

**Universidade de Lisboa  
Faculdade de Farmácia**



# **Remuneração do estágio curricular do MICF**

**Baseado nos estudos e discussão apresentados em  
diferentes países**

**Rita Farinha Antunes**

Monografia orientada pelo Professor Doutor Diogo Sousa Martins,  
Categoria Professor Auxiliar Convidado.

**Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas**

**2023**



**Universidade de Lisboa  
Faculdade de Farmácia**



# **Remuneração do estágio curricular do MICF**

**Baseado nos estudos e discussão apresentados em  
diferentes países**

**Rita Farinha Antunes**

**Trabalho Final de Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas  
apresentado à Universidade de Lisboa através da Faculdade de Farmácia**

Monografia orientada pelo Professor Doutor Diogo Sousa Martins,  
Categoria Professor Auxiliar Convidado.

**2023**

## Resumo

Os estágios constituem uma forma de introdução ao mundo do trabalho e um modelo de aprendizagem que tem vindo a ver o seu crescimento rápido ao longo dos últimos 10 anos e tanto empresas como instituições de ensino tomam este formato como um sucesso e o incluem cada vez mais nos seus processos - as universidades já incluem os estágios no plano curricular dos cursos e os mesmos constituem um passo obrigatório para a conclusão da formação académica.

Conforme os estágios se foram estabelecendo em Portugal a sua legislação foi sendo atualizada e ainda existem pontos que carecem de discussão. No caso dos estágios curriculares, não tendo estes uma orientação geral, cada instituição de ensino define o seu regulamento de estágio e as suas condições – quer em duração, ou em plano de objetivos, quer em orientação, ou remuneração, entre outros. O estágio curricular do Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas da Universidade de Lisboa é um estágio de 6 meses de duração, realizado no último semestre do plano formativo, que permite ao aluno passar pela farmácia comunitária e farmácia hospitalar. Este estágio de longa duração não permite aos alunos receber nenhuma remuneração.

A remuneração dos estágios é um fator que não só compensa os estagiários pelo seu trabalho e melhora o seu empenho, mas também influencia outros pontos, como a possibilidade de ficar com uma posição fixa na empresa, no futuro, e a possibilidade de encontrar um emprego a curto prazo. A remuneração dos estagiários pode também constituir uma base para a remuneração salarial dos jovens trabalhadores que se estão a inserir no mundo profissional.

Baseado na construção de modelos a partir de inquéritos realizados e na argumentação e discussão de vários investigadores, este documento permite juntar um conjunto de motivos que esclareçam a necessidade para a remuneração de estágios para estudantes em início de carreira, focando-se principalmente nos estágios curriculares. Baseia-se também na evidência de outros países que também identificam essa necessidade ou que começam a implementar esta condição.

**Palavras-chave:** Estágio Curricular; Remuneração; Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas; Profissional do Futuro

# Abstract

Internships have been rising in numbers over the past 20 years, due to the way it introduces students to the job market and due to its different format of conventional learning. Both academic institutions and companies use internships successfully and have been using it more recurrently over the time – universities have even included them in the curricular plan of the courses as a mandatory step for graduating.

As internships have been getting established in Portugal their legislation has been updated and there are still points that need to be discussed. Curricular internships, more specifically, do not have general guides of legislation and each academic institution is free to define its regulation and conditions - as for duration, objectives plan, mentoring and remuneration, etc. The Pharmaceutical Sciences' Master Degree's curricular internship is 6 months long and allows students to work in a community pharmacy and hospital pharmacy. This long-term duration internship does not allow students to receive any remuneration.

Remuneration of internships is a factor that not only compensates students for their work and raises their commitment, but also determines other topics such as the offer of a position in the company post-internship, and the possibility of finding a job at short term. The remuneration of internships may also constitute a salary base for young workers getting into the job market.

This document is based on the models created from surveys' answers and on the discussion of several investigators, and gathers a piece of reasons why the remuneration of internships (focusing specially on curricular internships) is important for students starting their professional career. It is also based on the evidence of other countries' models of internships.

**Keywords:** Curricular Internship; Remuneration; Integrated Master Degree in Pharmaceutical Sciences; Future Professional

# Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha família, aos meus pais, João e Cristina, à minha irmã, Sílvia, aos meus avós, Albertina e Manuel, e à minha tia, Sílvia, pelo apoio e paciência incessantes e por me permitirem e incentivarem a seguir os meus sonhos e ambições.

Aos meus amigos da faculdade, novos e velhos, por me acompanharem ao longo de 6 anos de muita alegria, amizade, aprendizagem e também algum suor e lágrimas e pela jornada fora e dentro da faculdade.

Aos meus amigos de infância, que me acompanham e apoiam ao longo de muitos anos.

À LisbonPH, pelo crescimento exponencial e pelas oportunidades que me proporcionou, bem como por todos os momentos de equipa e pelas pessoas que de lá se foram juntando ao meu caminho.

À JEEurope, pela experiência inigualável e pela nova visão que me trouxe sobre o meu futuro profissional e por todas as pessoas nos diferentes países que conheci. Um agradecimento também especial à minha equipa, com quem partilhei momentos inesquecíveis e com quem vivi durante 1 ano.

Ao meu orientador, Diogo Sousa Martins, por aceitar este desafio de orientar a minha tese de mestrado.

# Abreviaturas

ALMP - Active Labour Market Policy

EUA – Estados Unidos da América

EYF - European Youth Forum

FEEI - Fundos Europeus Estruturais e de Investimento

FII - Fair Internship Initiative

IES - Instituição de Ensino Superior

ILO - International Labour Organisation

INA - Instituto Nacional de Administração

IPPR - Institute for Public Policy Research

MICF – Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas

NACE - National Association of Colleges and Employers

UL – Universidade de Lisboa

## Índice:

1	Prefácio .....	7
2	Introdução .....	8
2.1	Definição de estágio.....	8
2.1.1	O problema na definição de estágio.....	9
2.2	Tipos de estágios que existem .....	9
2.3	Outros formatos de obtenção de experiência.....	11
2.4	A incidência e implicação dos estágios a nível global.....	12
3	Estágios em Portugal .....	13
4	Características dos estágios em Portugal .....	15
4.1	Objetivos dos estágios curriculares em Portugal .....	16
5	A importância dos estágios .....	18
6	O Problema.....	20
7	Estágios nos diferentes países da Europa.....	22
8	Discussão: fatores determinantes da remuneração de estágios .....	24
8.1	A remuneração como um fator que exclui oportunidades.....	24
8.2	A remuneração como um fator determinante do futuro .....	27
8.2.1	Recrutamento para os estágios.....	28
8.2.2	Desenvolvimento de competências .....	28
8.2.3	Empenho dos estudantes durante o estágio .....	29
8.2.4	Duração do estágio.....	30
8.2.5	Experiência e satisfação no estágio.....	30
8.2.6	Oferta de emprego após o estágio .....	31
8.2.7	Influência a longo prazo da remuneração de estágios.....	32
8.2.8	Proteção legal dos estágios não remunerados.....	33
9	Discussão: Quando poupam as farmácias com os estágios não remunerados .....	34
9.1	Cenário (1).....	34
9.2	Cenário (2).....	35
9.3	A relevância dos valores apresentados.....	36
10	Conclusão e ligação com o estágio curricular do MICE.....	38
	Referências Bibliográficas.....	40

## Índice de Figuras:

Fig. 1:	Distribuição de estagiários por país de nascença, segundo o inquérito FII. ....	25
Fig. 2:	Percentagem de estagiários (por tipo de rendimento do seu país de origem) que realizaram estágios remunerados e não remunerados.....	26
Fig. 3:	Percentagem de tempo dos estagiários pagos e não pagos em tarefas profissionais e clericais.....	31
Fig. 4:	Tabela salarial de um farmacêutico(a) de Grau V, segundo o Boletim do Trabalho e Emprego. (37) .....	36

# 1 Prefácio

Ter uma formação prática e experiência de trabalho é essencial e obrigatório em qualquer área da saúde em Portugal, para obtenção do diploma de formação e preparação para a intervenção na saúde das pessoas.

Alguns destes cursos superiores de saúde exigem essa formação prática através de estágios curriculares e estes estágios curriculares não são remunerados.

A remuneração dos estagiários é um foco para o desenvolvimento da economia do trabalho e para estabelecer condições justas de trabalho que definam a base de remuneração para futuros empregos e reconheçam talento.

O Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas (de outrora em diante designado de ‘MICF’) é um curso que integra a realização de um estágio curricular de 6 meses, no último semestre do 5º ano, que proíbe a remuneração dos alunos nesse estágio. Este estágio é realizado no final do curso e prevê a preparação dos estudantes para a entrada imediata no mundo profissional.

Podemos argumentar que em 6 meses, um estagiário tem tempo suficiente para realizar o tempo necessário de formação/ adaptação numa empresa e começar a exercer tarefas profissionais, equivalentes às de um trabalhador, e que, para obter competências profissionais, se inserir na sua área profissional e obter experiência, precisa de desempenhar as mesmas tarefas de um trabalhador. É por isso razoável que um estagiário nestas condições mereça ser remunerado ou mereça receber uma compensação monetária.

É benéfica e justa a não remuneração do estágio aos estudantes, apesar deste ser obrigatório?

## 2 Introdução

Para responder à questão anterior, sobre a discussão relativamente à remuneração de estágios, precisamos primeiro de perceber o conceito de estágio, os diferentes tipos de estágios que existem e as suas características e objetivos.

Os estágios começaram a ser implementados no início do século XX e têm-se tornado cada vez mais essenciais para a transição ensino-trabalho.

A crescente atenção dada ao retorno de investimento num diploma universitário aumentou a sensibilização dos estudantes para a importância de adquirirem experiência profissional e os estágios tornaram-se num grande foco no ambiente universitário. (1)

### 2.1 Definição de estágio

Não existe uma definição comum legal para o conceito de estágio e os mesmos estão dependentes da jurisdição de cada país. Para além do seu propósito, os estágios podem deferir em duração, intensidade e qualidade. (2)

Como definem várias instituições o conceito de estágio:

- (1) A Organização Internacional do Trabalho (OIT, ou do inglês, International Labour Organization, ILO) define estágio como um “método para os jovens adquirirem experiência prática com supervisão, para transitarem dos estudos para o mundo profissional” (ILO, 2013); (3)
- (2) O departamento de Youth Employment da ILO acrescenta que consiste numa “experiência de trabalho curta durante a qual o estagiário recebe treino e ganha experiência numa área específica ou para construir uma carreira específica” (ILO Youth Employment, 2013); (3)
- (3) Já as organizações centrais europeias, nomeadamente o Conselho Europeu, a Comissão Europeia e a União Europeia usam a designação “traineeship” como um sinónimo de estágio e definem-no como “uma prática de trabalho limitada no tempo, remunerada ou não, composta por uma componente de aprendizagem e outra de treino, para obtenção de experiência prática ou profissional, tendo como fim a melhoria da empregabilidade e o facilitar da transição para o trabalho”; (3)

- (4) Em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP, o serviço público de emprego a nível nacional, define estágio como “o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objetivo de promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados”; (4)
- (5) No dicionário da Universidade de Cambridge podemos definir “estágio” de diferentes formas, dependendo da área a que nos referimos. Segundo o Cambridge Academic Content Dictionary, o estágio refere-se a um período de tempo gasto a receber ou completar um treino num trabalho para se tornar qualificado para o fazer; pela Cambridge Business English Dictionary, o estágio corresponde a um período de tempo durante o qual um aluno trabalha para uma companhia ou organização para obter experiência para um tipo de trabalho particular. (5)

Independentemente da fonte, é comum um estágio ter como principal característica a **realização de um exercício prático** e como propósito o de **preparar uma pessoa para um trabalho**.

### **2.1.1 O problema na definição de estágio**

Greig de Peuter, Nicole S. Cohen e Enda Brophy (6) explicam muito bem a dificuldade que a generalidade do termo “estágio” causa quando se pretende abrir discussão sobre este tópico. Uma vez que a palavra estágio pode referir-se, a título de exemplo, tanto a um período de trabalho de 6 meses pago, como a uma posição obtida informalmente numa empresa multinacional, como a um período de experiência curto numa organização sem fins lucrativos que apenas cobre as despesas de alimentação e transporte, a abertura do debate entre decisões dicotómicas torna-se difícil, como a da remuneração de estágios.

## **2.2 Tipos de estágios que existem**

Que diferentes formatos de estágios existem em Portugal?

Dependendo do país, os formatos de estágio podem mudar. Em geral, quase todos os países possuem estágios profissionais e estágios curriculares.

- (1) **Estágio profissional:** Em Portugal são definidos os estágios profissionais como estágios que podem ser promovidos por qualquer entidade empregadora e têm uma duração máxima de 12 meses (excetuando-se os estágios obrigatórios de acesso à profissão, que podem prolongar-se até 18 meses). Estes tipos de estágios têm obrigatoriamente um contrato de estágio e um seguro incluído, um subsídio de alimentação/ fornecimento de refeição e um subsídio de estágio - que não pode ser inferior a 80% do Salário Mínimo Nacional (em 2023, 760€) (69). Podem ser financiados pelas empresas ou por fundos comunitários (como é o caso dos estágios do IEFP).<sup>1</sup> (7–9)
- (2) **Estágio curricular:** Os estágios curriculares são organizados, regulamentados e autorizados por cada instituição de ensino e estão integrados na estrutura do curso, fazendo parte da sua avaliação. Geralmente não são remunerados.<sup>1</sup> (7,10)

Em Portugal, existem ainda os estágios extracurriculares e estágios das ordens profissionais, para além de outros programas nacionais, como o estágio do IEFP. Vejamos em que consiste cada um deles:

- (1) **Estágio extracurricular:** Estes podem corresponder a estágios de verão, mas também se podem realizar após a conclusão de um curso ou formação. Podem ou não ser remunerados, dependendo da sua natureza e, caso sejam considerados estágios profissionais extracurriculares, devem seguir as mesmas orientações dos estágios profissionais, segundo o Decreto-Lei n.º 66/2011, 1 de junho. (7,11)
- (2) **Estágio das Ordens Profissionais:** são necessários para obtenção da cédula profissional. (7)
- (3) **Estágio IEFP:** estágios de inserção, com diferentes modalidades, concedidos pelo Estado Português e cofinanciados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI). (4,7)

A Comissão Europeia disponibiliza ainda um outro tipo de estágio, disponível em toda a União Europeia, o Estágio Erasmus+.

---

<sup>1</sup> Serão melhor descritos mais adiante.

(1) **Estágio Erasmus+**: É um programa de intercâmbio, na União Europeia, inserido na área da educação, formação, juventude e desporto. (7)

Existem outros programas específicos de estágio, que também são implementados noutros países, como por exemplo:

(2) A **Política Ativa do Mercado de Trabalho** (do inglês, Active Labour Market Policy - ALMP), é um programa da União Europeia financiado pelo Fundo Social Europeu que os países adotam e que ajuda as pessoas a entrar no mercado de trabalho ou previne os trabalhadores de perderem o seu emprego. Na Croácia, este programa já foi implementado e os seus estagiários são remunerados com pelo menos 85% do salário da função que praticam. (12,13)

### 2.3 Outros formatos de obtenção de experiência

Existem outros formatos de aquisição de experiência prática numa área, de preparação para um trabalho e de desenvolvimento de competências que devem ser mencionadas e comparadas com os estágios, se queremos avaliar as suas condições.

Na primeira, o voluntariado toma muitas formas de trabalho diferentes e, geralmente, não apresenta responsabilidades específicas nem define metas a serem cumpridas e os voluntários não são obrigados a realizar algum tipo trabalho.

De seguida, as *work experience placements* (2) surgem como uma prática laboral de formação rápida e inicial dos seus trabalhadores para se adaptarem à área e ao funcionamento da empresa. São mais curtas em duração que os estágios e envolvem o *shadow-working* e o completar de pequenas tarefas que não constituam o trabalho principal da empresa.

O *service-learning* é uma forma de juntar trabalho comunitário com aprendizagem através da realização prática de atividades em organizações públicas ou não-governamentais que dão experiência aos estudantes/ trabalhadores, combinando o serviço com a reflexão. (14)

Estes formatos distinguem-se do estágio pelas diferenças conceptuais mencionadas anteriormente e porque, ao contrário destes, o estágio implica que haja uma aprendizagem intencional e pré-definida, que haja feedback, que haja uma aplicação prática da carreira do estudante no tipo de trabalho realizado e que o trabalho esteja

ligado ao currículo acadêmico (por outras palavras, à área de estudo) do estudante/trabalhador. (1)

Existe ainda o formato de *Cooperative Education*, que consiste num formato intercalar entre trabalhar a tempo inteiro durante um período e estudar a tempo inteiro durante outro, possibilitando aos alunos financiar os seus estudos com a remuneração do trabalho. (15) No entanto, este formato não é adotado nas instituições de ensino superior universitárias e está normalmente associado a trabalhos mais práticos e menos teóricos.

## **2.4 A incidência e implicação dos estágios a nível global**

A ausência de uma definição comum universal de estágio torna os dados e entendimentos sobre este formato escassos, ao longo do Mundo. No entanto, a National Association of Colleges and Employers (NACE, EUA) estima que entre os anos 80 e a década de 2000 a percentagem de finalistas a realizar um estágio subiu de 10% para 80%. (3) A tendência dos estágios continuou com muito sucesso durante a crise económica de 2008 e a grande competição do mercado de trabalho permitiu que as empresas recebessem pessoas com muito talento e pagassem menos e em trabalhos mais instáveis, como é o caso dos estágios. (3) A realização de estágios começou a tornar-se um passo essencial na transição da universidade para o mundo profissional. (16) Até à pandemia do COVID-19, a percentagem de estágios continuaria muito elevada, altura em que a percentagem de estágios por estudantes baixou para 21,5%. (6)

Para além do seu sucesso, uma das maiores preocupações que se impõe na realização de estágios é a sua remuneração. A realização de estágios é uma prática cuja implementação veio a aumentar significativamente ao longo dos últimos anos e a realização de estágios não remunerados veio a acompanhar essa subida, o que pode vir a criar uma base de remuneração que não é justa para as gerações futuras e vir a aumentar as desigualdades entre populações capazes de suportar financeiramente um estágio remunerado e não capazes. (3)

### 3 Estágios em Portugal

Em Portugal, a lei não define um conceito geral de estágio.

Os estágios curriculares em Portugal possuem métricas orientadoras, mas não obrigatórias e depende de cada instituição de ensino definir as condições desse estágio.

Deste modo, para entendermos os estágios em Portugal, precisamos de definir em que consiste um estágio profissional – uma vez que é o único regulado por lei. No Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, o estágio profissional consiste “na formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão.” (11) Os estágios profissionais com duração igual ou superior a 3 meses têm uma remuneração mínima obrigatória, correspondente a 80% do salário mínimo nacional. (9)

Em junho de 2008, o acordo tripartido entre o Governo os parceiros sociais (17) previa a interdição aos estágios extracurriculares não remunerados e, em 2011, o Decreto-Lei n.º 66/2011, publicado a 1 de junho, veio a definir várias regras para a realização de estágios em Portugal, de entre as quais a obrigatoriedade de subsidiar os estagiários. Ficam excluídos da aplicação desta regra:

- **Estágios curriculares**
- Estágios inferiores a 3 meses (com devida justificação sobre a duração do estágio)
- Estágios com participação pública
- Estágios que sejam pressupostos para o ingresso em funções públicas
- Estágios que correspondam a trabalho independente
- Formação prática clínica realizada pelos médicos após a licenciatura, com vista à especialização
- Formação prática tutelada em enfermagem

A nova Agenda do Trabalho Digno, com entrada em vigor em maio de 2023, veio ainda a definir a remuneração-base dos estágios profissionais em 80% do Salário Mínimo Nacional (atualmente 608€ brutos – dados para 2023) (18) e o valor das bolsas de estágio do IEFP para licenciados em 960€. (9)

a)  $f(x) = 0.8x$ , onde  $x = 760 \Rightarrow f(x) = 608$

Os estágios curriculares estão de entre a lista de exceções para as quais a remuneração de trabalho não é obrigatória. Estes representam o primeiro contacto dos estudantes com o mundo laboral. (19) Serão as suas condições diferentes da realidade laboral - por não serem remunerados -, darão aos alunos as mesmas oportunidades que os estágios remunerados e será o último ano do curso (que é geralmente quando eles são realizados) a melhor altura para a realização destes estágios?

## 4 Características dos estágios em Portugal

Há algumas características que definem os estágios:

### (1) Duração

Os estágios podem ser de curta ou longa duração, mas normalmente este intervalo varia entre 3 e 12 meses. (2) Em Portugal, os estágios profissionais não podem ultrapassar os 12 meses (ou 18, segundo algumas exceções) e são considerados estágios de muito curta duração os estágios com menos de 3 meses, que necessitam de uma justificação legal para tal duração. (11) Os estágios curriculares em Portugal têm, por norma, uma duração que pode variar entre 60h a 720h (segundo os regulamentos dos estágios curriculares antes mencionados).

### (2) Protocolo de estágio

Um documento que deve identificar o estagiário e a entidade que o recebe e redigir a duração, calendarização, deveres e obrigações de ambas as partes, metas a cumprir e funções do estagiário. (20)

### (3) Orientador

Normalmente um estagiário é seguido por um orientador que o avalia, acompanha e revê o seu plano de objetivos. (20)

### (4) Outros

O tipo de trabalho não é uma característica que define os estágios, uma vez que os estágios podem tanto cumprir a modalidade de tempo parcial ou tempo integral. Também a remuneração é um tópico amplo quando nos referimos aos estágios, uma vez que muitos estágios não são remunerados.

O estágio pressupõe ainda determinados pontos que podem ser vistos como objetivos adicionais:

- Retenção na empresa
- Oferta de emprego na área
- Desenvolvimentos de aptidões profissionais
- Desenvolvimento de competências

- Realização de tarefas clericais ou mais integrantes do trabalho da empresa.

Os estágios curriculares não têm uma estrutura comum definida, podendo as suas condições variar de acordo com a instituição de ensino. Na sua base, diferem dos restantes por fazerem parte da avaliação de um curso e obrigatórios para a finalização do mesmo e devem seguir um protocolo de estágio que contenha: (21)

1. Cláusula 1: Âmbito e Objeto
2. Cláusula 2: Duração
3. Cláusula 3: Local e Horário
4. Cláusula 4: Plano de Estágio
5. Cláusula 5: Deveres do Aluno estagiário
6. Cláusula 6: Direitos do Aluno Estagiário
7. Cláusula 7: Deveres da Instituição de Ensino
8. Cláusula 8: Deveres da Organização de Acolhimento
9. Cláusula 9: Direitos da Organização de Acolhimento
10. Cláusula 10: Vigência
11. Assinaturas
12. Data da celebração do Protocolo
13. Anexos

O estágio curricular do Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas, segundo o regulamento, é um estágio cuja conclusão é uma condição indispensável para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Farmacêuticas e no qual a remuneração é proibida. (22)

#### **4.1 Objetivos dos estágios curriculares em Portugal**

Cada universidade/ faculdade tem o seu regulamento para a realização de estágios curriculares em Portugal. Analisados 6 regulamentos de 6 faculdades pertencentes a 4 universidades diferentes e de áreas de estudo distintas, de norte a sul do país, podemos extrapolar os objetivos comuns e a natureza dos estágios e criar um entendimento comum sobre o estágio curricular em Portugal (regulamentos de estágio da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa (23), da Faculdade de Economia da Universidade

do Porto (24) e da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (25), da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa no Porto (26), Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (27)).

Desta forma, 3 aspetos específicos que se pretendem cumprir se destacam quando se realiza um estágio curricular. O estágio:

- (1) Complementa a atividade de estudo académico e articula-se com a mesma na aplicação de conhecimentos aí adquiridos;
- (2) Permite o desenvolvimento de práticas associadas ao mercado de trabalho e consideradas relevantes para a sua experiência profissional;
- (3) Leva à aproximação e integração do aluno no mercado de trabalho.

O estágio curricular do Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas define os seus 3 objetivos de forma muito semelhante aos acima mencionados:

- 1." Promover a integração do conhecimento adquirido na Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa [...], no contexto profissional”;
- 2." Promover a integração no meio profissional e a vivência de atividades farmacêuticas em meio hospitalar e/ou comunitário”;
- 3." Promover o contacto direto com os doentes e com outros Profissionais de Saúde.” (22)

Nos serviços da Assembleia da República, que define regras para a aceitação de estudantes para estágios curriculares nesses locais, esses estágios são uma ação que visa “complementar os conhecimentos adquiridos na instituição de ensino na respetiva área de formação em contexto de trabalho e aprofundar conhecimentos teóricos e práticos em diferentes áreas” (20). No Instituto Nacional de Administração (INA), os estágios curriculares destinam-se a complementar os conhecimentos adquiridos na Instituição de Ensino Superior (IES). (28)

Enquanto o estágio profissional está mais focado na inserção do estagiário no contexto profissional, o estágio curricular dá mais enfoque à consolidação de conhecimentos obtidos na instituição de ensino pela aplicação prática dessa teoria. Discutiremos melhor as vantagens e desvantagens de cada tipo de estágio no percurso académico e profissional do estudante no capítulo 8.2.2.

## 5 A importância dos estágios

Vários investigadores chegaram à conclusão de que a experiência de estágio aumenta a capacidade dos estudantes se destacarem na procura de emprego, aumenta a autoeficácia na carreira e pode ter um impacto positivo nos resultados académicos e no desenvolvimento de competências multiculturais. Também o estágio ajuda os estudantes a desenvolver a sua rede de contactos profissional, a cometer-se ou a rejeitar-se a certas áreas profissionais e a obter empregos com salários mais elevados, depois do curso. (1)

O que a literatura e os estudos feitos ao longo de vários anos nos indicam é que os estágios associados ao ensino constituem uma tarefa importante na obtenção de experiência e um passo fundamental na transição do ensino superior para o mundo profissional. (16)

Um estudo feito em 2012, publicado pelo The Chronicle of Higher Education, concluiu que os empregadores consideram o estágio como o fator mais importante na sua decisão de recrutar novos trabalhadores recém-graduados e que, aliás, realizar um estágio (não remunerado) tem um impacto positivo mais importante na decisão de recrutamento do empregador do que realizar voluntariado, trabalhar fora da área e realizar um programa de pós-graduação ou certificação. (29) Também o The Panel on Fair Access to the Professions (IPPR - painel britânico) nota que  $\frac{3}{4}$  dos empregadores consideram o estágio importante para testar novos trabalhadores. (2) O mesmo painel argumenta que apresentar a realização de um estágio no seu currículo é mais atrativo para os recrutadores.

De entre os vários tipos de estágios, Klein conclui que a realização de estágios curriculares tem muita importância para os empregadores, porque representam traços não cognitivos de motivação e perseverança. (2)

Num estudo feito em 2016 sobre os efeitos dos estágios curriculares sobre as oportunidades de encontrar emprego mostrou-se que a experiência ganha nos estágios aumenta os salários dos estudantes em 6% e que estes correm um menor risco de desemprego durante o seu primeiro ano de trabalho. A realização destes estágios durante o ensino superior ajuda também a garantir um trabalho na área em estudo. (30)

O inquérito do Eurobarometer mostra que, para além da remuneração, o estágio permite o acompanhamento por um mentor e a obtenção de um certificado – variáveis que ajudam na procura de emprego. Particularmente, o ter participado num estágio numa empresa grande também apresenta vantagens na procura de emprego, a curto e médio prazo. (16)

## 6 O Problema

Segundo o relatório de 2017 da International Labour Organisation (ILO), 3 a cada 4 jovens que encontram emprego trabalham na economia informal – nesta se incluem os estágios. (16) E os estágios estão também a tornar-se uma prática comum crescente e cada vez mais integral da transição do ensino para o mundo profissional.

Apesar da crescente onda de estágios que tem vindo a acontecer na última década e das vantagens que os mesmos apresentam, uma grande quantidade de estágios não é remunerada ou não tem algum tipo de compensação.

Esta característica vai influenciar os trabalhadores não só a nível social, aumentando as suas desigualdades sociais no contexto do trabalho, como também desvalorizam o próprio trabalho, criam uma depressão salarial na economia do trabalho e estão a fazer surgir uma geração de jovens trabalhadores endividados que saltam de emprego em emprego com poucas expectativas pelos seus empregadores. (6)

Segundo o European Youth Forum (EYF) (12), a existência de estágios profissionais não remunerados traz consequências graves para os jovens e para a sociedade, porque restringe oportunidades para jovens cujas famílias não os consigam suportar durante o período de trabalho não pago, o que leva ao aumento da desigualdade social, a uma redução da qualidade das posições de entrada numa empresa - uma vez que estas podem ser substituídas por estágios não remunerados - e a uma maior insegurança na obtenção de uma posição na empresa.

Já a nível dos estágios curriculares, aos olhos do comité do European Youth Forum, os recrutadores deveriam conceder uma compensação aos estudantes, de forma a assegurar a igualdade de oportunidade entre todos os jovens e permitir que cubram os custos de vida e os custos incorridos pelo estágio. Esta compensação não deveria, contudo, igualar-se a um salário, já que o objetivo deste tipo de estágio é focar-se numa aprendizagem com qualidade. Num artigo publicado pela NACE Foundation, para a revisão da lei, Rothschild & Rothschild notaram que muitos empregadores dão mais crédito aos estágios onde as pessoas recebem crédito académico, porque os estudantes parecem ter mais atenção à sua performance e ao impacto que esta poderia ter nas suas notas e em futuros estágios. (29) Desta forma, é importante regular os estágios curriculares e compensar os alunos.

Num estudo realizado por Basow and Byrne (Internship Expectations and Learning Goals), eles revelam que “receber um pagamento parece aumentar o sentimento de preparação dos alunos, talvez porque um trabalho pago reflete mais o ambiente real de trabalho [...]”. (1) Também Beard and Morton argumentam que o pagamento dos estudantes durante o estágio mostra um maior sucesso na sua experiência do estágio, reduz os níveis de stress e mostra que todas as partes (recrutadores e estagiários) estão empenhadas nesta experiência. (1)

## 7 Estágios nos diferentes países da Europa

Não existindo uma definição comum de estágio e não existindo enquadramentos comuns que legissem os estágios na Europa, cada país define e legisla os estágios independentemente. (12)

Esta independência pode trazer uma janela de oportunidade para se estudarem diferentes formas de implementação de estágios e se concretizarem novas regras em Portugal.

Em França, a única modalidade de estágios realizados é a dos estágios curriculares e estes são obrigatoriamente remunerados se tiverem uma duração igual ou superior a 308 horas (dois meses). No entanto, os estagiários recebem uma compensação monetária abaixo do salário mínimo nacional. Os estágios não podem ter mais de 6 meses.

Os estágios são altamente regulados na Roménia e os que não são remunerados são ilegais neste país. A compensação mínima corresponde a 50% do ordenado mínimo nacional. Os estagiários estão sempre protegidos por um seguro de saúde e têm acesso ao mesmo mecanismo de proteção dos empregados em caso de abuso ou assédio. A legislação também promove um recrutamento de estagiários transparente e justo.

Na Croácia, existem duas modalidades de estágio – curriculares e de política ativa do mercado de trabalho (do inglês, Active Labour Market Policy - ALMP) -, os primeiros não tendo remuneração obrigatória e sendo maioritariamente não pagos, especialmente na área da saúde, e os segundos (reconhecidos como serviços de emprego para jovens desempregados) sendo implementados como um emprego.

Na Bulgária, tanto os estágios curriculares como os estágios profissionais são regulados pela lei do emprego e conferem remuneração equivalente ao salário mínimo nacional. Os estágios não podem durar mais de 12 meses e os estágios com menos de 6 meses podem não ser remunerados.

A Irlanda e a Áustria não têm uma definição legal de estágio, por isso os estágios estão incluídos na lei do trabalho. No entanto, na Áustria os estágios não são obrigatoriamente remunerados e os estágios na área da saúde estão entre os mais comumente não remunerados. Na Irlanda, os estágios são obrigatoriamente remunerados (embora a lei

permita que os trabalhadores nem sempre reconheçam os estagiários como trabalhadores).

A remuneração dos estágios na Alemanha é muito semelhante à lei portuguesa. Estágios profissionais com menos de 3 meses não são obrigatoriamente remunerados (e é comum que não sejam remunerados) e os estágios curriculares não precisam de ser remunerados, independentemente da sua duração.

Na Suécia, os estágios têm um máximo de 6 meses e não são obrigatoriamente remunerados. (31)

Na Suíça, os estágios que se incluem nas condições de programas de treino ou de integração (onde se incluem os estágios curriculares) não estão sujeitos a remuneração obrigatória, enquanto todos os outros são considerados como um emprego e estão sujeitos a uma remuneração mínima equivalente ao salário mínimo nacional. (32)

## **8 Discussão: fatores determinantes da remuneração de estágios**

### **8.1 A remuneração como um fator que exclui oportunidades**

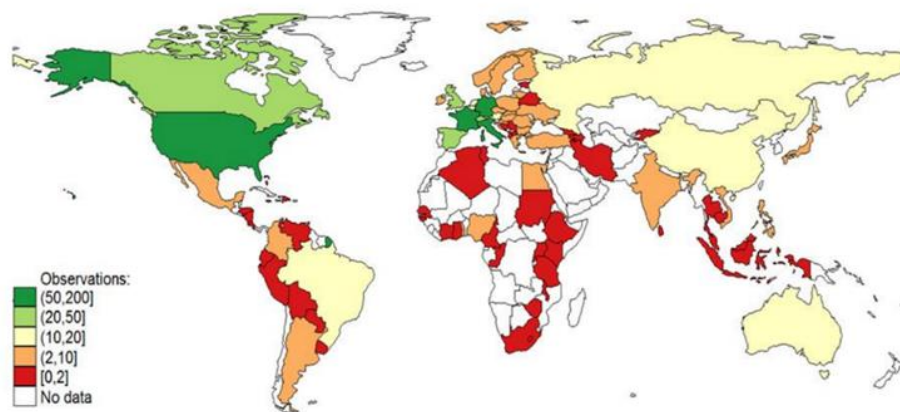
A vantagem direta e principal que se impõe quando falamos sobre a remuneração de estágios é a possibilidade financeira. E precisamos de avaliar que impacto este fator tem para o estagiário.

Podem existir outros benefícios não diretamente associados à obtenção de possibilidade financeira, que a remuneração dos estágios traz. Focar-nos-emos nestes nas secções seguintes.

A não remuneração do estágio implica que o estagiário tenha um apoio, normalmente familiar, que o suporte financeiramente. Isto implica que quem não tem acesso a este recurso fica condicionado a realizar este tipo de estágio. Desta forma, a influência da remuneração dos estágios pode ter impacto a nível social. (2) A remuneração dos estágios pode vir a trazer maior igualdade de acesso a oportunidades aos jovens que dependem da família como fonte de rendimento, sem acesso a outra fonte adicional. O IPPR (Institute for Public Policy Research) estudou o mercado dos estágios no Reino Unido e descreveu as principais razões, porque os estágios deveriam ser remunerados. (2) A sua principal preocupação prende-se exatamente na desigualdade do acesso ao estágio por pessoas que não consigam suportar este cargo sem apoio financeiro, uma vez que estes estágios são principalmente executados por pessoas que vivam em casa de familiares ou amigos e não paguem despesas de renda, luz, água ou comida. Este aspeto vem a tornar a desigualdade social ainda maior e a privilegiar determinadas áreas sociais, excluindo estagiários cujas famílias não os consigam suportar financeiramente.

Para suportar este argumento do IPPR, o inquérito do The Fair Internship Initiative, realizado pelo The Fair Internship Initiative (FII) em 2016, avaliou a desigualdade social que a não remuneração de estágios promovia, comparando a remuneração/ não remuneração dos estágios realizados por várias pessoas e categorizando as pessoas dependendo do seu país (entre países com rendimentos altos e baixos) e dependendo do tipo de educação dos seus familiares (entre educação secundária ou mais baixa e educação terciária - académica ou profissional). Estas variáveis foram usadas para estudar o nível socioeconómico dos estagiários.

Antes de analisarmos os dados, é importante referir que existe uma grande desproporcionalidade entre inquiridos de países de rendimento elevado e de rendimento baixo.<sup>2</sup> (Fig. 1: Distribuição de estagiários por país de nascença No relatório, 80,1% dos inquiridos provinham de países de rendimento elevado (maioritariamente norte da América e oeste da Europa), uma representação, no entanto, a que Portugal mais se equipara e que, por isso, constitui um grupo acertado para esta dissertação.



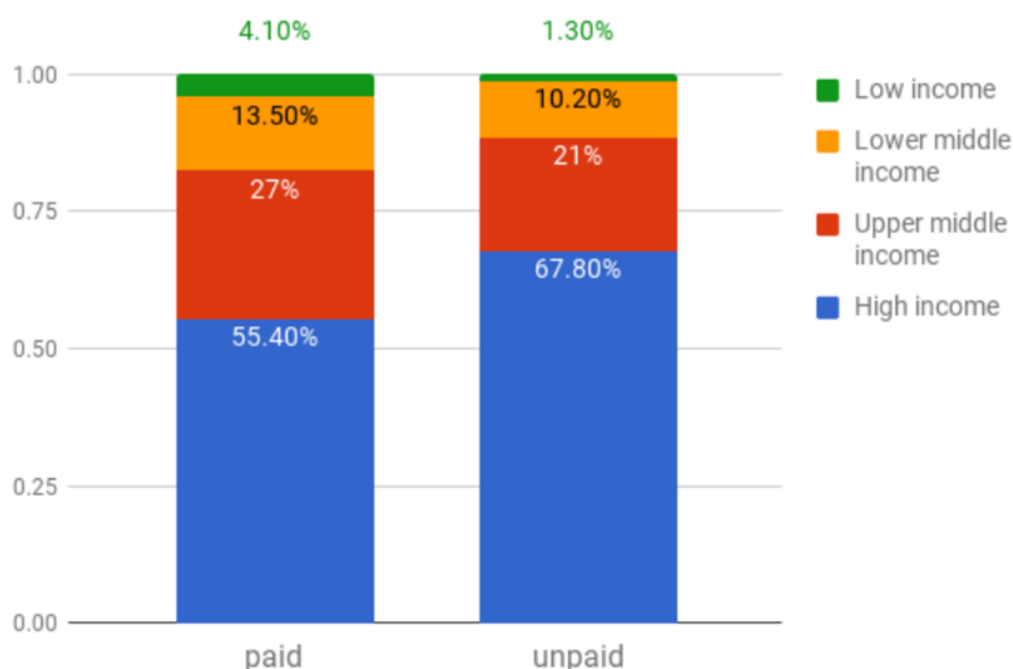
**Fig. 1: Distribuição de estagiários por país de nascença, segundo o inquérito FII.**

A partir da análise dos resultados do inquérito da FII feito por Andrew Silva (33) (publicados no artigo “Unpaid internships and equality of opportunity: a pseudo-panel analysis of UN data“), vamos focar-nos apenas nos países mais desenvolvidos<sup>2</sup>, pois são os que se assemelham socioeconomicamente a Portugal. Os países em desenvolvimento mostram várias exceções na avaliação de dados, devido à grande desigualdade social, como se percebe no facto do acesso ao ensino superior e aos estágios não ser de tão fácil acesso - ou uma prioridade por uma grande parte da população - e pelos estágios serem mais ocupados por pessoas com maiores ajudas financeiras familiares e, por isso, com maiores possibilidades de ingressar num estágio não remunerado.

---

<sup>2</sup> Os países desenvolvidos estão aqui a igualar-se aos países de alto rendimento e os países em desenvolvimento aos países de baixo rendimento.

Em geral, para os estagiários com pais com uma educação terciária há 37% mais probabilidade de os jovens realizarem estágios não remunerados. Isto mostra a desigualdade de acesso a este tipo de estágios, que poderá ser especialmente relevante para pessoas cujos pais não tenham uma educação terciária e tenham menos contactos no mundo profissional (assumindo que pais com educação terciária têm também uma maior rede de contactos no mundo laboral). Este dado é uma primeira indicação de que a não remuneração dos estágios é uma barreira para algumas pessoas poderem adquirir experiência de trabalho cedo na sua carreira. Os resultados do FII mostram que a percentagem de estágios remunerados está mais distribuída geograficamente do que a percentagem de estágios não remunerados, podendo concluir-se que a remuneração dos estágios traz um acesso mais homogéneo à população e mais igualitário.



**Fig. 2: Percentagem de estagiários (por tipo de rendimento do seu país de origem) que realizaram estágios remunerados e não remunerados.**

Legenda da Fig. 2: Percentagem de estagiários (por tipo de rendimento do seu país de origem) que realizaram estágios remunerados e não remunerados. : Na coluna da esquerda estão apresentados os estágios pagos e na da direita os não pagos. A azul estão representados os estágios por pessoas cujos pais tenham um rendimento elevado, a vermelho com um rendimento médio-alto, a amarelo um rendimento médio-baixo e a verde um rendimento baixo.

Uma forma de contornar os estágios não remunerados é através de financiamento externo, por meio das universidades, governos ou bolsas, como forma de mitigar o acesso discriminatório aos estágios não remunerados. Segundo o FII, no entanto, apenas cerca de 25% dos inquiridos tiveram acesso a este tipo de financiamento, o que mostra que esta não é uma solução viável para a igualdade de acesso a estágios não remunerados. Outra forma de financiamento pode ser feita através de poupanças, empréstimos ou empregos secundários, o que poderia causar sobrecargas de horários e dívidas.

Para adicionar a estes dados, Gardiner mostra que o facto de haver discrepâncias no acesso a estágios por causa da possibilidade financeira das famílias também causa desigualdades no acesso a estágios remunerados. Gardiner verificou que a possibilidade de se obter um estágio remunerado aumenta conforme o salário da família também aumenta. Isto está indiretamente associado ao facto de famílias com salários mais elevados terem uma maior rede de contactos que ajuda na procura de estágios que sejam remunerados. (16) Mais uma razão pela qual a remuneração dos estágios deveria ser regulada. A não regulação de estágios permite às empresas recrutarem estagiários de modo mais informal, sem que precisem de se justificar.

Referindo especificamente as condições do estágio do MICF da UL, é importante notar que não existe algum tipo de apoio monetário aos estudantes durante o período de estágio curricular, relativamente a transporte para o local de estágio e a alimentação. O fator do transporte pode ter alguma relevância nesta discussão, se tivermos em consideração que o estágio do MICF da UL é composto por um estágio em farmácia comunitária e um estágio em farmácia hospitalar e que as vagas para o segundo local são muito limitadas, deixando os alunos sujeitos a uma lista de opções que fique longe da sua habitação e a escolher locais para os quais precisam de muita deslocação; ou a rejeitarem a escolha de realizarem um estágio hospitalar pela indisponibilidade de deslocação.

## **8.2 A remuneração como um fator determinante do futuro**

A avaliação da influência da remuneração dos estágios sobre os seus resultados na obtenção de um posterior emprego não está totalmente compreendida. Contudo, é possível evidenciar que os estágios pagos se traduzem em melhores possibilidades

laborais, visto que o pagamento é um indicador de um programa de estágio mais estruturado. (16)

### **8.2.1 Recrutamento para os estágios**

Uma importante variável a estudar para justificar a remuneração de estágios prende-se no papel do estagiário dentro da empresa. Com a realização de posições que não são remuneradas, há um maior risco de o recrutamento para esta posição ser mais informal do que para as outras. Segundo o IPPR, há uma maior facilidade burocrática em recrutar pessoas para estas posições. O Painel do Fair Access to the Professions veio a reconhecer que este tipo de estágios são normalmente mais ocupados por pessoas que tomaram conhecimento deles através de contactos pessoais, em vez de serem formalmente publicados e os candidatos selecionados por potencial. (2) Este sistema promove a desigualdade de acesso aos estágios. Os resultados do FII survey (discutidos anteriormente), onde se vê que os jovens com pais que têm uma educação terciária (que pode estar associada a uma maior rede de contactos académicos/ profissionais) têm mais probabilidade de realizar um estágio não remunerado, vem a suportar este argumento.

### **8.2.2 Desenvolvimento de competências**

No relatório da NACE (1), Crain indica que os estágios não remunerados estão mais significativamente associados a um maior desempenho académico, permitindo confirmar ou rejeitar as áreas de interesse dos estagiários, definir metas de carreira e influenciar as decisões académicas posteriores. Por outro lado, os estágios remunerados estão mais associados ao desenvolvimento de competências profissionais e permitem manipular o ambiente externo. Crain argumenta que os últimos devem ser realizados na fase final do ensino superior de um estudante, enquanto que os estágios não remunerados devem ser realizados mais cedo, durante o percurso académico, para que possam estar lado a lado com a execução do curso académico e a entrada para o mundo profissional. (1)

Quando se olha para o primeiro objetivo comum aos estágios curriculares, em geral, em Portugal, podemos verificar que este descreve exatamente o que Crain indica, que é o

complementar a atividade do estudo acadêmico. Contudo, os outros objetivos referem que se pretenda que se desenvolvam práticas associadas ao mercado de trabalho e que se integre o estudante no mercado de trabalho - que são aquisições profissionais. Não se pretende mostrar que estes objetivos estão mal definidos – até porque os estágios, independentemente do seu formato e objetivo, passam por aproximar o estudante do ambiente profissional. Não obstante, assemelhando-se àquilo que são os objetivos de um estágio profissional (não só por Crain, mas também pela lei portuguesa), e fazendo os estagiários desempenhar as mesmas funções que os trabalhadores da empresa, as condições do estágio curricular deveriam ser semelhantes às dos estágios profissionais – que são obrigatoriamente remunerados - e pô-los no lugar de receber uma compensação pelo trabalho que fornecem.

Ao avaliar a relação entre os estágios não remunerados e a procura de emprego, Crain concluiu que o processo de procura de emprego após o estágio é maior quando os estudantes realizam estágios não remunerados e notou que este efeito era semelhante para estudantes que realizam projetos de investigação ou estudam no estrangeiro (como irá ser explicado na secção 8.2.5.). Desta forma, Crain começou a postular que os estágios não remunerados se enquadrariam melhor como uma experiência académica, já que os seus resultados eram homólogos a estas. (1)

Crain mostra ainda que os estagiários que não recebem remuneração parecem ter recebido uma melhor mentoria pelos seus colegas trabalhadores.

Um estudo de empregabilidade na área farmacêutica realizado em Portugal em 2018 (34), conclui que 11% dos farmacêuticos em Portugal ainda se considerava mal preparado no início da carreira para a realização do exercício farmacêutico, enquanto que quando já a trabalhar esse número descia para os 0,8%. A integração de novos formatos do estágio curricular poderia ter influência na preparação dos recém-mestres no seu início de carreira.

### **8.2.3 Empenho dos estudantes durante o estágio**

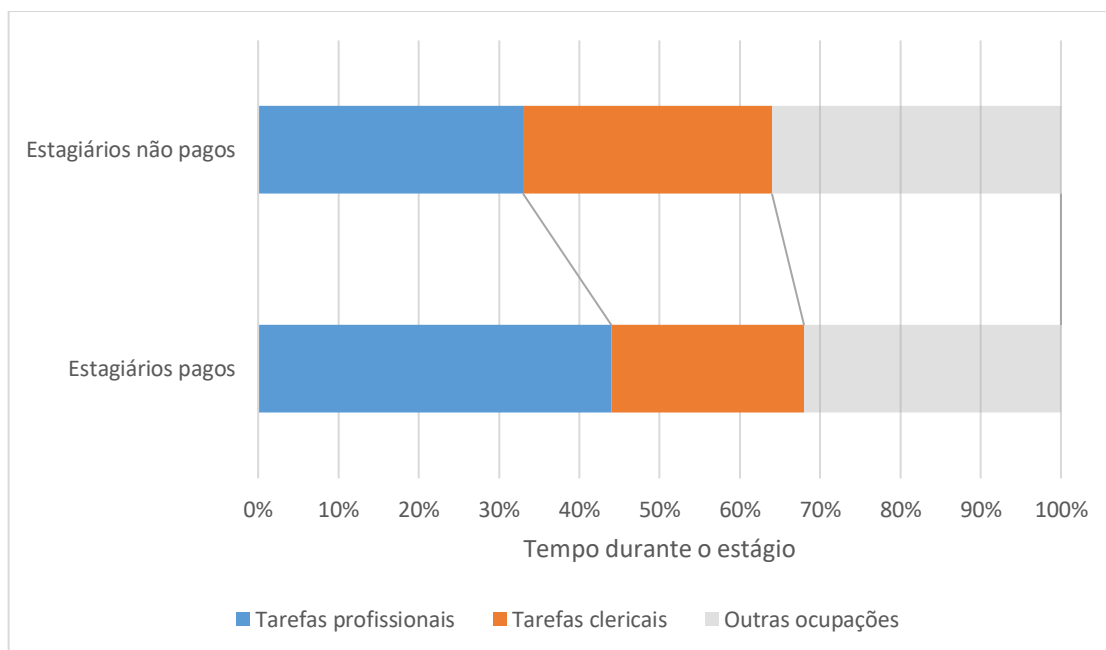
Beard and Morton argumentam a favor da compensação monetária durante os estágios, uma vez que esta reduz os níveis de stress dos estagiários e mostra a importância do comprometimento tanto pelo estagiário como pelo empregador, levando os estudantes a avaliar mais positivamente a sua experiência. (1)

#### **8.2.4 Duração do estágio**

A duração do estágio pode ser um fator determinante na discussão sobre a remuneração dos estágios. Quando estágio tem uma longa duração, como é o caso do estágio curricular do MICF da UL, podemos argumentar que em 6 meses um estagiário tem tempo suficiente para realizar o tempo necessário de formação/ adaptação numa empresa e começar a exercer tarefas profissionais, equivalentes às de um trabalhador. É por isso plausível que esse estagiário seja compensado pelo seu trabalho.

#### **8.2.5 Experiência e satisfação no estágio**

Sobre o valor da experiência do estágio, a qualidade dos estágios pode ter implicação na sua remuneração. (2) Crain mostra que os estagiários se sentem mais preparados educacionalmente quando o estágio é remunerado. (1) Algumas análises ligam a compensação monetária com a satisfação da experiência do estágio, justificando que que os estágios não remunerados têm uma taxa de satisfação menor do que os remunerados. (1) Farthing-Nichol sugere a hipótese deste facto se dever ao tipo de tarefas exercidas pelos estagiários. (29) Eles notaram que, enquanto que os estagiários pagos têm tarefas mais profissionais, os estagiários não remunerados acabam por exercer funções mais clericais e de assistência. Os estagiários pagos passam 44% do seu tempo em tarefas profissionais e 24% em tarefas clericais e estagiários não pagos passam 33% do tempo em tarefas profissionais e 31% em tarefas clericais. Este pode ser talvez um dos maiores argumentos porque os estágios deveriam ser pagos, uma vez que põe em causa um dos principais objetivos dos estágios: o de ganhar experiência prática que prepare os estudantes para o mundo profissional.



**Fig. 3: Percentagem de tempo dos estagiários pagos e não pagos em tarefas profissionais e clericais.**

### 8.2.6 Oferta de emprego após o estágio

A realização de estágios não remunerados leva a uma maior probabilidade dos seus recrutadores não converterem o estágio num emprego naquela empresa. (1)

A curto termo, a participação num estágio não remunerado piora a possibilidade de um estagiário encontrar trabalho depois de terminar o estágio. Enquanto que o estágio remunerado tem uma correlação positiva com o receber uma oferta de trabalho ainda antes do aluno ter terminado o curso, o estágio não remunerado leva os estudantes a demorar mais tempo a encontrar uma oferta de emprego. Mesmo os estudantes que não realizam nenhum estágio demoram menos tempo. (29) Também Crain, no relatório da NACE Foundation, conclui que os estágios não remunerados levam a um processo de procura de emprego mais demorado e liga este resultado a outros formatos de obtenção de experiência, notando que o mesmo acontecia em estudantes que teriam estudado no estrangeiro ou participado em projetos de investigação. (1) Guarise e Kostenblatt indicam ainda que é mais provável que essas pessoas que participam em estágios não remunerados se inscrevam numa pós-graduação. (29) No entanto, os estudos de Klein (numa população de estudantes alemães, exclusivamente) indicam que os estágios extracurriculares (não especifica se são ou não remunerados, mas podemos deduzir que

não são, uma vez que é comum que assim seja na Alemanha) têm uma maior taxa de sucesso em termos de procura de trabalho depois do estágio, uma vez que, sendo voluntários, representam traços de motivação e perseverança a que os empregadores dão muita importância. (2) Os estágios curriculares, sendo obrigatórios, são limitados em relação a estas competências. Segundo dados um pouco distintos, nos EUA, segundo Nunley, ter participado num estágio durante a universidade (não especifica entre estágios curriculares ou extracurriculares) aumentou as probabilidades dos estudantes de serem entrevistados para um emprego em 14%. (2) É importante pensar que as circunstâncias para a realização de cada estágio devem ser tidas em consideração (principalmente porque não é especificado se estes se tratam de estágios curriculares ou extracurriculares), porque, dependendo do país, poderão ser diferentes:

- a execução de estágios (relativamente a leis e programas de estágios);
- o programa da educação superior (poderá ser mais ou menos prático);
- e a forma como as empresas recrutam novos trabalhadores.

No estudo da empregabilidade na área farmacêutica em Portugal, no ano de 2018 (34) lê-se que cerca de 82% dos inquiridos se inseria no mercado de trabalho até 3 meses depois da conclusão da formação e que, até aos 12 meses, esse número subia para 95,3%. A não remuneração do estágio parece não influenciar a entrada no mercado de trabalho (apesar tal se poder justificar, em parte, com a elevada procura de recursos humanos na área).

### **8.2.7 Influência a longo prazo da remuneração de estágios**

A longo prazo, Guarise e Kostenblatt mostram que não existem diferenças, em termos de sucesso na carreira, entre estagiários remunerados e não remunerados, mas que o salário anual de pessoas que tinham realizado algum tipo de estágio era mais elevado das que não realizaram nenhum. (29) Contudo, a análise de Saniter e Siedler mostra que a participação em estágios curriculares e extracurriculares na Alemanha (não remunerados) aumenta o salário desses trabalhadores em 6%, 5 anos depois da conclusão do ensino superior. (2) É mais uma vez difícil analisar a influência da remuneração dos estágios no salário, uma vez que os estudos mostram alguma ambivalência nos seus resultados. Isto poderá dever-se às diferenças culturais de cada

país na importância que se dá aos estágios e na forma como os estágios são realizados. Até mesmo a tendência que os alunos têm para a realização de estágios voluntários ou obrigatórios em cada país podem influenciar estes dados. Por exemplo, Passaretta e Triventi mostram que no sul da Europa, a realização de estágios é mais valorizada do que no norte, uma vez que o sistema educacional no sul tem uma componente menos prática que no norte. (2)

### **8.2.8 Proteção legal dos estágios não remunerados**

Um dos aspetos importantes na discussão sobre estágios não remunerados prende-se na proteção legal dos estagiários. (29) Uma vez que muitos países não regulam os estágios, em alguns locais estes não são considerados trabalhadores e isso é causa suficiente para os estudantes se encontrarem legalmente desprotegidos. Também em Portugal os estágios curriculares encontram-se fora do decreto-lei estabelecido pelo governo. (9,11)

## **9 Discussão: Quanto poupam as farmácias com os estágios não remunerados**

Quanto estarão as farmácias comunitárias/ hospitalares a poupar ao receberem estagiários não remunerados?

Partimos a tentar perceber, com uma pequena simulação, de que modo estariam as farmácias a poupar e a ganhar com a inserção de estudantes para a realização de estágios não remunerados e a que nível estariam os estudantes a perder a sua compensação.

Foi aqui assumido que a farmácia não constitui um negócio de prospeção, na medida em que a entrada de um funcionário não significa o aumento do número de clientes. Partindo para uma explicação prática, são os clientes que procuram as farmácias e não os trabalhadores que os atraem e, por isso, assumiu-se que o lucro da farmácia não aumenta com a entrada de um trabalhador.

Para isso foram feitos cálculos para dois cenários:

- (1) Quanto iria um estudante receber, segundo a lei portuguesa, caso o estágio fosse obrigatoriamente remunerado, considerando que é justa a remuneração de estagiários.<sup>3</sup>
- (2) Quanto iria uma farmácia poupar em recursos humanos, tendo em conta que recebe um trabalhador não pago durante 6 meses (deduzindo que o pagamento é igual para a farmácia hospitalar e comunitária). Considera-se, neste cenário, que o estagiário realiza as mesmas tarefas que os farmacêuticos e que se vai tornando mais independente (mas não esquecendo que continua a trabalhar segundo um orientador e segundo a sua responsabilidade).<sup>3</sup>

### **9.1 Cenário (1)**

Faremos as contas tendo em conta a nova Agenda do Trabalho Digno e as leis que estabelecem as regras para a realização de estágios profissionais (11). A lei define valores para estes estágios, que devem seguir um regime de trabalho normal (ou seja,

---

<sup>3</sup> Todos os valores se basearam na remuneração mínima obrigatória, para ambos os cenários.

de 40 horas semanais), mas em seguida vamos fazer a conversão para um regime parcial de 30h semanais, porque são estas as condições do estágio do MICF da UL.

A nova Agenda do Trabalho Digno (9) em Portugal exige que os estagiários em Portugal sejam subsidiados em, pelo menos, 80% do Salário Mínimo Nacional. Ora, sendo o Salário Mínimo Nacional em 2023 (18) de 760€, um estagiário este ano deve receber pelo menos 608€. Num regime parcial, um estagiário deve receber pelo menos 456€.

$$a) f(x)=0.8x*6/8, \text{ onde } x=760 \Rightarrow f(x)=456$$

Adicionando a esse valor a Taxa Contributiva da Segurança Social (35) (em que as empresas pagam 23,75% para trabalhadores em geral – onde se inserem os estagiários), as empresas teriam de gastar adicionalmente 108,3€.

$$b) g(x)=x*0.2375, \text{ onde } x=456 \Rightarrow g(x)=108.3$$

No total, uma empresa poupa 564,3€ por mês para receber um estagiário.

$$c) \text{ Total } =456+108.3=564.3$$

O subsídio de alimentação não é obrigatório, se a entidade fornecer refeições aos trabalhadores, mas caso isso não se verificasse, a empresa pagaria mais 114,4€<sup>4</sup> por mês (36) (o subsídio de alimentação em Portugal em 2023 é de, no mínimo, 5,20€). Neste cenário, a empresa gastaria, por mês 678,7€.

$$d) \text{ Subsídio de alimentação (SA) } =5.20*22=114.4$$

$$e) \text{ Total c/ SA } =564.3+114.4=678.8$$

Isto significa que **durante o período completo de estágio (6 meses), as farmácias poupam 4072,20€** ao receberem um estagiário do MICF da UL.

## 9.2 Cenário (2)

Se pusermos o cenário em que o trabalho realizado pelo estagiário poderia substituir o de um farmacêutico, podemos calcular quanto poupa uma farmácia em pagar a menos um trabalhador, segundo as tabelas salariais do Boletim do Trabalho e Emprego para os farmacêuticos (37).

---

<sup>4</sup> subsídio calculado para um mês de trabalho, ou seja, 22 dias.

Um farmacêutico de grau V – equivalente a um recém-mestre – tem uma retribuição mensal de 1015€, para um regime de trabalho normal. Significa que, segundo um regime de 30h semanais, tem uma retribuição mensal de 761.25€.

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (**)	Pontos
Farmacêutico(a) - Grau V	1 015,00€	>110 %	630,00 €	14
		=>100 % e <= 110 %	420,00 €	14
		>90 % e <=99 %	280,00 €	12
		>70 % e <=89 %	140,00 €	5
		<=70 %	-----	3

**Fig. 4: Tabela salarial de um farmacêutico(a) de Grau V, segundo o Boletim do Trabalho e Emprego. (37)**

a)  $h(x)=x*6/8$ , onde  $x=1015 \Rightarrow h(x)=761.25$

Com a Taxa Contributiva da Segurança Social, de 23,75%, para além do valor da retribuição, a farmácia pouparia mais 180,8€.

b)  $g(x)=x*0.2375$ , onde  $x=761.25 \Rightarrow g(x)=180.8$

Adicionando o valor mínimo do subsídio de alimentação, que seria de 114,4€ (cálculos feitos anteriormente), **a farmácia pouparia no total 1056,45€ por mês, ou seja, 6338,70€ ao fim de 6 meses.**

c) Total c/ SA =  $761.25+180.8+114.4=6338.7$

### 9.3 A relevância dos valores apresentados

Deve começar-se por referir que, com os dados disponíveis, parece haver uma vantagem para as farmácias. No entanto, outros dados precisam de ser estudados para estudar melhor o custo de oportunidade para o estagiário e para a farmácia. Os valores

apresentados nos cenários mostram que existe uma depressão entre 4072,20€ e 6338,7€ na compensação dos estudantes do MICF a realizar o estágio curricular, do qual as empresas não gastam outros recursos humanos.

Apesar do estudo ser limitado, tendo em conta estes valores, podemos reforçar o papel ativo que os estudantes do MICF têm nas farmácias durante a realização do estágio de 6 meses. É importante que as entidades privadas e o estado reconheçam o papel ativo do futuro farmacêutico e façam um esforço para remunerar este profissional.

## **10 Conclusão e ligação com o estágio curricular do MICF**

Os estágios podem ter muitas estruturas diferentes e, dependendo do seu formato, os seus objetivos específicos podem variar. Crain tira a mesma conclusão a partir do seu estudo. Ele refere que os estágios curriculares estão melhor associados ao desenvolvimento de competências que sejam úteis para o percurso académico do estudante e que os estágios profissionais estão melhor associados ao desenvolvimento de competências de trabalho. De facto, quando se olha para o primeiro objetivo comum aos estágios curriculares, em geral, em Portugal, podemos verificar que este descreve exatamente o que Crain indica, que é o complementar a atividade do estudo académico. Contudo, os outros objetivos referem que se pretenda que se desenvolvam práticas associadas ao mercado de trabalho e que se integre o estudante no mercado de trabalho, que são aquisições profissionais. Não se pretende mostrar que estes objetivos estão mal definidos – até porque os estágios, independentemente do seu formato e objetivo, passam por aproximar o estudante do ambiente profissional. Não obstante, assemelhando-se àquilo que são os objetivos de um estágio profissional (não só por Crain, mas também pela lei portuguesa), e fazendo os estagiários desempenhar as mesmas funções que os trabalhadores da empresa, as condições do estágio curricular deveriam ser semelhantes às dos estágios profissionais – que são obrigatoriamente remunerados - e pô-los no lugar de receber uma compensação pelo trabalho que fornecem.

Para além do mais, é importante referir que não existe algum tipo de apoio monetário aos estudantes durante o período de estágio curricular (referindo especificamente as condições do estágio do MICF da UL), relativamente a transporte para o local de estágio e a alimentação. O fator do transporte pode ter alguma relevância nesta discussão, se tivermos em consideração que o estágio do MICF da UL é composto por estágio em farmácia comunitária e estágio em farmácia hospitalar e que as vagas para o segundo local são muito limitadas, deixando os alunos sujeitos a estagiar em locais para os quais precisam de muita deslocação.

Como será de se fazer notar, ao ser remunerado, espera-se que alguns fatores se alterem. É o caso do empenho e da satisfação dos estudantes, que se prevê que tenham uma taxa

maior, casos os estudantes recebessem uma compensação. Esta redação apresenta algumas limitações e não consegue explorar a fundo todos os fatores específicos que influenciam a decisão de remuneração/ não remuneração do estágio curricular do MICF da UL, que precisariam de ser estudadas posteriormente. A satisfação e o empenho dos estudantes, o tipo de tarefas que desempenham, a percentagem de tempo que levam a desempenhar tarefas profissionais ou clericais, o desenvolvimento de competências profissionais e a oferta de emprego no local onde estagiaram são alguns dos fatores que teriam de ser analisados empiricamente, junto dos estagiários, mesmo que os resultados dos estudos apresentados já nos mostrem uma tendência de resultados.

Apesar das limitações, o estudo de empregabilidade na área farmacêutica realizado em Portugal em 2018, conclui que 11% dos farmacêuticos em Portugal ainda se considerava mal preparado no início da carreira para a realização do exercício farmacêutico, enquanto que quando já a trabalhar esse número descia para os 0,8%. A integração de novos formatos do estágio curricular poderia ter influência na preparação dos recém-mestres no seu início de carreira. O mesmo estudo mostra também que cerca de 82% dos inquiridos se inseria no mercado de trabalho até 3 meses depois da conclusão da formação e que, até aos 12 meses, esse número subia para 95,3%. A não remuneração do estágio parece não influenciar a entrada no mercado de trabalho (apesar tal se poder justificar, em parte, com a elevada procura de recursos humanos na área).

## Referências Bibliográficas

1. Crain A. Understanding The Impact Of Unpaid Internships On College Student Career Development And Employment Outcomes [Internet]. 2016 Dez [citado 25 de Junho de 2023]. Disponível em: [the-impact-of-unpaid-internships-on-career-development.pdf](https://naceweb.org/the-impact-of-unpaid-internships-on-career-development.pdf) (naceweb.org)
2. Lawton K, Potter D. Why Interns Need a Fair Wage [Internet]. 2010 Jul [citado 25 de Junho de 2023]. Disponível em: [www.internocracy.org](http://www.internocracy.org)
3. Artale W, Bialais C, Ziqing Chen R, Cicciarelli L, Mulchandani R, Tenbensen K, et al. The FII Survey (ILO) un-interns-report-2017 [Internet]. Fair Internship Initiative. Genebra; 2018 Fev [citado 25 de Junho de 2023]. Disponível em: <https://fairinternshipinitiative.org/wp-content/uploads/2018/02/un-interns-report-2017.pdf>
4. Regulamento: Estágios de inserção [Internet]. Portugal: Instituto do Emprego e Formação Profissional; Jan 7, 2022 p. 5. Disponível em: [https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/4Revisao+Regulamento+Estagios+ATIVAR\\_07-01-2022.pdf/65aa2d12-ee37-44d8-a1c5-8de9e870df45](https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/4Revisao+Regulamento+Estagios+ATIVAR_07-01-2022.pdf/65aa2d12-ee37-44d8-a1c5-8de9e870df45)
5. Cambridge Dictionary [Internet]. 2023 [citado 25 de Junho de 2023]. Meaning of internship in English. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/internship>
6. Peteur G, S. Cohen N, Brophy E. Interrogating Internships: Unpaid Work, Creative Industries, and Higher Education. Triple C. 2015;13(2):6.
7. Estagiar.pt [Internet]. [citado 25 de Junho de 2023]. Programas de Estágios. Disponível em: <https://estagiar.pt/informacao-essencial/programas/>
8. ePortugal.gov.pt [Internet]. [citado 25 de Junho de 2023]. Estágios em Portugal. Disponível em: <https://eportugal.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/educacao-estagios-e-voluntariado-em-portugal/estagios-em-portugal#:~:text=Regras%20dos%20est%C3%A1gios%20em%20Portugal,durano%20no%20m%C3%A1ximo%2018%20meses>

9. Portugal.gov.pt [Internet]. 2023 [citado 25 de Junho de 2023]. Agenda do Trabalho Digno - saiba tudo o que vai mudar. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
10. Estagiar.pt [Internet]. [citado 25 de Junho de 2023]. Contrato ou Protocolo de Estágio. Disponível em: <https://estagiar.pt/boas-praticas/boas-praticas-contrato-ou-protocolo-de-estagio/>
11. Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho [Internet]. Diário da República n.º 106/2011, Série I de 2011-06-01 Portugal: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social; Jun 1, 2011 p. 3022–5. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/66-2011-673471>
12. Ng J. High Quality or Unpaid and Unregulated?: Uncovering National Internship Policies in Europe [Internet]. 2022 Abr [citado 26 de Junho de 2023]. Disponível em: [www.dougdawson.co.uk](http://www.dougdawson.co.uk)
13. European Centre for Social Welfare Policy and Research [Internet]. [citado 26 de Junho de 2023]. Active Labour Market Policy (ALMP). Disponível em: <https://www.euro.centre.org/domains/active-labour-market-policy#:~:text=Active%20Labour%20Market%20Policies%20>
14. Suffolk University [Internet]. [citado 26 de Junho de 2023]. What Is Service-Learning? Disponível em: <https://www.suffolk.edu/student-life/student-involvement/community-public-service/service-learning/what-is-service-learning#:~:text=%22Service%2Dlearning%20is%20a%20pedagogy,in%20a%20structured%20learning%20environment.%22>
15. Gault J, Redington J, Schlager T. Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education* [Internet]. 2000;22(1):45–53. Disponível em: [http://digitalcommons.wcupa.edu/mark\\_facpubhttp://digitalcommons.wcupa.edu/mark\\_facpub/3](http://digitalcommons.wcupa.edu/mark_facpubhttp://digitalcommons.wcupa.edu/mark_facpub/3)
16. O’ Higgins N, Pinedo L. Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment? Genebra; 2018. Report No.: 241.

17. Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal [Internet]. Portugal: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social; Jun 25, 2008 p. 29. Disponível em: <https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/03/acordo-2008.pdf>
18. Montepio [Internet]. 2023 [citado 26 de Junho de 2023]. Salário mínimo nacional em Portugal: qual o valor em 2023? Disponível em: <https://www.montepio.org/ei/ultimas/emprego-e-formacao-ultimas/salario-minimo-nacional-saiba-quanto-vai-ganhar-a-mais/>
19. Milheiro C. E-konomista. 2021 [citado 26 de Junho de 2023]. Tudo o que deve saber sobre estágios curriculares. Disponível em: <https://www.e-konomista.pt/estagios-curriculares/>
20. Regulamento Estágios Curriculares, Extracurriculares e Profissionais [Internet]. Portugal: Diário da Assembleia da República; Jul 31, 2019. Disponível em: [https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao\\_Anotada/RegulamentoEstagiosCurricularesExtracurricularesProfissionais\\_Simples\\_08\\_2019.pdf](https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/RegulamentoEstagiosCurricularesExtracurricularesProfissionais_Simples_08_2019.pdf)
21. Estagiar.pt [Internet]. [citado 26 de Junho de 2023]. Contrato ou Protocolo de Estágio. Disponível em: <https://estagiar.pt/boas-praticas/boas-praticas-contrato-ou-protocolo-de-estagio/>
22. Regulamento MICF\_2018 [Internet]. Faculdade de Farmácia Universidade de Lisboa Portugal: Diário da República; Ago 29, 2018 p. 7–11. Disponível em: [https://www.ff.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2019/01/Regulamento-MICF\\_2018.pdf](https://www.ff.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2019/01/Regulamento-MICF_2018.pdf)
23. Regulamento de Estágios Curriculares dos Cursos de 1.º ciclo (Licenciatura) da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa [Internet]. Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa Lisbon, Portugal: Diário da República; Mar 28, 2018 p. 1. Disponível em: [https://www.letras.ulisboa.pt/images/estudantes/alunos/estagios/regulamento\\_d\\_e\\_estagios\\_curriculares\\_1.\\_ciclo\\_dr\\_28\\_marco\\_2018.pdf](https://www.letras.ulisboa.pt/images/estudantes/alunos/estagios/regulamento_d_e_estagios_curriculares_1._ciclo_dr_28_marco_2018.pdf)
24. Regulamento de Estágios Curriculares Faculdade de Economia da U. Porto [Internet]. Portugal: Faculdade de Economia da Universidade do Porto; p. 2. Disponível em:

- [https://sigarra.up.pt/fep/pt/web\\_gessi\\_docs.download\\_file?p\\_name=F-303917620/Regulamento%20Est%E1gios%20Curriculares\\_FEP.pdf](https://sigarra.up.pt/fep/pt/web_gessi_docs.download_file?p_name=F-303917620/Regulamento%20Est%E1gios%20Curriculares_FEP.pdf)
25. Regulamento de Estágios da NOVA FCSH [Internet]. Diário da República Portugal: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa; Jul 29, 2022 p. 2. Disponível em: [https://www.fcsn.unl.pt/static/documentos/legislacao/legislacao/estudantes/Despacho\\_32\\_2022\\_Regulamento\\_de\\_Estagios%20\\_NOVAFCSH.pdf](https://www.fcsn.unl.pt/static/documentos/legislacao/legislacao/estudantes/Despacho_32_2022_Regulamento_de_Estagios%20_NOVAFCSH.pdf)
  26. Universidade Católica Portuguesa Porto [Internet]. [citado 26 de Junho de 2023]. Estágios Curriculares. Disponível em: <https://www.ee.porto.ucp.pt/pt/estagios-curriculares>
  27. Regulamento dos Estágios Curriculares no âmbito do Mestrado em Gestão [Internet]. Portugal: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra; Jul 8, 2014. Disponível em: [www.fe.uc.pt](http://www.fe.uc.pt)
  28. Regulamento n.º 502/2022, de 24 de maio [Internet]. Diário da República n.º 100/2022, Série II de 2022-05-24 Portugal: Presidência do Conselho de Ministros - Instituto Nacional de Administração, I. P.; Mai 24, 2022 p. 80–5. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/502-2022-183909185>
  29. Rothschild P, Rothschild C. The Unpaid Internship: Benefits, Drawbacks, and Legal Issues. *Administrative Issues Journal Education Practice and Research* [Internet]. 2020 [citado 26 de Junho de 2023];10(2):1–17. Disponível em: <https://dc.swosu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1313&context=aij>
  30. Callanan G, Benzing C. Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*. 1 de Fevereiro de 2004;46(2):82–9.
  31. Conditions and rules for internship in Sweden [Internet]. In *Itinere Suécia*; Disponível em: <https://www.itinere.eu/data/servers/itinere/rules/se.pdf>
  32. Centre D’Accueil de la Genève Internationale [Internet]. [citado 26 de Junho de 2023]. Internships. Disponível em: <https://www.cagi.ch/en/practical-infos/internships/>

33. Silva A. Unpaid internships and equality of opportunity: a pseudo-panel analysis of UN data. SSRN [Internet]. 14 de Outubro de 2020 [citado 26 de Junho de 2023]; Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3680317](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680317)
34. Estudo da empregabilidade: do ensino à profissão farmacêutica Apresentação Pública. Lisboa; 2019 Fev.
35. Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social [Internet]. Direção-Geral da Segurança Social Portugal; Abr, 2020. Disponível em: [https://www.seg-social.pt/documents/10152/16175054/Taxas\\_Contributivas\\_2019.pdf/5ea23f5f-e7c4-400f-958b-4ff12c41ca0e](https://www.seg-social.pt/documents/10152/16175054/Taxas_Contributivas_2019.pdf/5ea23f5f-e7c4-400f-958b-4ff12c41ca0e)
36. Montepio [Internet]. 2023 [citado 27 de Junho de 2023]. Subsídio de alimentação: os valores em 2023. Disponível em: <https://www.montepio.org/ei/pessoal/gestao-diaria/subsidio-de-alimentacao-os-valores/>
37. Boletim do Trabalho e Emprego. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. 29 de Junho de 2018;85(24):1956–2026.