



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

À procura de um “trabalho” de estágio reflexão sobre um mercado de trabalho em mudança.

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -
por

Maria Leonor Santiago Sottomayor Teixeira de Melo

sob orientação de

Professora Doutora Liliana Cunha

Faculdade de Educação e Psicologia

Porto, julho de 2013

Agradecimentos¹

Agradeço à Professora Doutora Lílíana Cunha por me ter orientado ao longo de todo o percurso, com sabedoria e sensibilidade.

Agradeço a todos os participantes e àqueles que me auxiliaram no processo de identificação de estagiários ou ex-estagiários, por tornarem possível esta investigação.

Um agradecimento especial aos familiares e amigos que me incentivaram (e se entusiasmaram) no desenvolvimento desta investigação, em particular, à minha mãe e à minha amiga Leonor Capela.

¹Esta dissertação foi escrita ao abrigo do novo acordo ortográfico.

Resumo

Os jovens tendem a ser mais afetados pelos efeitos negativos da flexibilização do mercado de trabalho (Kovács, 2013). Um dos resultados desta flexibilização (e precarização) das formas de trabalho é o surgimento da situação que se propôs estudar: os estágios extracurriculares não-remunerados. Este estudo procura explorar as razões que justificam o facto de os indivíduos consentirem realizar um trabalho não-remunerado enquadrado sob o estatuto de *estágio*, após o término da sua formação académica, sendo esta a questão que guia a investigação desenvolvida.

De cariz quantitativo, por se tratar de uma primeira abordagem a um fenómeno que vem ganhando expressão no país, o estudo contou com a participação de 53 estagiários e ex-estagiários, entre os 20 e os 36 anos ($M = 24,68$), que responderam a um questionário concebido para o efeito, tendo por base a literatura e a observação do terreno.

Como principais conclusões, destacam-se dois aspetos essenciais: por um lado, ficou claro que é indispensável o debate sobre este fenómeno; sem ele, caminhamos para a naturalização da instabilidade e insegurança no trabalho, que já caracteriza e continuará a caracterizar os percursos profissionais de alguns jovens. Por outro lado, detetou-se um foco comum nas razões apresentadas como justificação da aceitação do estágio extracurricular não-remunerado pois, na verdade, a maioria dos motivos apresentados conduzem a um mesmo fim: alcançar um emprego remunerado relativamente estável.

É fundamental atentar a estes jovens, às suas trajetórias profissionais e condições de trabalho, que carecem de análise e de enquadramento nos números oficiais sobre o trabalho. Neste sentido, assume-se como determinante o papel da comunidade científica na construção de significados e de conhecimentos sobre esta situação de trabalho, tendo em vista também uma maior regulação.

Palavras-chave: estagiários; estágios não-remunerados; instabilidade profissional; precariedade laboral.

Abstract

Young people tend to be more affected by the negative consequences of the labor market flexibility (Kovács, 2013). One of the results of this labor market flexibility (and casualization) is the emergence of the situation that was proposed to be studied: unpaid extracurricular internships. This thesis, and the research undertaken, aim to explore the reasons why individuals consent to perform an unpaid job under an internship agreement, after concluding their academic education..

Since it is a first approach to a phenomenon that has gained momentum in the country, the study is quantitative-oriented and involved the participation of 53 trainees and former trainees, aged between 20 and 36 years old ($A = 24.68$), who responded to a questionnaire designed for this purpose, based on both literature and field observation.

As main findings, it is possible to highlight two key aspects: on the one hand, it became clear that the debate on this phenomenon is essential; without it, a path will be constructed under the assumption that both job instability and insecurity is normal and will hence continue to describe career paths for a number of young people. On the other hand, a common focus was observed regarding the reasons behind the acceptance of an unpaid extracurricular internship as, in fact, most of the motives presented lead to the same goal: find a relatively stable and well-paid job.

To that end, it is fundamental to attend to these young people, their professional careers and working conditions, thus requiring analysis and consideration on the official job market statistics and results.

In this sense, the role of the scientific community is key in the construction of meanings and knowledge about this type of working situation, also in view of an increased regulation.

Keywords: interns; unpaid internships; professional instability; labour market casualization

Índice

Introdução	10
1. Enquadramento Teórico	12
1.1. Evolução das formas de organização do trabalho	12
1.2. O acesso ao mercado de trabalho, nos dias de hoje	13
1.3. O estágio como período de transição para o mercado de trabalho	16
1.4. A realidade dos estágios	18
1.5. Na expectativa de uma “oportunidade” de trabalho: a ambiguidade do estatuto de estagiário	21
2. Metodologia	26
2.1. Questões e Objetivos de Investigação	26
2.2. Amostra e Processo de Amostragem	27
2.3. Instrumento	28
2.4. Procedimento de Recolha de Dados	29
2.5. Recolha e Análise dos Dados	29
3. Resultados e discussão	30
3.1. Apresentação e discussão dos dados	30
3.1.1. Caracterização dos estagiários	30
3.1.2. Caracterização das organizações acolhedoras dos estágios	31
3.1.3. Caracterização dos estágios extracurriculares não-remunerados	31
3.1.4. Descrição e análise das razões que justificam a realização deste tipo de estágio	32
3.1.5. A realidade dos estágios desta amostra de estagiários	32
3.2. Análise inferencial	33
3.3. Análise de conteúdo	34
3.3.1. O ponto de vista dos participantes sobre os benefícios da experiência de estágio	35
3.3.2. Perceção de precariedade	36
3.3.3. Análise e discussão das perspetiva futura do mercado de trabalho	39

4. Conclusões	42
5. Referências bibliográficas	46
Anexos	53
ANEXO 1: Instrumento	

Introdução

Pode considerar-se que em nenhum outro momento histórico o *trabalho*, enquanto atividade remunerada, ocupou um lugar de tão grande destaque no debate coletivo como no momento presente. Não apenas por se configurar como um meio de sustento, mas por materializar, igualmente, uma resposta a outras carências, anseios e expectativas, assumindo assim um papel de indiscutível relevo nas sociedades (Oliveira & Chaves, 2013). Os jovens são, como o traduzem os indicadores estatísticos, os mais diretamente afetados pelo contexto adverso do mercado de trabalho (Rocha, 2008), sendo este um dos maiores problemas que preocupa a juventude portuguesa (Estevinha, 2009).

A precarização, associada ao paradigma de flexibilização máxima na gestão de recursos humanos, acaba por constituir-se numa resposta contemporânea do mercado, que sustenta outras temporalidades na dedicação ao trabalho e outro tipo de vínculos laborais que fragilizam os direitos básicos dos trabalhadores (Aquino, 2005 cit. in, Borsoi, 2011). Um dos resultados desta precarização/flexibilização das formas de trabalho é o surgimento do tipo de estágio que se pretende estudar: os estágios extracurriculares não-remunerados.

Pretendeu-se compreender esta estratégia que os jovens portugueses têm adotado quando se deparam com uma nova realidade de trabalho em constante e rápida mudança. Com efeito, ter, ou não ter, uma ocupação remunerada são aspetos salientes no pensamento dos jovens (Coelho, Albuquerque, Martins, Albuquerque & Neves, 2008) pois, apesar de o trabalho ter outras importantes funções como a integração e coesão social, a satisfação, a realização pessoal e o sentimento de autonomia individual, uma das razões que justificam o exercício de uma atividade de trabalho é o possibilitar o acesso a uma fonte de rendimento (Maciel & Marques, 2008).

Com este estudo, procura-se conhecer esta forma emergente de trabalho que decorre da situação de fragilidade económica que caracteriza o mercado de trabalho europeu, nomeadamente, o português. Com efeito, a prática de admissão de um estagiário sem lhe conceder uma remuneração, parece ser assumida como um procedimento relativamente instituído no seio das organizações. A investigação procura a justificação que os indivíduos dão para consentirem um trabalho enquadrado sob o estatuto de *estágio*. O interesse pela exploração deste tema emergiu do terreno, do contacto direto com os que se encontram nesta situação e da vontade de lhe dar visibilidade no debate científico.

Existem já alguns estudos internacionais sobre a temática, no entanto, os mercados de trabalho de cada país apresentam especificidades que podem condicionar o acesso ao mercado de trabalho de forma diferenciada e, nomeadamente, em Portugal, só recentemente começou a ser dado protagonismo a este tema na investigação em ciências sociais. Assim, o objetivo em introduzir esta realidade de trabalho como tema de discussão e análise científica é, sobretudo, o

de dar visibilidade a esta situação que se mantém na penumbra, pela inexistência de enquadramento na forma hegemonicamente assumida de regulação do trabalho – o emprego.

Assume-se, nesta investigação, uma distinção marcada entre os conceitos de trabalho e de emprego pela necessidade de reforçar e clarificar que estes se constituem como duas dimensões efetivamente distintas, ainda que se entrecruzem tanto conceptualmente, como, na vida dos indivíduos. O trabalho é assumido enquanto atividade humana (Méda, 1999; Schwartz, 2000), esteja ou não enquadrado numa situação de emprego. Assim, todo o emprego pressupõe trabalho mas nem todo o trabalho pressupõe emprego. Esta distinção será refletida no primeiro capítulo do presente estudo, correspondente ao enquadramento dos conceitos teóricos subjacentes à temática explorada, a partir de estudos já desenvolvidos nesta matéria; e contextualizados no quadro da evolução das formas da organização do trabalho.

Ainda no capítulo do enquadramento teórico, é retratado o acesso ao mercado de trabalho tal como se verifica nos dias de hoje, seguido de uma reflexão sobre o estágio enquanto forma de preparação para o mesmo, considerando os contornos prescritos dos estágios: o que é um estágio, os diferentes tipos de estágio, entre outros. Na quarta secção é apresentada a realidade dos estágios tal como esta se verifica e algumas dimensões que caracterizam a vivência deste período de aprendizagem para uma (suposta) transição para o mercado de trabalho. Por fim, na quinta parte do capítulo, é explorada a “ambiguidade” que traduz a definição da situação de estágio no mercado de trabalho na contemporaneidade.

No segundo capítulo são apresentadas e justificadas as opções metodológicas que acompanharam o presente estudo e explicitados os objetivos e as questões de investigação; a amostra em estudo e o processo de amostragem definido, o instrumento utilizado na recolha de dados e a forma como foi concebido; e, por fim, é feita a apresentação dos procedimentos de recolha e análise dos dados.

O terceiro capítulo inclui a apresentação e discussão dos resultados e a explicitação dos processos através dos quais os dados foram tratados. A discussão dos resultados apresenta-se sustentada pela literatura produzida até à data.

Finalmente, no quarto capítulo são traduzidas e exploradas as principais conclusões que emergiram desta investigação e as limitações que se verificaram durante o processo, sobrando espaço para se refletir sobre a necessidade e importância de se perpetuar o debate científico e o debate público acerca desta temática e das configurações que vai assumindo.

1. Enquadramento Teórico

Para ser possível enquadrar o tema deste trabalho, na literatura existente e nos discursos sociais contemporâneos acerca do mesmo, será feita, num primeiro momento, uma breve reflexão sobre a evolução das formas de organização do trabalho, seguida por considerações acerca dos contornos que assume hoje o acesso ao mercado de trabalho. Numa terceira parte, será pensado o estatuto/papel que o “estágio” assume atualmente. De seguida, haverá espaço para refletir e analisar as práticas efetivas de estágio, tal como se tem vindo a observar em Portugal e, de forma mais abrangente, no espaço europeu. Por fim, são discutidas as dificuldades que caracterizam o acesso ao mercado de trabalho, na conjuntura atual, e o facto de estas dificuldades contribuírem, cada vez mais, para uma certa ambiguidade relativamente ao estatuto do estagiário, nas condições que acabam por lhe ser oferecidas e nas oportunidades de integração no mercado de trabalho que o caracterizavam até há pouco tempo atrás.

1.1. Evolução das formas de organização do trabalho

Com o passar dos anos, o conceito de trabalho foi assumindo diversos significados, no entanto, se é verdade que a literatura tem dado ênfase ao seu estatuto mais social, político e jurídico, não têm sido feitas frequentes reflexões sobre o valor, sentido e significado que as pessoas lhe atribuem (Gonçalves & Coimbra, 2002). Nasceu nos tempos da escravatura, vinculado à ideia de algo penoso e difícil (Gonçalves & Coimbra, 2002) como uma pena ou punição (Marques, 2000).

No final da Idade Média, emergiu o sentido positivo do trabalho, numa lógica de ação autocriadora do homem, como um espaço de aplicação das capacidades humanas (Woleck, 2002). Assim se iniciou a Era Moderna, associada ao surgimento da burguesia com a qual, o trabalho passa a ser visto como um meio para obter uma recompensa (Marques, 2000). Para o homem do tempo moderno, “tempo é dinheiro” e todas as suas atividades serviam o enriquecimento (Woleck, 2002). Nesta época, a definição de trabalho não é senão “aquilo que produz a riqueza” (Méda, 1999).

Foi também no séc. XIX, com a Revolução Industrial, que surgiu o conceito de *emprego* (Araújo & Jordão, 2011). O trabalho como emprego resulta da crescente dependência contratual do trabalhador para sustentar a sua casa e a sua família (Marques, 2000). O emprego é, assim, definido como “troca contratual, institucionalmente regulamentada, entre duas partes, em que uma vende, e a outra compra trabalho, normalmente por dinheiro, mas também poderá ser por bens ou serviços” (Araújo & Jordão, 2011, p.290). É através do emprego que os indivíduos satisfazem as necessidades de sobrevivência, segurança e sucesso (Woleck, 2002). Com efeito, no mundo económico moderno, a vida organizava-se em torno da equação: trabalho repetitivo – bons salários – estabilidade de emprego (Albert, Bournois, Duval-Hamel, Rojot, Rousillon & Sainsaulieu, 2004). O trabalho tornou-se um determinante do tempo humano, condicionando o

dia-a-dia do trabalhador (Marques, 2000). Em meados do séc. XX, dá-se na Europa um período de agitação (devido, entre outros, à revolução tecnológica) e o foco das preocupações dos trabalhadores passou a ser conservar o emprego (Albert et al., 2004).

Devido à emergência da escassez de emprego, admite-se, a partir dos anos '80, o pressuposto de que ao se ter um emprego, adquire-se uma “posição” (*status*) na sociedade, associada a gratificações, direitos e condições de acesso (Bourdieu, 1979 cit. in Marques, 2000). Kalleberg e Sorensen (1979), compararam o mercado de trabalho a “uma arena na qual os trabalhadores trocam a sua capacidade de trabalho por salários, *status* e outras recompensas”. Os anos '90 são caracterizados por medidas de redução de efetivos nas empresas, criando uma espécie de terror generalizado na sociedade assalariada (Albert et al., 2004). Com a emergência da crise económico-financeira, a partir de 2000, a esperança de vida de uma empresa e de um trabalhador numa empresa reduziu significativamente, pelo que, as exigências da contrapartida exprimem-se a curto prazo; os trabalhadores exigem obter garantias imediatas (Albert et al., 2004).

Com efeito, vários fatores vieram alterar, profundamente, o mundo de trabalho no início do séc. XXI. Tais alterações devem-se, por um lado, à elevada competitividade mundial por via da globalização, por outro, à massificação da utilização de dispositivos eletrónicos tanto nas organizações de trabalho como nos tempos de lazer e, por último, aos movimentos migratórios e fluxos de empresas e de trabalhadores a uma escala mundial (Williams & Adam-Smith, 2006 cit. in Almeida, 2012). Esbate-se, nesta altura, o paradigma de “emprego para a vida”, dando lugar à flexibilização dos ritmos e tempos do trabalho (Reich, 2004) e, conseqüentemente, à precarização contratual.

Num momento de fragilidade dos mercados, em que o emprego está constantemente em risco, os trabalhadores dizem trabalhar para assegurar rendimentos (Albert et al., 2004), sendo a segurança material a sua principal preocupação. A dimensão profissional tem sido considerada a que mais pode condicionar as restantes, por proporcionar os recursos necessários (financeiros e de estabilidade) à concretização de projetos de vida (Cabral, 2011). Sendo assim, porque encontramos, hoje, indivíduos a trabalhar sem receber uma remuneração (seja monetária ou de outra forma)? Quais as recompensas percebidas por eles, na prática deste tipo de trabalho?

1.2. O acesso ao mercado de trabalho, nos dias de hoje.

Nos últimos anos assistimos à rápida deterioração do mercado de trabalho português (Madeira, 2011). Com o desenrolar da crise económico-financeira dos mercados, particularmente em Portugal, observou-se um aumento desmesurado do nível de desemprego provocado pela insuficiência financeira das empresas para responder a este período de grande fragilidade económica; estas esforçam-se por reduzir ao máximo os custos do trabalho e aumentar a eficiência dos empregados (Silva, 2008). Desta forma, quem quiser empregar-se, vê-

se obrigado a procurar outras formas de trabalho remunerado mesmo que estas não representem o chamado emprego formal (Machado, 2006 cit. in Silva, 2008). Esta crise manifesta-se na redução do emprego estável e a tempo integral, dando lugar a uma multiplicidade de formas de trabalho, cujo denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais (Kovács, 2004).

Verifica-se, também, no cenário atual, uma tendência favorável para os empregadores aumentarem as exigências no recrutamento, podendo contratar pessoas cada vez mais qualificadas a custos cada vez mais baixos (Marques, 2004). As empresas optam por ajustar o número de horas de trabalho dos seus colaboradores, evitando despedimentos e novas contratações (Madeira, 2011); por outro lado, as que recrutam, optam por celebrar contratos que se distanciam dos habituais contratos de trabalho, acabando estes por se revelar menos protecionistas (Bell & Blanchflower, 2011). As empresas tornam-se, assim, mais flexíveis nos seus métodos de produção, no seu acesso e disponibilidade dos recursos financeiros e na sua organização do trabalho (Madeira, 2011). Também a abundância de candidatos no mercado de trabalho facilita aos empregadores a oferta de piores condições de trabalho (Sousa, 2010). Alguns empregadores consideram que neste momento assistimos a uma aceitação incondicional do emprego: os trabalhadores tendem a aceitar as condições de trabalho que lhes são oferecidas sem contestarem, uma vez que não têm alternativa (Rosa et al., 2003 cit. in Sousa, 2010). De facto, o poder de negociação dos trabalhadores face aos empregadores é tanto mais baixo quanto mais alto for o desemprego (Santos, et al., 2002). É nesta conjuntura que surgem as situações precárias de trabalho, definidas por Oliveira, Carvalho e Veloso (2011) como “empregos regulados por um contrato de duração de curto termo, sem perspectivas de continuidade ao nível da construção de uma carreira profissional futura e com baixas remunerações” (p. 29). O acesso a um emprego considerado normativo, definido pelas mesmas autoras como sendo a tempo inteiro, regulado por um contrato jurídico que garante emprego para a vida e direitos de proteção social, está cada vez menos ao alcance da população, em especial dos jovens que veem cada vez mais limitadas as suas oportunidades de emprego (Madeira, 2011). As empresas, ao disponibilizarem trabalho em vez de oferecerem emprego, contribuem para o aumento da percentagem de trabalhadores sem vínculo efetivo e para o fim previsível do conceito tradicional de “emprego para a vida” (Sousa, 2010).

É comum encontrarmos na literatura a denominação de “formas atípicas” de emprego para designar as acima descritas como “situações precárias de emprego”, no entanto, embora ainda que sejam minoritárias, constituem já uma via de acesso considerada “normal” para a integração no mercado de trabalho (Kovács, 2004).

Efetivamente, a realidade do desenvolvimento da carreira apresenta-se hoje marcadamente diferente (Castro & Pego, 2000). As dificuldades impostas pelo mercado de trabalho atual representam obstáculos para a inserção profissional dos estudantes que saem das universidades, adiando a sua emancipação (Silva, 2010). Embora alguns autores como Vieira,

Caires e Coimbra (2011), refiram que quando o indivíduo termina a sua formação académica, foca os seus investimentos no processo de procura de uma atividade remunerada, regista-se como prática comum, entre os jovens recém-licenciados incorrer em estágios extracurriculares não-remunerados como forma de entrada no mercado de trabalho. Na verdade, o primeiro trabalho é, quase sempre, precário. Os jovens encaram-no como uma oportunidade de fazer currículo, funcionando esta como alavanca de valorização e integração progressiva no mercado de trabalho, com vista à obtenção de um emprego efetivo e com melhores condições (Kovács, 2004; Guerreiro & Abrantes, 2007); no entanto, muita vezes, o início da carreira acaba por se efetivar numa série de ocupações precárias e temporárias desempenhadas, muitas vezes, em diversas áreas, intercaladas por períodos de desemprego e que não conduzem à tão ambicionada promoção profissional (Guerreiro & Abrantes, 2007). A relação dos jovens portugueses com o sistema de emprego é pautada por uma sucessão de empregos provisórios e precários, intercalados com momentos de formação ou desocupação, no que se denomina de *trajetórias yo-yo* (Pais, 2001).

Hoje, a responsabilidade de definição do percurso profissional recai sobre cada um, uma vez inseridos num contexto de precariedade de emprego generalizada. Assim, deixou de ser possível manter as premissas das carreiras organizacionais e o percurso profissional de cada indivíduo tende a ser cada vez mais autogerido, num espaço sem fronteiras, e perspetivado com base em várias ocupações possíveis, num espetro alargado de organizações (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Será que a responsabilidade de gestão de carreira deveria ser atribuída, individualmente, a cada trabalhador?

A partir de 2001, a proporção de licenciados que declara ter tido dificuldades em arranjar emprego, após o término da licenciatura, aumentou consideravelmente, sendo que, em 2000, apenas 26,6% dos jovens referiram ter sentido esta dificuldade e, em 2002, dois anos depois, esta percentagem cresceu para os 71,3% (Gonçalves et al., 2009). Este valor é de tal forma elevado, que já se encontra na literatura, a referência ao *desemprego de inserção* (Gonçalves et. al, 2009), expressão utilizada para caracterizar a situação de jovens que, após terminarem a sua formação académica sentem dificuldades em ingressar no mercado de trabalho. Como fatores explicativos do desemprego de inserção, surge a sobreprodução de diplomados face às necessidades do mercado, o esbatimento da relação direta entre a hierarquia dos diplomados e a hierarquia dos postos de trabalho, a baixa qualidade das formações académicas, (Gonçalves et. al, 2009), entre outros, nunca emergindo a atribuição a características pessoais como bloqueador de empregabilidade. Surge, também, na literatura, a referência à influência que a área de formação tem no acesso ao primeiro emprego. As áreas de Economia e Gestão destacam-se marcadamente, relativamente às restantes áreas de formação, no que diz respeito ao vínculo contratual - detém o maior número de contratos sem termo -, à remuneração auferida – cerca de 40% auferem mais do que 1100€ mensais, sendo o grupo com

maior estabilidade contratual, no primeiro emprego. Em oposição surgem as áreas de Línguas e Literatura e de História, constituindo o grupo que encontra o leque de condições mais precárias no mercado de trabalho (Gonçalves et al., 2009). De destacar que esta informação refere-se ao ano de 2009 e, numa altura de rápida evolução do mercado de trabalho português, os dados atuais, poderão ser diferentes, traduzindo, muito provavelmente, um cenário pior.

É importante refletir que, a grande maioria dos jovens, mesmo quando inseridos no mercado de trabalho, deparam-se com más ou nenhuma perspectivas de carreira (Madeira, 2011). Com um mercado de trabalho marcado por contínuas e aceleradas mudanças das tecnologias aplicadas à produção, reorganizações das empresas, precarização do vínculo contratual, associado ao elevado e persistente nível de desemprego que afeta, sobretudo, os jovens, à saída do sistema educativo (Castro & Pego, 2000), a solução encontrada por muitos, determina-se pela aceitação de uma situação precária de emprego assumindo que constituirá uma oportunidade de revelar o seu potencial a uma possível entidade empregadora. Note-se que as dificuldades de acesso ao emprego são associadas, pelos jovens, ao funcionamento do mercado (Gonçalves et al., 2009) e não a características pessoais de quem concorre ao mesmo. Por outro lado, de entre a população jovem que incorre no Ensino Superior, há uma parcela significativa que, ao deparar-se com a falta de oportunidades que se lhes apresenta, opta por prolongar a formação académica com o objetivo de melhorar as perspectivas futuras de emprego, adiando assim a sua entrada na vida de trabalho (Bell & Blanchflower, 2010; Guerreiro & Abrantes, 2007). A sociedade portuguesa assiste à emergência de um novo grupo: os licenciados sem emprego (Guerreiro & Abrantes, 2007).

Importa referir que paralelamente à falta de oportunidades de emprego para os jovens, verifica-se a um crescente ceticismo face ao valor do diploma universitário (Guerreiro & Abrantes, 2007). No passado, a posse de um diploma de Ensino Superior garantia a transição necessariamente bem-sucedida para o mercado de trabalho; hoje, está socialmente esbatida esta ideia (Estevinha, 2009), notando-se uma depreciação crescente dos títulos académicos, embora estes mantenham o seu valor intrínseco (Gonçalves et al., 2009). Para um número significativo de jovens, o trajeto universitário parece ter sido consideravelmente vazio de sentido e termina em desilusão, face à incapacidade de aceder a empregos na área em que se especializaram (Guerreiro & Abrantes, 2007). Gonçalves et al. (2009), chamam à atenção para o facto de, na perspectiva dos jovens de hoje, a importância da educação na obtenção de um emprego, poder estar a perder o seu lugar, uma vez que parece ter deixado de ser um fator de diferenciação.

1.3. O estágio como um período de transição para o mercado de trabalho

Os programas de estágio, na sua génese, pressupunham abrir novas oportunidades de realização pessoal e perspectivas de empregabilidade (Silva, 2008), no entanto, embora sirvam os mesmos propósitos, têm emergido como um novo tipo de condição laboral precária – pois, para

além de muitas vezes não serem remunerados, não estão abrigados pelos benefícios sociais acolhidos por um vínculo contratual normativo - verificando-se que muitos são os jovens que permanecem nestas situações quando, na verdade, já são profissionais (Araújo & Jordão, 2011). Importa demarcar claramente, neste ponto, os estágios curriculares dos extracurriculares. Os primeiros, têm um objetivo claro de formação, sendo um requisito obrigatório para a obtenção de determinado grau acadêmico. Os extracurriculares, por seu lado, são facultativos e voluntários, podendo ser realizados por alguém que está ainda em formação, ou não, pelo que encontramos, muitas vezes, indivíduos já formados em determinada área acadêmica, que já fizeram um estágio curricular, numa nova situação de estágio.

Raphael e Simon (2006) fazem notar que num contexto de inserção tão problemático, como o caso de Portugal, os estágios são concebidos como uma passagem obrigatória. É na expectativa de conseguir um emprego estável numa perspetiva de carreira que muitos jovens aceitam esta situação precarizante (Kovács, 2004). Alguns autores defendem que, contrariamente às gerações anteriores, os jovens demonstram estar cada vez mais familiarizados com a precaridade na relação de emprego. Assistimos à aceitação relativa de uma certa fragilidade no trabalho (Albert et al., 2004).

Sara Casaca, em 2005, chama a atenção para a dimensão subjetiva da precaridade, que assume especial importância para esta investigação, por ter como objetivo a descoberta dos motivos que levam alguém a ingressar num estágio extracurricular não-remunerado. Com efeito, os estagiários podem não perceber a sua situação de trabalho como precária, ainda que não estejam a auferir qualquer remuneração ou protegidos por um vínculo laboral. A autora defende que para que possamos caracterizar uma relação de trabalho como precária, é importante explorar a dimensão subjetiva da mesma. Para isto, temos de conhecer a (in)voluntariedade que subjaz a essa relação, o grau de insatisfação com as condições de trabalho oferecidas e as próprias motivações e recompensas intrínsecas decorrentes de tal situação. Alguns anos antes, em 2000, os autores Billiard, Debordeaux e Lurol tinham já chamado à atenção para a possibilidade de um trabalhador em situação laboral aparentemente confortável e segura (em regime de contrato sem termo numa empresa e com uma remuneração satisfatória), poder sentir-se insatisfeito com a sua função e sentir que não retira nenhuma recompensa intrínseca do exercício da atividade, percebendo, então, a sua situação de trabalho como precária (cit. in Casaca, 2005).

Num passado, ainda recente, desde que se possuísse um bom “nível” de formação técnica e profissional, não se previa dificuldade em encontrar um emprego (Castro & Pego, 2000). Hoje, isto já não é assim e a população que procura emprego vê-se obrigada a encontrar formas alternativas para o alcançar. Na literatura denota-se uma carência de estudos sobre estas novas estratégias de acesso a uma profissão. No caso dos estágios não-remunerados, embora se trate de um fenómeno crescente, continuam a escassear estudos neste domínio e indicadores estatísticos (Raphael & Simon, 2006), ainda que, mesmo em Portugal, este fenómeno já tenha

sido reconhecido, nomeadamente, pela socióloga Emília Araújo que há já seis anos referiu que “o estágio é, efetivamente, uma ponte para o emprego, uma ponte para aquisição de contratos de trabalho” (p. 4).

É importante refletir sobre a situação de uma parcela significativa dos estudantes universitários (40%) que, durante o seu percurso académico, se dedicaram a alguma atividade profissional. Em Portugal, este valor é inferior ao de outros países da Europa (HIS, 2005 cit. in Gonçalves et al., 2009). De entre os estudantes que exerceram alguma atividade profissional durante a sua formação académica, encontram-se aqueles que o fizeram, por insuficiência de recursos financeiros das suas famílias para custear a sua permanência na universidade (Gonçalves et. al, 2009); relativamente a estes, importa considerar a forçosa perda de rendimentos, no caso de incorrerem num estágio não-remunerado. Muitas destes estudantes, tiveram de sair da casa dos pais para estudar numa universidade distante, conseguindo fazer face às suas despesas, procurando assim uma atividade laboral. Com a emergência da existência deste período não remunerado, no início de carreira, para o ingresso no mercado de trabalho, veem-se obrigados a regressar a casa dos pais, restringindo geograficamente a zona em que poderão trabalhar. Para além dos estudantes que exerceram uma atividade profissional remunerada, durante o percurso académico por motivos financeiros, encontram-se, cada vez mais, estudantes que justificam a procura de uma atividade profissional aquando o seu percurso académico, pela assumpção destas experiências como valorizantes e qualificativas do seu curriculum e potenciadoras de um acesso mais rápido e bem-sucedido ao emprego, quando terminada a formação académica (Gonçalves et al., 2009).

1.4. A realidade dos estágios.

O momento de estágio serve o propósito essencial de aprendizagem e formação profissional, numa aproximação ao terreno, guiada por um profissional já experiente. O estágio é, de facto, assumido como uma preparação para o mercado de trabalho; um primeiro contacto com a vida profissional. No entanto, para os estudantes referidos acima, que desenvolveram uma ou mais atividades profissionais durante a sua formação académica, este poderá ser sentido como um recuo na sua carreira, uma vez que, num momento anterior, já desenvolveram uma atividade profissional. Para além disso, o que se verifica, muitas vezes, é um desvirtuamento da função do estagiário, sendo estes convocados a realizar atividades que ultrapassam a função para as quais foram contratados e a sua área de formação (Silva, 2008); tarefas superficiais e periféricas na vida da organização (Souza, 2005 cit. in Silva, 2008); desenvolvimento de atividades operacionais, burocráticas e repetitivas (Ceretta, Melo & Trevisan, 1996) que seriam da responsabilidade ou deveriam ser asseguradas por um trabalhador com outro estatuto na empresa.

Raphael e Simon (2006) apontam o crescente aumento do número de empregos camuflados em estágios. Deste modo, o estágio tem vindo a ser explorado como uma estratégia de fuga aos encargos contratuais inerentes à legislação (Araújo, 2006; Pochmann, 2003). Ilona Kovács (2004) refere que há um esforço de ocultação destas situações de trabalho por parte das empresas que, nos seus discursos, apontam as formas instáveis de emprego como sendo pouco utilizadas. No Brasil já foram tomadas medidas legais no sentido de punir as empresas que utilizam estagiários para usufruir de mão-de-obra barata (ou gratuita) (Leão, 2011). Desta forma, sempre que for identificada uma situação deste tipo – em que a intenção da empresa não é apoiar a aprendizagem do estagiário mas sim, usufruir do seu trabalho, em tarefas que pouco se aproximam da sua área de formação -, haverá uma descaraterização do estágio, ficando a empresa obrigada a reconhecer um vínculo laboral ao estagiário (Leão, 2011), isto é, terá que celebrar, com o estagiário, um contrato de trabalho.

De extrema importância é a referência ao desvirtuamento da função, acima retratada, que leva, muitas vezes, a situações de subemprego. Este conceito diz respeito às situações em que o indivíduo desempenha funções que requerem habilitações inferiores às que possui. Uma situação de subemprego prolongado pode ter como consequência a diminuição do nível de expectativa e de aspiração profissional (Araújo & Jordão, 2011). Num estudo realizado em 2007, os autores Guerreiro e Abrantes, concluíram que são vários os jovens que aceitam empregos inferiores às suas qualificações e com baixas remunerações, apenas por ser em regime efetivo, no entanto, hoje, a insegurança no emprego não é só vivida por aqueles que têm vínculos precários mas também por os que são contratados como efetivos e trabalham em áreas privilegiadas e são, aparentemente, bem-sucedidos (Guerreiro & Abrantes, 2007).

A escassez de empregos qualificados, conduz à aceitação de empregos menos qualificados face ao seu nível de formação académica, reduzindo assim o *emprego de reserva* (Gonçalves et al., 2009), conceito trazido pela economia, inicialmente referindo-se ao preço de reserva que espelha o preço que o consumidor está disposto a pagar por determinado produto. No caso do emprego, as condições mínimas para a aceitação de uma oportunidade de emprego pelos jovens portugueses, são cada vez mais baixas e precárias. Na verdade, as condições de empregabilidade dos diplomados têm-se deteriorado seja em termos salariais, seja no vínculo laboral a que se submetem, seja na possibilidade de promoção, ao passo que os empregadores, têm tido oportunidade de aumentar as exigências ao recrutar pessoas cada vez mais qualificadas a cada vez menor custo (Marques, 2004).

Em alguns países (em especial em França, na Alemanha e no Reino Unido), em que nos anos 60 se facilitou o acesso e incentivou-se a entrada no ensino superior, este tema é profusamente discutido e objeto de uma atenção particular (Gonçalves et al., 2009). Em contrapartida, em Portugal, este tema raramente é abordado e estudado (Gonçalves, Parente e Veloso, 2001) talvez por ainda estar camuflado através da forma como é analisado o mercado de

trabalho português. Na verdade, as análises predominantemente quantitativas feitas no nosso país, apontam para o défice global de mão-de-obra qualificada (Gonçalves et al., 2009). No entanto, nos Quadros de Pessoal do ano 2006, já se constatava que 16% dos assalariados com níveis de escolarização superiores ao Ensino Secundário (ou seja, licenciados, mestres e doutorados), estavam classificados, não só, no conjunto dos profissionais qualificados, como também, entre os profissionais semiquualificados e não-qualificados (Quadros de Pessoal, 2006, cit. in Gonçalves et al., 2009).

Em Portugal, o trabalho não-remunerado, prestado às empresas, sob forma de estágio, assumiu uma tal desregulação que, em junho do ano transato, foi publicado um Decreto-lei que obriga à remuneração dos estágios extracurriculares, no valor mínimo do Indexante dos Apoios Sociais: “Durante o decurso do período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo valor não pode ser inferior ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais (IAS)” (Lei n.º 53 -B/2006, de 29 de Dezembro, alterada pelo Decreto -Lei n.º 323/2009, de 24 de Dezembro, e pelas Leis n. os 3 -B/2010, de 28 de Abril, e 55 -A/2010, de 31 de Dezembro), acrescida de um subsídio diário de refeição. No entanto, apesar desta iniciativa para apaziguar a grave situação de empregabilidade desta categoria de indivíduos, várias exceções continuam a ser possíveis, ao abrigo desta mesma lei, entre elas constam os estágios curriculares, os estágios profissionais extracurriculares que sejam objeto de comparticipação pública, os estágios que correspondam a trabalho independente e aqueles cuja realização seja obrigatória para o ingresso numa determinada carreira ou categoria no âmbito de uma relação jurídica de emprego público (Decreto-lei n.º 66/2011, art. 1º). Para além destas exceções, o artigo 5º deste mesmo Decreto-lei (n.º 66/2011) prevê a possibilidade da realização de um tipo de estágio denominado de *estágio de muito curta duração* que tem a duração máxima de três meses e para os quais não é obrigatória qualquer tipo de remuneração.

Outras medidas foram tomadas para fomentar a empregabilidade dos jovens portugueses no início da sua carreira profissional. Entre elas, estão o Programa Estágios Profissionais¹ financiado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a Medida Estímulo 2013. O Programa Estágios Profissionais entrou em vigor em fevereiro de 2011 e, apesar de ter sofrido pequenas alterações no regulamento, consiste, em linhas gerais, na comparticipação de uma percentagem da bolsa de estágio, também ela definida pelo IEFP e que varia consoante o grau de formação do estagiário, durante doze meses. Assim, uma empresa pode receber um estagiário durante esse período de tempo e pagar-lhe apenas uma percentagem da bolsa de estágio. A título de exemplo, no caso de uma empresa receber um estagiário que seja licenciado, apenas terá de lhe pagar, por mês, 40% de 691,71€ acrescido do subsídio diário de refeição. Desta forma, o IEFP auxilia as empresas a receber estagiários de forma mais económica. Por seu lado, a Medida Estímulo 2013, é uma renovação da medida de impulso ao emprego já disponibilizada no ano anterior e que se destina a desempregados inscritos nos Centros de

Emprego há mais de seis meses. O IEFP financia, salvo algumas exceções, 50% de uma bolsa mensal no valor do IAS por um período de seis meses. Estas e outras medidas têm como objetivo incentivar à contratação e apoiar a subsistência financeira dos jovens e desempregados. No entanto, a falta de expectativas de continuidade após o período de financiamento pelo Estado, parece desmotivar os desempregados a integrar estes regimes, enquanto o subsídio de desemprego durar (Hespanha & Matos, 2000).

Com efeito, no contexto da União Europeia a empregabilidade tem sido objeto de definição de políticas e estratégias, constando num conjunto de diplomas orientadores do desenvolvimento e do crescimento (Agenda Regional para a Empregabilidade, 2009), no entanto, estas não se têm revelado eficazes, no caso de Portugal. O conceito de empregabilidade consiste na capacidade de um individuo obter, manter ou readquirir um emprego (ARE, 2009) mas, apesar de dizer respeito, fundamentalmente, ao individuo, a empregabilidade é fortemente influenciada por fatores externos, quer da sua envolvente mais próxima tais como o ambiente familiar, o meio social em que se insere e o acesso a recursos; quer da sua envolvente mais alargada como as tendências económicas, as dinâmicas do mercado de trabalho, as políticas de gestão de recursos humanos, entre outros (ARE, 2009). Apesar disso, numa altura em que a incapacidade de se empregar atinge uma fatia tão significativa da população portuguesa, podemos inferir que é esta última (a envolvente mais alargada) que está a ter maior influência na empregabilidade dos jovens. Este dado justifica ainda, a não atribuição às características pessoais do estatuto de bloqueador da empregabilidade (Gonçalves et al., 2009), como referido anteriormente, ficando justificada, ao invés, pelas características do contexto. Também as instituições de ensino têm feito esforços no sentido de incrementar a empregabilidade nos seus alunos. Com a chegada do processo de Bolonha, na definição dos planos de estudos, a meta principal do ensino passou a ser o desenvolvimento de um conjunto de competências transversais, tendo por base uma perspetiva holística do estudante (Seco, Filipe, Pereira, & Alves, 2009), para fazer face à necessidade de plasticidade e flexibilidade, trazida pelas rápidas mudanças do mercado de trabalho. São exemplos disto a disponibilização de ações de apoio ao estudante finalista no sentido de desenvolver as competências necessárias à procura do seu primeiro emprego. Este tipo de programas têm como objetivo formar os estudantes para a empregabilidade, procurando promover uma transição e integração bem-sucedida no mercado de trabalho (Seco et. al, 2009).

1.5. Na expectativa de uma “oportunidade” de trabalho: a ambiguidade do estatuto de estagiário

A Teoria da Equidade idealizada por Adams, em 1960, postula que os indivíduos procuram manter uma relação de troca justa entre aquilo que dão e o que recebem de uma

organização. O que entenderão, então, os estagiários que não são remunerados, como troca justa com a organização onde trabalham? Qual será a recompensa percebida por eles?

A literatura indica um sem-número de recompensas abrangidas por um estágio, entre elas destacam-se a aprendizagem e aquisição de experiência profissional (Barros & Limongi-França, 2004; Miner & Robinson, 1994), o aumento da empregabilidade (Rossi, 2005, cit. in Silva, 2008) conjugada com o aumento da rede de contatos (*networking*) (Araújo & Jordão, 2011), auxílio na escolha da área de atuação profissional (Araújo & Jordão, 2011; Vieira et al., 2011) e a oportunidade de efetividade (Silva, 2008). Santos (2006) afirma que a promessa de emprego é a “luz que mantém os estagiários acesos nas organizações” (cit. in Silva, 2008). Esta expectativa de possibilidade de integração no quadro de efetivos da empresa faz sentido, embora em cada vez menor escala, uma vez que algumas empresas encaram o estágio como um período de pré-recrutamento, utilizando-o como um investimento na formação das novas gerações de profissionais (Silva, 2008). Mas não será este, apenas um período de moratória para o início da carreira profissional?

Na literatura abundam estudos que exploram os efeitos negativos que a precariedade pode ter nos trabalhadores, como a baixa autoestima, a insatisfação, a desmotivação, entre outros (Kovács, 2006; Sousa, 2010). No entanto, observa-se a emergência de um novo olhar que poderá ter consequências agravantes na incidência da precariedade do emprego em Portugal. Tal como foi acima referido, um dos principais motivos que levam alguém a aceitar integrar um estágio não-remunerado é a expectativa de ser convidado a celebrar um contrato de trabalho com a empresa, verificando-se o mesmo relativamente às restantes situações precárias – a pessoa aceita um vínculo precário ou pela expectativa de integrar os quadros da empresa ou por não encontrar alternativa. De uma forma ou de outra, o medo de ser dispensado está presente em todos estes trabalhadores. Perante esta possibilidade, apesar de não estarem satisfeitos, tentam ter o melhor desempenho possível pois este poderá significar a permanência na empresa (Sousa, 2010). Assim, os trabalhadores com contratos atípicos irão esforçar-se mais para singrar dentro da empresa. Isto poderá significar que, se uma empresa tiver grande parte da sua mão-de-obra em regime de vínculo precário, beneficiará da máxima produtividade de cada um? Será que as empresas conseguem retirar mais eficiência dos trabalhadores, se os mantiver com vínculos precários (Lacomblez, 2008)?

Estamos, efetivamente, num momento de redefinição de significados, num momento de corte com tudo o que era exatável anteriormente, no que diz respeito ao mercado de trabalho. Perante esta nova sociedade, os indivíduos deparam-se com uma maior dificuldade em desenvolver significados para a existência pessoal e em construir narrativas de vida e profissionais (Casanova, 2010). No entanto, Alain Pinchon, em 2000 (cit. in Duarte, 2004), lembrou uma questão importante, a questão da normalização/naturalização dos contornos que as dinâmicas de trabalho e emprego têm vindo a assumir. Segundo o autor, uma vez que, os futuros

jovens não terão referências históricas que contraponham a atual conjuntura e conhecerão, de antemão, a incerteza da atividade profissional, já que a flexibilidade e a precariedade se inscrevem nas suas representações de trabalho e emprego, irão relativizar e até considerar positivas as transformações que estão a ocorrer no mundo do trabalho (Duarte, 2004). Também Beck, em 2007, alertou para a importância da instabilidade ser vista como uma oportunidade para se desenvolverem novas ideias e novos modelos de trabalho (cit. in Sousa, 2010). Estamos, assim, perante uma mudança de paradigma relativamente à inserção e permanência no mercado de trabalho, bem como à construção de carreira profissional.

O adiamento do início da atividade profissional, cada vez mais característico nas trajetórias profissionais dos jovens portugueses, assume impactos sociais graves como, por exemplo, a diminuição da taxa de natalidade. Com efeito, a inibição da agenda pessoal (Fryer, 1986) foi documentada pela Agência Lusa, em 2006, afirmando que “os jovens portugueses saem mais tarde de casa dos pais, adiam os casamentos e os filhos e sujeitam-se a empregos precários”; regista-se uma tendência crescente dos jovens para adiarem as suas decisões e responsabilidades vinculativas, mantendo-se mais tempo na semidependência dos pais (Kovács, 2013; Nilsen, Guerreiro & Branner, 2002), levando-os, muitas vezes, a concluir que é impossível assegurar uma vida familiar e, sobretudo, ter filhos (Lewis, 1998). De referir, ainda, a sobre-qualificação da juventude portuguesa; através das políticas de igualdade de oportunidades no acesso ao Ensino Superior, regista-se atualmente, um índice elevadíssimo de jovens licenciados em Portugal o que se revela como um constrangimento, tendo-se observado um crescimento de 27,9% de desempregados com o Ensino Superior concluído, face ao mesmo período do ano 2012 (INE, 2013). Não há empregos para todos os diplomados. Tal como apontado anteriormente, assistimos a uma desvalorização da Formação Superior assumida, por vezes, como um entrave à empregabilidade. Na verdade, os licenciados incorrem em práticas como omitir a licenciatura no seu Curriculum Vitae, para terem acesso a um emprego que requer menores níveis de qualificações (Araújo & Jordão, 2011). Dados recolhidos do Eurofound (2012), informam que os jovens europeus recém-licenciados demoram, em média, dois anos até encontrar o primeiro emprego. Apesar disto, e não obstante a diminuição da oferta de trabalho e a saturação do mercado para absorver licenciados, vários estudos têm demonstrado que estes mantêm vantagem no processo de inserção profissional, relativamente aos não-licenciados, no acesso e na estabilidade profissional (Cabral, 2011).

É de assinalar o facto de, em Portugal, os estagiários não serem encarados nem como população empregada nem como população desempregada, pois um dos requisitos para se ser considerado desempregado é não ter trabalho remunerado ou não (Boletim Estatístico, 2012). Assim, as pessoas que têm um trabalho não-remunerado, são enquadradas na categoria da *população ocupada* segundo o IEFP. Esta população é definida como “população integrada em programas de emprego ou formação profissional”. Assim sendo, esta percentagem significativa

da população, não tem expressão alguma nos índices de desemprego, ainda que não receba qualquer tipo de remuneração. Ainda assim, o INE, registou, em maio deste ano, que 17,4% dos desempregados registados nos Centros de Emprego, têm menos de 25 anos (INE, 2013). Note-se que no Boletim Estatístico de Dezembro de 2012, publicado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, não se encontra qualquer referência ao índice da *população ocupada* existente em Portugal, assim como acontece, no Portal do Instituto Nacional de Estatística, ficando, esta, por conhecer.

Após um enquadramento do surgimento e intensificação dos estágios não-remunerados, torna-se crucial, num segundo momento, refletir sobre a importância da remuneração, uma vez que, em Portugal, o trabalho remunerado, continua a ser uma referência dominante, não apenas em termos económicos mas também psicológicos e culturais (Kovács, 2004). De facto, o emprego confere estatuto social e é decisivo na manutenção do nível de vida. Torna-se evidente o papel fundamental que o dinheiro assume na vida das pessoas, enquanto meio de acesso a bens essenciais. No limite, um jovem não pode comparecer ao estágio se não tiver meios de sobrevivência. Surge daqui a inibição da agenda pessoal (Fryer, 1986), acima explanada, uma vez que, para incorrerem em estágios não-remunerados, os jovens vêm-se obrigados, muitas vezes, a permanecer sob o sustento dos pais. A economia postula que o dinheiro é usado como unidade de conta, isto é, a unidade que nos indica o valor das coisas (Samuelson & Nordhaus, 2005). Se trabalharmos sem receber uma remuneração, estamos a retirar valor ao trabalho?

O trabalho pago é uma fonte importante de desenvolvimento do indivíduo enquanto fator de produção e socialização (Maciel & Marques, 2008), conferindo estatuto social (Kovács, 2002). Para além do aspeto económico do trabalho, que confere aos indivíduos a possibilidade de se sustentarem, o trabalho traz consigo importantes aspetos intrínsecos que influem no bem-estar da pessoa: faz crescer, traz satisfação e orgulho a nível pessoal, valoriza a pessoa e instala um sentimento de autonomia (Maciel & Marques, 2008), promove o desenvolvimento e inclusão social e fomenta a cidadania. Apesar de o trabalho remunerado em Portugal continuar a ser uma referência dominante não só em termos económicos mas também psicológicos e culturais (Kovács, 2004), o acesso a bons empregos é muito reduzido e aqueles que têm empregos com baixos padrões de qualidade, têm pouca probabilidade de obter melhores situações de trabalho (Kovács, 2004).

A situação do mercado de trabalho dos jovens tem sido, tradicionalmente, ilustrada através de indicadores de emprego e desemprego (Comissão Europeia, 2010), no entanto, a Eurofound (2012) sustenta que estes indicadores não são suficientes para retratar com rigor esta fatia da população, uma vez que muitos jovens estão ainda a estudar, outros em estágios, e outros ainda estão à procura do seu primeiro emprego. Neste sentido, esforços têm sido feitos para criar uma categoria que englobe todos estes estatutos que pode assumir um jovem. Denominaram-na de NEET, acrónimo de *not in employment, education or training* (Eurofound,

2012) que, em Português significa: nem empregado, nem estudante ou em formação. A criação desta nova categoria afigura-se como crucial para a obtenção de uma imagem o mais real possível da situação do mercado de trabalho de cada país. Apesar disso, não deixa de ser interessante atentar à formulação negativa desta categoria. Com efeito, esta fatia da população é definida apenas através de exclusão das restantes hipóteses ficando, na verdade, por definir.

O que motivou este trabalho foi a pretensão de dar visibilidade a este tema, numa tentativa de abertura de debate sobre este fenómeno emergente que tanto influi na vida dos jovens portugueses e, em consequência direta, no futuro de Portugal. Alguns esforços foram sendo feitos, no decorrer desta investigação, por parte da juventude portuguesa, com a criação de uma plataforma com o nome “Ganhem Vergonha”, na rede social *facebook*, que tem como objetivo a denúncia de empresas que têm, por política, usar o trabalho não-remunerado de estagiários, ao invés de contratar alguém para a função. Todas as manifestações que vão surgindo relativas a este fenómeno, bem como a introdução do tema, tanto em espaços informativos ou de entretenimento, como em letras de músicas, trazem a público a necessidade de atuar sobre ele.

2. Metodologia

Nesta secção, serão expostas as questões que orientam o desenvolvimento deste estudo, bem como os objetivos que visa cumprir. Numa ótica mais prática, serão explicitados os procedimentos propostos para responder às exigências traçadas e detalhados os processos de amostragem, e de recolha e de análise de dados pensados para o desenvolvimento desta investigação.

Esta investigação assume um carácter quantitativo, por se tratar de uma primeira abordagem e um fenómeno que emergiu de uma condição social instalada no nosso país. Em Portugal, apesar de se verificar a inclusão deste tipo de estágios nas políticas de gestão de recursos humanos e nos percursos profissionais dos jovens, e da temática começar a ocupar espaço nos meios de comunicação social, carecem estudos científicos que auxiliem à compreensão e exploração dos seus contornos. Assim, através da observação do terreno, emergiram algumas reflexões e perceções que, apoiadas pela literatura focada na perspetiva dos estagiários de países onde o fenómeno ganhou visibilidade, permitiram esta primeira abordagem às vivências que acompanham e caracterizam este tipo de estágios. Desta forma, assumiu-se como relevante, a criação de uma rede de estagiários com um maior alcance, possibilitado pelas metodologias quantitativas, que permitiram traçar algumas regularidades acerca do estudado e dar pistas para investigações futuras, numa lógica de abertura de debate. Na verdade, as investigações deste tipo procuram as regularidades e leis explicativas através da objetividade (Almeida e Freire, 2007). De facto, procuramos compreender os motivos que estão na base de uma decisão pessoal: a de aceitar integrar um estágio extracurricular não-remunerado.

Na utilização do método quantitativo, o investigador parte do conhecimento teórico existente acerca da temática a abordar (Duarte, 2009) para o terreno, com hipóteses formuladas, deduzindo os resultados que prevê encontrar. Desta forma, foram encontradas algumas respostas à questão central da investigação, não só na literatura existente mas também, e sobretudo, na observação do terreno, que deram origem às questões e dimensões abordadas no instrumento. Em suma, estando em análise um fenómeno recente, quase sem estudos prévios, carente de teorias e definições pré-existentes, é importante nesta fase, procurar respostas que permitam conhecer o fenómeno tal como ele se tem apresentado.

2.1. Questões e Objetivos de Investigação

A questão que esteve na base deste estudo centra-se no vivido experienciado pela população teórica – os estagiários não-remunerados - e procura as razões que levam alguém a conceber a integração num estágio extracurricular não-remunerado no seu percurso profissional.

O objetivo foi delineado em consonância com a questão de investigação e foi assim formulado;

1. Identificar as motivações que levam um estagiário a integrar um estágio extracurricular não-remunerado.

Apesar de a investigação se guiar pela questão acima elencada, e por ser desenvolvida à luz da psicologia do trabalho, apresenta-se de extrema importância, compreender e enquadrar estes motivos justificativos, na história de vida e vivências dos participantes, por um lado, e por outro, num nível mais macro, na situação económica do país. Assim, para além de serem tratadas as razões que levam alguém a conceber a integração num estágio deste tipo no seu percurso profissional, será explorado o enquadramento em que este período foi realizado e alguns aspetos identitários da experiência de estágio. Deste modo, serão abordadas questões relativas ao enquadramento familiar dos sujeitos, bem como o nível de habilitações literárias e a sua relação com as expectativas construídas para o seu percurso.

Pretende-se, ainda, aceder às conceções dominantes relativamente ao estágio e o seu papel na profissionalização e compreender a sua relação com a conjuntura atual e com as dinâmicas de trabalho/emprego. Estes dois últimos pontos serão respondidos, por um lado, através da literatura existente e dos discursos oficiais e, por outro, através da análise dos discursos dos participantes.

2.2. Amostra e Processo de Amostragem

A amostra é o conjunto de indivíduos que participam no estudo e que, através da sua singularidade, irão dar pistas para o conhecimento do fenómeno em análise (Almeida & Freire, 2007).

Uma vez que seria impossível aceder à população teórica (neste caso, a todos os estagiários extracurriculares ou que já tenham feito algum estágio deste tipo antes e que não sejam, nem tenham sido remunerados) as investigações utilizam grupos mais restritos de sujeitos, a que tenham possibilidade de aceder (Maroco, 2004). No entanto, este grupo deverá ser representativo da população em estudo para que haja inferência estatística (Maroco, 2004), isto é, para que seja possível fazer uma generalização dos resultados à restante população. Assim, idealmente, a amostra deverá ser probabilística pois são as que oferecem mais garantias de representar uma dada população (Almeida & Freire, 2007). No entanto, a amostra em estudo, foi reunida através de um processo de amostragem *não-probabilístico* não só por constrangimentos de tempo e custos mas também, e essencialmente, devido ao seu caráter, intrinsecamente, “delicado”. Uma vez que se trata de um fenómeno passível de ser punido por lei, como acontece noutros países de que é exemplo o Brasil (Leão, 2011), fazer um pedido explícito de acesso a estes participantes por intermédio das empresas onde se encontram a estagiar, seria inviável. Na verdade, para ser uma amostra probabilística, o acesso aos sujeitos que constituem esta população teria de ser feito através das empresas que utilizam este tipo de estágios;

considerando que estas o fazem pelas vantagens que lhes estão associadas, a propensão para permitirem o acesso aos referidos sujeitos é consideravelmente reduzida.

Há vários tipos de amostras não-probabilísticas, no entanto, a amostra em estudo é *acidental ou conveniente* uma vez que o conjunto de participantes surgiu da rede de contactos dos investigadores que convidaram à participação, sendo esta voluntária.

Este estudo contou com 53 participantes, entre os 20 e os 36 anos ($M = 24,68$ anos), em regime de estágio extracurricular não-remunerado ou que já tenham feito algum estágio deste tipo. 54,7% da amostra é do sexo feminino, sendo que a maior parte dos participantes (87%) reside no norte do país. No que toca às habilitações literárias, mais de metade da amostra (50,9%) possui uma licenciatura (pós-bolonha) e 32% dos participantes, possuem um mestrado. A restante caracterização deste grupo de sujeitos será feita na secção dos resultados uma vez que a sua composição final é passível de ser discutida.

2.3. Instrumento

Para responder aos objetivos desta investigação, foi concebido um questionário (Anexo 1) que contempla questões abertas e fechada e integra cinco secções distintas: na primeira secção são recolhidos alguns dados sociodemográficos que têm como objetivo fazer uma breve caracterização do estagiário (ou ex-estagiário). Nesta fase o participante indica a sua idade, as habilitações literárias, experiência profissional, área de formação académica, entre outros. Com a segunda secção pretende-se caracterizar o estágio realizado e o seu enquadramento, sendo pedidas informações relativas à forma como o participante acedeu a esta oportunidade de estágio, a duração do estágio (semanal e total), ao regime de horário praticado e à existência ou não de ajudas de custo. Nesta secção, para além das informações relativas ao enquadramento do estágio, são solicitadas algumas informações sobre o tipo de organização em que este foi realizado. A terceira secção contempla a abordagem dos motivos que levaram o participante a ingressar no estágio. Em resposta a esta questão, estão enumerados no questionário, os motivos encontrados na literatura dando a possibilidade ao participante de selecionar algumas dessas razões ou acrescentar uma outra representativa da sua situação, no caso de não estar já enumerada na lista. A quarta, e penúltima secção, trata a forma como este estágio foi vivido por cada um dos estagiários. Colocam-se questões que definem a experiência de estágio, como por exemplo, a motivação, a satisfação, o reconhecimento e a perceção de precariedade. Por fim, a quinta secção questiona as expectativas do participante em relação ao futuro profissional, sendo de resposta aberta. Esta última questão dirige-se, em exclusivo, aos estagiários que se encontrem ainda em período de estágio.

Para a construção do questionário foi realizado um pré-teste com o objetivo de verificar a adequação das perguntas e das escalas de resposta, recolhendo o *feedback* dos participantes relativamente a dúvidas que foram surgindo no seu preenchimento ou lacunas que tenham

identificado nos enunciados das questões. Desta forma, o instrumento foi administrado a cinco sujeitos que se disponibilizaram para participar nesta fase do estudo. O questionário foi, assim, aperfeiçoado, tendo por base as informações fornecidas por estes participantes. Estas informações recaíram, essencialmente, sobre as instruções dadas antes de cada questão, como por exemplo, na questão da experiência profissional, indicar se se considera, ou não, o período de estágio curricular, como experiência profissional.

2.4. Procedimento de Recolha de Dados

Depois de realizado o pré-teste, o questionário foi enviado via *e-mail* para os sujeitos identificados como estando a fazer estágio extracurricular não-remunerado ou como já tendo feito um estágio deste tipo.

No corpo do e-mail, foi contemplada uma explicação do propósito do questionário, bem como um enquadramento do estudo. Devido à escassez de informação relativamente aos estágios de alguns participantes, foi necessário delimitar nas instruções, a quem se destina este inquérito, indicando que apenas são considerados os estágios do tipo extracurricular que não tenham sido remunerados.

O questionário foi enviado aos participantes através da ferramenta Google Drive, chegando aos mesmos através do corpo do *e-mail* ou através de um *link* externo.

Foi garantido o anonimato dos participantes e a confidencialidade de todos os dados recolhidos, estando expresso no cabeçalho do instrumento que as respostas ficarão cobertas por um acordo de confidencialidade entre os investigadores e os participantes, ficando, assim, explícitas as condições de anonimato e confidencialidade.

2.5. Procedimento de Análise dos dados

Os dados recolhidos através do questionário na ferramenta Google Drive, foram tratados recorrendo ao *software* de análise estatística - *Statistical Package for Social Science, versão 21 (IBM SPSS Statistics 21)*, sendo que as respostas às questões abertas foram tratadas e categorizadas através de uma análise de conteúdo

3. Resultados e discussão

3.1. Apresentação e discussão dos resultados

3.1.1. Caraterização dos estagiários

Em primeiro lugar, importa reforçar que 85% da amostra reside no norte do país. Com efeito, a região Norte tem sido particularmente afetada pela evolução desfavorável do desemprego (ARE, 2009), no entanto, este índice crescente de desemprego no Norte é de natureza estrutural, não sendo possível considerar o agravamento da conjuntura económica como a sua razão principal (ARE, 2009). Em vez disso, pode ser associado ao desaparecimento das indústrias transformadoras, dominando o setor dos serviços concentrado noutras regiões do país. Podemos questionar se este dado poderá advir do facto de os investigadores serem também do norte do país e de a amostra ter sido constituída de forma conveniente, pese embora, o questionário tenha sido disponibilizado numa plataforma *online* pública que trata precisamente o tema dos estágios extracurriculares com um considerável alcance populacional.

Um segundo dado recolhido através da observação da caraterização da amostra em estudo, foi o facto de 79% dos participantes estar a viver com os pais. Na verdade, o número de jovens a viver sozinhos é pouco expressivo em Portugal (Torres, Mendes & Lapa, 2006), sendo que, em 2005, 75% dos jovens portugueses com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos viviam com a família nuclear (Gonçalves et al., 2009). Como justificação para a permanência sob o sustento dos pais, surge a falta de recursos financeiros (Eurostat, 2007 cit. in Aboim, 2011). A falta de apoios públicos no acesso à autonomia residencial, o menor desenvolvimento económico do país e a precariedade laboral persistente entre os jovens, constituem o pano de fundo desta realidade, explicando a maior dependência desta população face ao núcleo familiar (Aboim, 2011). Na verdade, são os jovens os mais diretamente afetados pelo contexto adverso do mercado de trabalho, uma vez que, normalmente estão em situação de desvantagem devido às suas características específicas como a falta de experiência e a busca de experimentação (Rocha, 2008). Sendo que esta busca de experimentação é alcançada, muitas vezes, por meio de prestação de trabalho gratuito às empresas (estágios não-remunerados), os jovens vêm-se obrigados a permanecer sob o sustento dos pais cada vez até mais tarde, o que acarreta mudanças estruturais a nível social. Em Portugal, a saída dos jovens de casa dos pais ocorre em média depois dos 30 anos de idade, sendo esta a mais alta da Europa (Eurostat, 2008). O aumento da idade em que os jovens se independentizam tem levado a falar-se de um alongamento da juventude; enquanto o limite etário consagrado na literatura e nas estatísticas se situa nos 25 anos, observa-se uma tendência para os estudos mais recentes considerarem jovens, os indivíduos até aos 29 anos (Camarano, 2006 cit. in Rocha, 2008). Outro dos ajustamentos que se observa a esta condição é o adiamento da conjugalidade que tem repercussões ao nível da própria parentalidade que passa igualmente a ser mais tardia (Gonçalves et al., 2009). Em

Portugal assiste-se quase a uma justaposição entre a idade que se sai de casa dos pais e a idade em que se inicia a vida em casal (Aboim, 2011), dado que aponta para um modelo de independência residencial ainda associado à conjugalidade e formação de uma família. Com efeito, um dos impactos da precariedade profissional instalada no mercado de trabalho contemporâneo é o adiamento do projeto conjugal e parental (Gonçalves et al., 2009).

Relativamente à área de formação académica, os participantes distribuem-se pelas mais diversas áreas, não sendo possível apontar nenhuma como tendo uma maior percentagem de estagiários deste tipo, ainda que possa existir uma relação entre a área de estudos e a probabilidade de recorrer a uma situação de estágio. 28% da amostra referiu já ter incorrido em mais do que um estágio deste tipo, no entanto, esta realidade afetou diversas áreas académicas, não sendo possível apontar alguma área como sendo mais afetada por esta realidade. Ainda assim, importa referir que, tal como retratado no enquadramento teórico, estudos recentes indicam que o curso tem uma influência expressiva nos ritmos e formas de transição da universidade para o mercado de trabalho (Gonçalves et al., 2009), constatando-se a existência de uma segmentação do mercado de trabalho conforme a área de estudos.

No que concerne às habilitações literárias, mais de metade da amostra (50,9%) concluiu uma licenciatura pós-bolonha, sendo que 32% tem habilitações ao nível do mestrado. Estes dados demonstram o carácter emergente do tema em estudo, uma vez que, por um lado, metade das pessoas que estiveram ou estão na condição de estagiário não-remunerado, formaram-se após a instituição do regime de Bolonha (ou seja, recentemente), relação fortalecida pela percentagem elevada de sujeitos com estudos ao nível do mestrado, grau académico generalizado pelo processo de Bolonha.

3.1.2. Caraterização das organizações acolhedoras dos estágios

Relativamente à caraterização das organizações, não foi encontrado um padrão quanto à dimensão ou setor de atividade, o que sugere que esta prática é transversal e não identitária de determinados tipos de organizações. Apesar de as empresas de maior dimensão estarem expostas a uma maior vigilância, estão representadas nesta amostra da mesma forma que as empresas das restantes dimensões.

3.1.3. Caraterização dos estágios em estudo

Os estágios realizados por esta amostra da população em estudo, na sua maioria, tiveram a duração semanal de aproximadamente 40 horas (50,9%) o que se constitui como um regime de trabalho a tempo inteiro, sendo que 32% receberam algum tipo de ajudas de custo (subsídio de transporte e/ou subsídio de alimentação). Importa ressaltar o facto de a maior parte destes estágios se efetivarem a tempo inteiro e impossibilitarem, por isso, a acumulação de outra atividade profissional, onde o estagiário pode retirar algum rendimento. 32,1% dos estagiários

tiveram acesso a esta oportunidade através de alguém que conheciam na empresa, 24,5% teve acesso através da candidatura a um anúncio, 18,9% foi convidado por um professor da faculdade e 15,1% fez uma proposta à empresa.

3.1.4. Descrição e análise das razões que justificam a realização deste tipo de estágio

Analisando os motivos que levaram estes estagiários a integrarem um estágio extracurricular não-remunerado – questão central neste estudo – conclui-se que 73,6% dos participantes apontam a aprendizagem e a aquisição de experiência profissional como um dos motivos para realizar este estágio e 43,4% referem o aumento da rede de contactos como razão para aceitar este tipo de condições. Com efeito, é comum entender-se que para escalar para um emprego estável é necessário integrar redes de contactos e experiência profissional (Araújo & Jordão, 2011). 41,5% referiu como um dos motivos explicativos do seu estágio, o aumento da empregabilidade. Como seria de esperar, tendo por base a literatura existente sobre o tema, o motivo “oportunidade de integrar os quadros da empresa” foi apontado por 24,5% da amostra. Ainda assim, de entre os jovens que participaram neste estudo e que já tinham terminado o seu estágio, apenas 32% teve a oportunidade de permanecer na empresa, sendo que apenas um destes sujeitos transitou para uma situação de efetividade com a empresa. Ainda tendo presente a reflexão anterior sobre o adiamento da independência dos jovens, apresentam-se relevantes, as referências facilmente encontradas na literatura acerca da caracterização do emprego juvenil nos dias que correm, marcada por ciclos de inserção e desinserção (Guerreiro & Abrantes, 2007). Esta nova configuração do mercado de trabalho, que impõe condições instáveis e torna obrigatório lidar com muitas transições de carreira e com formas alternativas ao emprego formal (Silva, 2010), traz não apenas o adiamento da emancipação mas também uma insegurança constante que dificulta a execução de projetos de vida a longo prazo (Guerreiro & Abrantes, 2007).

3.1.5. A realidade dos estágios desta amostra de estagiários

Quando convidados a posicionar-se numa escala de Likert, de 1 a 5 pontos, sobre o nível de satisfação com as tarefas realizadas no estágio, os participantes registaram uma média de 3,53, sendo que 41,5% dos sujeitos se posicionaram no nível 4 de satisfação, constituindo este valor, a moda das respostas a esta questão. Na verdade, a satisfação com as recompensas tem sido considerada como um dos aspetos mais importantes da satisfação com o trabalho (Jackson & Corr, 2002), assim, este dado é revelador do significado que as recompensas percebidas têm para estes indivíduos. Ainda que não auferam de uma remuneração, parecem satisfeitos com as contrapartidas que irão receber com a realização deste estágio.

Relativamente ao desvirtuamento da função (Silva, 2008), descrito na literatura como sendo um desvio entre as funções para as quais foram recrutados e as funções que efetivamente realizam no âmbito do estágio e, apesar de este ser um tema frequentemente referido na literatura acerca dos estágios, 88,7% da amostra em estudo referiu que as tarefas que realiza (ou realizou) durante o estágio se enquadram na sua área de formação académica. Este dado assume especial relevância porque, por um lado, é benéfico que os estagiários realizem tarefas adequadas à sua área e grau académico evitando situações de subemprego; por outro lado, esta evolução, relativamente a estudos anteriores, pode acusar a utilização do “vínculo” de estágio para assegurar os trabalhadores necessários ao funcionamento normativo da empresa. Na verdade, quando questionados sobre se consideram que as tarefas realizadas no estágio são imprescindíveis para o funcionamento da empresa, 79,2% dos sujeitos responderam que sim. Sendo um estágio um momento de formação, por que razão é que um estagiário realiza tarefas imprescindíveis ao funcionamento da empresa? Tal como referido anteriormente, no Brasil, a situação de empregos camuflados em estágios, foi já legislada e é hoje punível (Leão, 2011), no entanto, enquanto não o for no nosso país, estas situações continuarão a existir e a intensificar-se uma vez que os jovens estão já preparados para deparar-se com um cenário marcado por ilegalidades várias, com as quais têm de lidar na sua entrada no mercado de trabalho (Guerreiro & Abrantes, 2007).

3.2. Análise inferencial

Nesta secção serão testadas hipóteses de estudo que emergiram de todo o trabalho prévio de revisão da literatura aliada a uma observação do terreno que antecedeu e acompanhou esta investigação, acrescidas da análise e discussão da composição da amostra em estudo. Deste modo, esta análise baseia-se num processo indutivo ou inferencial que permite aos investigadores testarem algumas perceções construídas até este momento.

Hipótese: existe uma relação entre o facto de alguém considerar que realiza tarefas imprescindíveis para o funcionamento da empresa, durante o estágio, e se ser convidado a permanecer na empresa, após o período de estágio.

Para averiguar a possibilidade de os estágios realizados por esta amostra terem sido situações de empregos camuflados em estágios, procurou-se analisar se existe uma relação entre os estágios em que o estagiário afirmou que as tarefas realizadas eram imprescindíveis para o funcionamento da empresa com a concessão, ou não, da possibilidade de ficar na empresa após período de estágio. Desta forma, utilizou-se o teste de Qui-Quadrado por este permitir explorar a existência de uma relação entre duas variáveis (Martins, 2011). Embora os resultados do teste não tenham sido estatisticamente significativos ($\chi^2 = 1,604$; $p = .,21$) e, por isso, não podemos retirar conclusões a partir da análise do mesmo, podemos afirmar que 56% dos participantes, embora tenham afirmado que as tarefas realizadas eram imprescindíveis para o funcionamento

da empresa, não tiveram a possibilidade de continuar vinculados à empresa, no fim do período de estágio. Isto pode indiciar que o objetivo da empresa com a admissão do estagiário era o de suprir necessidades de mão-de-obra e não o de auxiliar a formação de um futuro profissional, fim último do conceito de estágio. Importa ainda ressaltar que foram convidados a responder a esta questão, apenas os 25 participantes que já tinham terminado o estágio (porque os restantes ainda desconheciam se iriam ser convidados a permanecer ou não na empresa).

Hipótese: a satisfação do estagiário é mais elevada quando considera que o seu trabalho é reconhecido.

Embora seja referida na literatura a falta de reconhecimento do trabalho dos estagiários, 79,2% da amostra referiu sentir que o seu trabalho é/era reconhecido, principalmente pelo supervisor direto do trabalho (71,1%). Uma vez que a dimensão reconhecimento aparece, na literatura, associada à satisfação no trabalho, testou-se esta relação também nesta amostra de estagiários. Para isto, e porque se queria averiguar se há diferenças entre o grupo de estagiários que se consideram reconhecidos no estágio e os que responderam que não, ao nível da satisfação com o estágio, aplicou-se um teste T para amostras independentes, a partir do qual se pôde concluir que os indivíduos que sentiram o seu trabalho reconhecido registaram uma média de satisfação de 3,76 (DP = .96) e os que não sentiram o seu trabalho reconhecido, apresentaram uma média de satisfação de 2,64 (DP = .92), ficando clara a influência que o reconhecimento tem na satisfação desta amostra de estagiários. Deste modo, através do teste de Mann-Whitney, podemos afirmar, com 98% de certeza ($p = .002$) que existem diferenças estatisticamente significativas na satisfação entre o grupo de estagiários que afirmaram que o seu trabalho foi reconhecido e os que afirmaram o contrário. Este dado introduz a relevância de se explorar as questões do reconhecimento no trabalho, principalmente, no que respeita ao tipo de reconhecimento e a sua influência relativa na satisfação, dados de que não dispomos neste estudo, uma vez que apenas questionamos a perceção de reconhecimento e o autor deste reconhecimento, no instrumento utilizado.

3.3. Análise de conteúdo

Esta subsecção tratará, essencialmente, os três temas introduzidos sob a forma de pergunta aberta, no questionário: os benefícios retirados desta experiência, a noção de precariedade e a perspetiva futura relativamente à sua situação no mercado de trabalho. Para além de ter sido feita uma análise de conteúdo das respostas às mesmas, foram introduzidos alguns testes estatísticos no sentido de avaliar a relação destas questões centrais nas vivências dos estagiários a vários níveis, com outros aspetos, como sendo, as estruturas de apoio e a condição em que vivem e o nível de habilitações literárias. Assim, serão intercalados momentos de análise de conteúdo das respostas dadas pelos participantes, nomeadamente, com a introdução de alguns excertos retirados das respostas, com momentos de análise quantitativa de dados.

3.3.1. O ponto de vista dos participantes sobre os benefícios da experiência de estágio

Quando interpelados acerca dos benefícios que consideram ter ganho (ou vir a ganhar) com a realização deste estágio e se estes compensam o facto de não ser remunerado, os indivíduos dividiram-se, sendo que 56,6% sente que compensam e os restantes 43,4% não consideram compensatório trabalhar sem receber. Os benefícios que os participantes apontaram ter ganho com esta experiência vão de encontro, em traços gerais, com os motivos apresentados para integração deste estágio. A aquisição de experiência profissional e de conhecimento técnico sobre as funções aliado ao incremento da empregabilidade surgiu como o maior benefício retirado desta experiência. Expressões como “*Aquisição de traquejo na prática das funções*” ou “*Adquirir experiência profissional que pode ser um fator de diferenciação quando procurar um emprego*” ou ainda “*Enriquecer o CV com experiência.*”, encontram-se, facilmente, nas respostas dos participantes. Na realidade, sabe-se que para os jovens, ter alguma experiência de trabalho é mais importante até do que a escolaridade (Rocha, 2008) pois o mercado de trabalho valoriza mais o tempo passado a trabalhar na área do que o tempo de estudo sobre a mesma (Rocha, 2008). Estudos indicam que um ano a mais de experiência aumenta em 20% a probabilidade de o jovem estar ocupado, enquanto que mais um ano de escolaridade, aumenta essa probabilidade em apenas 1% (Silva & Kassouf, 2002). O aumento da rede de contactos surge também apontado como um dos maiores benefícios que estes jovens consideram ter ganho com o estágio. O contacto prolongado com a comunidade organizacional permite, entre outros aspetos, conhecer os seus diferentes atores, aquilo que fazem e como fazem (Lave & Wenger, 1991, cit. in Vieira et al., 2011), desta forma, além do enriquecimento pessoal que esta realidade proporciona, pode trazer oportunidades de trabalho futuras. Outro dos benefícios fortemente retratado entre os participantes, foi o contacto com contextos reais de trabalho [e.g.: “*Contacto com o mundo empresarial.*”; “*Breve noção do mercado de trabalho.*”; “*Compreender o funcionamento de uma empresa.*”]. Efetivamente o carater diverso, informal e espontâneo de muitas das atividades práticas e interações que têm lugar nos contextos reais são uma enorme mais-valia na formação dos profissionais (Sanchez & Petrucci, 2002), no entanto, importa lembrar, que muitos destes jovens, poderão ter já passado por uma situação de estágio curricular que tem o objetivo de proporcionar este contacto com o mundo de trabalho e aprendizagem prática das funções, tornando dispensável e repetitivo este novo período de aprendizagem.

Para além dos benefícios apontados anteriormente, os participantes referiram o desenvolvimento de algumas competências pessoais como a autoconfiança e a responsabilidade bem como a aquisição de disciplina e ritmo de trabalho, o reconhecimento e a oportunidade de trabalhar numa empresa de prestígio. Por último, embora com menor incidência, encontra-se o benefício de “*não ficar desempregado ou ter uma ocupação*”, sendo que um dos participantes

apontou este como sendo o único benefício, referindo “*o benefício foi não ficar desempregado.*” e outros participantes referiram a ocupação como estando entre outros benefícios retirados deste período. Na verdade, quando comparados os jovens empregados e desempregados, os desempregados apresentam menores níveis de bem-estar psicológico, menor autoestima, maiores níveis de depressão e ansiedade e menor grau de satisfação com a vida (Coelho et al., 2008). Culturalmente, a condição de desempregado é muito desvalorizante e, por isso, tende a ser vivida em silêncio (Guerreiro & Abrantes, 2007) pelo que, apesar de o desemprego afetar grande parte das famílias portuguesas, existe um certo estigma em relação aos desempregados (Oliveira & Chaves, 2010). No entanto, e apesar de estes jovens terem preferido trabalhar sem receber a estar desempregado, não devemos cair na tentação de pensar que as situações laborais precárias são uma alternativa ao emprego, porque não o são (Araújo & Jordão, 2011). São sim, alternativas ao trabalho que deveriam ser provisórias e voluntárias (Araújo & Jordão, 2011). Sarriera, Schwares e Câmara salientam a importância da ocupação na saúde dos jovens e ressaltam que as atribuições psicossociais e económicas do trabalho se apresentam como uma preocupação constante na vida destes indivíduos e cumprem importantes funções no desenvolvimento da sua identidade e percurso de vida (1996, cit. in, Coelho et al., 2008), assim, intensifica-se a necessidade de se atentar a esta faixa da população que, apesar de já se revelar representativa nas taxas de desemprego, carece de uma definição e tratamento rigorosos para que a sua verdadeira constituição seja conhecida.

3.3.2. Perceção de precariedade

Na questão que aborda a perceção da precariedade, as opiniões dividem-se sendo que 47,2% da amostra considera a situação de estagiário precária e os restantes 52,8% não. Muitos investigadores consideram que a precariedade, associada a vínculos contratuais flexíveis, levanta problemas no que concerne a questões centrais do desempenho e desenvolvimento do indivíduo no trabalho, como a motivação, a satisfação, o empenhamento, entre outros (Sousa, 2010). Para Ilona Kovács, a precariedade traduz-se na ausência de benefícios em termos de acumulação de experiência e de carreira profissional planeadas a longo prazo, assim como a ausência de condições para garantir questões como a saúde e segurança (2006); trata-se de um trabalho sem interesse, pouco reconhecido, mal pago e que provoca um sentimento de inutilidade (Kovács, 2005).

Pode-se interpretar a perceção de não precariedade de metade da amostra dos estagiários como fruto de uma mudança ao nível da autorrepresentação do que constitui uma situação precária no mercado de trabalho (Duarte, 2004; Gonçalves et al., 2009). Através deste resultado é fundamental refletir se não estaremos perante uma transformação do mercado de trabalho que poderá ter como uma das suas reconfigurações o tipo e a estrutura dos empregos disponíveis (Gonçalves et al., 2009).

Por outro lado, importa entender as razões evocadas por cerca de 47,2% dos participantes para considerar a sua situação de estagiário não-remunerado precária. O argumento mais utilizado entre eles é a obrigatoriedade de permanecer sob o sustento de outrem e a impossibilidade de se independentizarem pois, para além de não auferirem de nenhum tipo de remuneração, ainda têm de suportar os encargos inerentes às deslocações para o local de estágio e alimentação durante o dia de trabalho. Este argumento pode depreender-se, entre outros, através das seguintes palavras: *“Aos 25 anos vivo da mesa que os meus pais me dão.”*; *“é precária porque tive de depender dos meus pais.”*. Na verdade, para que os jovens tenham a possibilidade de integrar este tipo de estágios, é essencial dispor de apoio familiar (Torres et al., 2006). Ainda assim, 26,4% da amostra em estudo declarou ter acumulado uma outra atividade profissional remunerada durante o período de estágio, provavelmente, para fazer face às despesas causadas pelo próprio exercício do estágio. Em acréscimo, surgiu o facto de a empresa não disponibilizar os recursos necessários às atividades do estágio, como justificação para considerar a situação como precária, assim como se pode verificar no discurso deste estagiário: *“Acuso a ausência de qualquer tipo de remuneração (...) e a fraca cedência de material e recursos pela empresa para um trabalho mais produtivo e presencial.”* A utilização de equipamentos próprios para o desenvolvimento das funções, também acarreta custos aos estagiários. A referência à ideia de “pagar para trabalhar” está fortemente retratada nas respostas deste grupo de estagiários, de que é exemplo o seguinte comentário proferido por um dos participantes: *“Acaba por ser mais dispendioso do que não fazer nada!”*; *“Porque basicamente estou a pagar para trabalhar. Ajudas de custo, no mínimo, acho imprescindíveis”*; *“Não achava precária se chegasse ao fim do mês sem perder dinheiro.”*

Hipótese: há uma relação entre o facto de não estar a viver com os pais ou familiares e a perceção de precariedade.

A importância atribuída tanto pela literatura, como pelo discurso destes jovens, ao apoio e sustento por parte da família, como indispensável para incorrer numa situação de trabalho como esta, motivou a realização de um teste estatístico que explorasse a existência (ou não) de uma relação entre o facto de se viver sobre o sustento dos pais ou família e a perceção de precariedade. Assim, testou-se a hipótese: há uma relação entre o facto de não viver com pais ou familiares e a perceção de precariedade, aquando da realização de um estágio deste tipo. Para testar esta hipótese, procedeu-se à realização do teste Qui-Quadrado que embora não tenha apresentado um resultado estatisticamente significativo ($\chi^2 = 2,22$; $p = .126$) e, por isso, não podemos afirmar que exista uma relação entre estas duas variáveis nesta amostra de participantes, permitiu observar uma tendência para os jovens que vivem sozinhos ou com amigos sentirem a sua situação como precária, o que aconteceu com 8 de 11 participantes, nesta amostra. O facto de o teste não ter apresentado um resultado estatisticamente significativo poderá estar relacionado com a dimensão reduzida da amostra e por esta reunir um pequeno

grupo de jovens nesta condição (viver sozinho ou com amigos). Ainda assim, importa referir que, de entre os estagiários que têm o apoio financeiro do núcleo familiar, quase metade (47,6%) considera esta situação precária.

Outra ideia que foi fortemente retratada por estes jovens foi a noção da rotatividade de estagiários na empresa e o conhecimento prévio da não possibilidade de permanecer na empresa após o estágio, tal como se pode verificar nestes excertos exemplificativos: *“porque tenho consciência da rotatividade de estagiários naquela empresa”*; *“trabalho em modelo rotativo de estágios extracurriculares”*. Alguns dos participantes referiram que no fim do estágio tiveram o papel de formar o estagiário que o vinha substituir [e.g.: *“entrei para substituir uma estagiária e quando se aproximou o fim do meu estágio, formei a estagiária que vinha a seguir”*]. Esta cultura de rotatividade de estagiários é cada vez mais comum e conhecida no mercado de trabalho, sendo cada vez mais aceite como algo normal entre as empresas portuguesas. Os empregadores reconhecem que os licenciados possuem um núcleo duro de saberes científicos e técnicos e vêm imbuídos de competências transversais (Gonçalves et al., 2009), no entanto, existe uma bolsa de desempregados licenciados de tal forma elevada e um avantajado volume de recém-licenciados anualmente que lhes concede um poder quase absoluto para impor as condições de trabalho, numa lógica de “trabalhadores descartáveis” (Guerreiro & Abrantes, 2007). Na realidade, é permitido àqueles que exercem poder, que o façam com uma maior liberdade e menor responsabilidade, restringido as escolhas dos “mais fracos” (Casanova, 2010). Ainda assim, e embora as empresas não tentem esconder esta realidade, grande parte dos estagiários esforçam-se por conquistar um lugar, numa perspetiva de assegurar a sua permanência na empresa. Por outro lado, a possibilidade (quase certa) de isto não se efetivar pode levar à desmotivação, à perda de ânimo e à desvalorização de si mesmo (Eard, 2009 cit. in Sousa, 2010). As repercussões da precariedade profissional para as vivências dos indivíduos merecem cada vez mais um olhar atento (Esteves & Pinto, 2008 cit. in Gonçalves), dada a persistência e o agravamento do fenómeno e todos os seus contornos (Gonçalves et al., 2009).

Por último, e ainda como justificação para considerar esta situação como precária, surgiu entre as respostas destes participantes, o facto de lhes ser exigido a mesma responsabilidade e volume de trabalho que aos demais trabalhadores da empresa, sugerindo que a sua situação seria o definido por Raphael e Simon (2006) como empregos camuflados em estágios, situação recorrente e já explorada anteriormente, tal como se pode depreender dos seguintes comentários proferidos pelos participantes: *“Responsabilidades e exigências desadequadas em termos de desempenho...”*; *“...na prática fazia o trabalho para o qual deveriam ter contratado outra pessoa.”*; *“Todas as tarefas que executo são iguais às de um consultor.”*; *“realizei a mesma quantidade de trabalho e com a mesma qualidade que outros empregados, os quais recebiam acima de 1000€ mensais”*.

Hipótese: Há uma relação entre o nível de habilitações literárias e a percepção de precariedade dos estagiários.

Ainda a propósito da percepção de precariedade, averiguou-se a existência de uma relação entre a mesma e o nível de habilitações literárias. Com efeito, a noção de que um “futuro melhor” implica o prolongamento dos seus percursos escolares, faz parte do quotidiano dos mais jovens, tanto nos discursos mais políticos e institucionais, como em conversas mais informais (Alves, 2005). Desta forma, e com base na literatura existente, assume-se que uma das razões para os jovens optarem por seguirem os estudos para o ensino superior, é a melhoria das perspectivas futuras no plano profissional (Alves, 2005). Por se tratar de uma situação profissional precária, sem benefícios materiais ou qualquer apoio, assumiu-se a possibilidade de existir uma associação entre estas duas variáveis. Assim sendo, testou-se a associação entre a percepção de precariedade e o nível de habilitações literárias, tendo sido divididos os sujeitos em três níveis de habilitações: até ao 12º ano, com licenciatura e com grau de mestre. Para tal, realizou-se o teste do Qui-Quadrado que permite comparar duas variáveis independentes e perceber se existe alguma relação entre elas.

Na verdade, esta amostra não nos permite estabelecer qualquer relação entre estas duas variáveis, ficando excluída esta hipótese de estudo.

3.3.3. Perspetiva futura relativamente à inserção no mercado de trabalho

A última questão à qual os participantes foram convidados a responder, prende-se com a perspetiva futura da sua situação no mercado de trabalho. Apesar do cenário desfavorável que acompanha o percurso destes jovens, encontram-se no seio deste grupo, algumas atitudes positivas e otimistas relativamente ao percurso profissional que se podem verificar nos seguintes excertos retirados das respostas: *“Procuo adotar uma atitude muito positiva porque sei da existência de boas oportunidades de emprego e reconheço as minhas capacidades e competências para ascender.”*; *“...continuo com excelentes perspectivas quanto ao meu futuro profissional...”*; *“...encaro com algum otimismo...devido à reputação da instituição onde estou a estagiar.”*; *“Sou positiva, sei aquilo que valho, logo acho que vai existir uma oportunidade para mim.”*. Com efeito, algumas das respostas a esta questão (36,7%) transmitem esperança no futuro e nas capacidades que cada um acredita ter, sendo que alguns dos jovens que estavam a realizar o estágio aquando do preenchimento deste questionário, confessaram acreditar que irão permanecer na organização após o término do estágio, de que são exemplos as seguintes respostas: *“Tenho perspectivas de me manter no local onde estou no fim do estágio.”*, ou *“espero, quando acabar o estágio, ficar na empresa a “fazer carreira”.”*.

No entanto, da maior parte dos discursos destes jovens (63,3%) pode depreender-se uma perspetiva negativa, por vezes quase que fatalista, e de falta de esperança no futuro. Por um lado, alguns jovens planeiam emigrar e encontrar emprego noutra país, por considerarem ou que

não há oportunidades disponíveis em Portugal ou que as condições oferecidas não são satisfatórias e compatíveis com o seu nível de qualificação. [*“Tenciono, a curto-prazo, emigrar.”*; *“Não me preocupa procurar trabalho fora de Portugal.”*; *“Resta-me emigrar ou aceitar trabalhos mal pagos ou a recibos verdes”*; *“Pondero emigrar porque não tenho perspectivas de emprego.”*]. Na verdade, os jovens apresentam um nível remuneratório mais baixo entre os vários grupos de trabalhadores portugueses (Bell & Blanchflower, 2011). A emigração dos jovens portugueses, predominantemente qualificados, acusa a inexistência de oportunidades satisfatórias, para indivíduos com níveis superiores de qualificação, no nosso país. Com efeito, o fenómeno de “fuga de cérebros”, que se refere à perda de capital humano e define-se como sendo a emigração em massa de indivíduos qualificados, pode comprometer o potencial profissional das gerações futuras.

Fica patente ainda, o sentimento de medo e insegurança sentido pelos participantes, nas respostas a esta questão, entre as quais, podem encontrar-se expressões como *“muito medo de não arranjar emprego”* ou *“...encaro com insegurança e dúvida”*. O termo “insegurança” é utilizado pelos jovens trabalhadores para se referirem a situações profissionais em que podem ser dispensados a qualquer momento e que, desta forma, coloca em risco o desenvolvimento de projetos pessoais a longo prazo ou que impliquem encargos financeiros (Guerreiro & Abrantes, 2007). A ansiedade e o medo são efeitos psicológicos desta perceção de não ter qualquer controlo face ao presente (Marris, 1996 cit. in Casanova, 2010). Esta mensagem de insegurança profissional é passada a todos os atores sociais de diversas formas: pelos meios de comunicação social, pelas políticas governamentais e através da consciência de que, mesmo quem tem um emprego aparentemente estável, não está protegido desta insegurança (Casanova, 2010) pois, no mundo de trabalho contemporâneo, “todos são potencialmente redundantes ou substituíveis” (Bauman, 2001/2009 cit. in Casanova, 2010). Esta noção, refletida por Bauman (2001/2009 cit. in Casanova, 2010) acompanha as perceções destes jovens acerca da sua situação no mercado de trabalho, tal como se pode verificar nas seguintes respostas: *“As empresas pagam bem aos key-workers mas jogam com esta nova tendência de mão-de-obra gratuita.”*; *“Quando deixei a empresa colocaram outro estagiário a fazer a mesma coisa.”*

16,7% dos inquiridos acreditam que irão encontrar grandes dificuldades para arranjar um emprego referindo até a consciência de que os empregos que seriam adequados para si, estarão ocupados por outros jovens ambiciosos que, como eles, aceitam trabalhar sem receber uma remuneração. De entre as respostas dadas pelos participantes, podemos encontrar os seguintes comentários: *“Tenho pouca esperança de arranjar emprego.”*; *“Não tenho qualquer perspectiva de arranjar emprego na área.”*; *“As ofertas que existem oferecem condições miseráveis.”*; *“Não vou arranjar emprego porque os lugares estão todos ocupados por outros estagiários...”*

Para além da não existência de emprego, surgiram alguns comentários relativamente à carência de oportunidades de trabalho na área de estudos, tal como espelham os seguintes

comentários: “*Não tenho qualquer perspectiva de arranjar emprego na minha área.*”; ou “*...o país não dá o devido valor à minha área.*” ou ainda, “*Há demasiados arquitetos para a oferta de trabalho que existe em Portugal.*”. Ainda assim, a percepção de falta de oportunidades na sua área de formação, parece ser encarada pelos jovens com serenidade e pragmatismo uma vez que são vários os participantes que afirmam perspetivar a sua carreira numa outra área, tal como se pode corroborar nos seguintes excertos: “*...continuo com excelentes perspetivas quanto ao meu futuro, podendo mesmo passar pela minha área de formação, ou por outra.*”; “*Resta-me ir trabalhar noutra área.*”; “*Acredito que arranjurei trabalho pouco tempo depois de terminar o curso, mas não na minha área de formação.*”. Na realidade, quando os jovens pensam a sua área académica, pensam muito mais do que num meio de subsistência; pensam num meio de realização pessoal, um mecanismo de autoexpressão, pensam numa resposta para os seus anseios e expectativas (Oliveira & Chaves, 2010), no entanto, pode ser vantajoso uma escolha mais estratégica, num período económico marcado pela escassez de emprego que se apresenta mais acentuada em determinadas áreas de atuação. Ainda assim, devido à rápida e acelerada evolução do mercado de trabalho, o tempo de duração do ciclo de estudos, pode constituir-se como suficiente para o enfraquecimento do volume de ofertas de emprego para determinada área ou, pelo contrário, para a flutuação de oportunidades para outras áreas.

Por último, surgiu a referência à criação do próprio emprego iniciando a carreira com o estatuto de profissional independente [e.g.: “*Penso abrir escritório como profissional liberal.*”]. Efetivamente, independentemente das taxas de desemprego e da precariedade de grande parte dos empregos, a sociedade destaca a necessidade dos indivíduos serem competitivos, proativos e empreendedores e a mensagem subjacente é de que, se não o fizerem, estão a promover a sua própria exclusão (Casanova, 2010).

4. Conclusão

O estudo aqui apresentado, além de sustentar o debate sobre o fenómeno da prática do estágio extracurricular não-remunerado, que se foi instalando no tecido empresarial português, tornou emergentes duas questões essenciais que se constituem como as suas principais conclusões, surgindo estas interligadas.

Por um lado, fica claro que sem este debate caminhamos para a naturalização não só da inserção deste período de estágio não remunerado no percurso profissional dos jovens, mas também, e sobretudo, da instabilidade e insegurança que já caracteriza e continuará a caracterizar as carreiras profissionais dos trabalhadores portugueses. Com efeito, tanto nos discursos de alguns autores (ex.: Beck, 2007 e Conrad, 2009 cit. in Sousa, 2010), como nos resultados obtidos com os participantes que integram a nossa amostra, podemos compreender a apropriação deste modelo de percurso profissional como algo natural e com o qual todos têm de lidar, chegando mesmo a surgir a ideia de que esta nova conceção de carreira é benéfica e promotora de um maior desenvolvimento do indivíduo. Está subjacente a crença de que a flexibilização do mercado de trabalho e do trabalho traz vantagens aos trabalhadores que graças à grande variedade de experiências e competências adquiridas, bem como ao alargamento das oportunidades, conseguem ter um maior controlo sobre o trabalho, a carreira e a vida em geral (Bridges, 1994, cit. in Kovács, 2013). Os percursos dos jovens de hoje são descontínuos, incertos, diferenciados e individualizados (Kovács, 2013), numa lógica de autogestão da carreira em que o responsável pelo desenvolvimento do percurso profissional é apenas, e só, o próprio trabalhador. Neste contexto, autores como Bradley e Devadason (2008) questionam a adequação do termo *transição* para se referir aos momentos de corte com a atividade anterior (como, por exemplo, o ensino universitário) e a atividade seguinte (como seja, o primeiro emprego). Deste modo, propõem-se novos conceitos como o da *navegação* colocando a ênfase na responsabilidade individual para encontrar o seu caminho pois, face à incerteza, cada um tem de encontrar o seu percurso, num mar de ambiguidades, através de várias experiências e opções (Kovács, 2013). Por força das circunstâncias e ao depararem-se com a incapacidade de escapar a este novo modelo de carreira, os jovens demonstram alguma familiaridade com estes novos contornos e parecem interiorizar a retórica da adaptabilidade (Bradley & Devadason, 2008).

Face ao cenário descrito, os jovens adotam várias estratégias, de que é exemplo a temática explorada: introduzir no seu percurso, um período de trabalho de onde não retiram qualquer tipo de remuneração, por acreditar que este trará frutos para a sua vida profissional. Com efeito, no ano transato, num estudo desenvolvido por Soraia Cunha (2012), ficou patente a introdução do momento de estágio como sendo considerado normal na passagem da universidade para o mercado de trabalho, uma vez que 10% dos participantes afirmaram que a sua aspiração para o momento que procede o final do curso, é a realização de um estágio, ao invés de aspirarem

arranjar um emprego. Para além deste dado, podemos atentar aos 52,8% dos participantes deste estudo que admitiram não considerar precária a sua situação, enquanto estagiários não-remunerados, evidenciando mais uma vez, a naturalização deste processo. Assim, ainda que tenha vindo a ocorrer uma postergação da entrada dos indivíduos no mercado de trabalho e, conseqüentemente, da aquisição da autonomia que se espera do ingresso na vida adulta (Shulman, Feldman, Blatt, Cohen & Mahler, 2005), tal não parece apresentar-se como desestruturante para grande parte dos jovens portugueses que se têm vindo a adaptar para lidar com as transições precárias e futuro incerto (Kovács, 2013).

No entanto, e apesar desta aparente aceitação conformada da nova composição do percurso normativo de alguns jovens, detetou-se um foco comum nas razões que apresentam como justificativas da aceitação do estágio extracurricular não-remunerado pois, na verdade, a maioria dos motivos apresentados conduzem ao mesmo fim: alcançar um emprego remunerado relativamente estável. Por um lado, a referência à aquisição de experiência profissional que, tal como referido anteriormente, constitui-se como potenciador da empregabilidade; por outro lado, o aumento da rede de contactos que é considerado um benefício por fomentar, também, a empregabilidade. Para além destes motivos, surgiram referências explícitas ao carácter estratégico desta opção, tais como: o enriquecimento do CV ou mesmo o “incremento da empregabilidade”. Assim, podemos concluir que o emprego permanece como referência dominante e que ainda se verifica um grande anseio pela estabilidade profissional, que já não significa um emprego para a vida na mesma empresa, mas significa ter sempre emprego (Kovács, 2013).

Com esta investigação ressalta a importância de se atentar a esta categoria de jovens que permanecem à margem da definição que os categoriza. Enaltecemos a importância dos esforços da Eurofound na tentativa de trazer a público o enquadramento desta fatia da população, com a criação do acrónimo NEET para categorizar os jovens que não estão empregados, nem estão a estudar ou em formação (Eurofound, 2012), no entanto, emerge a necessidade de se encontrar um espaço comum que se adegue à imagem real da situação destes jovens e que estes não sejam definidos, apenas por exclusão de hipóteses. Com efeito, é necessário categorizar estes indivíduos e reconhecê-los. Particularmente, no que concerne aos estagiários não-remunerados, apresenta-se relevante analisar e atentar às condições em que os estágios são realizados.

Após esta aproximação ao fenómeno em estudo, numa abordagem exploratória dos contornos que o caracterizam, torna-se essencial, como sugestão de estudos futuros, explorar o tema através de abordagens qualitativas que contemplem o olhar mais aprofundado sobre as vivências e conceções dos sujeitos, procurando definir e conhecer as dimensões que constituem e acompanham este tipo de estágios, através de relatos de quem os experienciou.

Para além disso, apesar de esta prática vigente no mercado de trabalho português se apresentar à primeira vista como mais desvantajosa para os estagiários, seria interessante

contemplar também o olhar das empresas perante o fenómeno, averiguando por que o fazem e que impacto tem nas suas políticas e resultados.

A principal limitação que acompanhou o presente estudo foi a dimensão da amostra que poderá ter impedido a representatividade dos resultados obtidos.

Perante os dados e reflexões apresentadas, revela-se determinante o papel da comunidade científica na construção de significados e conhecimento sobre o tema em estudo. Numa altura de acelerada evolução, este estudo apela à necessidade de atuação perante esta realidade tal como se nos apresenta hoje, enaltecendo a relevância da concetualização dos fenómenos que traduzem as vivências dos indivíduos e que se desenvolvem a partir das mesmas.

5. Referência Bibliográfica

¹ Informação disponível no site oficial do IEFP. <http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/Paginas/Candidatos.aspx>

Aboim, S. (2011). Jovens e vida familiar. *Observatório Permanente da Juventude*. Disponível em: <http://www.opj.ics.ul.pt/index.php/setembro-2011>.

Agenda Regional para a Empregabilidade (ARE)., (2009). *Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal*. Comissão de coordenação e desenvolvimento regional do Norte.

Agência Lusa. (2006). *Jovens saem mais tarde de casa, adiam casamento e têm emprego precário*. 03 de Dezembro. Disponível em Http://site2.caleidoscopio.online.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=331&Itemid=73

Albert, E., Bournois, F., Duval-Hamel, J., Rojot, J., Rousillon, S. & Sainsaulieu, R. (2004). *Pourquoi j'irais travailler?* 1ª Edição. Eyrolles Éditeur.

Almeida, P. (2012). *Variações sobre o trabalho moderno*. Editora Mundos Sociais, Lisboa.

Alves, M. (2005). Como se entrelaçam a educação e o emprego? Contributos da investigação sobre licenciados, mestres e doutores. *Interações*, nº 1, 179-201. Disponível em: <http://www.eses.pt/interaccoes>.

Araújo, E. (2006). O estágio como ponte para o emprego. *Encontro Nacional de Profissionais de Sociologia*. Vendas Novas.

Araújo, P., & Jordão, F. (2011). “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. *Análise Psicológica*, 2 (XXIX): 289-314. Porto.

Barros, M. F., & Limongi-França, A. (2004). Estagiário de Administração nas Organizações Brasileiras: um estudo comparativo entre a visão do aluno e das empresas. *Anais do SEMEAD*, 7. São Paulo: FEA/USP.

Bradley, H. & Devadason, R. (2008). “Fractured Transitions: Young Adults’ Pathways into contemporary Labour Markets“, *Sociology*, 42, 119-136.

Bell, N., & Blanchflower, G. (2011). Youth Underemployment in the Great Recession. *National Institute Economic Review*, 215, 1-11.

Boletim estatístico de Dezembro de 2012. Gabinete de Estratégia e de Planeamento. Disponível em: <http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/be/bedez2012.pdf>.

Borsoi, I. (2011). Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergência*. 18(55), 113-133.

Cabral, A. (2011). Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior. *Ricot Journal*, No. 1, Porto: IS-FLUP, pp. 68-97.

Casaca, S. (2005). Flexibilidade, Trabalho e Emprego: ensaio de conceptualização. *Socius Working Paper*. Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações. Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa.

Casanova, M., 2010. Dimensões histórico-sociais da incerteza psicológica: contributos metodológicos e a construção de um instrumento original. *Dissertação do Mestrado Integrado de Psicologia*. Faculdade de Psicologia e de Ciências. Universidade do Porto.

Castro, J. M., & Pego, A. (2000). A carreira já não é o que era... *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15-16. Porto.

Cerreta, P., Trevisan, M., & Melo, G. (1996). Estágio extra-curricular e seus reflexos na formação do administrador. *Anais ENANGRAD*, 7. Florianópolis: UFSC.

Comissão Europeia (2010). *Youth neither in employment nor education and training (NEET)*. Apresentação de dados dos 27 Estados Membros, Bruxelas.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 6ª Edição. Lisboa: Editora RH, Lda.

Cunha, S. (2012) Expetativas e desempenho escolar: das disposições sociais á escolha racional. *Dissertação de Mestrado de Sociologia*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade de Lisboa.

Despacho nº 15866/2010. Diário da República, 2ª série, Nº 204, 20 de Outubro de 2010.

Decreto-Lei nº 66/2011. Diário da República, 1ª série, Nº106, 1 de Junho de 2011.

Estevinha, S. (2009). Representações dos estudantes universitários face ao papel do Estado: a questão da transição para a vida ativa. *CIES e-Working Papers*. Lisboa.

European Foundation of Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2012). *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*. www.eurofound.europa.eu.

Eurostat (2008). *The life of women and men in Europe*. A statistical portrait. Statistical book

Freyer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour* 1(1), 3–23.

Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

Gonçalves, C., & Coimbra, J. (2002). Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho. Comunicação apresentada no *IV Congresso Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza*. Porto, 28-29 de Novembro.

Gonçalves, C., Parente, C., Veloso, L., (2001) – Licenciados em sociologia: ritmos e formas de transição ao mercado de trabalho. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*. Vol. XI.

Gonçalves, C., Quintão, C., Parente, C., Dias, I., Veloso, L, Santos, M., & Cruz, S. (2009). *Licenciados, Precariedade e Família*. 1ª Edição. Estratégias Criativas.

Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2007). Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família. *Paper da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*.

Hespanha, P., & Matos, R. (2000). Compulsão ao trabalho ou emancipação pelo trabalho? Para debate sobre as políticas ativas de emprego. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 2, nº 4, pp 88-109.

Instituto Nacional de Estatística (2013). *Estatísticas do Emprego: 1º trimestre de 2013*. 9 de Maio de 2013.

Instituto Nacional de Estatística. (2008). *Estatísticas do Emprego: 3º trimestre de 2008*. 18 de Novembro de 2008.

Jackson, C. & Corr, P., (2002). Global Job Satisfaction and Facet Description: The Moderating Role of Facet Importance. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 18(1), pp. 1–8

Kalleberg, A. & Sorensen, A. (1979). "The sociology of labor markets". *Annual Review of Sociology*, Vol. 5, pp. 351 - 79.

- Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação*. Celta Editora: Oeiras.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 12, 32-67.
- Kovács, I. (2005). Emprego flexível em Portugal: Alguns resultados de um projecto de investigação. *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 52.
- Kovács, I. (2013). Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa. *SOCIUS Working Papers*, nº1/2013.
- Lacomblez, M. (2008). Quando a precariedade do emprego transforma o trabalho: os de uma análise das actividades concretas. *Organizações e trabalho*, nº especial, 51-59.
- Leão, A. (2011). Reconhecimento do vínculo empregatício na desvirtuação do contrato de estágio. *Revista Artigonal*. Publicado a 16/06/2011.
- Lewis, S. (1998). O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre trabalho e vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*. CIES/Celta, 27, pp 27-39.
- Madeira, J. (2011). Dinâmica e determinantes do Emprego dos Jovens em Portugal. *Tese de Mestrado em Finanças*. Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa.
- Maciel, D., & Marques, A., (2008). Do ganha-pão à valorização pessoal: a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. *CIES-ISCTE*. E-working paper nº 43.
- Machado, A. M. (2006). *O estágio de estudantes*. Livraria do Advogado.
- Marques, A. (2000). Repensar o mercado de trabalho: emprego vs. desemprego. *Sociedade e cultura 1. Cadernos do Noroeste, Série Sociologia*, Vol. 13, pp. 133 – 155.
- Marques, A. (2004). Mercados profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. *Sociologia*, 14, 165-194.
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilibrios Edições. Braga, Portugal.

Miner, A. S., & Robinson, D. F. (1994). Organizational and population level learning as engines for careers transition. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15, 345-364.

Nilsen, A., Guerreiro, M., & Branner, J., (2002). Most choices involve money: different pathways to adulthood. *Young Europeans, Work and Family*. Londres, Routledge, pp. 162-182.

Oliveira, J., & Chaves, S. (2010). Responsabilidade social das organizações numa época de downsizing: responsabilidade social no apoio ao emprego. Instituto Politécnico de Leiria. Comunicação apresentada no “II Congresso Internacional de Ciências Jurídico-empresariais 2010”.

Oliveira, L., Carvalho, H., & Veloso, L. (2011). Formas atípicas de emprego juvenil na União Europeia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 66, 27-48.

Pais, J., (2001). Ganhos, tachos e biscates: jovens, trabalho e futuro. *Sociologias*. Ano 8, nº 15, pp. 384-399.

Plano de Ação para a Promoção da Empregabilidade no Norte Portugal. (2009). Agenda Regional para a Empregabilidade. Comissão de coordenação e desenvolvimento regional do norte.

Pochmann, M. (2003). Universidade e mercado de trabalho: conjuntura atual. *Relatório do II Encontro Nacional Estágios, Ensino Superior e Mercado de Trabalho: perspectivas para o futuro*. São Paulo.

Portal do Instituto Nacional de Estatística. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_princindic.

Priberam. (s/d). *Dicionário da língua Portuguesa online*. Disponível em <http://www.priberam.pt/>

Raphael & Simon (2006). La grippe stagiaire. Le stage : syndrome d'une société en crise, *Mouvements*, no 47-48, p. 182-189.

Reich, B. (2004). *O futuro do sucesso. Viver e trabalhar na nova economia*. Lisboa, Terramar.

Rocha, S. (2008). A inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Caderno CRH*. Vol.. 21, n. 54, p. 533-550. Salvador, Brasil.

Samuelson, P. & Nordhaus, W. (2005). *Economia*. 18ª Edição. McGraw-Hill. Madrid.

- Sanches, M. F. C., & Petrucci, R. (2002). Interações organizacionais e institucionais no estágio pedagógico: Um estudo empírico. *Revista de Educação, 1*, 105-128.
- Santos, J., Pina, A., Braga, J., Teixeira, M., & Aubyn, M. (2002). *Macroeconomia*. 2ª Edição. Editora McGraw-Hill. Lisboa.
- Seco, G., Filipe, L., Pereira, P., & Alves, S. (2009). Transição para o mercado de trabalho: competências pessoais e sociais. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Braga: Universidade do Minho.
- Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse, France : Octarès Éditions.
- Sousa, C. (2010). A precariedade e as atitudes face ao trabalho e emprego : o efeito dos vínculos contratuais. *Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais*. Instituto Universitário de Lisboa.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2003). Travail & Ergologie. *Entretiens sur l'activité humaine*. Toulouse: Éditions Octarès .
- Shulman, S., Feldman, B., Blatt, S., Cohen, O. & Mahler, A. (2005). Emerging Adulthood: age-related tasks and underlying self processes. *Journal of Adolescent Research, 20*, 577.
- Silva, A. (2008). Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis.
- Silva, C. (2010). De estudante a profissional: a transição de papéis na passagem da universidade para o mercado de trabalho. *Dissertação de Mestrado de Psicologia*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia.
- Silva, N., & Kassouf, A. (2002). A exclusão dos jovens do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Campinas, SP, Abep, Vol. 19, n. 2.
- Sousa, C. (2010). A precariedade e as atitudes face ao trabalho e ao emprego: o efeito dos vínculos contratuais. *Dissertação do Mestrado em Ciências do trabalho e Relações Laborais*. Departamento de Sociologia. Instituto Universitário de Lisboa.
- Torres, A., Mendes., R. & Lapa, T. (2006). Famílias na Europa. In *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 97-146.

Vieira, D., Caires, S., & Coimbra, J. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para a inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Vol. 12, No. 1, 29-36.

Woleck, A. (2002). O trabalho, a ocupação e o emprego: Uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 1* (Janeiro), 33-39.

ANEXO 1

Questionário aplicado aos participantes

Estágios extracurriculares não-remunerados

Este questionário foi elaborado no âmbito da dissertação de mestrado com o tema “À procura de um ‘trabalho’ de estágio: reflexão sobre um mercado de trabalho em mudança”. O objetivo do estudo é aceder aos motivos que levaram os estagiários a integrarem estágios extracurriculares não-remunerados e compreender o enquadramento em que o fizeram.

Uma vez que se encontra (ou já esteve) nesta situação, pedimos o seu contributo na exploração deste assunto.

Para isso, foi elaborado este questionário com cinco secções distintas no sentido de obter as informações necessárias à compreensão deste fenómeno.

Os dados obtidos estão cobertos por um acordo entre investigador e participante, que assegura a sua confidencialidade e anonimato.

Caso tenha alguma questão a colocar, poderá contactar a autora do estudo através do endereço eletrónico seguinte: leonorsottomelo@gmail.com.

*Obrigatório

Dados Sociodemográficos

1. Idade *

.....

2. Género *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

3. Concelho onde reside *

.....

4. Com quem vive? *

Marcar apenas uma oval.

Com os pais

Com amigos

Sozinho

Com marido/esposa ou namorado/a

Outra:

5. Habilitações literárias *

Considere apenas o grau que tinha completado aquando a realização do estágio.

Marcar apenas uma oval.

- 9º ano
- 12º ano
- Licenciatura (pré-Bolonha)
- Licenciatura (pós-Bolonha)
- Mestrado integrado
- Mestrado
- Doutoramento

6. Área de formação académica *

No caso de estar a estudar, considere a área em que está a estudar

.....

7. Experiência profissional (Número de anos) *

Não considere o tempo de estágio curricular.

.....

8. Durante o período de estágio acumula (no caso de ainda estar a decorrer) ou acumulou (no caso de já ter terminado) alguma outra atividade profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Caracterização do Estágio

9. No caso de ainda estar a decorrer o estágio, há quanto tempo ingressou neste estágio?

Responda em meses

.....

10. No caso de já ter terminado o estágio, há quanto tempo terminou?

.....

11. No fim do estágio, foi-lhe dada a possibilidade de continuar na empresa?

Responda a esta questão, apenas se já tiver terminado o estágio.

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

12. Se respondeu "sim" na pergunta anterior, com que tipo de vínculo permaneceu na empresa?

Marcar apenas uma oval.

Estágio Profissional

Contrato a Termo Certo

Efetivo

Outra:

13. Como obteve este estágio? *

Marcar apenas uma oval.

Candidatei-me a um anúncio

Fiz uma proposta à empresa

Através de alguém que conheço na empresa

Através da Faculdade (ou de um professor)

É um prolongamento do meu estágio curricular

Outra:

14. Duração semanal do estágio *

Número de horas

.....

15. Duração total do estágio *

Número de horas

.....

16. Ajudas de custo *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

17. Se respondeu "sim" na questão anterior, indique que tipo de ajudas de custo tem.

Ex.: Subsídio de alimentação

.....

18. Regime de horário *

Marcar apenas uma oval.

- Tempo parcial
- Tempo inteiro

19. Este é o seu primeiro estágio extracurricular não-remunerado? No caso de já ter terminado o estágio, este foi o único estágio deste tipo que realizou? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Caraterização da Organização**20. Setor de atividade da organização ***

Marcar apenas uma oval.

- Indústria transformadora
- Eletricidade, água e gás
- Atividades financeiras, bancos e seguros
- Atividades imobiliárias, alugueres
- Comércio
- Hotelaria e restauração
- Serviços às empresas
- Ensino, formação e investigação
- Saúde
- Outra:

21. Dimensão da organização *

Marcar apenas uma oval.

- Microempresa (até 10 trabalhadores)
- Pequena empresa (de 11 a 50 trabalhadores)
- Média empresa (de 51 a 250 trabalhadores)
- Grande empresa (mais de 251 trabalhadores)

Motivos para ingressar neste estágio

22. Indique as principais razões que o levaram a ingressar neste estágio. *

Pode indicar uma ou mais que uma.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Aprendizagem e aquisição de experiência profissional
- Aumento da empregabilidade
- Aumento da rede de contactos
- Auxílio na escolha da área de atuação profissional
- Oportunidade de integrar os quadros da empresa
- Inexistência de oferta de emprego
- Situação de desemprego prolongado
- Outra:

Experiência de estágio

Nível de motivação

23. Qual o seu nível de motivação, atualmente, na realização deste estágio?

Se já tiver terminado o estágio, avance para a subsecção "Satisfação com o trabalho"

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Qual o seu nível de motivação para realizar as tarefas do estágio?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satisfação com o trabalho

25. **Indique qual o seu nível de satisfação com as tarefas que realiza/realizou no estágio. ***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. **Considera que estas se enquadram/enquadravam na sua área de formação académica? ***

*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

27. **Considera que executa/executou tarefas imprescindíveis para o funcionamento da empresa? ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Satisfação com a relação de troca
(condições vs ganhos)

28. **Que benefícios pensa ter ganho/vir a ganhar com a realização deste estágio? ***

Enumere os benefícios por tópicos.

.....

.....

.....

.....

.....

29. **Considera que os benefícios que ganhou (ou poderá vir a ganhar) com este estágio compensam o facto de este não ser remunerado? ***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Reconhecimento

30. Sente que o trabalho que desenvolve/desenvolveu no estágio é/era reconhecido? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

31. O trabalho que desenvolve/desenvolveu no estágio é/era reconhecido por quem? (pode selecionar mais do que uma opção)

Responda a esta questão, apenas se tiver respondido "Sim" na questão anterior, caso contrário, avance para a questão seguinte.

Marcar tudo o que for aplicável.

Outros estagiários

Supervisor direto do trabalho

Diretor da área

Diretor da empresa

Outra:

Perceção de precariedade

32. Considera que a sua situação, enquanto estagiário/a, é/era precária? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

33. Explique, por poucas palavras, porque considera/considerou esta situação precária.

Responda apenas se tiver respondido "sim" na questão anterior, caso contrário avance para a secção seguinte.

.....

.....

.....

.....

.....

Expetativas em relação ao futuro profissional

34. Como encara a sua situação futura no mercado de trabalho?

Responda esta questão, apenas se ainda estiver a realizar este estágio. Escreva, no máximo, 5 linhas.

.....

.....

.....

.....

.....

