



Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Economia Política

**EXPECTATIVAS DOS JOVENS LICENCIADOS QUANTO AOS ESTÁGIOS
PROFISSIONAIS**

Susana Filipa Antunes Coelho

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

Orientadora:

Doutora Helena Lopes, Professora Associada com Agregação,
ISCTE-IUL

Junho, 2012

Agradecimentos

“ (A) empregabilidade constrói-se, desde logo, a partir da formação inicial de um indivíduo e, partindo deste dado inicial, através de saberes adquiridos ao longo da vida que permitem ao trabalhador otimizar a sua operacionalidade nas situações concretas de trabalho e, simultaneamente, garantir a sua inserção no mercado de trabalho”

(Almeida, 2004: 38).

À Professora Doutora Helena Lopes, pela orientação e motivação.

Ao apoio e dedicação da Coordenadora do Mestrado Professora Doutora Fátima Sulman.

Ao meu namorado, família, amigos e a todos que directamente e indirectamente me apoiaram e colaboraram com a concretização do meu estudo.

Resumo

Após um longo percurso escolar, a esperança de encontrar um emprego que recompense todo o esforço dedicado é enorme. No entanto, a fase que o país atravessa ao nível económico tende a adiar este momento.

Frustração, indignação e revolta são os adjetivos que mais caracterizam o momento que atravessamos. Os valores registados ao nível do desemprego juvenil, fragilidade dos vínculos laborais e os patamares salariais auferidos pelos mais jovens não deixam de espelhar uma particular vulnerabilidade que se abate sobre este grupo social, em pleno processo de transição para uma vida adulta. Resultante deste adiamento de vida, os jovens tendem a prolongar o ciclo de estudos, investindo na formação, ou trabalhando numa empresa por via de estágios.

Os estágios permitem aos jovens um primeiro contacto com o mercado de trabalho, dando-lhes uma visão diferente do emprego, sendo útil também para a formação pessoal e para o estabelecimento de redes de contactos.

O estudo realizado foi centrado nas opiniões dos entrevistados quanto aos estágios profissionais, sendo o objectivo deste verificar se os estágios profissionais têm impacto na expectativa de inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho.

Das conclusões obtidas parece claro que existiram factores importantes para a realização do estágio, nomeadamente a relação indirecta entre o estágio e a inserção profissional e o factor remuneratório.

Os estágios surgem para os jovens como uma oportunidade de inserção profissional, mantendo-lhes sempre a expectativa de ter um contrato de trabalho.

Palavras-Chave: Estágios Profissionais, Inserção Profissional, Desemprego, Mercado de Trabalho

Abstract

After a long school career, hoping to find a job that pays all the dedicated effort is enormous. However, the country is facing an economic crisis at the moment, which delays this phase.

Frustration, anger and outrage are the adjectives that most characterize the moment we are experiencing. The values recorded at the level of youth unemployment, fragile ties labor and wage levels earned by younger they nevertheless reflect a particular vulnerability that befalls this social group, in the process of transition to adulthood. Resulting from this postponement of life, young people tend to prolong the cycle of studies, investing in training, or working in a company through internships.

The stages allow young people a first contact with the labor market, giving them a different view of employment, and also useful for training personnel and for establishing networks of contacts.

The study was focused on the opinions of respondents regarding placements, with the aim of verifying if the placements are expected to impact on integration of young people in the labor market.

The conclusions obtained seem clear that there were important factors in the traineeship, including the indirect relationship between the stage and employability and remuneration factor.

The stages arise for young people as an opportunity for professional integration, keeping them always the expectation of having an employment contract.

Keywords: Internships Professionals, Professional Insertion, Unemployment, Labour Market

INTRODUÇÃO	1
CAPITULO 1: AS EXPECTATIVAS DOS JOVENS FACE AOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	4
1.1. TEORIA DO CAPITAL HUMANO	4
1.2. TRANSIÇÃO DOS JOVENS PARA O MERCADO DE TRABALHO	7
1.3. EXPECTATIVAS DOS JOVENS	11
CAPITULO 2: O MERCADO DE TRABALHO DOS JOVENS NA UE E EM PORTUGAL	13
2.1. DESEMPREGO DOS JOVENS	13
2.1.1. <i>Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica</i>	<i>13</i>
2.1.2. <i>A situação do MT dos jovens na UE</i>	<i>15</i>
2.1.3. <i>A situação do MT dos jovens em Portugal</i>	<i>16</i>
2.2. OS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	18
2.3. IEFP: RELATÓRIOS, NÚMERO DE JOVENS INSCRITOS.....	20
CAPITULO 3: METODOLOGIA E RESULTADOS DO ESTUDO EMPÍRICO	22
3.1. METODOLOGIA	22
3.2. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	23
3.3. RESULTADO DO ESTUDO EMPÍRICO	25
CAPITULO 4: CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXO A	35

Índice de gráficos

Gráfico 1 – O Modelo do Capital Humano	6
Gráfico 2 – Adequação entre expectativas e oportunidades: as pirâmides invertidas	12
Gráfico 3 – Taxas de desemprego juvenil na UE-27 e EA-17, com ajuste sazonal, Janeiro 2000 - Outubro 2011	15

Índice de Quadros

Quadro 1 - Duração entre a saída da escola e o primeiro trabalho de mais de três meses, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e orientação do curso (Ano 2009).....	9
Quadro 2 - População desempregada, por grau de instrução, segundo o grupo etário e sexo: 2005-2009 (ambos os sexos).....	16
Quadro 3 - População desempregada dos 15 aos 24 anos segundo a duração da procura de emprego, por nível de escolaridade completo.....	17
Quadro 4 – Taxas de desemprego em Portugal.....	17
Quadro 5 – Número de jovens inscritos em Dezembro dos anos 2004, 2007, 2010 e 2011....	20
Quadro 6 – Caracterização dos entrevistados	23
Quadro 7 – Como teve conhecimento do estágio?.....	25
Quadro 8 - Qual a duração do estágio?	25
Quadro 9 – Motivos para a realização do estágio	26
Quadro 10 – Coerência entre o estágio e a formação detida.....	26
Quadro 11 – Perspectivas de ficar na empresa onde realiza o estágio?	27

Índice de Abreviaturas

AP – Aprendizagem

EP – Estágio Profissional

FP – Formação Profissional

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

MT – Mercado de trabalho

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PAMT – Políticas Activas do Mercado de Trabalho

PME – Pequenas e Médias Empresas

Introdução

A inserção profissional dos recém-licenciados é um tema de debate, sempre actual, quer a nível nacional quer internacional. Nunca o ensino superior esteve tão intensamente sob o escrutínio das famílias, dos meios de comunicação, das empresas e do poder político. As famílias e os estudantes inquietam-se quanto a um futuro que se prevê complicado. Os meios de comunicação destacam diariamente o desemprego dos licenciados. Os licenciados, tendem a culpar a formação dada pelas universidades; as empresas reclamam a adequação da formação às suas necessidades; o poder político elege a taxa de empregabilidade como um dos critérios de avaliação da qualidade do ensino superior e o discurso recorrente sobre o excesso de licenciados começa, ainda que pouco, a fazer-se ouvir.

Também o aumento de licenciados nas últimas décadas é um tema bastante sensível. No entanto, a inserção profissional dos jovens é actualmente bem mais complexa do que antigamente. Um dos primeiros obstáculos à empregabilidade é o défice de qualificação escolar, exigindo um esforço no investimento em formação, tanto de quem entra pela primeira vez no MT como de quem, mesmo que na condição de empregado, possui baixas qualificações.

Os elevados níveis de desemprego entre a faixa etária mais jovem e as suas baixas qualificações fazem com que esta faixa etária mereça um destaque que converge na tendência actual de definição de políticas de formação e de emprego direccionadas para este segmento.

Evolui-se, portanto, no sentido de inverter o aumento de jovens que possuem baixo nível de escolaridade e promover a valorização das aprendizagens proporcionadas para os jovens com baixo nível de ensino.

A inserção profissional consiste no acesso a uma posição estável no MT, sinónimo de estabilidade financeira, ainda que inicialmente passe pela base da pirâmide, através de estágios profissionais, etapa de transição para a vida activa que visa complementar uma qualificação pré-existente através de formação com experiência prática em contexto laboral e promover a inserção de jovens ou a reconversão profissional de desempregados.

O estágio tem como objectivo o desenvolvimento da capacidade de solucionar problemas concretos, e adquirir competências/ métodos de trabalho indispensáveis a um exercício competente e responsável da sua actividade.

No entanto, existe em Portugal muitos casos onde a inserção profissional é particularmente difícil. A faixa etária jovem e recém-licenciada é a mais afectada com a desregulamentação crescente dos processos de contratação, que abriu campos para uma total desregulação dos mecanismos de contratação. Aumenta assim, a contratação atípica; a sucessão por tempo indeterminado de contratos de trabalho a termo de curto prazo (três e seis meses); a subcontratação por empresas de trabalho temporário; o trabalho à tarefa e o falso trabalho independente, os designados recibos verdes.

A imprevisibilidade a que os jovens estão sujeitos, por uma contratação de duração imprevisível e de remuneração baixa, não lhes permite, em alguns casos, dar um passo de transição na sua vida: a autonomização financeira, a saída de casa dos pais, a criação de um novo agregado familiar. E mesmo quando o permite, é, por vezes, a prazo ou com o regresso temporário a casa dos pais e/ou manutenção da dependência através de ajudas por parte destes no pagamento de algumas despesas.

A escolha deste tema deve-se ao interesse da autora em aprofundar os seus conhecimentos neste tema, conhecendo um pouco mais da relação laboral com os trabalhadores, as suas condições bem como as respetivas compensações. Mas também por reconhecer que o sucesso de uma empresa passa pela boa prestação dos seus colaboradores, quer pelas boas condições que lhes são oferecidas, quer pelas compensações que auferem.

A investigação realizada foi, ainda, motivada pela preocupação constante da precariedade que existe atualmente na classe jovem do MT, e que está condenada a continuar.

A questão central que impulsionou esta investigação foi: Qual a percepção dos jovens estagiários quanto à função do estágio na sua inserção profissional?

Para responder a esta pergunta geral, foram formuladas as seguintes perguntas específicas:

- Os estagiários esperam dos estágios que estes constituam elementos fundamentais que alavancam a sua inserção profissional?
- Ajudam no combate ao desemprego na faixa etária mais jovem?
- Enquanto não se encontra emprego fixo, os estágios são considerados como uma situação temporária?
- Os estágios servem para complementar a formação adquirida no sistema educativo, enriquecendo o currículo com experiência prática, e não apenas teórica?

O estudo está estruturado em 4 capítulos:

- *Capítulo 1: As expectativas dos jovens face aos estágios profissionais*
- *Capítulo 2: O mercado de trabalho dos jovens na EU e em Portugal*
- *Capítulo 3: Metodologia e resultados do estudo empírico*
- *Capítulo 4: Considerações Finais*

Este conjunto de capítulos procura fornecer um balanço do contributo das diversas dimensões analisadas para o fenómeno da precariedade (multidimensional) que afecta o conjunto de jovens entrevistados.

Em suma, este estudo permitiu caracterizar e analisar o impacto e as expectativas dos jovens face aos estágios profissionais perante a sua inserção profissional.

CAPITULO 1: As expectativas dos jovens face aos estágios profissionais

1.1. Teoria do Capital Humano

A teoria do capital Humano surgiu em finais dos anos 50, início dos anos 60 no século XX, através de trabalhos realizados essencialmente por um grupo de economistas neoclássicos da Escola de Chicago.

O capital humano assume um papel importante no desenvolvimento económico de um país, como tal é um elemento fundamental para um crescimento económico sustentável, sendo que a competitividade dos países requer populações cada vez mais instruídas.

O capital humano avança com a ideia da diferenciação salarial: tal como existe uma taxa de rentabilidade do investimento económico, também existe uma taxa de rentabilidade da educação, expressa nos salários, no pressuposto de que uma elevação do capital escolar produz directamente uma maior taxa de produtividade do trabalho.

Após a apresentação do conceito, os estudos difundiram-se rapidamente abrangendo outros países para além dos Estados Unidos.

Os trabalhos de Schultz em 1963, iniciam-se com a coordenação de uma grande pesquisa da UNESCO à escala mundial, sobre a situação do ensino em países de todos os continentes do mundo, onde se constatou que quanto maior era o nível de educação de um país, maior era também o seu nível de riqueza. Schultz depreende que há uma relação entre escolarização e riqueza.

É a partir dos trabalhos de Schultz (1963) e de Becker (1983), e pelo facto de indivíduos com mais habilitações terem tendência para acumularem mais riqueza, que surge o conceito de Capital Humano, por analogia com o capital económico (que rende lucros periódicos a quem o possui).

A teoria de Becker (1983 [1964]) procura salientar, criticando o princípio da homogeneidade das qualificações da ortodoxia neoclássica, os processos de diferenciação “quantificacionais”, ao afirmar que os salários reflectem o investimento que os indivíduos realizaram na educação. Socorrendo-se do pressuposto clássico da racionalidade inerente ao

comportamento dos indivíduos no MT, considera que estes calculam o investimento que terão de fazer em educação em função do salário que pretendem auferir. (Parente et al, 2011)

Estes pressupostos são fortemente criticados na medida em que a situação dos indivíduos no MT é resultado de condicionamentos estruturais e de constrangimentos económicos, sociais e culturais, e não resultam só de decisões individuais.

Segundo Parente et al (2011), o investimento na educação envolve um custo de oportunidade: os indivíduos escolhem investir na sua qualificação, adiando a entrada no MT, em benefício da possibilidade desse investimento resultar na obtenção de remunerações proporcionalmente mais elevadas. Mas a rendibilidade deste investimento depende da situação do MT.

Mincer (1958) examinou a questão do capital humano numa perspectiva econométrica, procurando a correlação entre o investimento na educação e a distribuição do rendimento do trabalho, considerando o investimento em capital humano como um factor explicativo da diferenciação dos salários entre trabalhadores.

Alguns estudos subsequentes vieram reforçar a ideia de que a educação tem um impacto significativo no nível dos salários. Actualmente, segundo Katz e Goldin (2008), tornou-se claro que existe uma relação directamente proporcional entre o desenvolvimento económico e tecnológico de um país e o nível educacional da sua população.

Segundo a óptica do capital humano, a educação pode ser vista como um investimento, já que permite ao trabalhador aumentar a sua capacidade produtiva. O ponto fulcral desse raciocínio é o de que existe um sacrifício no presente, com o adiamento da entrada no MT, para que futuramente esse sacrifício seja recompensado com maiores salários. A partir da lei da oferta e da procura, a educação poderá aumentar o rendimento. Aos olhos das empresas, os colaboradores com um nível de educação mais elevado geram mais produtividade, e, portanto, quanto mais elevado o nível de educação, maior vai ser o salário proposto. No entanto, se a oferta no MT for muito elevada, ou seja, se houver muita concorrência entre os detentores de determinado nível de educação, as empresas tenderão a propor salários baixos, sabendo que haverá sempre trabalhadores dispostos a trabalhar.

Gráfico 1 – O Modelo do Capital Humano



Em Portugal durante cerca de 2/3 do século XX, também designado por “Século do Capital Humano”, o nível de educação não foi, em média, além dos 4 anos de escolaridade. No início do século assistiu-se mesmo a uma redução do número de anos da escolaridade obrigatória de 5 anos em 1919, para os 3 anos em 1930, situação que se prolongou por várias décadas, aumentando para 6 anos em 1964, o que fez com que Portugal fosse, aquando do 25 de Abril de 1974, um dos países da OCDE com a população activa menos escolarizada. Esta situação contrasta com o que acontece atualmente, onde a exigência das organizações vai para além do 12.º ano, para que existam cada vez mais pessoas com capacidades distintas e inovadoras. (Alves, Caetano e Novo, 2010).

Até aos anos 90, o mínimo de licenciados em Portugal era relativamente baixo, pelo que a posse de um diploma universitário gerava rendimentos bastante elevados. Todavia, com a democratização do ensino superior e a explosão do número de licenciados, a diferença entre o salário médio dos licenciados e dos não-licenciados diminuiu substancialmente nos anos 2000. (Alves, Caetano e Novo, 2010).

Actualmente, parece haver uma oferta excessiva de licenciados face à capacidade de absorção por parte do tecido produtivo. Esta situação levou os poderes políticos a implementar programas de estágios de modo a favorecer a inserção dos jovens licenciados no MT com custos muito reduzidos para as empresas.

1.2. Transição dos jovens para o mercado de trabalho

A frustração¹ sentida por todos os jovens que se depararam com a dificuldade de ingresso no MT, após a conclusão do ciclo de estudos, leva-os, por vezes, a prolongar a sua vida de estudante, ingressando ao ensino inclusive em novas áreas de ensino. Araújo Sarriera e Schiessl Sarriera (2004) afirmam que os jovens apresentam uma incapacidade e falta de maturidade para lidar com os desafios/dificuldades impostas pela transição do ensino para o MT.

Ainda que existam lacunas no que diz respeito à prática profissional, o ensino vem com o tempo a preparar cada vez melhor os jovens para o MT.

Segundo Maria Guerreiro e Pedro Abrantes (2007), os jovens podem optar por duas saídas:

1. Prolongar a escolaridade para obter um diploma e, desta forma, inserir-se profissionalmente com melhores condições;
2. No caso de abandono escolar antecipado, recorre ao MT, estando sujeito muitas vezes a situações precárias.

É essencial que o sistema de ensino seja inovador, uma vez que tem um papel fundamental na antecipação das necessidades futuras do sistema produtivo em termos de perfis profissionais. Cada vez mais, a educação é um factor primordial face à competitividade existente no MT.

A formação escolar acumulada e a integração num posto de trabalho constituem dois factores da autodefinição pessoal dos indivíduos, sendo também um elemento importante noutras dimensões fundamentais das suas vidas: modos de vida e padrões de consumo, graus de autonomização face à família e representações face ao presente e ao futuro. É também a partir destes factores que é construída uma tipologia dos posicionamentos profissionais e educativos dos indivíduos. (Alves, Cantante, & Inês Baptista, 2011)

O prolongamento do tempo escolar e o aumento do número de acessos ao ensino superior veio diminuir a importância do estudante a tempo inteiro, emergindo outras alternativas que

¹ Como a procura de emprego se torna mais demorada, por haver tantas pessoas sem trabalho, muitas delas inevitavelmente estão frustradas, e até mesmo desesperadas, com isso.

conciliassem e/ou alternassem o estudo com o trabalho, a tempo parcial, atrasando assim a definição do futuro profissional.

Sendo as dificuldades no MT uma das condicionantes que prolongam o tempo escolar, muitas vezes, é o emprego pouco qualificado, e de contratação precária ou irregular que mais facilmente se concilia com os estudos. Esse prolongamento temporal e a complexidade da transição para a vida adulta marcaram as mudanças económicas e sociais operadas nas últimas décadas, mas também as relações afetivas e o estatuto marital.

Todos estes factores contribuem em muito para o alongamento do processo de transição, e o aumento da complexidade conduz a transições incompletas por incumprimento ou cumprimento parcial de uma ou mais das fases do trajecto, tais como o regresso a casa dos pais por quebra de rendimentos, a monoparentalidade por dissolução do casal, entre outros.

As condições da transição da escola para o emprego têm vindo a alterar-se substancialmente, valorizando-se cada vez mais o acesso ao MT de pessoas com mais formação. São essas condições que, por vezes, dificultam o acesso dos jovens ao MT. Um período longo de experiência, conhecimentos diversos em determinadas áreas, são exemplos de exigências feitas pelas entidades patronais para determinada tarefa. (MTSS 2006). Neste contexto, os jovens que se apresentam no MT depois de terem realizado um estágio profissional ficam numa situação mais vantajosa.

O problema concentra-se em encontrar soluções que diminuam o fosso que se está a criar entre os perfis de formação de saída da educação e os perfis profissionais requeridos para entrar na profissão. Este problema pode ser resolvido preventivamente, dentro do sistema educativo, ou, sequencialmente, em processo de formação no período que medeia entre a escola e o emprego, através de estágios profissionais.

O quadro 1 permite analisar a duração do processo de inserção profissional, por idade e nível de escolaridade.

Quadro 1 - Duração entre a saída da escola e o primeiro trabalho de mais de três meses, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e orientação do curso (Ano 2009)

		Começou a trabalhar antes de sair da escola	Até 3 meses	4 a 6 meses	7 a 11 meses	1 a 2 anos	Mais de 2 anos	Total
	H	19,9	26,2	9,2	8,7	14,3	21,8	100
	M	19,4	25,6	9,4	9,1	14,9	21,6	100
Grupo etário								
Dos 15 aos 19 anos		8,6	34,1	16,3	11,6	15,4	14	100
Dos 20 aos 24 anos		14,6	27,4	12,2	10,3	15,8	19,7	100
Dos 25 aos 29 anos		19,6	27,4	9,2	9,2	15,2	19,3	100
Dos 30 aos 34 anos		22	22,8	7,9	8,3	14,1	24,8	100
Nível de escolaridade completo								
Até básico - 3º ciclo		14,1	22,2	7,7	9,5	16,6	29,9	100
Secundário e Pós-secundário		23,1	29,2	10	9,3	13,1	15,4	100
Superior		29,5	30,5	13,4	7,8	12,3	6,6	100
Orientação do curso								
Geral		16,5	22,7	7,4	9,5	16,5	27,4	100
Vocacional		19,7	34,1	14	8,9	9,6	13,8	100

Fonte: Neves e Lima, 2010

Qualquer que seja a idade considerada, com exceção do escalão etário 30-34 anos, a duração mais comum de procura de trabalho, após a saída da escola, é até três meses, no entanto conforme se avança na idade, cresce a duração de procura de emprego. Para o escalão etário 30-34, verifica-se que, se a pessoa não se consegue inserir nos primeiros 3 meses, corre o risco de ficar mais de 2 anos à espera de um emprego.

À medida que aumenta a idade dos indivíduos aumenta a proporção dos que demoram mais tempo a entrar no MT: a procura de um trabalho, a saída do ensino demorou cerca de dois anos para 14.0% dos indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e 19 anos, proporção que aumenta, até abranger cerca de um quarto (24,8%) dos indivíduos do escalão etário entre 30-34 anos.

Salienta-se também o número de indivíduos que iniciaram a vida de trabalhador enquanto estudantes, tendo o resultado evidenciado um aumento proporcional à idade: 8,6% para a faixa etária dos 15 aos 19 anos, e aumentando para 22,0% na faixa etária dos 30 aos 34 anos.

Conclui-se que os indivíduos com escolaridade completa mais elevada entram mais rapidamente no MT. São os indivíduos com curso superior que mais rapidamente se inserem no MT, seja antes de saírem da escola, ou com 3 meses de procura, para encontrar o primeiro trabalho (30,5%). No sentido oposto, encontram-se os indivíduos com ensino básico – até ao 3º ciclo – que em média, demoram mais de 2 anos até encontrar o seu primeiro trabalho (29,9%), apenas 22,2% encontram trabalho nos primeiros 3 meses.

Finalmente, observa-se que os indivíduos com formação vocacional ingressam mais rapidamente no MT (34,1%), enquanto 27,4% dos indivíduos com formação geral esperam mais de 2 anos.

Estes dados permitem-nos explicar os diferentes tempos de procura do primeiro emprego para os jovens que saem do sistema de ensino. Uma das principais conclusões é a existência de uma relação positiva entre a escolaridade completa e superior e as hipóteses de encontrar emprego rapidamente, encurtando a duração da procura. Outra conclusão é a maior dificuldade em encontrar empregos estáveis com o aumento de idade.

Até ao século XVIII, a preparação profissional dos jovens era feita exclusivamente pelas famílias, porque as tarefas e ofícios mantinham-se inalterados ao longo das gerações. A escola tinha, apenas, a tarefa de alfabetizar (Correia, 1999). Mais tarde, com o aparecimento da produção capitalista e do trabalho assalariado, a “formação” dada pela família revelou-se insuficiente, passando a escola a ter, também, a tarefa de formar os jovens. Naturalmente, a economia começou a “exigir” uma adequada ligação entre a escola e o MT (Correia, 1999). É esta ligação que entrou em crise já há várias décadas.

A educação assume um importante papel no processo de desenvolvimento económico-social moderno, sustentando o crescimento nas economias desenvolvidas na necessidade de uma população de trabalhadores, empresários e gestores com elevado nível de escolaridade.

1.3. Expectativas dos Jovens

Pressionados pela concorrência no MT, os jovens apostam cada vez mais nos estágios para complemento da educação.

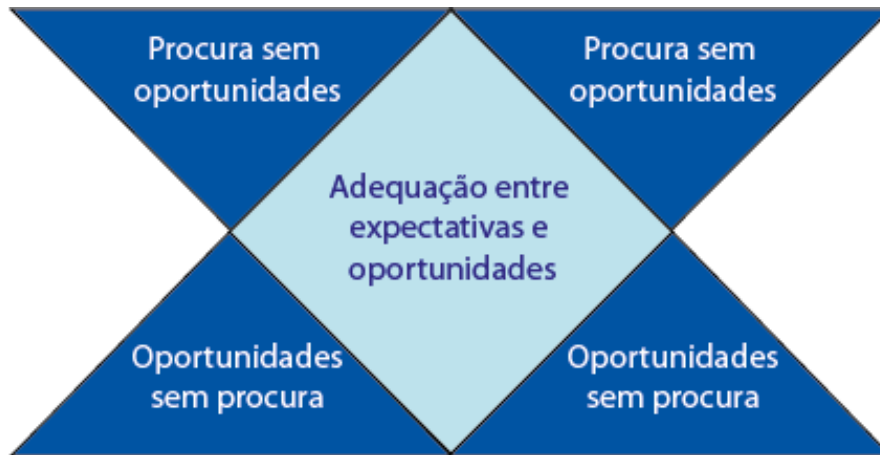
O futuro no MT é um universo onde expectativas, investimentos e estratégias dos indivíduos se cruzam. Através dos estágios, os jovens procuram limitar a imprevisibilidade e precariedade do MT actual e futuro. Procuram mais segurança contratual, melhores remunerações e/ou o acesso a profissões diferentes das actuais. (Alves et al, 2011)

A melhoria das condições esperadas pelos estagiários é um factor essencial para a sua motivação, contribuindo para a sua fixação e garantindo a sua entrada no MT. Também as empresas promotoras dos estágios beneficiam com a integração de jovens motivados e qualificados, com potencial recrutamento futuro, sem com isso incorrerem em despesas significativas.

Há no entanto que considerar também o desajustamento entre as expectativas geradas a nível académico e as verdadeiras oportunidades profissionais. Vladimir Choubkin (1985) utilizou uma imagem de duas pirâmides invertidas para representar a adequação entre expectativas e oportunidades. Uma de vértice para baixo, que representa as expectativas dos jovens à saída do sistema educativo (isto é, há mais jovens com expectativas de inserção no topo da pirâmide social do que com expectativas intermédias; e com expectativas intermédias do que com expectativas de base). A hierarquia das profissões e das oportunidades que se abrem aos jovens é a oposta, ou seja, as empresas tendem a propor em maior número empregos pouco qualificados e com baixo estatuto social. (Pedroso et al, 2012)

Assim, há uma zona de sobreposição em que expectativas e oportunidades se encontram, uma zona de oportunidades sem procura (na base da pirâmide “real”) e uma zona de procura sem oportunidades (no topo da mesma pirâmide). (Pedroso et al, 2012). A zona de sobreposição pode ser maior ou menor consoante a situação do MT, em termos de oferta e procura, num determinado país num dado período.

Gráfico 2 – Adequação entre expectativas e oportunidades: as pirâmides invertidas



Fonte: Pedroso et al, 2012

Assim, é possível que as expectativas dos estagiários em Portugal face às condições de acesso ao MT que o estágio pode proporcionar também estejam em parte desfasadas da realidade.

Melhor conhecer as expectativas dos jovens face aos estágios será o objectivo principal do nosso estudo empírico.

CAPITULO 2: O mercado de trabalho dos jovens na UE e em Portugal

2.1. Desemprego dos Jovens

No início deste século ocorreram diversas mudanças no MT, sendo a recessão económica uma das mais significativas, fazendo com que o MT se tornasse muito mais competitivo.

O plano de ajuda externa a Portugal surge da negociação entre o Governo e a *troika*, equipa formada por membros da Comissão Europeia (CE), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Central Europeu (BCE), composta por uma equipa de consultores, analistas e economistas responsáveis pela negociação com os países que solicitam um pedido de resgate financeiro, de forma a consolidar as suas contas públicas. Esta equipa desloca-se aos países e analisa exaustivamente as despesas e receitas dos Estados durante algumas semanas, contando com a colaboração dos vários organismos do Estado e dos partidos da oposição, assim como das ordens profissionais e associações de apoio ao consumidor.

Após a análise da *troika*, foi elaborado um memorando, onde são apresentadas medidas a executar para estabilizar as contas públicas, os prazos e os montantes de dinheiro que serão entregues ao país.

2.1.1. *Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica*

Várias das medidas previstas no Memorando de entendimento têm como objectivo reduzir o desemprego dos jovens, facilitar a sua inserção profissional e diminuir a segmentação do MT, a qual constitui um entrave à obtenção de empregos com boas condições contratuais por parte dos jovens.

Ao nível do MT alguns objectivos são:

- “implementar reformas na legislação relativa à protecção ao emprego para combater a segmentação do MT, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias actividades, empresas e sectores”;
- “promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade”;
- “garantir boas práticas e recursos apropriados para Políticas Activas do MT, com o objectivo de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e minorar os desajustamentos no mercado de trabalho.”

(Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de Política Económica, p. 20, 2011)

O governo deverá garantir as boas práticas e um número eficiente de recursos para activação das políticas para fortalecer os esforços de procura de emprego por parte dos desempregados, no sentido de melhorar a empregabilidade dos jovens.

Foi entregue no 4º trimestre de 2011 pelo governo:

i. um relatório sobre a eficácia das actuais políticas activas do MT, no combate ao desemprego de longa duração, no aumento da empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e na diminuição dos desajustamentos no MT;

ii. um plano de acção para possíveis melhorias e acções adicionais relativas a políticas de activação de emprego e outras PAMT, incluindo o papel dos Centros de Emprego.”

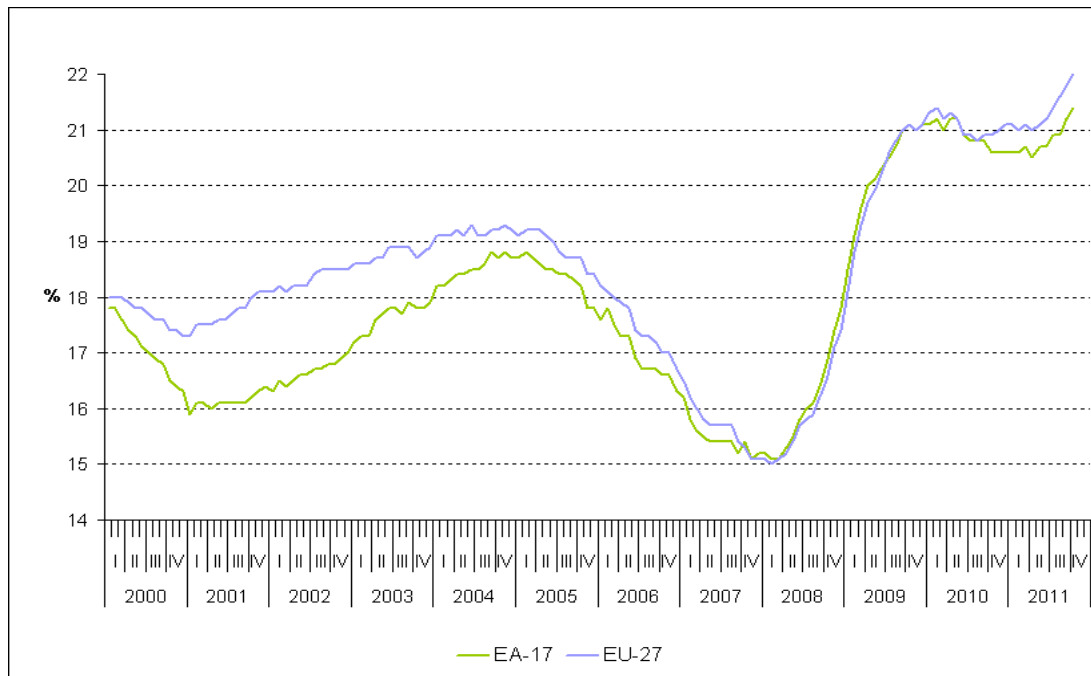
Para além da intervenção no MT o governo Português prosseguirá a sua acção no sentido de reduzir a taxa de abandono escolar e melhorar a qualidade do ensino, melhorando conseqüentemente a qualificação do capital humano, e conseqüente facilitação da adaptação ao MT. Para isso, o governo irá:

- apresentar um plano de acção com o objectivo de garantir a qualidade, atractividade e relevância em termos de MT do ensino e formação profissional, através de parcerias com as empresas e outros agentes; valorizar os mecanismos de orientação e aconselhamento profissional para potenciais estudantes de ensino e formação profissional (Memorando 2011).

Uma das medidas previstas neste plano é o reforço do programa de estágios profissionais.

2.1.2. A situação do MT dos jovens na UE

Gráfico 3 – Taxas de desemprego juvenil na UE-27 e EA-17, com ajuste sazonal, Janeiro 2000 - Outubro 2011



Fonte: Eurostat

A taxa de desemprego juvenil na UE-27 foi cerca do dobro da taxa para a população total ao longo da última década, atingindo valores superiores a 20% em 2011. Na UE-27 a taxa de desemprego juvenil foi superior na área do euro entre o ano 2000 e início de 2008; desde essa data, estas duas taxas foram idênticas, para voltar a diferenciar-se depois de 2010.

Muito embora o aumento da taxa de desemprego afecte todas as faixas etárias, a situação dos jovens tem merecido particular destaque no espaço público, onde as preocupações se prendem com as dificuldades efectivas dos jovens construírem os seus percursos de vida assentes em mecanismos vigentes na geração anterior como o emprego estável e a protecção social.

2.1.3. A situação do MT dos jovens em Portugal

Quadro 2 - População desempregada, por grau de instrução, segundo o grupo etário e sexo: 2005-2009 (ambos os sexos)

Grau de instrução	Total geral	Total 15-29	Total geral	Total 15-29	Total geral	Total 15-29	Total geral	Total 15-29	Total geral	Total 15-29
	2005		2006		2007		2008		2009	
Nenhum	14.507	§	16.482	§	14.646	§	14.440	§	15.805	§
Básico - 1º ciclo	112.045	11.227	111.349	10.085	109.861	8.564	101.245	7.743	127.818	7.519
Básico - 2º ciclo	94.648	43.150	94.758	39.872	97.562	37.217	79.005	27.168	105.295	35.391
Básico - 3º ciclo	90.030	47.326	84.919	47.457	98.175	46.536	107.173	50.612	134.133	57.864
Secundário	64.825	39.280	71.944	39.982	69.060	37.416	67.620	34.681	90.560	42.872
Superior	46.217	28.024	48.376	27.913	59.273	35.353	57.571	35.352	55.025	27.555
Total	422272	170512	427.828	167.131	448.577	166.100	427.053	156.169	528.637	172.607

Fonte: Adaptado do Observatório Permanente da Juventude (valores absolutos)

Nota: Valores baseados em médias anuais

§ valores não dispensados pelo INE devido a ultrapassarem a margem de erro

O ensino básico - 3º ciclo – apresentou, em todos os anos analisados, os valores mais elevados para os 15 e 29 anos.

No ano 2005 a população desempregada com o ensino básico – 3ªciclo – era de 47,326 milhares. O número de desempregados com o ensino superior destacou-se com o valor de 28,024 milhares.

Em 2007, estes valores já tinham passado para 35.352 milhares para o ensino superior enquanto que o número de desempregados com o 3º ciclo tinha diminuído para 46.536 milhares.

Podemos verificar que 2007 foi o ano que apresentou o valor maior (59,273 milhares) no que diz respeito ao ensino superior, no caso do ensino básico – 3º ciclo- é apresentado um valor muito significativo de 134,133 milhares no ano de 2009.

Em 2009 o ensino básico -3º ciclo- volta apresentar valores mais elevados comparativamente com o ensino superior reduz (57.864 milhares e 27,555 milhares, repectivamente).

Quadro 3 - População desempregada dos 15 aos 24 anos segundo a duração da procura de emprego, por nível de escolaridade completo

Portugal	2011			
	Menos de 12 meses	12-24 meses	25 e mais meses	Total
	Milhares de indivíduos			
Até ao básico - 3º ciclo	42,0	14,7	14,1	70,8
Secundário e pós-secundário	32,6	8,3	5,1	46,0
Superior	13,6	§	§	16,7
Total	88,2	25,2	20,1	133,5

Fonte: INE

No ano 2011, a população jovem (15-24 anos) desempregada atingiu um máximo de 88,2 milhares de indivíduos, que se encontravam numa situação de desemprego há menos de 12 meses, enquanto que 25,2 milhares já estavam no desemprego entre os 12 e os 24 meses. Compreende-se destes valores que os casos de desemprego recente eram em maior número, afectando sobretudo a população com o ensino básico.

Quadro 4 – Taxas de desemprego em Portugal

	Valores trimestrais		
	1T11	4T11	1T12
	Milhares de pessoas		
Taxa de desemprego (%)	12,4	14,0	14,9
Homens	12,0	13,9	14,8
Mulheres	12,8	14,1	15,1
Jovens (15-24 anos)	27,8	35,4	36,2
Taxa de desemprego de longa duração (%)	6,6	7,4	7,6

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego - 1º trimestre de 2012.

Os dados do INE revelam uma tendência de aumento do desemprego. A taxa de desemprego estimada para o 1º trimestre de 2012 foi de 14,9%. Este valor é superior em 2,5 pontos percentuais ao do trimestre homólogo de 2011 e em 0,9 pontos percentuais ao do trimestre anterior.

A taxa de desemprego dos homens (14,8%) é ligeiramente inferior à taxa de desemprego das mulheres (15,1%). Mas foi sem dúvida a situação dos jovens que mais se deteriorou, passando de 27,8% no 1º trimestre de 2011 a 36,2% no 1º trimestre de 2012.

2.2. Os estágios profissionais

Foi aprovado, no início de Junho, em Conselho de Ministros o programa “Impulso Jovem”, apresentado pelo Ministro Miguel Relvas, que visa:

- o combate ao desemprego jovem, que atinge actualmente valores muito elevados;
- programas específicos de estágios.

Serão contemplados, nesses estágios, apenas os desempregados que estejam inscritos há pelo menos quatro meses no Centro de Emprego, e que tenham idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos.

O estado participará, nas bolsas de estágio, com 70 a 100 por cento (dependendo dos casos), e o seu montante varia com o nível de escolaridade dos bolseiros, podendo ir até 943€.

Quanto à TSU (Taxa Social Única), terá uma redução de 90 por cento, podendo chegar a 175€ para as empresas que contratem jovens, que se encontrem desempregados no mínimo há 18 meses, para uma situação de contrato a termo.

Este programa é mais um incentivo do governo para apoiar os jovens desempregados, contribuindo, ao mesmo tempo, para as PME na criação de emprego, favorecendo as contratações a prazo.

O programa “Impulso Jovem” prevê a realização de aproximadamente de 51.000 estágios.

Os poderes públicos sentiram a necessidade de alterar os estágios, e em 2012 o Decreto-Lei n.º 66/2011 obrigou a remuneração dos mesmos.

“Artigo 2.º

Estágio profissional

1 - O estágio profissional, para os efeitos do presente decreto-lei, 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 activa 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.”

De acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2011 de 1 de Junho os estagiários passaram a ter direito a um subsídio de estágio no valor mínimo de 419,22 euros (correspondente ao indexante dos apoios sociais em 2011), a subsídio de refeição e a seguro.

Os estágios permitem aos jovens um primeiro contacto com o MT, dando-lhes uma visão concreta do emprego, sendo útil também para a formação pessoal e para o estabelecimento de redes de contactos.

A experiência passada no estágio visa tornar o jovem mais profissional, fornecendo-lhe uma visão mais realista do MT, passando a ter uma avaliação mais crítica do ensino nas escolas.

É possível que os estágios profissionais funcionam, neste momento, como refúgio para as empresas colmatarem as suas necessidades de recursos humanos. Com a necessidade de colaboradores para desempenharem as tarefas, as empresas optam por realizar estágios profissionais, fugindo à contratação, diminuindo os quadros de pessoal, reduzindo assim os custos. Algumas empresas têm uma perspectiva diferente dos estágios, vendo neles a possibilidade de mão-de-obra a baixo custo.

Trata-se, obviamente, de uma deturpação daquilo que são os objectivos dos estágios, que visam melhorar a inserção profissional dos jovens muito mais do que resolver os problemas das empresas. É por isso expectável que as expectativas dos estagiários face aos estágios não estejam de acordo com a realidade.

2.3. IEFP: Relatórios, número de jovens inscritos

Quadro 5 – Número de jovens inscritos em Dezembro dos anos 2004, 2007, 2010 e 2011

DEZEMBRO 2004												
	Abrangidos	Habilitações Literárias						SITUAÇÃO FACE AO EMPREGO À ENTRADA				
		Até 4 anos	4 anos	6 anos	9 anos	12 anos	Mais de 12 anos	Empregado	Desempregado			Outros
									Total	1º Emp.	Novo Emp.	
PROGRAMAS DE EMPREGO	81.435	4.201	19.999	15.793	14.109	11.310	16.023	56	80.198	15.813	64.385	1.181
Formação Emprego	17.531	2	42	176	1.190	4.153	11.968	19	16.729	11.711	5.018	783
Estágios Profissionais	17.134	2	10	118	1.085	4.062	11.857	-	16.425	11.678	4.747	709
DEZEMBRO 2007												
PROGRAMAS DE EMPREGO	90.779	3.728	20.759	15.511	17.433	13.085	20.263	478	87.599	15.887	71.712	2.701
Formação Emprego	22.568	1	49	162	1.316	5.125	15.915	53	20.494	13.655	6.839	2.021
Estágios Profissionais	20.576	0	0	66	1.026	4.856	14.628	-	18.699	12.977	5.722	1.877
DEZEMBRO 2010												
PROGRAMAS DE EMPREGO	110.879	3.122	17.453	15.739	23.613	23.520	27.432	252	99.678	54.615	45.063	10.949
Formação Emprego	35.973	3	69	178	2.683	10.132	22.908	74	32.684	15.571	17.113	3.215
Estágios Profissionais	16.172	0	0	2	138	24	16.008	-	14.471	6.531	7.940	1.701
DEZEMBRO 2011												
PROGRAMAS DE EMPREGO	95.800	2.743	14.967	13.023	20.723	22.315	22.029	951	87.669	12.864	74.805	7.180
Formação Emprego	30.399	4	43	141	1.738	9.897	18.576	61	23.977	11.665	12.312	6.361
Estágios Profissionais	11.196	0	0	2	29	36	11.129	-	9.776	6.226	3.550	1.420

Fonte: Adaptado dos relatórios do IEFP

O Quadro apresenta a caracterização dos jovens abrangidos por Medida, Habilitações Literárias e Situação Face ao Emprego à Entrada, em Dezembro dos anos 2004, 2007, 2010 e 2011.

Fazem parte dos programas da formação emprego:

- Bolsas Formação Iniciativa Trabalhador;
- Estágios Profissionais - Port. 268/1997
- Estágios Profissionais - INOV-JOVEM
- Estágios Profissionais - INOV-SOCIAL
- Estágios Profissionais - INOV Mundus
- Estágios Profissionais - INOV EXPORT

Os estágios profissionais consistem em:

- Estágios Qualificação-Emprego
- Estágios Prof. de níveis III e IV

Todos estes são programa de estímulo à oferta de emprego, que visam apoiar o processo de inovação, modernização e reforço da capacidade institucional, dando a possibilidade aos jovens o acesso a estágios profissionais em contexto real de trabalho, permitindo a inserção na vida activa e promovendo as suas competências sócio-profissionais; dando também a possibilidade de apoiar a transição entre o sistema de qualificação e o MT.

Quanto aos indivíduos abrangidos nas Políticas activas do MT, estes foram aumentando de 2004 a 2010 e diminuíram de 2010 (110. 879 milhares) para 2011 (95. 800 milhares). No que diz respeito aos estágios profissionais o valor mais elevado foi no ano 2007 (20.576 milhares).

Nos estágios profissionais as habilitações literárias mais frequentadas foram as com mais de que 12 anos de escolaridade, no ano 2004 (11.857 milhares), 2007 (14.628 milhares), 2010 (16.008 milhares) e em 2011 (11.129 milhares), apresentando sempre valores superiores a metade dos abrangidos em todos os anos.

No que diz respeito à situação face ao emprego à entrada no Programa a grande maioria das pessoas que ingressavam nos programas de emprego estava desempregadas estando a maioria delas à procura de Novo emprego em quase todos os anos. Quanto aos que ingressaram nos programas Formação-Emprego e Estágios Profissionais, destaca-se a importância dos que estavam à procura do 1º emprego.

CAPITULO 3: Metodologia e resultados do estudo empírico

3.1. Metodologia

A questão orientadora da pesquisa empírica é a seguinte: Qual a percepção dos jovens estagiários quanto à função do estágio na sua inserção profissional?

Para responder a esta problemática, foram formuladas as seguintes perguntas de investigação:

- Os estagiários esperam dos estágios que constituam elementos fundamentais que alavancam a sua inserção profissional?
- Ajudam no combate ao desemprego na faixa etária mais jovem?
- Enquanto não se encontra emprego fixo, os estágios são considerados como uma situação temporária?
- Os estágios servem para complementar a formação adquirida no sistema educativo, enriquecendo o currículo com experiência prática, e não apenas teórica?

Para respondermos as perguntas de investigação, optámos por realizar entrevistas, uma vez que estas irão permitir uma análise integral e propicia a exploração do discurso dos entrevistados com maior objetividade e rigor.

Nas palavras de Maanem (1979), a pesquisa qualitativa permite diminuir a distância entre o indicador e o indicado, entre a teoria e os dados, entre o contexto e a acção.

Segundo L. Bardin (1979) a análise de conteúdo define-se como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, com o intuito de obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a referência aos conhecimentos relativos às condições de produção/ recepção das mensagens.

O estudo que a seguir se apresenta visa recolher exemplos e opiniões de jovens que passam, e outros que já passaram, pela transição da escola para o MT através dos estágios profissionais em diversas empresas e sectores. Trata-se de um estudo exploratório cujos resultados não podem ser generalizados.

3.2. Caracterização dos entrevistados

Foram realizadas entrevistas a dez estagiários e a cinco a ex-estagiários, sendo o objectivo obter informação sobre as expectativas dos jovens quanto à inserção profissional através dos estágios.

Os estagiários entrevistados frequentam actualmente o estágio, os ex-estagiários encontram-se a trabalhar a contracto para a empresa onde estiveram a estagiar.

Quadro 6 – Caracterização dos entrevistados

		Número		Ex-estagiários	
		Nº	%	Nº	%
Sexo	H	3	30%	2	40%
	M	7	70%	3	60%
	Total	10	100%	5	100%
Idades	22-23 anos	4	40%	1	20%
	24-25 anos	2	20%	2	40%
	26 até 28 anos	4	40%	2	40%
	Total	10	100%	5	100%
Habilitações literárias	Licenciatura	6	60%	2	40%
	Mestrado	4	40%	3	60%
	Total	10	100%	5	100%

Depois de observada a nossa amostra (n=15), verificou-se que a percentagem maior de inquiridos são do género feminino.

Os entrevistados têm, na grande maioria, muitas semelhanças no que diz respeito à idade ([22anos;28anos]), sendo os estagiários na sua maioria Licenciados e os ex-estagiários Mestres.

O guião de entrevista² foi elaborado de modo a obter informação sobre os motivos dos estagiários para a realização do estágio, a adequação entre a formação detida e as tarefas desempenhadas no estágio e as expectativas face ao papel do estágio na melhoria das condições de inserção profissional.

Os entrevistados fazem parte de diversas empresas, em diferentes áreas, mas todas elas empresas de grande dimensão.

² Ver anexo A.

As organizações na sua maioria colocam os estagiários nos departamentos que se enquadram na sua área de formação, com uma duração que varia entre os 6 meses e 1 ano.

As entrevistas decorreram todas fora do local de estágio e após a hora de trabalho, para que as mesmas não fossem influenciadas nas respostas. A duração das entrevistas teve, em média, aproximadamente 20 minutos.

Os estagiários entrevistados eram maioritariamente de sexo feminino e a sua idade variavam entre os 22 e os 24 anos. Seis dos dez estagiários entrevistados tinham a Licenciatura.

Quanto aos ex-estagiários, também eram em maioria do sexo feminino mas a sua idade era ligeiramente superior e o seu nível de habilitações literárias era maioritariamente constituídas pelo Mestrado.

3.3. Resultado do estudo empírico

Os dados foram recolhidos e tratados separadamente por estagiários e ex-estagiários. Serão também apresentadas comparações dos resultados obtidos.

Segundo os entrevistados, todos os estágios tiveram início entre Setembro de 2009 e Janeiro de 2012.

Quadro 7 – Como teve conhecimento do estágio?

	Número		Percentagem	
	Estagiários	Ex-estagiários	Estagiários	Ex-estagiários
Amigos	2	2	20%	40%
Candidatei-me no site da empresa	n.a.	1	n.a.	20%
Candidatura espontânea	1	n.a.	10%	n.a.
Contactado pela empresa	2	n.a.	20%	n.a.
Faculdade	1	2	10%	40%
IBS NET WORKING	1	n.a.	10%	n.a.
Internet	3	n.a.	30%	n.a.
Total	10	5	100%	100%

Os estagiários e ex-estagiários recorreram a diversas fontes para conseguirem entrar no estágio, nomeadamente, através de amigos, faculdade, IBS NET WORKING³, candidatura espontânea, contactados pela empresa (quando pertencentes a uma base de dados) e internet, tendo como fonte principal esta última.

Quadro 8 - Qual a duração do estágio?

	Frequência		Percentagem	
	Estagiários	Ex-estagiários	Estagiários	Ex-estagiários
1 Ano	5	4	50	80
6 Meses	3	1	30	20
9 Meses	2	n.a.	20	n.a.
Total	10	5	100	100

³ O portal IBS Networking permite um contacto activo e permanente entre empregadores e alunos da ISCTE Business School e entre antigos alunos da ISCTE.

A duração do estágio varia entre 6 meses a 1 ano, sendo este último o que mais se evidencia.

Quadro 9 – Motivos para a realização do estágio

Quais os motivos que o levaram a frequentar um estágio?	Estagiários e ex-estagiários					Total
	1	2	3	4	5	
Garantir oportunidade de emprego	0	1	3	5	6	15
Ganhar um rendimento	0	0	2	5	8	15
Complementar a formação teórica com a profissional	1	1	2	4	9	15

1. Nada relevante; 2. Muito pouco relevante; 3. Pouco relevante; 4. Relevante; 5. Muito relevante

Os dados mostram que os três tipos de motivos foram importantes para os estagiários, mas parece claro que eles têm consciência da relação indirecta entre o estágio e a inserção profissional: enquanto nove referiram que o estágio serve para completar a formação teórica, com formação prática, só seis decidiram frequentar o estágio para poder arranjar um emprego.

O facto do estágio ser remunerado também parece ter tido uma forte influência na decisão.

Quadro 10 – Coerência entre o estágio e a formação detida

As tarefas que executa estão de acordo com a sua formação académica?					
	1	2	3	4	5
Estagiários	0	2	2	3	3
Ex-estagiários	0	1	1	1	2

1. Não concordo totalmente; 2. Não concordo parcialmente; 3. Indiferente; 4. Concordo parcialmente; 5. Concordo totalmente

Os resultados apresentados mostram que no caso dos estagiários existe um equilíbrio entre o “Concordo totalmente” e o “Concordo parcialmente”. Quanto aos ex-estagiários, torna-se evidente que as tarefas estão de acordo com a formação académica.

O facto dos estagiários estarem em aprendizagem e em diversas áreas, permite-lhes ter esta percepção de que nem todas as tarefas que desempenham está de acordo com a sua formação.

Quadro 11 – Perspectivas de ficar na empresa onde realiza o estágio?

	Sim	Não	Não sabe
Estagiários	6	2	2
Ex-Estagiários	4	1	0

Os resultados demonstram que a maioria dos estagiários têm perspectivas de ficar na organização onde 40% das entrevistas se dividem entre o “não sei” ou “não tem perspectivas”. Para os ex-estagiários, quando ainda estagiavam, tinham na sua grande maioria, grandes perspectivas de poder ficar.

Quanto à pergunta 2c) da entrevista (Quando iniciou o estágio tinha perspectivas de ficar na organização?), apenas colocada aos estagiários, de todas as opiniões recolhidas a maioria continua atento ao MT mas não de uma forma completamente activa, apenas procuram estar actualizados sobre as ofertas existentes. Alguns exemplos de respostas foram:

“Sim, embora não tanto como anteriormente.” Entrevistado 5

“Sim, uma vez que não sei o que poderá acontecer quando terminar o estágio.”
Entrevistado 2

Na maioria das respostas parecem existir expectativas por parte dos estagiários em ficar na organização.

As empresas de preferência dos estagiários eram sempre empresas de grande dimensão, para lhes permitir ter perspectivas futuras, assim como empresas nas suas áreas de formação.

“Empresas com conhecimento do mercado e que fossem reconhecidas.” Entrevistado 1

“Só procurava empresas na minha área de formação.” Entrevistado 4

Quanto às perspectivas de ficar na empresa todos os entrevistados responderam que existem sempre expectativas uma vez que na sua maioria o estágio que frequentam é na área de formação.

“Tenho consciência de como se encontra o MT actualmente e é por isso que me dedico e dou o meu máximo no trabalho que executo, para o meu trabalho ser reconhecido e poder ficar na empresa onde estou a estagiar.” Estagiário 8

Grande parte dos inquiridos têm conhecimento da realidade vivida actualmente no MT, mas apesar disso acreditam que através de um estágio profissional se abra uma porta para o MT.

Os estagiários continuam atentos ao MT mesmo estando a estagiar uma vez que pretendem estar actualizados no que diz respeito as ofertas, embora tenham sempre expectativas de ficar na organização onde estão a estagiar.

CAPITULO 4: Considerações Finais

Em épocas de acentuada crise económica o contexto macroeconómico ganha peso na explicação do desemprego, no crescimento acentuado das despesas sociais e na perda de eficácia das políticas activas.

Os estudantes portugueses encontram-se entre os que menor contacto com o trabalho têm. Consequentemente, à entrada do MT, acresce a pressão para o início de uma trajectória profissional que cumpra uma função básica de socialização com o trabalho e os contextos de trabalho. Este fenómeno reflecte-se no peso que os estágios profissionais têm hoje.

É certo que assim não se resolve o problema do acesso ao MT, mas constitui uma inegável melhoria de estatuto por relação ao de desempregado ou ao de ocupado.

As entrevistas permitiram ter uma noção das opiniões dos estagiários, que eram maioritariamente do sexo Feminino e com idades compreendidas entre os 22 e os 28 anos.

Os estágios permitem aos jovens complementar a formação académica, dando-lhes conhecimentos práticos mas também permitem que tenham perspectivas diferentes nas áreas que optaram por seguir no futuro.

As organizações apostam cada vez mais nos estágios profissionais, devido à remuneração reduzida dos estagiários, mas também porque lhes permite ter pessoas qualificadas e com uma grande facilidade de adquirir conhecimentos.

Conforme foi demonstrado nas respostas, podemos constatar que todos os entrevistados, que pertenciam a diversas áreas, se encontravam de uma maneira geral satisfeitos com o estágio, e no caso dos ex-estagiários com a situação actual, proporcionada pelo próprio estágio.

Existem três motivos fundamentais para os estagiários frequentarem o estágio: complementar a formação teórica com a profissional; garantir uma oportunidade de emprego; o facto dos estágios serem remunerados (grande influência na decisão).

No caso dos estagiários, estes não desistiram de procurar trabalho, actualizando-se no MT acerca das ofertas/ oportunidades que vão surgindo, pois dizem, não conhecer o futuro pós-estágio, embora exista sempre a expectativas de um contrato de trabalho.

A análise realizada permitiu confirmar/complementar a parte teórica do estudo, demonstrando que os estágios podem ser uma forma de combate ao desemprego mas também permitem que os jovens tenham uma visão mais realista do MT. Podem permitir-lhes:

- A inserção no MT com melhores condições de trabalho;
- Aperfeiçoar os conhecimentos adquiridos na formação académica, sendo sempre uma mais valia no futuro uma vez que é uma experiência enriquecedora.

Em suma, os estágios podem ser considerados como impulsionadores da inserção no MT para os jovens, cumprindo uma função que vai para além de constituir uma forma de evitar o desemprego enquanto não se encontra um emprego adequado.

“A educação/formação afirma-se como variável fundamental do funcionamento dos mercados de trabalho, mobilizando quer a procura de trabalho ou a oferta de emprego pelas empresas, quer a procura de emprego ou a oferta de trabalho pelos trabalhadores, ainda que por razões distintas. Os empregadores procuram as qualificações escolares de que necessitam para os seus sistemas de trabalho funcionarem eficazmente, enquanto os trabalhadores pretendem que as suas qualificações formais sejam reconhecidas na sua integralidade, e não apenas as necessárias para os processos produtivos.” Parente et al, p. 69,2011.

Referências bibliográficas

- Almeida, Paulo Pereira de, Glória Rebelo (2004), A Era da Competência: Um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e o Direito do Trabalho, Lisboa, Editora RH;
- Alves, Nuno de Almeida, Frederico Cantante, Inês Baptista e Renato Miguel do Carmo (2011), Jovens em Transições Precárias. Trabalho, Quotidiano e Futuro, Lisboa, Mundos Sociais;
- Alves, Nuno; Mário Centeno, Álvaro Novo, (2010), O Investimento em Educação em Portugal: Retornos e Heterogeneidade, Boletim Económico Primavera 2010, Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal, nº1, vol.16;
- Bardin, Laurence (1979), Análise de Conteúdo, Lisboa, Edições 70 (Nova edição: 1989);
- Becker, Gary (1983), Human Capital, Chicago University Press, Chicago;
- Breen, Richard (2005), Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment – Market and Institutional Factors, European Sociological Review, vol. 21, num.2, 125-134;
- Caires, Susana e Leandro S. Almeida (1997), Vivências e percepções do estágio: Dificuldades na adaptação à instituição e variáveis associadas. Revista Galego - Portuguesa de Psicologia e Educación, 1 (vol.1), p.p 34-35;
- Caires, Susana e Leandro S. Almeida (2000), Os estágios na formação dos estudantes no ensino profissional, Revista Portuguesa de Educação, 13 (2), p.p 219-241;
- Cannon, John, Andrew e Arnold Marks (1998), Journal of Education for business, vol. 73, issue 4, p 202, 4p 3 Charts;
- Choubkin, Vladimir (1985), “La sociologie du système éducatif : les besoins de la société et les aspirations professionnelles des jeunes », Revue Internationale des Sciences Sociales;
- Diário da República, 1.ª série — N.º 106 — 1 de Junho de 2011- Decreto-Lei n.º 66/2011- Estágios Profissionais;

- Dubar, Claude (1996), “La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence”, *Sociologie du travail*, n.º2, p.p 179-193;
- Esteves, António Joaquim (1988), “Transition au travail: elements d’analyse et perspectives”, GONÇALVES, António Custódio (Org), *La Sociologie et Les Nouveaux Défis de la Modernisation*, Association Internationale des Sociologues de Langue Française, Porto, pp. 19-28;
- Esteves, António Joaquim (1996), *Transição ao trabalho e posturas de investigação e intervenção sociais*, *Sociologia*, n.º6, Porto;
- Gonçalves, Carlos Manuel, Cristina Parente e Luísa Veloso, Sandra Gomes e Susana Januário (1997), *Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional*, Porto, Fundação da Juventude/Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto;
- Guerreiro, Maria das Dores e Pedro Abrantes (2007), *Transições Incertas - Os Jovens perante o trabalho e a família*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2ª Edição, Coleção “Estudos”;
- Katz, Lawrence. e Goldin, Claudia (2008), *The Race between Education and Technology*, Harvard University Press;
- Maanen, John Van (1979), *Qualitative methodology – Administrative Science Quarterly*, vol. 24, No. 4: 520-526;
- Melo, Cristina Monteiro de (2007) - *O impacto da formação profissional em alternância na motivação e nas expectativas dos jovens*, Lisboa: ISCTE, Tese de mestrado;
- Mincer, Jacob. *Investment in human capital and personal income distribution*, *The Journal of Political Economy*, vol. LXVI, n. 4, p. 281-302, august. 1958;
- MTSS (2006), *Os Jovens e o Mercado de Trabalho – caracterização, estrangulamentos à integração efectiva na vida activa e eficácia das políticas*, Lisboa, Coleção Cogitum n.18;
- Neves, António Oliveira (2009) (orgs.), *Jovens e Mercado de Trabalho*, 27(1), Info: FSE;

- Neves, Susana e Francisco Lima (2010), Transição escola – mercado de trabalho: duração da procura do 1º emprego, Estatísticas do Emprego – 2º trimestre de 2010;
- Oliveira, Luísa e Helena, Carvalho (2010), Regulamentação e Mercado de trabalho – Portugal e Espanha, Lisboa, Edições Sílabo;
- Parente, Cristina, Madalena Ramos, Vanessa Marcos, Sofia Marcos, Sofia Alexandra Cruz e Hernâni Veloso Neto (2011), Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal- sociologia, problemas e práticas, n.º 65;
- Pedroso, Paulo (Coord), António Casimiro Ferreira, António Dornelas, Elísio Estanque, Mário Centeno, Álvaro Novo, Marina Henriques (2005), Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho – Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013, Relatório Final, Coimbra, FEUC;
- Pedroso, Paulo, João Elyseu, João Magalhães (2012), Qualificações para a reconversão sectorial- Défices e estrangulamentos na oferta de qualificações para a economia do futuro, editora Celta, 2ª edição;
- Pereira, Alexandre (2004), Análise de dados para ciências sociais e psicologia, edições silabo, 5ª edição, Lisboa;
- Portugal, Pedro (2004), Mitos e Factos sobre o Mercado de Trabalho Português: a Trágica Fortuna dos Licenciados, Boletim Económico, Banco de Portugal;
- Schiessl, C. S., Sarriera, J. C. A Entrada no Mundo do Trabalho: Preparação e Inserção. In: Sarriera, J. C.; Rocha, K. B.; Pizzinato, A. (org.) (2004), Desafio do Mundo do Trabalho: Orientação, Inserção e Mudanças. Porto Alegre: EDPUCRS;
- Schultz, Theodore William (1963), The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press;
- Suleman, Fátima (2011), The impact of skills and performance on earnings: evidence from retail\bankers in Portugal, The International Journal of Human Resource Management, 2011, 1–16, iFirst

Tomás, Manuel (2001), Terminologia de formação profissional: alguns conceitos de base III,
Lisboa, IEFP

URL's Consultados

http://aventadores.files.wordpress.com/2011/05/2011-05-18-mou_pt.pdf

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

<http://eurotuteur.ac-strasbourg.fr/>

<http://www.gep.msss.gov.pt/estatistica/be/>

<http://www.iefp.pt/>

http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/RelatoriosAnuais/Documents/2010/Relat%C3%B3rio%20Anual%20Mercado%20de%20Emprego%20-%202010_vers%C3%A3o%20final.pdf

<http://www.ine.pt/>

<http://www.opj.ics.ul.pt/>

Anexo A

Guião de Entrevista

Guião de Entrevista da tese que tem como tema:
Expectativas dos Jovens quanto aos Estágios Profissionais

1-Identificação:

Sexo:

Idade:

Habilitações literárias/área:

Área/departamento na organização:

Como teve conhecimento do estágio:

Quando teve início o estágio:

Qual a sua duração:

Qual a situação profissional anterior ao estágio:

2- Questões para Estagiários:

A) Quais foram os motivos que o levaram a procurar um estágio?

Possibilidades de resposta	1	2	3	4	5
Garantir oportunidade de emprego					
Ganhar um rendimento					
Complementar a formação teórica com a profissional					

Legenda:

1. Nada relevante
2. Muito pouco relevante
3. Pouco relevante
4. Relevante
5. Muito relevante

B) As tarefas que executa estão de acordo com a sua formação académica?

Possibilidade de resposta:

1	2	3	4	5

Legenda

1. Não concordo totalmente
2. Não concordo parcialmente
3. Indiferente
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

C) Mesmo estando a frequentar um estágio continua atento ao mercado de trabalho?

D) O facto dos estágios profissionais terem passado a ser remunerados influenciou a sua decisão em frequentá-lo?

E) Quando procurava um estágio/emprego, a que tipo de empresas dava preferência?

F) Quais as perspectivas que tem de ficar na empresa onde realiza o estágio?

3- Questões para os Ex- Estagiários:

A) Quais foram os motivos que o levaram a procurar um estágio?

Possibilidades de resposta:	1	2	3	4	5
Garantir oportunidade de emprego					
Ganhar um rendimento					
Complementar a formação teórica com a profissional					

Legenda:

1. Nada relevante
2. Muito pouco relevante
3. Pouco relevante
4. Relevante
5. Muito relevante

B) As tarefas que executou durante o estágio estavam de acordo com a sua formação académica?

Possibilidades de resposta:	1	2	3	4	5

Legenda

1. Não concordo totalmente
2. Não concordo parcialmente
3. Indiferente
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

C) Quando iniciou o estágio tinha perspectivas de ficar na organização?

D) O facto dos estágios profissionais terem passado a ser remunerados influenciou a sua decisão em frequentá-lo?

E) Quando procurava um estágio/emprego, a que tipo de empresas dava preferência?

A entrevista terminou, obrigada pela sua colaboração.