

Estágios Curriculares no Ensino Superior e a Ligação ao Mundo Empresarial: O Caso do ISCET

José Gradim  ^{a*}

^a ISCET - High Institute of Business and Tourism Sciences, Porto, Portugal

Info	Abstract
<p><i>Keywords:</i> Curricular internships, Higher education, Human resources, Employability, Remuneration, ISCET.</p> <p>Estágios curriculares, Ensino superior, Recursos humanos, Empregabilidade, Remuneração, ISCET.</p>	<p>This article analyses the role of curricular internships in Portuguese higher education, with particular emphasis on the model adopted by the Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo (ISCET). Drawing on a theoretical framework supported by national and international scientific literature, the paper explores the potentialities and limitations of this training practice, highlighting the importance of coordination between higher education institutions and business entities. Based on empirical data regarding the profile of internships carried out at ISCET, the issue of the lack of remuneration and its impacts on equity and accessibility to professional opportunities is also discussed. The article puts forward recommendations aimed at promoting fairer, more inclusive, and more integrative internship practices.</p> <p>O presente artigo analisa o papel dos estágios curriculares no ensino superior português, com particular enfoque no modelo adotado pelo Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo (ISCET). Partindo de um enquadramento teórico sustentado na literatura científica nacional e internacional, o texto explora as potencialidades e limitações desta prática formativa, destacando a importância da articulação entre instituições de ensino e entidades empresariais. Com base em dados empíricos sobre o perfil dos estágios realizados no ISCET discute-se, ainda, a problemática da ausência de remuneração e os seus impactos na equidade e acessibilidade das oportunidades profissionais. O artigo propõe recomendações para a promoção de estágios mais justos, inclusivos e integradores.</p>

* Corresponding author. E-mail address: jgradim@iscet.pt (J.Gradim)

Journal homepage: <http://percursoeideias.iscet.pt>



© 2024 by the authors; licensee ISCET, Porto, Portugal. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Introdução

A formação desempenha um papel crucial na incrementação de conhecimentos num indivíduo. Quando se alia a teoria à prática observa-se um impacto positivo e significativo na capacidade empreendedora individual (Mukesh et al., 2020).

De acordo com Richards & Spanjaard (2025), a forma como os cursos e o próprio ensino é estruturado são aspectos fundamentais para definir o rumo do ensino superior. É imperativo que a oferta formativa continue a responder eficazmente às necessidades de aprendizagem dos estudantes e às expectativas das empresas em relação aos futuros profissionais num contexto onde a ligação entre o ensino superior e o mundo do trabalho é cada vez mais valorizada (Finley, 2021). Os estágios curriculares constituem uma etapa fundamental na formação académica de estudantes do ensino superior, funcionando como um elo entre os conhecimentos teóricos adquiridos nas instituições de ensino e a realidade prática do mercado de trabalho. No contexto português é comum que cursos das áreas de turismo, gestão, marketing, entre outros integrem no seu plano de estudos unidades curriculares de estágio obrigatório. Estes momentos de imersão profissional têm vindo a assumir um papel cada vez mais relevante na preparação dos diplomados para os desafios do mundo laboral.

Atualmente as empresas enfrentam alguns problemas no processo de recrutamento relacionados, não só, com fatores económicos e sociais, mas também no que se prende com a qualidade dos recursos humanos (Negrut et al., 2015). É inegável que os recursos humanos são o ativo mais importante de uma organização, Negrut et al. (2015) sublinham que para que uma empresa tenha recursos humanos de qualidade é necessário tempo, de forma a que os indivíduos tenham uma preparação e aprendizagem de qualidade. Neste sentido, os estágios curriculares representam uma experiência profissional valiosa no

sentido de integrar os estudantes no mercado de trabalho, nas suas áreas de estudo. Os estágios podem servir como uma excelente ferramenta de preparação e de desenvolvimento de *soft skills* essenciais para o futuro dos estudantes enquanto profissionais (Negrut et al., 2015).

Os estágios estabelecem uma importante via de conexão entre as instituições de ensino e as entidades empregadoras. Em Portugal existem programas de Estágios Profissionais e Estágios Curriculares com o intuito de facilitar a ligação entre indivíduos e empresas (Valente et al., n.d.).

No contexto português é comum que cursos das áreas de turismo, gestão, marketing, entre outros, integrem no seu plano de estudos unidades curriculares de estágio obrigatório. Esta sinergia entre a academia e o mundo empresarial é corroborada por Jackson et al. (2017) que destacam o valor das atividades que conectam empresas e instituições de ensino permitindo aos estudantes aplicar, em situações práticas, o que aprenderam na teoria. Autores como Choy & Delahaye (2009) observam que a participação em atividades reais ou simulações de trabalho real aumenta a satisfação dos estudantes com a experiência prática, elevando a sua motivação e sucesso na procura de emprego.

A implementação dos estágios curriculares está sujeita a especificidades definidas por cada instituição de ensino e curso, nomeadamente quanto à duração mínima, à natureza da entidade de acolhimento e aos mecanismos de avaliação. Tipicamente, os estudantes realizam estas atividades sob orientação conjunta de um supervisor na entidade de acolhimento e de um docente da instituição de ensino superior, sendo obrigados a elaborar um relatório final que reflita criticamente sobre as competências desenvolvidas.

No caso do Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo (ISCET), esta componente prática é especialmente valorizada. A instituição atribui 40% da classificação final do estágio à avaliação do supervisor da

* Corresponding author. E-mail address: jgradim@iscet.pt (J.Gradim)

Journal homepage: <http://percursoeideias.iscet.pt>



entidade de acolhimento, evidenciando a importância atribuída à experiência profissional em contexto real e 60% para avaliação do docente do ISCET que acompanha o estagiário.

Contudo, apesar da sua relevância formativa, os estágios curriculares são, na maioria das situações, não remunerados. A inexistência de uma obrigatoriedade legal de compensação financeira para estas atividades é frequentemente objeto de discussão, sobretudo tendo em conta os encargos que recaem sobre os estudantes, os quais continuam a suportar custos associados à frequência do ensino superior como propinas, deslocações e alimentação.

Este artigo pretende analisar o papel dos estágios curriculares no ensino superior português, com especial incidência no modelo adotado pelo ISCET, discutindo a sua ligação ao mundo empresarial, bem como os desafios e oportunidades associados, incluindo a questão da ausência de remuneração.

1. Enquadramento teórico e conceptual

Os estágios curriculares têm vindo a assumir uma importância crescente nas políticas de formação no ensino superior sendo considerados instrumentos fundamentais de transição para a vida ativa e de aproximação entre a academia e o mercado de trabalho (Weible, 2009; Silva & Teixeira, 2017). A literatura internacional destaca o valor pedagógico dos estágios enquanto experiência de aprendizagem situada que permite a consolidação de competências profissionais e o desenvolvimento de *soft skills* como comunicação, trabalho em equipa e resolução de problemas (Gault, Leach & Duey, 2010).

No contexto da gestão de recursos humanos, os estágios são também abordados como mecanismos de identificação e seleção de talentos, funcionando como etapas preliminares de recrutamento (Callanan & Benzing, 2004). Diversos estudos apontam para a existência de correlação positiva entre a realização de estágios e a empregabilidade futura dos estudantes (Silva et al., 2019; Knouse et al., 1999), sendo que a integração eficaz destes programas nas instituições de ensino superior exige

parcerias estruturadas com o tecido empresarial, bem como mecanismos de supervisão e avaliação consistentes. Em Portugal, a legislação relativa aos estágios curriculares é clara quanto à sua natureza formativa, excluindo-os da obrigatoriedade de remuneração (Lei n.º 13/2023). Contudo, a literatura aponta para a tensão existente entre os objetivos pedagógicos dos estágios e a sua instrumentalização como mão-de-obra não remunerada, questionando-se até que ponto esta realidade não agrava desigualdades de acesso à formação prática (Ramos & Costa, 2020).

De igual modo é relevante destacar a evolução das práticas internacionais. A OCDE e a Comissão Europeia têm vindo a recomendar a promoção de estágios de qualidade, assentes em princípios como a clareza dos objetivos, o acompanhamento efetivo e, sempre que possível, a retribuição justa (OECD, 2021).

Assim, a análise dos estágios curriculares no contexto do ISCET deve ser enquadrada à luz destas contribuições teóricas, avaliando-se até que ponto as práticas adotadas pela instituição respondem aos desafios e recomendações identificados na literatura especializada.

2. O modelo de estágio no ISCET

O Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo, localizado na cidade do Porto, integra estágios curriculares nos planos de estudos das suas diversas ofertas formativas, nomeadamente nas licenciaturas, cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP), pós-graduações e mestrados. Esta integração visa garantir uma articulação eficaz entre os conhecimentos académicos e a realidade do tecido empresarial.

As licenciaturas em áreas como Turismo, Marketing e Publicidade, Comércio Internacional e Gestão de Empresas incluem, geralmente na fase final do curso, unidades curriculares específicas de estágio. Estes estágios são realizados em empresas ou organizações previamente selecionadas pela instituição de forma a assegurar a qualidade da experiência e a sua pertinência em relação ao percurso formativo do estudante.

Com o intuito de reforçar esta ligação ao mundo profissional, o ISCET criou uma rede de "centros de

estágio" composta por empresas e entidades que colaboram ativamente na formação prática dos estudantes. Estas parcerias são fundamentais para assegurar contextos reais de aprendizagem, nos quais os estudantes possam aplicar e aprofundar as competências técnicas e científicas adquiridas ao longo da formação.

Testemunhos de estudantes e entidades de acolhimento indicam um elevado nível de satisfação com esta componente prática. Os estágios são frequentemente considerados oportunidades privilegiadas para a aquisição de experiência profissional, contribuindo para a melhoria da empregabilidade dos diplomados. A título de exemplo, empresas como a BSK Medical SA, a Covet Group, a MCoutinho, entre outras reconheceram publicamente a qualidade dos estagiários provenientes do ISCET, tendo inclusive integrado alguns deles em estágios profissionais subsequentes ou em quadros permanentes da organização. Assim, o modelo de estágios adotado pelo ISCET constitui não apenas um requisito académico, mas também uma estratégia de inserção profissional, com impacto positivo tanto para os estudantes como para as entidades acolhedoras.

3. A ligação ao mundo empresarial e a utilização de estagiários pelas empresas

Os estágios curriculares representam uma ponte estratégica entre o ensino superior e o mercado de trabalho proporcionando benefícios mútuos para estudantes e entidades empregadoras. No contexto empresarial, os estagiários podem ser encarados sob diversas perspetivas, desempenhando papéis relevantes no reforço da capacidade operacional, inovação e identificação de talentos.

Em primeiro lugar, os estágios funcionam frequentemente como mecanismos de recrutamento e formação de novos profissionais. Muitas empresas utilizam esta fase como um período de observação e avaliação das competências dos estagiários, permitindo, posteriormente, a sua integração nos quadros da organização. Este modelo de recrutamento, baseado na "prova de competências", reduz o risco de contratação e permite uma adaptação

progressiva do jovem profissional à cultura e exigências da empresa.

Em segundo lugar, os estagiários introduzem dinamismo e atualidade nos processos organizacionais. A sua formação recente e proximidade com os conteúdos académicos confere-lhes conhecimentos atualizados em áreas como tecnologias digitais, comunicação, sustentabilidade, entre outras. Esta mais-valia é especialmente notória em setores em rápida transformação, como o marketing digital ou o turismo.

Contudo, importa reconhecer que a utilização de estagiários nem sempre é isenta de críticas. A ausência de remuneração, comum nos estágios curriculares, levanta preocupações éticas e sociais. Algumas organizações são acusadas de utilizar estagiários como mão-de-obra gratuita para suprir carências temporárias de recursos humanos, sem garantias de acompanhamento pedagógico ou perspetivas de integração futura. Esta prática, para além de desvirtuar os objetivos formativos do estágio, pode contribuir para a precarização do trabalho jovem.

A este respeito, o Tribunal de Contas Europeu tem vindo a alertar para a necessidade de salvaguardar que os estagiários não substituem postos de trabalho permanentes, reforçando a importância de mecanismos de supervisão e de definição clara dos objetivos pedagógicos do estágio. Acresce que, em certos contextos, as empresas utilizam sucessivamente estagiários para funções operacionais, o que levanta dúvidas sobre a sustentabilidade e ética destas práticas.

Por outro lado, há empresas que assumem o acolhimento de estagiários como parte integrante da sua responsabilidade social corporativa, contribuindo para a formação de jovens e para a qualificação do capital humano. Estas organizações promovem estágios estruturados com objetivos claros e acompanhamento contínuo, valorizando o contributo do estagiário e assegurando, sempre que possível, uma progressão na sua carreira profissional.

Em síntese, a articulação entre o ensino superior e o mundo empresarial, mediada pelos estágios curriculares, apresenta-se como uma oportunidade estratégica para ambas as partes. No entanto, exige um equilíbrio rigoroso

entre as necessidades das empresas e os direitos e expectativas dos estudantes, garantindo que a componente formativa e ética do estágio não seja comprometida por interesses exclusivamente económicos.

4. A falta de remuneração: enquadramento legal e implicações

A ausência de compensação financeira nos estágios curriculares representa um dos aspectos mais controversos deste modelo formativo. Embora os estágios desempenhem uma função essencial na preparação dos estudantes para a vida profissional, a sua não remuneração levanta questões de equidade, acessibilidade e justiça social.

Do ponto de vista legal, os estágios curriculares não estão sujeitos à legislação laboral comum, nomeadamente no que respeita à obrigatoriedade de remuneração. Esta exceção fundamenta-se no facto de os estágios estarem integrados nos planos de estudos e de serem considerados parte do processo formativo e não uma relação laboral. Assim, a entidade de acolhimento não é obrigada a pagar qualquer valor ao estagiário, embora possa, voluntariamente, conceder apoios como subsídios de transporte ou alimentação.

Esta realidade tem gerado críticas por parte de estudantes, sindicatos e entidades da sociedade civil que argumentam que o trabalho desenvolvido durante o estágio, embora formativo, gera valor económico para as organizações.

Consequentemente, a não remuneração poderá configurar uma forma encapotada de trabalho não pago, particularmente quando os estagiários assumem responsabilidades equiparáveis às de um trabalhador efetivo.

Adicionalmente, a não remuneração tende a criar barreiras socioeconómicas no acesso aos estágios, penalizando os estudantes com menores recursos financeiros. A realização de um estágio implica, frequentemente, despesas com deslocações, alimentação e outros custos associados que não são suportados pela entidade de acolhimento. Esta situação pode excluir do sistema estudantes que não tendo apoio familiar ou outras fontes

de rendimento se vejam impedidos de aceitar estágios não pagos.

O impacto desta exclusão é particularmente grave tendo em conta que os estágios constituem, muitas vezes, uma via preferencial para a inserção profissional. A sua ausência ou substituição por alternativas menos eficazes poderá comprometer a empregabilidade e o desenvolvimento de competências fundamentais. Como tal, têm sido sugeridas medidas que incentivem ou obriguem à compensação financeira dos estagiários curriculares, nomeadamente através de bolsas, incentivos fiscais às empresas ou financiamento público.

A nível europeu têm sido promovidas recomendações com vista à melhoria das condições dos estágios, salientando-se a necessidade de garantir padrões mínimos de qualidade, incluindo remuneração justa, clareza nos objetivos formativos e acompanhamento eficaz. Em Portugal, apesar de algumas propostas legislativas e debates públicos, não foram ainda implementadas alterações significativas neste domínio.

Neste contexto, torna-se imperativo repensar o modelo atual de forma a assegurar que os estágios curriculares, sem desvirtuar a sua natureza formativa, não perpetuem desigualdades nem comprometam o acesso equitativo às oportunidades profissionais.

5. Críticas e debates em torno dos estágios não remunerados

A crescente valorização dos estágios curriculares enquanto instrumento de empregabilidade tem sido acompanhada por um debate público intenso acerca das suas condições de realização, com especial enfoque na ausência de remuneração. Esta discussão, presente tanto em meios académicos como na sociedade civil, reflete preocupações relativas à precarização do trabalho jovem e à igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior.

Diversos estudos e reportagens jornalísticas têm denunciado a existência de práticas abusivas por parte de algumas entidades de acolhimento que recorrem a estagiários para colmatar carências estruturais de recursos humanos, prolongando indefinidamente estágios não remunerados sem qualquer perspetiva de integração. Estas

situações são frequentemente denunciadas por movimentos sociais, associações de estudantes e plataformas digitais dedicadas à defesa dos direitos laborais dos jovens.

No panorama político e sindical o tema tem gerado posições divergentes. Por um lado, existem propostas que visam regulamentar de forma mais rigorosa os estágios curriculares, impondo, por exemplo, a obrigatoriedade de uma compensação financeira mínima. Por outro, há quem alerte para os riscos de uma eventual redução da oferta de estágios, nomeadamente por parte de pequenas e médias empresas caso a remuneração se torne obrigatória.

Organizações como os Precários Inflexíveis têm desempenhado um papel ativo na denúncia de situações de exploração e na promoção de uma reflexão pública sobre a necessidade de redefinir o estatuto do estagiário. Têm igualmente contribuído para uma maior consciencialização da opinião pública sobre os impactos da não remuneração, sobretudo em contextos de vulnerabilidade socioeconómica.

Paralelamente, várias instituições de ensino superior têm procurado sensibilizar as entidades de acolhimento para a importância de reconhecer o valor do trabalho desenvolvido pelos estagiários, promovendo boas práticas como a atribuição de bolsas de estágio, o acompanhamento pedagógico contínuo e a definição de objetivos claros e mensuráveis.

A nível académico têm sido desenvolvidos trabalhos de investigação que analisam o impacto da ausência de remuneração na motivação, desempenho e percurso profissional dos estagiários. As conclusões apontam para a necessidade de políticas públicas que garantam um enquadramento mais justo e equilibrado, conciliando os interesses das instituições, das empresas e dos estudantes. Em suma, o debate em torno dos estágios não remunerados constitui uma dimensão essencial da discussão sobre a qualidade do ensino superior e a dignidade do trabalho juvenil. A construção de um modelo mais inclusivo e sustentável dependerá, em grande medida, da capacidade coletiva para reconhecer o contributo dos estagiários e assegurar condições que promovam a equidade, a aprendizagem e a valorização profissional.

6. Dados empíricos e evidência quantitativa

De acordo com dados internos obtidos de forma indireta através de relatórios e observações institucionais, estima-se que cerca de 85% dos estudantes das licenciaturas do ISCET realizem os seus estágios curriculares em empresas do setor privado, com destaque para as áreas de Turismo (40%), Marketing e Publicidade (25%) e Gestão de Empresas (20%). Os restantes 15% distribuem-se por organizações não-governamentais e entidades públicas.

Entre os anos de 2020 e 2023 verificou-se uma tendência crescente de integração dos estagiários no mercado de trabalho logo após a conclusão do estágio. Cerca de 30% dos estudantes foram contratados pelas próprias entidades de acolhimento, confirmando a ideia de que os estágios funcionam como mecanismos de recrutamento (Callanan & Benzing, 2004).

Apesar da qualidade das experiências relatadas, a ausência de remuneração continua a ser um fator limitador. De acordo com o relatório do Tribunal de Contas Europeu (2022), cerca de 35% dos estágios em Portugal são não remunerados, e esse valor é ainda mais elevado quando se trata de estágios curriculares em que a compensação não é obrigatória. Esta realidade reflete-se nos testemunhos recolhidos por docentes do ISCET, que apontam dificuldades financeiras como causa para a não realização do estágio por parte de alguns estudantes.

7. Evidências do artigo

O presente estudo baseia-se num inquérito realizado entre **17 de junho e 7 de outubro** dirigido a estudantes do **Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo (ISCET)** que frequentaram ou concluíram o seu estágio curricular. O objetivo do levantamento foi compreender a percepção dos alunos relativamente à integração nas entidades de acolhimento, à existência de compensações financeiras, ao contributo do estágio para a sua empregabilidade, à adequação do modelo de estágio adotado pelo ISCET e às oportunidades de continuidade profissional geradas pela experiência. No total foram recolhidas **102 respostas válidas (n = 102)**, constituindo

uma amostra representativa da população estudantil envolvida neste tipo de experiência formativa.

Relativamente à caracterização inicial observa-se uma predominância marcante de estudantes do curso de **Marketing e Publicidade** que representam aproximadamente **71,6%** do total de respondentes. Os restantes cursos, nomeadamente Turismo, Comércio Internacional, Gestão de Empresas e as formações conjuntas (como Marketing e Publicidade + Turismo) surgem em percentagens muito inferiores.

No que se refere às **condições financeiras associadas aos estágios**, constata-se que a grande maioria dos participantes, **78,2%**, não recebeu qualquer tipo de compensação monetária, seja sob a forma de subsídio de alimentação, transporte ou outro apoio. Apenas **21,8%** indicaram ter recebido algum tipo de compensação. Estes resultados confirmam uma tendência generalizada no ensino superior português em que os estágios curriculares permanecem, em larga medida, não remunerados, o que levanta questões de equidade e acessibilidade.

Quando questionados sobre o grau de integração nas entidades de acolhimento os resultados são amplamente positivos. Aproximadamente 60,8% dos inquiridos afirmaram terem-se sentido plenamente integrados, enquanto 31,4% consideraram-se parcialmente integrados. Apenas 3,9% referiram não se terem sentido integrados e uma percentagem idêntica indicou que a questão não se aplicava por ausência de contacto direto com a equipa. Em conjunto verifica-se que 92,2% dos estudantes relataram algum nível de integração, o que demonstra a capacidade das entidades de acolhimento em promover contextos de aprendizagem participativos e socialmente enriquecedores.

No que diz respeito ao **contributo do estágio para a preparação profissional e empregabilidade futura** observa-se igualmente uma avaliação globalmente positiva. Cerca de **37,5%** dos estudantes consideraram que o estágio contribuiu “muito significativamente” para a sua preparação, e **36,3%** avaliaram o contributo como “significativo”. Apenas **2,9%** classificaram-no como “pouco significativo” e **23,5%** entenderam que o estágio

não teve qualquer contributo. Em síntese, **73,8%** dos participantes reconhecem que a experiência de estágio teve impacto relevante ou muito relevante na sua preparação profissional, reforçando a importância pedagógica desta componente curricular como meio de transição entre o contexto académico e o mercado de trabalho.

A questão da remuneração surge, contudo, como um fator crítico. Quando inquiridos sobre se a ausência de remuneração representou um obstáculo, 12,7% dos estudantes afirmaram ter enfrentado dificuldades financeiras relevantes, enquanto 35,3% referiram ter sentido dificuldades, mas conseguiram ultrapassá-las.

Outros **11,8%** indicaram não ter tido qualquer dificuldade e **40,2%** afirmaram que o seu estágio foi remunerado. Entre os que não receberam qualquer compensação, **cerca de metade (48,0%)** reconhece ter enfrentado obstáculos financeiros de algum tipo, o que revela o impacto que a falta de remuneração pode ter na igualdade de oportunidades. Este resultado sugere que, embora o estágio curricular se constitua como um elemento essencial de aprendizagem prática, o seu carácter frequentemente não remunerado pode condicionar a participação plena de alguns estudantes, nomeadamente aqueles com menos recursos económicos.

No que concerne às **oportunidades de continuidade profissional** após o término do estágio, **29,4%** dos inquiridos relataram terem sido convidados a permanecer na entidade de acolhimento, enquanto **53,9%** não recebeu qualquer proposta de continuidade. Uma proporção menor, **7,8%**, afirmou não ter recebido proposta imediata, mas ter sido posteriormente contactada com uma nova oportunidade e igual percentagem indicou manter contacto com a entidade, perspetivando possibilidades futuras. Estes dados permitem inferir que, embora a maioria dos estágios não culmine numa proposta de continuidade imediata, cerca de **três em cada dez estudantes** conseguem converter a experiência numa oportunidade profissional concreta e quase **dois em cada dez** mantêm vínculos que podem gerar futuras colaborações. Tal situação reforça o valor relacional e simbólico do estágio enquanto mecanismo de inserção gradual no mercado de trabalho.

Por fim, no que se refere à adequação do modelo de estágio do ISCET às exigências do mercado de trabalho, considerando aspectos como duração, supervisão, avaliação e ligação à realidade profissional, 52,0% dos respondentes consideram que o modelo se encontra bem adaptado, 42,2% reconhecem-no como parcialmente adequado, ainda que com aspectos a melhorar, e apenas cerca de 3,0% defendem que deveria ser revisto. Uma pequena fração, de cerca de 2,9%, declarou não ter opinião formada. Assim, 94,2% dos participantes avaliam o modelo do ISCET como globalmente coerente com as exigências atuais do mercado, o que demonstra a robustez da estrutura institucional existente.

De forma geral, a análise dos resultados revela que os estudantes do ISCET percecionam o estágio curricular como uma experiência **altamente formativa**, marcada por bons níveis de integração, contributo significativo para a empregabilidade e adequação estrutural do modelo de estágio. Contudo, persistem fragilidades associadas à falta de remuneração e à limitação das oportunidades de continuidade profissional imediata, aspectos que, apesar de não comprometerem o valor pedagógico da experiência, poderão levar a uma reflexão estratégica. Em termos institucionais, a promoção de mecanismos de apoio financeiro e a negociação de protocolos de compensação mínima com entidades parceiras, constituem caminhos promissores para consolidar o impacto formativo e equitativo do estágio curricular no ISCET.

Em síntese, o período de recolha compreendido entre junho e outubro permitiu obter uma amostra expressiva que confirma o papel do estágio curricular como **ponte entre a formação académica e a inserção profissional**, demonstrando que, embora a sua implementação no ISCET seja amplamente valorizada, a sustentabilidade e a equidade dessa experiência podem ser otimizadas através de medidas que assegurem compensações justas e uma transição mais fluida para o mercado de trabalho.

8. Conclusão

A análise realizada confirma a relevância dos estágios curriculares como elemento central na formação superior,

destacando o modelo implementado pelo ISCET pela sua capacidade de integrar os estudantes em contextos reais de trabalho e de potenciar competências técnicas, interpessoais e organizacionais essenciais à empregabilidade.

A colaboração entre instituições de ensino e entidades empresariais revela-se determinante para a qualidade das experiências formativas. Contudo, a ausência generalizada de remuneração nos estágios curriculares, ainda que legalmente enquadrada, levanta questões de equidade e justiça social, podendo excluir estudantes com menores recursos e comprometer a igualdade de oportunidades.

Neste sentido torna-se urgente repensar o modelo atual, promovendo práticas mais inclusivas, sustentáveis e justas. A criação de mecanismos de apoio financeiro, o incentivo à compensação mínima e o reconhecimento do valor gerado pelos estagiários são passos fundamentais para assegurar a dignidade e a qualidade desta etapa formativa.

O caso do ISCET constitui um exemplo de boas práticas na articulação entre academia e mercado, evidenciando elevados níveis de satisfação e integração nas entidades de acolhimento. No entanto, deve também servir como ponto de partida para uma reflexão mais ampla sobre o futuro dos estágios e o papel das políticas públicas na valorização dos jovens em transição para o mundo profissional.

A consolidação de um modelo de estágios de qualidade depende de um compromisso conjunto entre instituições de ensino, empresas e decisores políticos capaz de unir excelência formativa, justiça social e valorização profissional, pilares essenciais de um ensino superior ético, humanista e orientado para o futuro.

Referências bibliográficas

- ACIAB. (2023). Estágio não remunerado: vale a pena? Associação Comercial e Industrial de Barcelos.

- Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*, 46(2), 82–89. <https://doi.org/10.1108/00400910410525261>
- CGTP-IN. (s.d.). Interdição de estágios extracurriculares não remunerados. <https://www.cgtp.pt/en/sitio-dos-direitos/legislacao/emprego/7551-interdicao-de-estagios-extracurriculares-nao-remunerados>
- Choy, S., & Delahaye, B. (2009). University–industry partnership for pedagogy: Some principles for practice. *Proceedings of the 16th World Conference on Cooperative Education and Work-Integrated Learning*.
- DGES. (2024). O ensino superior em Portugal 2021–2023. Direção-Geral do Ensino Superior. https://wwwcdn.dges.gov.pt/sites/default/files/o_ensino_superior_em_portugal_2021-2023_versao_final_10_07_2024.pdf
- Esquerda.net. (s.d.). Artigos de opinião e análises sobre estágios e precariedade laboral. <https://www.esquerda.net>
- Finley, A. (2021). How college contributes to workforce success: Employer views on what matters most. Association of American Colleges and Universities. <https://www.aacu.org/research/how-college-contributes-to-workforce-success>
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education + Training*, 52(1), 76–88.
- ISCET. (s.d.). Regulamentos e documentos institucionais. <https://www.iscet.pt>
- ISCTE-IUL. (2023). Retribuição justa nos estágios [Dissertação de mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa].
- Jackson, D., Rowbottom, D., Ferns, S., & McLaren, D. (2016). Employer understanding of work-integrated learning and the challenges of engaging in work placement opportunities. *Studies in Continuing Education*, 39(1), 35–51. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2016.1228624>
- Mukesh, H. V., Pillai, K. R., & Mamman, J. (2020). Action-embedded pedagogy in entrepreneurship education: An experimental enquiry. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1679–1693. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1599848>
- Negrut, M. L., Mihartescu, A.-A., & Mocan, M. L. (2015). Aspects of the internships importance in human resource training. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 308–314. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.620>
- OECD. (2021). Good practice principles for quality internships and apprenticeships. OECD Publishing.
- Piktalent. (2023). Lei n.º 13/2023, de 3 de abril: Atualização do DL 66/2011. <https://www.piktalent.com>
- Ramos, F., & Costa, M. (2020). Estágios e precariedade laboral: desafios para o ensino superior português. Universidade do Minho.
- Richards, J., & Spanjaard, D. (2025). It's more than just internships, placements, and guest lecturers: Partnership pedagogy in practice. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 36, 100545. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2025.100545>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Paiva, J., Brito, E., & Dias, G. P. (2019). The million-dollar question: Can internships boost employability? *Studies in Higher Education*, 41(8), 1436–1456.
- Supercasa.pt. (s.d.). Estudo sobre estágios não remunerados em Portugal. <https://www.supercasa.pt>
- Talent Portugal. (s.d.). Informação sobre estágios no ensino superior. <https://www.talentportugal.com>
- Tribunal de Contas Europeu. (2022). Relatório sobre a situação dos estágios na União Europeia. <https://www.eca.europa.eu>
- Valente, C., Pinto, A., & Nunes, S. (n.d.). Estágios profissionais e estágios curriculares: Recursos humanos de recurso. Instituto Politécnico de Castelo Branco. <https://gestin.ipcb.pt/public/site/arquivo/2015Gestin11art02.pdf>
- Visão. (2016, outubro 23). A indústria perversa dos estágios. Revista Visão. <https://visao.pt/actualidade/economia/2016-10-23-a-industria-perversa-dos-estagios>

FONTES

Regulamentos e práticas do ISCET:
 Regulamento do Gabinete de Estágios e Inserção Socioprofissional (GEISP) do ISCET: define as responsabilidades na organização e acompanhamento dos

estágios curriculares, incluindo a articulação com empresas e a avaliação conjunta com docentes.

Regulamento de Estudantes Internacionais do ISCET: estabelece que os estágios curriculares possam ser realizados no âmbito do programa Erasmus+, com reconhecimento académico e assinatura de contratos específicos de estágio.

Dados estatísticos e relatórios oficiais:

Relatório do Tribunal de Contas Europeu (2022): aponta que cerca de um terço dos estagiários na União Europeia não recebe qualquer remuneração, o que pode dificultar o acesso de jovens desfavorecidos a estágios e, consequentemente, ao primeiro emprego.

Relatório "O Ensino Superior em Portugal 2021/2023" da DGES: disponibiliza dados de referência sobre a progressão no setor do ensino superior em Portugal, incluindo informações sobre empregabilidade e estágios curriculares.

Enquadramento legal e sindical:

CGTP-IN sobre estágios extracurriculares não remunerados: critica a proliferação de estágios não remunerados, considerando-os uma forma moderna de exploração do trabalho, e defende a sua proibição, exceto quando necessários para a obtenção de um título profissional.

Artigos de imprensa e estudos de caso:

Artigo "A indústria perversa dos estágios" da revista Visão (2016): denuncia casos em que empresas utilizam estagiários para ocupar postos de trabalho efetivos sem remuneração adequada, explorando a necessidade dos jovens de adquirirem experiência profissional.

Artigo "Estágio não remunerado: vale a pena?" da ACIAB: discute as vantagens e desvantagens dos estágios não remunerados, destacando que, embora possam ser uma porta de entrada no mercado de trabalho, também podem perpetuar desigualdades e exploração.

Anexos

Por favor, indique o curso que frequentou enquanto esteve no ISCET
102 respostas

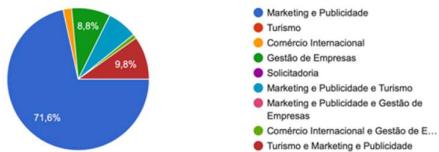


Figura 1: Pergunta 1
Fonte: Própria

O estágio que realizou teve algum tipo de compensação financeira (ex.: subsídio de alimentação, transporte ou outro apoio)?
101 respostas

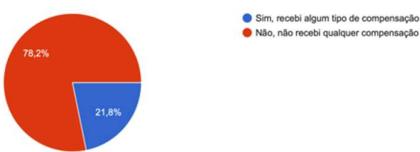


Figura 2: Pergunta 2
Fonte: Própria

Sentiu-se bem integrado(a) na entidade de acolhimento, tanto a nível das funções atribuídas como da dinâmica da equipa?
102 respostas

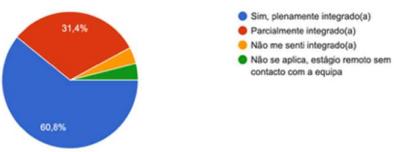


Figura 3: Pergunta 3
Fonte: Própria

Considera que o estágio curricular contribuiu para a sua preparação profissional e empregabilidade futura?
102 respostas

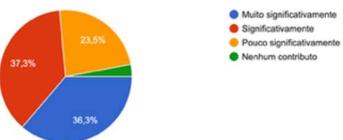


Figura 4: Pergunta 4
Fonte: Própria

Considera que o facto de o estágio não ter sido remunerado (caso aplicável) representou um obstáculo à sua participação?
102 respostas

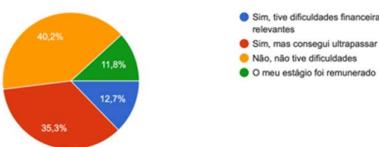


Figura 5: Pergunta 5
Fonte: Própria

Após a conclusão do estágio, surgiu alguma oportunidade de continuidade com a entidade de acolhimento?
102 respostas



Figura 6: Pergunta 6
Fonte: Própria

Considera que o modelo de estágio adotado pelo ISCET (em termos de duração, supervisão, avaliação e ligação à realidade) corresponde às exigências do mercado de trabalho?
102 respostas



Figura 7: Pergunta 7
Fonte: Própria