos a termo certo foram os mais afetados pela crise. *O Estado da Nação e As Políticas Públicas 2021: Governar em Estado de Emergência* (41-46). [https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2021/Relatorio\\_ENPP\\_2021\\_IPPS.pdf](https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2021/Relatorio_ENPP_2021_IPPS.pdf)
- Marques, P. et al. (2021). Os jovens no mercado de trabalho em Portugal: 2007-2018. Observatório do Emprego Jovem. <https://obsempregojovem.com/p/60effc1ab74c236b8f911e56>
- Marques, P. et al. (2021). Porque é que a percentagem de trabalhadores sobre qualificados é tão elevada em Portugal?. Observatório do Emprego Jovem. <https://www.obsempregojovem.com/p/60c8ef9a8cde723398b15987>
- Martin, J. (2014). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness. *IZA Policy Paper, N.º 84*, 3-33. <https://www.iza.org/publications/pp/84/activation-and-active-labour-market-policies-in-oecd-countries-stylized-facts-and-evidence-on-their-effectiveness>
- Martin, J. & D. Grubb. (2001). What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies. Working Paper, N.º14. Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU). <http://hdl.handle.net/10419/82211>



- Martins, J. Z. (2019). Estágios profissionais, contratos de trabalho e emprego: algumas reflexões. *Minerva: Revista De Estudos Laborais*, 9(1), 51–91. <http://revistas-prod.lis.ulisiada.pt/index.php/mrel/article/view/2694>
- Mata, J. (2019). Educação e Formação. O frágil panorama das qualificações da população portuguesa. *O Estado da Nação e As Políticas Públicas 2019: Menos Reformas, Melhores Políticas* (7-11). <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/Menos-Reformas-Melhores-Pol%C3%ADticas.pdf>
- Observatório do Emprego Jovem. (2023). *Glossário*. Consultado a 16, julho 2023. <https://obsempregojovem.com/glossario>
- Observatório do Emprego Jovem. (2023). *Jovens em Portugal ganham 70% do que ganhariam em média europeia*. Consultado a 16 julho, 2023. Disponível em <https://obsempregojovem.com/n/649d9cf208db1d41cec70077>
- OCDE. (2023). *Youth employment and social policies*. Consultado a 18 julho, 2023. Disponível em <https://www.oecd.org/employment/youth/>
- O'Connor, H., & Bodicoat, M. (2016). Exploitation or opportunity? Student perceptions of internships in enhancing employability skills. *British Journal of Sociology of Education*, 38, 435-449. <https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1113855>
- OECD. (2023). *OECD Economic Surveys: Portugal 2023*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/2b8ee40a-en>
- OECD.Stat. (2023). *Public expenditure and participant stocks on LMP*. Consultado a 12, agosto 2023. Disponível em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#>
- OIT. (2023). *Trabalho Digno*. Disponível em [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650867/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm)
- OIT. (2017, fevereiro). *O Trabalho Digno e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. [https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS\\_544325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_544325/lang--pt/index.htm)
- Perfeito, F. M. R. (2015). *O princípio da irredutibilidade no composto salarial: retribuição base e complementos remuneratórios* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/10428>
- Pinto, T. (2021). Habitação. A centralidade da habitação no combate à pandemia. *O Estado da Nação e As Políticas Públicas 2021: Governar em Estado de Emergência* (77-79). [https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2021/Relatorio\\_ENPP\\_2021\\_IPPS.pdf](https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2021/Relatorio_ENPP_2021_IPPS.pdf)
- PorData. (2023). *Empresas: total e por dimensão*. Consultado a 12, agosto 2023. Disponível em: <https://www.pordata.pt/portugal/empresas+total+e+por+dimensao-2857-246183>
- PorData. (2023). *Valor acrescentado bruto das empresas: total e por dimensão*. Consultado a 12, agosto 2023. Disponível em: <https://www.pordata.pt/portugal/valor+acrescentado+bruto+das+empresas+total+e+por+dimensao-2916-246651>
- Rodrigues, M. et al. (2022). *Livro Branco: Mais e melhores empregos para os jovens*. Fundação José Neves, Observatório do Emprego Jovem. <https://www.joseneves.org/livro-branco-emprego-jovem>
- Santos, I. D. T. dos. (2019). Estágios: benefícios para a empregabilidade e inserção profissional [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/20521>
- Sen, A. (2011). A ideia de justiça. Editora Companhia das Letras.
- Shade, L. R., & Jacobson, J. (2015). Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries. *The Sociological Review*, 63, 188-205. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12249>

- Silva, P. et al. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21. <http://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Simões, M. (2020). Trabalho decente e a questão de uma remuneração justa na União Europeia. *Revista Inclusiones*, 8(Esp.), 579-588. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1124>
- Smith, K. J., & Harris, L. M. (2013). Are your unpaid interns actually employees? *Employment Relations Today*, 40(3), 93-99. <https://doi.org/10.1002/ert.21426>
- Smith, S. et al. (2015). Can pay, should pay? Exploring employer and student perceptions of paid and unpaid placements. *Active Learning in Higher Education*, 16(2), 149-164. <https://doi.org/10.1177/1469787415574049>
- Sin, C. et al. (2016). Student perceptions of the employability of the first degree in Portugal. *Education+Training*, 58(9), 966-983. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2015-0088>
- Skujina, R., & Loots, E. (2020). The intern economy in the cultural industry: an empirical study of the demand side. *Journal of education and work*, 33(5-6), 343-359. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1820961>
- Suleman, F. et al. (2021). Higher Education and Employability Skills: Barriers and Facilitators of Employer Engagement at Local Level. *Education Sciences*, 11(2), 51. <https://doi.org/10.3390/educsci11020051>
- Tavares, O. (2013). Routes towards Portuguese higher education: students' preferred or feasible choices? *Educational Research*, 55(1),99-110. <https://doi.org/10.1080/00131881.2013.767028>
- Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29 (1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>

## Anexos

### Anexo A – Inquérito por Questionário

O presente questionário insere-se no âmbito de uma Dissertação de Mestrado, para obtenção de grau de Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais pelo ISCTE.

Este questionário tem como objetivo recolher informação sobre a **realização de estágios**, a retribuição destes e se a existência de retribuição influencia a realização de estágios, assim como perceber se algo como uma retribuição justa seria possível em estágios. **Caso tenha realizado ou esteja a realizar um estágio, incentivo a resposta ao presente questionário.**

Agradeço a sua participação e disponibilidade, importante para o sucesso do estudo. Informo que não existem respostas certas ou erradas, sendo que a sinceridade nas respostas é importante. A participação ao presente questionário é voluntária e poderá interrompê-la a qualquer momento.

Todos os dados recolhidos serão analisados de forma absolutamente anónima e confidencial, sendo que estes serão usados exclusivamente para fins académicos na produção desta dissertação de mestrado, pelo que pedimos que não se identifique no questionário.

O questionário tem a duração de aproximadamente 7 minutos.

#### Autorização

Ao continuar o presente questionário, declara que aceita e consente a sua participação voluntária neste estudo.

1. Declaro que aceito a participação voluntária no presente estudo.

- Sim

- Não

2. Idade

\_\_\_\_\_

3. Sexo

- Feminino

- Masculino

- Não-Binário

4. Habilitações Académicas Completas
  - 12º Ano
  - Licenciatura
  - Pós-Graduação
  - Mestrado
  - Doutoramento
  
5. Relativamente ao último grau académico que concluiu, qual o curso que tirou?  
\_\_\_\_\_
  
6. Relativamente ao último grau académico que concluiu, qual a instituição de ensino que frequentou?  
\_\_\_\_\_
  
7. Já realizou algum estágio?
  - Sim
  - Não
  
8. Que género de estágios realizou?  
Escolha todas as opções que se adequam ao seu percurso.
  - Curricular
  - Estágio Profissional promovido pelo IEFP
  - Estágio Profissional promovido por empresa
  - Estágios da Ordem
  - Outro.
  
9. Já concluiu o seu estágio?
  - Sim, já conclui o estágio
  - Não, ainda estou a estagiar
  
10. Quantos estágios frequentou? Se ainda estiver a estagiar, inclua o presente estágio na contagem.
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4 ou +
  
11. Realizou algum estágio profissional, independentemente de ter também realizado outro tipo de estágios (estágio curricular ou da ordem)?
  - Sim
  - Não

Durante a resposta às próximas questões considere a experiência no seu **último estágio profissional**.

12. Que idade tinha quando começou a estagiar?

---

13. Caso já tenha finalizado o estágio, entrou para os quadros da empresa?

- Sim
- Não
- Ainda não finalizei o estágio

14. Se a sua resposta foi “**sim**”, qual o tipo de contrato celebrado entre si e a entidade empregadora?

- Termo certo
- Termo incerto
- Sem Termo
- Curta duração
- Tempo parcial
- Outro

15. Se a sua resposta foi “**sim**”, o tipo de contrato foi algo que a entidade empregadora lhe propôs?

- Sim, foi uma proposta da entidade empregadora
- Não, foi uma proposta/contraproposta minha

16. Se a sua resposta foi “**não**”, porquê?

- Por opção pessoal.
- Por opção da entidade empregadora.

17. Se a sua resposta foi “**não**”. De momento encontra-se:

- A frequentar novo estágio
- Desempregado
- Desempregado e a procurar emprego
- A trabalhar na minha área de formação
- A trabalhar, mas não na minha área de formação

18. Enquanto estagiava, encontrava-se a estudar?

- Sim
- Não

19. O princípio base dos estágios é que estes correspondem ao exercício de funções que não correspondem/não podem corresponder a postos de trabalho permanentes. Ora um estagiário não pode substituir um trabalhador.

Indique o quanto concorda ou discorda com a seguinte afirmação.

O trabalho prestado por mim no estágio ocupou uma vaga de posto de trabalho permanente

---

Discordo Totalmente    Discordo    Concordo    Concordo Totalmente

20. Qual o valor bruto que recebia?

- Até 300€
- Entre 301 – 500 €
- Entre 501 – 700 €
- Entre 701 – 900 €
- + de 901 €

21. Indique a sua opinião em relação à questão abaixo.

Considera que o valor que recebia era justo?

---

Muito Abaixo do Valor Justo    Abaixo do Valor Justo    Justo    Acima do Valor Justo  
Muito Acima do Valor Justo

22. Se considera que recebia abaixo do valor justo, sente que a sua vida pessoal foi afetada por isso?

- Sim
- Não

23. Se a sua resposta foi “**sim**”, indique a(s) opção(ões) que mais se relaciona(m) com a sua experiência.

- Os meus pais/familiares ajudavam-me monetariamente
- Adiei a procura de habitação própria
- Adiei a construção de família
- Adiei aquisição de veículo próprio
- Não conseguia aproveitar os meus tempos livres
- Outro

24. Se a sua resposta foi “**Outro**”, por favor elabore.

---

25. Indique o quanto concorda ou discorda com a seguinte afirmação.

A minha motivação no estágio teria sido maior se a retribuição fosse mais justa.

---

Discordo Totalmente    Discordo    Concordo    Concordo Totalmente

26. Caso o seu estágio tivesse sido não-remunerado teria aceitado fazê-lo?

- Sim, o importante é o conhecimento que o estágio irá proporcionar.
- Sim, o importante é ganhar experiência no mercado de trabalho.
- Não, não teria conseguido frequentar um estágio não remunerado devido a responsabilidades financeiras.

27. Indique o seu nível de satisfação com a questão abaixo.

Qual a sua satisfação global com o seu estágio?

---

Muito Insatisfeito                  Insatisfeito                  Satisfeito                  Totalmente Satisfeito

28. Indique o quanto concorda ou discorda com a seguinte afirmação.

A retribuição é um incentivo para a realização de estágios.

---

Discordo Totalmente    Discordo    Concordo    Concordo Totalmente

29. Qual o valor que considera justo receber num estágio?

- Salário Mínimo
- 80 % do valor do salário mínimo
- Valores praticados pelo IIEFP (ao nível da Licenciatura – 960,86€; ao nível de mestrado – 1056,95€; ao nível de doutoramento – 1201,08€)
- Outro

30. Se a sua resposta foi “**Outro**”, por favor elabore.

---

31. Indique o seu nível de satisfação com a questão abaixo.

Caso tenha frequentado um estágio promovido pelo IEFP, como classificaria a sua satisfação entre a sua relação e o IEFP?

---

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Totalmente Satisfeito
Não realizei estágio promovido pelo IEFP			

32. Existe registo de queixas por parte de estagiários, contra má conduta da parte da entidade empregadora.

Considere esta informação e o apoio/supervisão que teve durante o seu estágio.

Indique o seu nível de satisfação com a questão abaixo.

Qual a sua satisfação com a orientação/supervisão do seu estágio?

---

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Totalmente Satisfeito
--------------------	--------------	------------	-----------------------

33. Existe uma proposta sobre a existência de estágios curriculares em todos os cursos do ensino superior.

Qual a sua opinião relativamente a esta proposta?

---

Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
---------------------	----------	----------	---------------------

O questionário terminou!

Muito obrigado pela sua participação.

Para informação adicional relativamente ao estudo – [aspga@iscte-iul.pt](mailto:aspga@iscte-iul.pt)



## **Anexo B – Guião de Entrevista às Entidades Empregadoras**

### **O papel da retribuição justa em estágios: A retribuição como incentivo para a realização de estágios**

A presente entrevista insere-se no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais pelo ISCTE, sobre a realização de estágios, a sua retribuição, se a existência de retribuição influencia a realização de estágios, assim como perceber se uma retribuição mais justa seria possível em estágios.

Esta entrevista tem como objetivo apoiar a pesquisa científica, realizando entrevistas junto a entidades empregadoras sobre promoção de estágios, mercado de trabalho, retribuição nos estágios e reformas recentes.

### **Compromisso de Confidencialidade:**

**Todos os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins académicos e de suporte ao projeto anteriormente referido. O anonimato e confidencialidade são garantidos.**

### **Secção 1:**

#### **Estágios e Empresas em Portugal**

1. Na empresa onde trabalha já foram promovidos estágios?
2. São promovidos estágios na empresa todos os anos?
3. Que modalidade de estágios são mais frequentes?
4. Quais as principais razões por que a empresa promove estágios?
5. Na perspetiva empresarial qual considera ser o melhor percurso para um jovem depois/enquanto estuda?
6. Considera estágios importantes para o percurso profissional de um jovem?
7. Existem situações em que as entidades empregadoras procuram capacidades e conhecimentos que apenas são adquiridos em contexto de trabalho, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho pelos jovens.

- a) Considera que os jovens saem preparados para o mercado de trabalho da faculdade/escola?
- b) O que considera que poderia ser feito para maior coordenação entre o esperado pelo jovem trabalhador e o que o jovem aprendeu?
8. Depois de decorrido o estágio, a empresa costuma propor um vínculo contratual ao estagiário?
- a) Se sim, que género de vínculo?
- b) Se não, porquê?
9. Segundo os autores Smith e Harris (2002) “Se a um estagiário for atribuído trabalho que a empresa teria de pagar a um funcionário para realizar, considera-se que o estagiário substituiu um funcionário da empresa”.
- a) Considera que este género de situações acontece com regularidade no meio laboral?
- b) Considera que estas situações já ocorreram na sua empresa?
10. Quando considera propostas para uma vaga que esteja em aberto na sua empresa a prévia realização de estágios é algo relevante?
11. Considera que estágios diminuem a precariedade existente no mercado de trabalho no que concerne os jovens?
12. Existem propostas de estágios em que a entidade empregadora privilegia anterior experiência no mercado de trabalho, algo contraditório com aquilo que é um estágio. Qual a sua visão sobre estas situações?
13. Em estágios IEFEP, se no final do estágio for elaborado um vínculo contratual sem termo com o estagiário, a entidade empregadora receberá um prémio monetário. Caso esse prémio deixa-se de existir ou se a obtenção do mesmo se tornasse mais morosa/de difícil obtenção, considera que na sua empresa, a elaboração de contratos sem termo com ex-estagiário seria condicionada?

## **Secção 2:**

### **Retribuição Justa em Estágios**

14. Na perspetiva empresarial considera que a motivação nos estágios é maior quanto maior a retribuição?

- a) Considera que existem outros fatores igualmente importantes?  
b) Se sim, quais?
15. Considera que a retribuição é um incentivo para a realização de estágios?
16. Em alguma instância, houve recusa, por parte de estagiário, de iniciar/continuar um estágio devido à retribuição a ele associada?
17. Com a Agenda do Trabalho Digno e alterações ao Código do Trabalho decorridas a 1 de maio de 2023, os estágios profissionais não podem ter uma bolsa inferior ao valor de 80% do salário mínimo, ora 608€. Anteriormente, o valor dos estágios profissionais apenas não poderia ser inferior ao valor de IAS.
- a) Qual a sua opinião sobre esta medida/mudanças?  
b) Considera que mais alterações no que concerne a retribuição dos estágios no direito vigente poderão ocorrer?
18. Mediante a medida anteriormente falada, considera que a sua empresa tem capacidade financeira para realizar proposta a um estagiário, segundo os valores atualmente em vigor?
19. Na minha dissertação de mestrado, irei propor que as bolsas de todos os estágios profissionais sejam iguais aos valores já praticados nas bolsas do IIEFP.
- a) Na sua empresa seria possível praticar esses valores em estágios? Considera esta proposta possível?  
b) Acha estes valores justos?  
c) O que considera serem valores injustos?
20. Considera que a elevada carga fiscal no nosso país tem influência para o pagamento justo de um estágio?
21. Ao haver uma baixa retribuição no estágio, o jovem fica impossibilitado de participar mais ativamente na economia do país. Considera isto um problema?

### **Secção 3:**

#### **Questões de caracterização da empresa/empresário**

22. Qual a dimensão da empresa?
23. Qual o número médio de estagiários por ano?

24. Qual o número de trabalhadores?
25. Quais as qualificações mais usuais dos trabalhadores da empresa?
26. Idade
27. Sexo
28. Habilitações Académicas?
29. Qual a sua área de formação?
30. Durante o seu percurso profissional, alguma vez frequentou um estágio?
31. Tem algum comentário final que gostaria de fazer?

A entrevista terminou.

Muito obrigada pela sua participação.

## **Anexo C – Guião de Entrevista ao Instituto de Emprego e Formação Profissional**

### **O papel da retribuição justa em estágios: A retribuição como incentivo para a realização de estágios**

A presente entrevista insere-se no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais pelo ISCTE, sobre a realização de estágios, a sua retribuição, se a existência de retribuição influencia a realização de estágios, assim como perceber se uma retribuição mais justa seria possível em estágios.

Esta entrevista tem como objetivo apoiar a pesquisa científica, realizando entrevistas junto ao IEFP, nomeadamente sobre as medidas de estágios (medida ATIVAR), regulamentação dos estágios, reformas recentes no que concerne as bolsas de estágio e interação entre IEFP e estagiários e IEFP e entidades empregadoras.

#### **Compromisso de Confidencialidade:**

**Todos os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins académicos e de suporte ao projeto anteriormente referido. O anonimato e confidencialidade são garantidos.**

#### **Secção 1:**

##### **Retribuição Justa em estágios e Reformas Recentes**

1. Considera a realização de estágios importante para o percurso profissional de um jovem?
2. Os estágios do IEFP têm sofrido alterações no que concerne as bolsas de estágio, com o aumento do valor do IAS e mudanças relativas à Agenda do Trabalho Digno.
  - a) Qual a sua opinião sobre estas mudanças?
  - b) Acha este valor justo?
3. Com a Agenda do Trabalho Digno e alterações ao Código do Trabalho decorridas a 1 de maio de 2023, os estágios profissionais não podem ter uma bolsa inferior ao valor

de 80% do salário mínimo, ora 608€. Anteriormente, o valor dos estágios profissionais apenas não poderia ser inferior ao valor de IAS.

- a) O que acha que deveria acontecer com outros estágios, nomeadamente com estágios profissionais relativamente à retribuição dos mesmos?
  - b) Considera que mais alterações no que concerne a retribuição dos estágios no direito vigente poderão ou deverão ocorrer?
4. Na minha dissertação de mestrado, irei propor que as bolsas de todos os estágios profissionais sejam iguais aos valores já praticados nas bolsas do IEFP.
- a) O que acha da proposta relativamente aos valores de estágios profissionais como no IEFP?
  - b) Considera que a mesma é possível?
  - c) Acha estes valores justos?
  - d) O que considera serem valores injustos?
  - e) Considera que esta proposta teria consequências, positivas ou negativas, para o IEFP?
5. Considera que a elevada carga fiscal no nosso país tem influência para o pagamento justo de um estágio?
6. Ao haver uma baixa retribuição no estágio, o jovem fica impossibilitado de participar mais ativamente na economia do país. Considera esta afirmação verdadeira? Se sim, isto é um problema?
7. O código do trabalho português existe para apoiar/defender e reger os direitos do trabalhador em Portugal. Em relação aos estágios, tal legislação é insuficiente. Existe legislação relativa aos estágios IEFP e o Decreto-Lei nº66/2011 de 1 de junho que rege estágios profissionais extracurriculares promovidos por empresas. Considera que deveria haver uma legislação para estágios, mais concreta e que um estagiário pudesse recorrer, para sua defesa, como acontece com outros trabalhadores?
8. Existem medidas ativas e passivas de emprego com o objetivo de diminuir taxas de desemprego e melhorar a vida dos desempregados. A promoção de estágios, insere-se nas medidas ativas de emprego. Considera que deveriam ser promovidas mais medidas ativas de emprego e serem disponibilizados mais recursos para medidas como os estágios?

## **Secção 2:**

### **Estágios e Empresas em Portugal**

9. Considera que estágios diminuem a precariedade existente no mercado de trabalho no que concerne os jovens?
10. Depois de decorrido um estágio, a entidade empregadora pode terminar o vínculo com o estagiário. Posteriormente a mesma entidade poderá candidatar-se a um novo estágio para a mesma área.

Existe alguma regulamentação do IEFP contra estas situações?

- a) Se sim, como funciona?
- b) Se não, porquê?
- c) Há alguma previsão para existência de regulamentação para estas situações?

11. No final de um estágio ATIVAR, se a entidade empregadora propuser ao estagiário um vínculo contratual sem termo, a entidade empregadora irá receber um benefício. A minha pesquisa sugere, que depois das mudanças ocorridas a 1 de Maio de 2023, este benefício deixa, em algumas situações, de existir. Isto poderá manifestar-se em situação de precariedade do jovem, algo contrário à Agenda do Trabalho Digno, pois a entidade empregadora poderá desconsiderar a proposta a sem termo.

- a) Esta mudança ocorreu de facto? Se sim, de que modo e por que razão?

12. Num estágio, o estagiário não deve ocupar o lugar de um trabalhador.

- a) Considera que isto acontece ou não na maioria dos estágios promovidos pelo IEFP?
- b) Como é que o IEFP regula os estágios para que tal não aconteça?

13. Existem propostas de estágios, em que a entidade empregadora privilegia anterior experiência no mercado de trabalho, algo contraditório com aquilo que é um estágio.

- a) Existe algum controlo por parte do IEFP para estas situações?
- b) Se sim, como funciona?
- c) Se não, porquê?
- d) Existe previsão para implementação deste controlo?

### **Secção 3:**

#### **Meios de Regulação e Funcionamento do IEFP**

14. Existem notícias sobre alegadas fraudes relacionadas com estágios IEFP, em que entidades empregadoras obrigavam os estagiários a entregarem parte do valor que recebiam. Qual a visão do IEFP sobre estas situações?
15. Devido às alegadas fraudes, o IEFP procedeu a algumas mudanças, nomeadamente, maior controlo durante o estágio através de inquéritos online direcionados aos

estagiários.

- a) Qual a visão do IEFP sobre estes questionários?
- b) São uma intervenção suficiente e positiva no decorrer dos estágios?
- c) Considera que deveria haver maior controlo e intervenção do IEFP durante o decorrer dos estágios?

16. Considera que os recursos humanos do IEFP são suficientes para a quantidade de candidatos a estágios?

- a) O IEFP tem previsão para aumentar os seus recursos humanos?

#### **Secção 4:**

##### **Dados pessoais/profissionais:**

17. Idade

18. Sexo

19. Habilitações Académicas?

20. Qual a sua área de formação?

21. Há quantos anos trabalha no IEFP?

22. De momento em que departamento dentro do IEFP trabalha?

23. Já trabalhou noutros departamentos dentro do IEFP? (não tem de especificar quais)

24. Durante o seu percurso profissional, alguma vez frequentou um estágio?

25. Tem algum comentário final que gostaria de fazer?

A entrevista terminou.

Muito obrigada pela sua participação.