

Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho

Dissertação de Mestrado

Mariana Silva Teixeira

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho

Dissertação de Mestrado

Mariana Silva Teixeira

Orientador

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



RESUMO

Este trabalho procura analisar a percepção da população em relação aos estágios profissionais, com especial ênfase nos recém-formados que procuram integrar o mercado de trabalho pela primeira vez. A transição escola-mercado de trabalho, que idealmente seria acessível a todos, acaba por ser por vezes difícil, sendo que os estágios profissionais se apresentam como uma solução para este problema. Tendo em vista os resultados do presente estudo, conclui-se que a grande parte dos inquiridos considera que os programas de estágio são importantes para a inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: estágios; mercado de trabalho; empresas

ABSTRACT

This work intends to examine the perception of pf the population regarding professional internships, with special emphasis on recent graduates who seek to integrate the labor market for the first time. The transition from school to labor market, which ideally would be accessible to everyone, sometimes turns out to be difficult, and professional internships are viewed as a solution to facilitate this process. In view of the results of this study, it is concluded that most respondents believe that internship programs are important for the entry into the labor market.

Key words: internships; labour market; companies

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor José António Cabral Vieira, pela sua preciosa orientação, disponibilidade e apoio durante a realização do presente trabalho.

À minha família e amigos próximos, por todo o apoio e paciência durante todo este processo.

Ao meu querido amigo Miguel Cosme, que apesar de já não estar entre nós, continua a ser uma fonte de inspiração constante.

A todos, o meu mais sincero obrigada!

ÍNDICE

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA	3
2.1 Capital humano: Educação, formação profissional e experiência	3
2.2 Estágios profissionais	6
CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA	15
3.1 Apresentação do problema a analisar	15
3.2 Os dados.....	15
3.3 Análise de regressão	27
3.3.1 Variáveis dependentes e a escolha do modelo econométrico	27
3.3.2 Resultados da estimação	29
CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Género dos Inquiridos.....	16
Tabela 2: Residência dos Inquiridos.....	16
Tabela 3: Escolaridade.....	18
Tabela 4: Chave de Agregação por Áreas de Formação.....	18
Tabela 5: O estágio contribuiu positivamente para a vida profissional?	21
Tabela 6: Os estágios são importantes para a inserção no mercado de trabalho?	23
Tabela 7: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam? (Modelo Probit Ordenado).....	32
Tabela 8: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam? (Efeitos marginais).....	33
Tabela 9: Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio?	34
Tabela 10: Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio?	35
Tabela 11: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho? (Modelo Probit Ordenado).....	36
Tabela 12: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho? (Efeitos Marginais)	37
Tabela 13: As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágio têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem?	38
Tabela 14: As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágios têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem?	39
Tabela 15: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?	40
Tabela 16: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Escalões Etários dos Inquiridos	16
Figura 2: Estado Civil	17
Figura 3: Área de Formação	19
Figura 4: Situação Profissional	20
Figura 5: Já fez algum tipo de estágio?	20
Figura 6: Após o término do estágio continuou na empresa em questão?.....	21
Figura 7: Motivo de realização do estágio	22
Figura 8: Motivo pelo qual não realizou estágio	22
Figura 9: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam?	24
Figura 10: Os estagiários que integram este programa são devidamente acompanhados pelas entidades competentes?	25
Figura 11: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho?	25
Figura 12: Os estagiários têm as mesmas oportunidades de encontrar trabalho do que quem não faz um estágio?.....	26
Figura 13: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?	26

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos anos, a transição da escola para o mercado de trabalho alterou-se. Esta foi uma mudança de paradigma que ocorreu em praticamente todos o mundo países, nomeadamente em Portugal (Neto, 2018; Card e DiNardo, 2002). De facto, nas últimas décadas, Portugal verificou uma mudança estrutural ao nível do mercado de trabalho, possibilitando um aumento na procura e na oferta de trabalhadores qualificados. Esta mudança desenvolveu-se com a adesão de Portugal à União Europeia, em 1986, e desde então a procura de trabalhadores com mais formação, por exemplo formação superior, cresceu (Neto, 2018; Centeno e Novo, 2014; Teulings e Vieira, 2004; Hartog *et al.*, 2001).

Contudo, os recém-formados carecem de experiência e de adaptação ao local e ao posto de trabalho, sendo que a formação profissional e os estágios profissionais passaram a constituir um elemento essencial para a entrada, ou mesmo permanência, no mercado de trabalho. Para Becker (1993), a educação e a formação são a melhor forma de investir no capital humano, o qual é cada vez mais valorizado devido à mudança tecnológica e à globalização, a qual aumenta a concorrência entre os diferentes países e regiões. Segundo Mincer (1974) é perceptível que um indivíduo que prossiga estudos (por exemplo, que obtenha um grau académico, como uma licenciatura ou mestrado) seja mais produtivo e tenha mais vantagens (melhor remuneração, maior satisfação, entre outros).

No entanto, para Becker (1993), não é apenas o investimento em educação que é vital para que um trabalhador seja mais bem remunerado e permaneça mais produtivo. Os programas de formação também são considerados essenciais para que tal aconteça, uma vez que possibilitam aos recém-formados o ganho de experiência na sua área e aos restantes trabalhadores manterem-se atualizados em termos de conhecimentos, face às mudanças no mercado de trabalho. Esta formação, ou treino, pode ocorrer através de diversas formas: poderá ser fora do posto de trabalho – “*off-the-job training*” – ou dentro da própria empresa ou outro tipo de organização onde o colaborador desempenha funções – “*on-the-job training*” (Becker, 1993; Soares, 2011). É neste contexto que surgem também os estágios, que são também considerados parte dos programas de treino ou estágios profissionais, como forma complementar de aquisição de capital humano.

Para os recém-formados, os estágios profissionais são uma forma de obter experiência profissional nas suas áreas de formação ou conhecimentos no âmbito trabalho a desenvolver, o que poderá afetar positivamente a sua trajetória salarial e inserção no mercado de trabalho (Harms, 2017). Para este autor, são várias as vantagens presentes

nestes programas de formação: há uma maior possibilidade de haver um ganho de experiência profissional e, no futuro, maiores rendimentos. No entanto, os estágios profissionais também apresentam desvantagens: os empregadores podem deter a perceção de que os estagiários aceitam este tipo de programas por não terem conseguido encontrar empregos remunerados e fixos logo após a conclusão dos seus estudos e, por isso, podendo por isso ficar sinalizados como pouco capazes ou qualificados. Esta perceção negativa dos empregadores pode levar a que os mesmos disponibilizem aos estagiários, numa fase posterior, uma proposta de trabalho com baixos salários aos estagiários.

Deste modo considerando os resultados da literatura a qual associa aspetos positivos e negativos aos estágios profissionais, assim como o facto de atualmente os muitos recém-formados, nomeadamente na Região Autónoma dos Açores, apostarem neste tipo de expediente como uma forma de transitar da escola para o mercado de trabalho com maior facilidade, torna-se relevante proceder a um estudo sobre a perceção da população relativamente aos estágios profissionais e a sua contribuição para a inserção no mercado de trabalho. Este é de facto o propósito deste trabalho, com base na análise de um conjunto de dados obtidos através da realização de um inquérito para o efeito.

No Capítulo II apresenta-se uma revisão da literatura. O Capítulo III inclui a uma análise empírica, onde são apresentados os dados, os métodos de estimação e os resultados obtidos. Finalmente, no Capítulo IV são apresentadas as principais conclusões e limitações do trabalho.

CAPÍTULO II - REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, pretende-se proceder a uma cuidadosa análise da literatura relevante sobre o tema a tratar no trabalho em apreço. Assim, serão apresentados subcapítulos com informações relevantes de diversos autores sobre a temática em causa, a fim de conduzir um estudo coerente e informado.

2.1 Capital humano: Educação, formação profissional e experiência

Até à década de 50 do século XX, o investimento em educação ou formação não era considerado relevante para medir os níveis de produtividade dos colaboradores de uma determinada empresa (Soares, 2011). Em 1961 surgiu um ensaio, levado a cabo por Theodore Schultz, que objetivava estudar a importância do investimento em capital humano (formação e educação) e nas implicações que tal investimento traria à economia dos países (Soares, 2011).

A partir dessa altura, e sobretudo após o trabalho de Mincer (1974) a importância do capital humano para as organizações tem vindo a alcançar visibilidade, uma vez que aumenta produtividade. Este tipo de capital é dotado de conhecimento, competências técnicas e sociais e criatividade, elementos estes que podem ser adquiridos através da educação, da formação ou da experiência no mercado de trabalho (Pasban e Nejede, 2016; Hendricks, 2002; Mincer, 1974). Tal como refere Hartog (2000), o capital humano é essencialmente uma característica do lado da oferta, ou seja dos trabalhadores. Segundo este autor, o capital humano funciona como um envelope que contém as qualificações competências, ou capacidade produtiva, das pessoas. Embora o envelope seja visível o seu conteúdo nem sempre é facilmente observável, embora a literatura tenha considerado como *proxy* dos anos de experiência adquirida no mercado de trabalho os anos de educação (Mincer, 1974) e a formação profissional (Becker, 1993). Tal visão é, no entanto, limitadora, uma vez que apenas considera as competências adquiridas excluindo nomeadamente as competências inatas e que nascem com as pessoas (Hartog, 2000).

Segundo Goldin (2014), este conceito pode ser definido como as qualificações possuídas pela força de trabalho, que são vistas como recursos ou ativos para as organizações. Segundo esta autora, estas habilitações e o investimento em capital humano permitem que os colaboradores apresentem maior produtividade. Segundo Alike (2014) e Schultz, (1979), o capital humano consiste no investimento presente em educação e formação para os indivíduos, uma vez que as suas capacidades podem ser alteradas, neste

caso aumentadas, através deste tipo de investimento. Em sentido mais amplo, O capital humano refere-se a habilidades e competências dos recursos humanos de um país (Alika, 2014; Okojie, 1995).

Alika (2014) refere também o capital humano como um “processo” que tem como objetivo aumentar os níveis de conhecimento, capacidades e valores, por exemplo, através da formação e da educação. O capital humano explica-se como as “habilitações, comportamentos, energia pessoal (...)” que são levados pelo ambiente de trabalho (Alika, 2014; Davenport, 1998). Também pode ser definido como as capacidades e o conhecimento criados e utilizados pelos indivíduos (Alika, 2014; Armstrong, 2006).

Tendo por base os autores anteriormente mencionados, conclui-se que existe concordância relativamente à definição de capital humano. Este consiste nas qualificações e capacidades de um determinado indivíduo, que não sejam consideradas como capital físico e que aumentam a sua produtividade. Neste conjunto poderão estar incluídos o conhecimento, valores, competências, criatividade e até mesmo saúde. Desta forma, o investimento neste tipo de capital torna-se vital e apresenta resultados positivos para as organizações que nele apostam, uma vez que se certifica que colaboradores com maior nível de formação apresentam resultados mais benéficos, tais como maiores vantagens competitivas.

Segundo a OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), o capital humano apresenta benefícios, não só para os indivíduos que nele investem, como também para a economia dos países. Para os indivíduos que decidem investir em capital humano, os mesmo tem uma taxa de rendibilidade associada, sendo que o investimento faz sentido se os benefícios forem superiores aos custo associados. Estudos demonstram que, geralmente, o investimento em capital humano, particularmente no caso da educação, acaba por trazer retornos positivos, uma vez que um indivíduo com um maior grau de escolaridade tem mais probabilidades de conseguir salários melhores ou mesmo maiores oportunidades de emprego. Os indivíduos que auferem melhores salários e benefícios tornam-se mais produtivos nos seus postos de trabalho, sendo que esta elevada produtividade é encarada como uma das principais componentes do crescimento económico dos países (Aghion. & Howitt,1998).

Além da escolaridade, a formação profissional constitui um outro elemento de aquisição de conhecimentos e competências, com impacto ao nível da empregabilidade e dos salários (Armas, 2013; Dearden *et al.*, 2005; Bartel, 1994) Segundo Lourenço (2015),

a terminologia de formação profissional sofreu uma análise em 1987, em Portugal, por parte da Comissão Interministerial para o Emprego (CIME). Assim, a formação profissional é vista como um conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividades económicas.

Becker (1993) apresenta uma distinção entre formação geral e formação específica. Assim, a formação geral refere-se a um tipo de formação que, como o próprio nome indica, permite ao colaborador desempenhar as funções com maior produtividade tanto na empresa onde realizou a formação como noutras empresas. Relativamente à formação específica, esta apenas traz produtividade para os colaboradores dentro da própria empresa onde a formação é administrada. Armas (2013) refere que estes dois tipos de formação são complementares.

Tendo em consideração os dois tipos de formação apresentados por Becker (1993) – formação geral e formação específica – Soares (2011), tal como outros autores, refere que dificilmente as organizações se sentem incentivadas para investir na formação geral dos seus colaboradores, uma vez que com este tipo de formação nada impede que os colaboradores procurem novos empregos, através do aumento das suas qualificações devido a estas formações (*poaching problem*). Para Becker (1993), a formação geral deve ser suportada pelos próprios colaboradores, uma vez que esta, desde que rentável, é vista como uma mais-valia, independentemente da empresa onde os mesmos trabalham. A formação específica deve ser suportada entre colaboradores e a empresa ou organização. Esta é, no entanto, uma área bastante financiada pelas políticas públicas (e.g., Fundo Social Europeu).

Tendo em consideração a importância da formação, seja ela geral ou específica, para os colaboradores e as próprias entidades onde estes desempenham funções, tornou-se essencial avaliar o impacto que a formação tem – para os colaboradores e para as entidades. Relativamente ao impacto da formação nos colaboradores, existem inúmeros autores que apresentam conclusões neste campo. A formação dos colaboradores tem, geralmente, uma influência direta nos salários. Soares (2011) e Greenberg et al. (2001) referem que as formações são mais benéficas para as mulheres do que para os homens, em termos salariais.

Outra forma de aquisição de capital humano é através do tempo de inserção no mercado de trabalho, ou seja através dos anos de experiência. Mincer (1974) constitui uma das principais referências nesta matéria, onde mostra, através da análise dos perfis salariais dos trabalhadores que para cada nível de educação os salários, os quais na visão neoclássica resultam da produtividade, são mais elevados para os trabalhadores com mais anos de experiência.

2.2 Estágios profissionais

Uma outra forma de aquisição de competências através da ligação ao mercado de trabalho poderá ser, por exemplo, através dos estágios profissionais. De facto, os estágios profissionais também podem ser vistos como uma forma de formação, uma vez que o principal objetivo destes programas consiste, na maior parte dos casos, na formação e qualificação de jovens. Segundo Soares (2011), as empresas apenas aceitam estagiários se o retorno com este tipo de formação surgir durante o estágio ou se a entidade conseguir recuperar o investimento, logo após o período de formação.

Atualmente, muitos recém-formados procuram integrar o mercado de trabalho pela primeira vez. Cada vez mais a aprendizagem adquirida na escola não se apresenta por si só como suficiente para integrar o mercado de trabalho, pelo que os estágios profissionais têm vindo a desempenhar um papel fundamental na transição escola-mercado de trabalho. Segundo Harms (2017), os recém-formados que veem nos estágios profissionais esta oportunidade são considerados como pertencentes à *generation internship*.

Uma vez que os estágios profissionais podem ser considerados um tipo de formação, é importante salientar que o seu principal objetivo se centra na formação de jovens em contexto de trabalho e, também, no aumento da empregabilidade dos mesmos. Para Soares (2011) e Bougheas e Georgellis (2001) os estágios profissionais podem ser considerados um tipo de formação geral, mostrando que os estagiários que ficam na empresa onde realizaram o estágio têm tendência a ter um ritmo de crescimento salarial mais elevado que os estagiários que mudaram de entidade empregadora. Note-se, também, que diversos autores referidos no trabalho de Soares (2011) mostram que os salários mais elevados durante um estágio profissional estão correlacionados com a qualidade da formação fornecida pela entidade.

Para se analisar a importância dos estágios profissionais na inserção no mercado de trabalho é essencial compreender em que consistem estes programas. Deste modo, Harms (2017) define os estágios profissionais como uma experiência de curta duração (geralmente com duração de uns meses), em que os estagiários pretendem obter experiência profissional através do desempenho de funções relacionadas com a sua área de formação (pretende-se uma entrada supervisionada no mercado de trabalho através do apoio de um orientador). Estes estágios pretendem ter uma vertente educacional.

Segundo O'Higgins e Pinedo (2018), os estágios profissionais consistem num período limitado em que os estagiários ganham experiência profissional através de um empregador, sendo que geralmente tem a duração de uns meses até um ano, podendo decorrer durante mais tempo em casos específicos. Os estágios profissionais também são definidos como uma experiência de aprendizagem ativa em que os estudantes aprendem através de um papel de responsabilidade enquanto trabalhador de uma organização (Calvo, 2011; Magd e Al Ghazo, 2009). Para Crnković-Pozaić (2006), os estágios geralmente são uma realidade prática para recém-formados, que pode ocorrer durante ou após a conclusão dos seus estudos.

Assim, e seguindo de perto a visão de Crnković-Pozaić (2006) sobre os estágios, os estagiários são definidos como “alguém que trabalha numa posição temporário com ênfase na formação de trabalho (...) tornando-o semelhante a um aprendiz. Os estagiários são normalmente estudantes universitários, mas também podem ser estudantes de ensino secundário ou adultos com pós-graduações procurando por competências para uma nova carreira”.

Para Furco (1996), e seguindo a linha de pensamento de outros autores, os estágios profissionais consistem em programas que abrangem estudantes e pretendem fornecer experiência profissional nas suas áreas de estudo. Assim, torna-se claro que os principais beneficiários destes programas são os próprios estudantes que os integram, uma vez que o seu principal objetivo consiste na angariação de experiência profissional numa determinada área de estudo. Este tipo de programa apresenta como principal objetivo para os estagiários a aquisição de experiência profissional supervisionada (Bukaliya, 2012; McMahon e Quinn, 1995).

Tendo em conta a duração dos estágios profissionais, Calvo (2011) admite que a duração dos mesmos é flexível e depende tanto do estagiário como do empregador, sendo que a duração tem de ser concordada por ambas as partes. Estes programas podem ir de

dois meses a um ano, sendo que os estágios mais longos acabam por ter mais procura, uma vez que permitem que haja um maior aproveitamento, quer seja por parte dos estagiários como por parte dos empregadores (Calvo, 2011; *Harvey et al.*, 1997).

Para Bukaliya (2012), os estágios profissionais ocorrem em diferentes alturas do ano, sendo que podem ser part-time ou full-time. Existem diversos tipos de estágios profissionais, sendo que estes podem categorizar-se, por exemplo, entre estágios que são realizados durante um determinado curso; estágios relacionados com programas profissionais (por exemplo, ALMP – Active Labour Market Programme); e estágios de mercado aberto (estágios profissionais que não se enquadram nas categorias anteriores). Assim sendo, os estágios que se enquadram na primeira e na segunda situação são mais propensos a desenvolver benefícios para os estagiários (O’Higgins e Pinedo, 2018).

Para Harms (2017), os estágios ocorrem essencialmente em duas situações: durante e após o curso. Deste modo, a autora defende que os estágios que ocorrem durante o curso são, geralmente, voluntários e recomendados por professores, formadores e até mesmo familiares, sendo que os estágios que ocorrem após a conclusão de um curso têm como objetivo a transição para o mercado de trabalho.

Segundo Crnković-Pozaić (2006), os estágios profissionais subdividem-se em duas categorias: estágios relacionados com experiência profissional e estágios relacionados com pesquisa para uma dissertação, por exemplo. Os primeiros (estágios relacionados com experiência profissional) pretendem que os estudantes de um determinado curso (geralmente do segundo ou terceiro ano) coloquem os conhecimentos obtidos nas aulas em prática, de modo a adquirirem experiência profissional na sua área de estudo. Estes estágios, usualmente, têm a duração de dois meses, sendo que podem ser prorrogados. Crnković-Pozaić (2006) refere ainda que os estágios que têm como objetivo a realização de uma pesquisa a fim de elaborar uma dissertação são realizados por alunos no último ano de curso, que pretendem efetuar uma pesquisa extensa sobre um determinado tópico ou área em que a empresa em questão ache relevante e, posteriormente, os resultados são apresentados.

De acordo com Crnković-Pozaić (2006), existem ainda dois novos tipos de estágios profissionais, sendo estes os “returnships”, que consistem na reentrada no mercado de trabalho de pessoas com já alguns anos de experiência que, por algum motivo, se encontram desempregadas, e os “virtual internships” (“estágios virtuais”), que como o próprio nome o indica consistem em estágios realizados online, em que os estudantes e

os seus orientadores se reúnem ocasionalmente (semanalmente ou mensalmente). Este tipo de estágios está a ser cada vez mais encontrado na Europa.

Segundo Bukaliya (2012), os estágios podem ser categorizados em quatro tipos: independentes, de educação cooperativa, pagos/não pagos e patrocinados pelas próprias universidades. Relativamente ao primeiro subgrupo (Educação Cooperativa, ou “Cooperative Education”), conclui-se que este tipo de estágio consiste numa formação que tem por base a experiência profissional. Estes estágios, também designados por “co-ops” (Cooperative Education Programmes), muitas vezes, estão ligados a um determinado curso e oferecem melhores possibilidades de encontrar um emprego após o estágio. Os estágios também podem ser remunerados ou não. O mercado de trabalho oferece ambos os tipos de estágio, sendo que a decisão sobre a remuneração é feita pelo empregador. Segundo a visão deste autor, estágios nas áreas de engenharia ou matemática (onde os resultados do trabalho feito pelos estagiários são imediatamente reconhecidos) têm tendência a ser remunerados. No entanto, o mesmo não acontece com estágios em áreas relacionados com humanidades, que são, maioritariamente, não remunerados. Nestas situações, os estagiários deverão receber, por exemplo, créditos.

O último tipo de estágios referido por este autor consiste nos estágios independentes e/ou estágios patrocinados pelas universidades. Aqui, os estudantes podem encontrar estágios através das universidades ou de forma independente. Os estabelecimentos de ensino, especialmente os que mantêm uma relação favorável com o mercado de trabalho, poderão informar os estudantes das ofertas disponíveis.

Jaeger *et al.* (2020) afirma que a maioria dos estágios não são pagos e são realizados em tempo parcial (part time), sendo que os estágios remunerados são menos frequentes quando o mercado de trabalho regular para jovens trabalhadores tem maior taxa de desemprego, mostrando uma grande ligação entre o mercado de estagiários e mercado de trabalho geral.

Para Harms (2017), os estágios profissionais apresentam vantagens e desvantagens para quem os realiza. Os benefícios destes programas estão ligados, por exemplo, à experiência profissional adquirida durante o estágio (“on-the-job training”). A autora defende que, assim como os empregos temporários, os estágios profissionais possibilitam uma entrada no mercado de trabalho mais acessível e beneficiante, tanto para os estagiários (que procuram adquirir experiência profissional), como para as próprias entidades empregadoras, que através destes programas têm uma perceção sobre as

necessidades da empresa e o perfil de trabalhador pretendido, de forma menos dispendiosa.

No entanto, Harms (2017) também apresenta desvantagens relacionadas com os programas em questão. Para a autora, os estágios profissionais podem apresentar sinais negativos para os empregadores, uma vez que estes podem considerar que os estagiários são menos qualificados por não terem encontrado um trabalho a longo prazo, em comparação com os seus pares, por exemplo. Tais sinais negativos podem levar a que os empregadores exponham ofertas de trabalho com salários mais baixos, que podem ser aceites pelos estagiários pelo facto de os mesmos não terem conhecimento do seu verdadeiro valor para os empregadores.

Contudo, outros autores referem que um indivíduo que realizou algum estágio profissional ao longo da sua vida mais facilmente é chamado para uma entrevista do que um indivíduo que não ingressou num destes programas (cerca de 14%) (Saniter e Siedler, 2014; Nunley et al., 2014). Para autores como Furco (1996) e Bukaliya (2012), os estágios profissionais apresentam benefícios, tais como a experiência profissional adquirida durante estes programas, a ligação entre a escola e o mercado de trabalho e o próprio desenvolvimento de *soft skills* por parte dos estagiários (Bukaliya, 2012; Mihail, 2006).

A par dos benefícios associados aos estágios, alguns autores também referem algumas dificuldades encontradas pelos estagiários, como a duração dos estágios (alguns estágios profissionais têm uma curta duração, o que não contribui para que os estagiários sejam integrados na empresa como os restantes funcionários), a dificuldade em encontrar supervisores qualificados para prestarem auxílio e formação aos estagiários e, também, o facto de alguns empregadores considerarem os estagiários como “mão-de-obra barata” (Bukaliya, 2012; Mihail, 2006; Cannon e Arnold, 1998).

Segundo Choi *et al.* (2020), os jovens coreanos investem muito tempo e esforço na sua preparação para a integração no mercado de trabalho, à semelhança do que acontece em outros países. Assim, tendo em conta o estudo desenvolvido por estes autores concluiu-se que a maioria dos inquiridos considerou que a sua prioridade seria adquirir competências relevantes para a entrada no mercado de trabalho. Segundo os autores, trabalhadores que tenham desenvolvido competências (“*skills*”) e acumulado “*vocational training*” tendem a ter uma maior probabilidade de encontrar um emprego estável e de maior qualidade, melhorando as suas carreiras e remuneração. Assim, este tipo de formação apresenta efeitos positivos na *performance* dos recém-formados, influenciando

positivamente a qualidade do trabalho, a remuneração e a satisfação no trabalho (Choi *et al.*, 2020).

A percepção de que os estágios profissionais facilitam a entrada no mercado de trabalho é consensual, uma vez que este é um aspeto positivo apresentado por diversos autores. Margaryan *et al.* (2019) defendem este aspeto positivo dos estágios, e acrescentam que em alguns casos os indivíduos que realizaram um estágio podem ter um aumento de 6% em futuros rendimentos. Segundo estes autores, os estágios profissionais, além de facilitarem entrada no mercado de trabalho, causam uma diminuição no risco de desemprego. Relativamente aos aspetos menos positivos destes programas apresentado pelos autores acima mencionados, distingue-se o facto de que, por vezes, trabalhadores altamente qualificados podem ser vistos como mão de obra barata, por integrarem este tipo de programas. O retorno destes programas também pode apresentar-se como menor para os estagiários que, ao longo do programa, tenham tido uma orientação mais fraca e, também, tendo em conta a sua área de formação (áreas ligadas às humanidades têm, geralmente, menos retorno visível, por exemplo).

Para Jaeger *et al.* (2020), os estágios profissionais têm influência no grau de sucesso de um indivíduo no mercado de trabalho. Ismail (2018) defende, também, que há inúmeros benefícios dos estágios profissionais, tanto para os indivíduos que os fazem como para as empresas e para as próprias instituições de ensino. A vantagem para os estagiários mais debatida entre os diversos autores é o desenvolvimento de capacidades (“*skills*”) vitais para a inserção no mercado de trabalho. No que concerne ao período pós-estágio, o autor refere que quem opta por integrar um programa como os estágios tem menor probabilidade de prosseguir estudos (como, por exemplo, doutoramentos), e que estes estágios diminuem, também, a probabilidade de o indivíduo estar desempregado no primeiro ano após a conclusão dos seus estudos. No que diz respeito aos benefícios para a empresa, o autor refere o aproveitamento dos estagiários em alturas de muito volume de trabalho, a redução de custos de recrutamento e formação aquando da contratação dos estagiários logo após a conclusão do programa de estágio e o *network*, que funciona como uma partilha de informações e conhecimentos entre diversos indivíduos, sendo esta prática importante, essencialmente, nas áreas de empreendedorismo.

Segundo Ismail (2018), os benefícios também podem ser para as instituições de ensino, uma vez que podem melhorar a sua reputação e visibilidade através dos estágios profissionais, podendo aumentar o seu “potencial para recrutamento de estudantes”.

Maertz e Stoeberl (2014) também defendem que os estágios profissionais apresentam tanto benefícios como custos (ou seja, vantagens e desvantagens) tanto para os estagiários, empresas e instituições de ensino. Os autores referem que para os estagiários, as vantagens estão assentes, por exemplo, na facilidade da transição escola-mercado de trabalho (os estágios funcionam como uma “ponte” entre os dois meios), na aquisição de experiências e conhecimentos sobre o mundo do trabalho, sendo que com este conhecimento torna-se mais fácil para os estagiários decidirem se realmente querem continuar numa determinada área, possibilitando assim um “planeamento consciente e carreiras e maior sucesso”. No que diz respeito aos custos para o estagiário, estes são geralmente mínimos, sendo que pode haver “armadilhas” quando os estagiários e a entidade empregadora não possuem as mesmas expectativas e quando existe uma fraca orientação por parte da empresa, por exemplo, reduzindo a satisfação dos estagiários.

Relativamente aos benefícios para as instituições de ensino, Maertz e Stoeberl (2014) mencionam o facto destes programas contribuírem para a angariação de novos estudantes, por estes acreditarem na possibilidade de realizar um estágio, e também a maior acreditação da instituição, no que diz respeito à preparação de estudantes para o mercado de trabalho. Por outro lado, os autores consideram que os custos relacionados com a disponibilização de pessoal docente para supervisionar os estágios são uma desvantagem.

No que diz respeito às empresas, Maertz e Stoeberl (2014) declaram que os estágios são uma forma de ver o “potencial de futuros colaboradores”, e reduzir custos de recrutamento, uma vez que contratar um estagiário apresenta custos menores. Estes programas também ajudam a seleccionar futuros colaboradores, ao mesmo tempo em que estes colaboradores apresentam “trabalho produtivo”. No que concerne às desvantagens destes programas para as empresas, os autores apontam os custos de ter um colaborador a supervisionar o trabalho dos estagiários, ao invés de desempenhar as suas próprias funções.

Mohaidin *et al.* (2016) também afirmam que uma das vantagens dos estágios é o facto de providenciar “capacidade laboral extra” e uma oportunidade para experienciar potenciais futuros colaboradores, reduzindo os custos de recrutamento. Segundo o estudo levado a cabo por estes autores, existem várias variáveis que podem possibilitar a contratação dos estagiários, tais como a iniciativa, a capacidade de análise e saber gerir situações, como críticas construtivas.

Anjum (2020) afirma que as experiências proporcionadas pelos estágios possibilitam desenvolvimento pessoal e profissional, sendo que procurou demonstrar esta afirmação através de um estudo com base numa amostra de 800 estudantes paquistaneses da área de gestão. Assim, através do seu estudo, foi possível concluir que a maior parte dos entrevistados são influenciados pelas instituições de ensino para procurarem um estágio de forma a adquirir competências de trabalho relevantes. As empresas apresentam uma maior tendência a contratar os colaboradores que realizaram estágio, sendo que este fator influencia os estudantes na hora de decidir se querem prosseguir com um estágio ou não. A sua análise também permitiu tomar conhecimento de alguns pontos fracos referentes a este tipo de programas: nota-se que existe um fraco *feedback* dado pelos orientadores dos estágios, falta de coordenação entre as empresas e as instituições de ensino e, também, é pedido aos estagiários para desempenharem funções que, por vezes, não são suficientemente desafiantes. Anjum (2020) refere ainda que as vantagens destes programas passam, por exemplo, pela redução de custos de contratação para as empresas, possibilidade de adquirir experiência na área para os estagiários e maior oportunidade de crescimento pessoal e profissional, maior visibilidade para as instituições de ensino, entre outras.

Sintetizando, pode-se referir que de uma “experiência de curta duração” (Harms, 2017), a uma “experiência de aprendizagem ativa” (Calvo, 2011) e passando por “treino prático” (Crnković-Pozaić, 2006), a opinião dos especialistas mostra-se consensual: os estágios profissionais podem ser descritos como programas de curta duração (podendo, também, ser de longa duração) que pretendem fornecer aos estudantes/estagiários uma experiência profissional onde os mesmos poderão colocar em prática os conhecimentos adquiridos ao longo de um determinado curso, sob orientação de um supervisor. Estes estágios profissionais podem, por sua vez, ter diferentes durações, sendo que os mais longos são os mais requeridos por garantirem aos estagiários mais tempo de aprendizagem e de retorno desta aprendizagem à empresa. Os estágios podem ser remunerados ou não remunerados, sendo que esta decisão compete ao empregador. Relativamente ao enquadramento, podem ser no âmbito de um determinado curso ou fazer parte de programas de inserção no mercado de trabalho (O’Higgins e Pinedo, 2019; Crnković-Pozaić, 2006).

Diversos autores abordam as vantagens e desvantagens dos estágios para quem integra estes programas e para as próprias entidades empregadoras. Harms (2017) aponta

a experiência profissional (“on-the-job training”) adquirida por parte dos estagiários uma mais-valia, ao lado de uma acessível e relativamente fácil entrada no mercado de trabalho. Um candidato a uma determinada vaga de emprego que tenha realizado um estágio tem cerca de 14% de probabilidade de ser chamado para uma entrevista (Saniter e Siedler, 2014; Nunley et al., 2014). Furco (1996) aponta a ligação escola-mercado de trabalho como um benefício destes programas, e Bukaliya (2012) defende que a experiência profissional e o desenvolvimento de *soft skills* dos estagiários também fazem parte das vantagens destes programas (Bukaliya, 2012; Mihail, 2006). No entanto, há autores que também apresentam falhas, ou desvantagens, nestes programas de inserção no mercado de trabalho. Harms (2017) refere que os empregadores podem ver sinais negativos nos estagiários, uma vez que podem considerar que os recém-formados que entram no mercado de trabalho através destes programas podem ser menos “qualificados” por não terem encontrado um emprego fixo, em comparação com colegas de classe. Bukaliya (2012) e Cannon e Arnold (1998) apontam o facto destes estágios ocorrerem num curto período como uma desvantagem, a par dos estagiários serem considerados, por vezes, mão de obra barata.

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1 Apresentação do problema a analisar

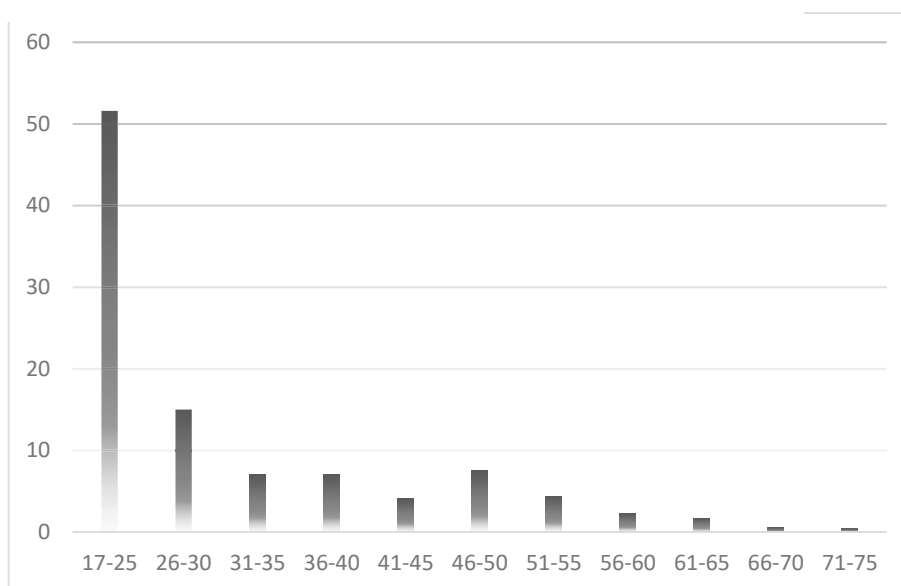
Ao longo da revisão da literatura verificou-se que os estágios profissionais podem contribuir para complementar o montante de capital humano, sobretudo dos jovens, e facilitar a sua inserção no mercado de trabalho. Verificou-se que, mesmo assim, algumas desvantagens são também, por vezes, associadas a este tipo de estágios por alguns autores. Neste capítulo, pretende-se contribuir para este tipo de literatura, através de uma análise empírica desenhada com o intuito de averiguar como é que os estágios profissionais são percecionados pela população, com destaque para o seu papel para o processo de inserção no mercado de trabalho.

3.2 Os dados

Os dados a utilizar foram recolhidos através de um inquérito via Google Forms disponibilizado online (Anexo 1), de forma a garantir uma rápida, fácil e anónima resposta, o qual de encontra no Anexo 1. Este inquérito, intitulado “Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho”, obteve 415 respostas válidas. O inquérito, além, de um conjunto de dados sociodemográficos dos respondentes e à sua relação com os estágios profissionais inquiridos, nomeadamente se faz algum estágio ou não, inclui também um conjunto de questões sobre a forma como estes os percecionam. Deste modo, este inquérito não estava destinado apenas a indivíduos que já fizeram parte de um programa de estágio, mas sim a todos os indivíduos que pretendessem responder e partilhar uma opinião anónima sobre a temática, sendo que o mesmo questionário foi, previamente, submetido para avaliação da Comissão de Ética da Universidade dos Açores, obtendo um parecer positivo. Segue-se uma descrição dos dados obtidos.

Os respondentes tinham uma idade entre os 17 com idades compreendidas entre os 17 anos e os 75 anos, sendo a idade média igual a 31,13 anos com um desvio padrão igual a 12,09. A distribuição dos respondentes por escalões etários encontra-se na Figura 1, sendo que a moda se situa no escalão entre os 17 e os 25 anos.

Figura 1: Escalões Etários dos Inquiridos



Dos inquiridos, 74,2% eram do género feminino e apenas 25,5% do género masculino, como é possível verificar na Tabela 1.

Tabela 1: Género dos Inquiridos

Género	Percentagem
Feminino	74,2%
Masculino	25,5%

Tendo em consideração as respostas obtidas na questão relativa à residência, maioria dos inquiridos reside na ilha de São Miguel (74,8%), seguindo-se a ilha Terceira (14,1%), como pode ser verificado na Tabela 2.

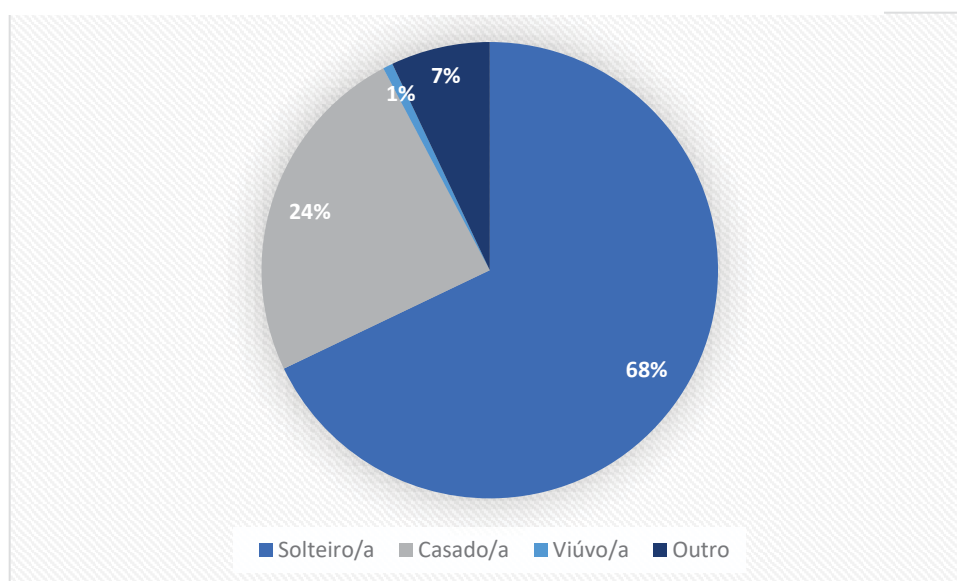
Tabela 2: Residência dos Inquiridos

Residência	Percentagem
São Miguel	74,8
Santa Maria	0,5
Terceira	14,1
Faial	1,9

Pico	0,5
Graciosa	0,5
São Jorge	0,5
Flores	0,5
Corvo	0
Arquipélago da Madeira	0,2
Portugal Continental	6,5

Segundo os dados recolhidos, cerca de 68% dos inquiridos era solteiro/a, 24% encontrava-se numa situação de casamento, e 7% dos inquiridos respondeu “outro”, por exemplo situações de união de facto (Figura 2).

Figura 2: Estado Civil



No que respeita à escolaridade, pode-se verificar através da Tabela 3 que 42,7% dos inquiridos apresenta uma licenciatura, seguindo-se 31,8% dos inquiridos com o nível de escolaridade do secundário, 10,1% respondeu “Mestrado”, 7,2% possui uma pós-graduação, tendo 7,5% dos inquiridos completado entre o 1º Ciclo e o 3º Ciclo.

Tabela 3: Escolaridade

Escolaridade	Percentagem
1º Ciclo	0,7
2º ciclo	1,7
3º ciclo	5,1
Secundário	31,8
Licenciatura	42,7
Pós-graduação	7,2
Mestrado	10,1
Doutoramento	0,5

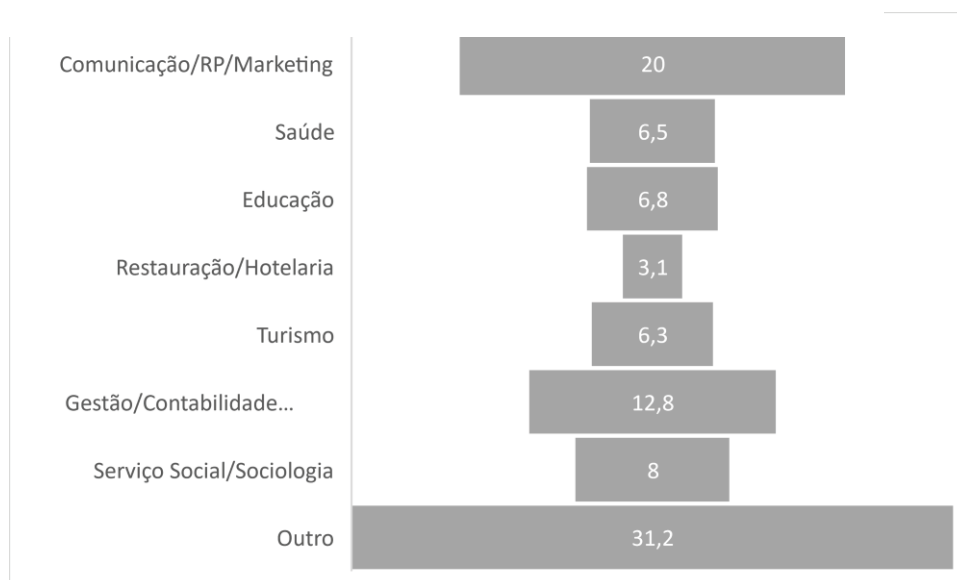
Relativamente á questão colocada e relacionada com a área de formação dos inquiridos, a mesma apresentava-se como uma questão de resposta aberta: devido a este facto, foram muito heterogéneas as respostas obtidas. De forma a tornar mais simples a compreensão dos dados, as respostas foram agrupadas através das áreas de formação com maior incidência, como se pode observar Tabela 4.

Tabela 4: Chave de Agregação por Áreas de Formação

Número	Área de formação
1	Comunicação/Relações Públicas/Marketing
2	Saúde
3	Educação/Ensino
4	Restauração/Hotelaria
5	Turismo
6	Gestão/Economia/Contabilidade
7	Serviço Social/Sociologia
8	Outro

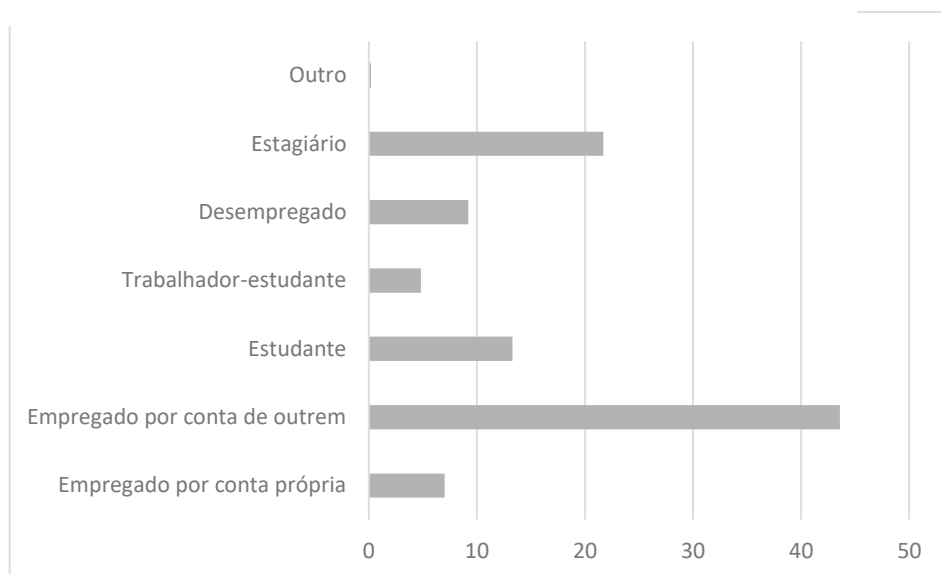
Dos resultados conclui-se que a maioria dos inquiridos respondeu que a sua área de formação estava diretamente ligada à comunicação, relações públicas ou marketing (20%). A opção “outros” representa 31.3% das respostas, por ser uma opção que engloba diversas áreas (Figura 3).

Figura 3: Área de Formação



Através do inquérito foi também possível tomar conhecimento da situação profissional dos inquiridos. Como se pode verificar através da Figura 4. Assim, a maioria dos inquiridos (43,6%) encontrava-se empregado por conta de outrem e cerca de 21,7% encontrava-se a realizar um estágio.

Figura 4: Situação Profissional



Relativamente à questão “Já fez algum tipo de estágio?”, cerca de 69% dos inquiridos respondeu que afirmativamente, sendo que 31% respondeu que não (Figura 5). Através da Figura 6 verifica-se que a maioria dos indivíduos que realizou um estágio não continuou a desempenhar funções na empresa onde este foi desenvolvido.

Figura 5: Já fez algum tipo de estágio?

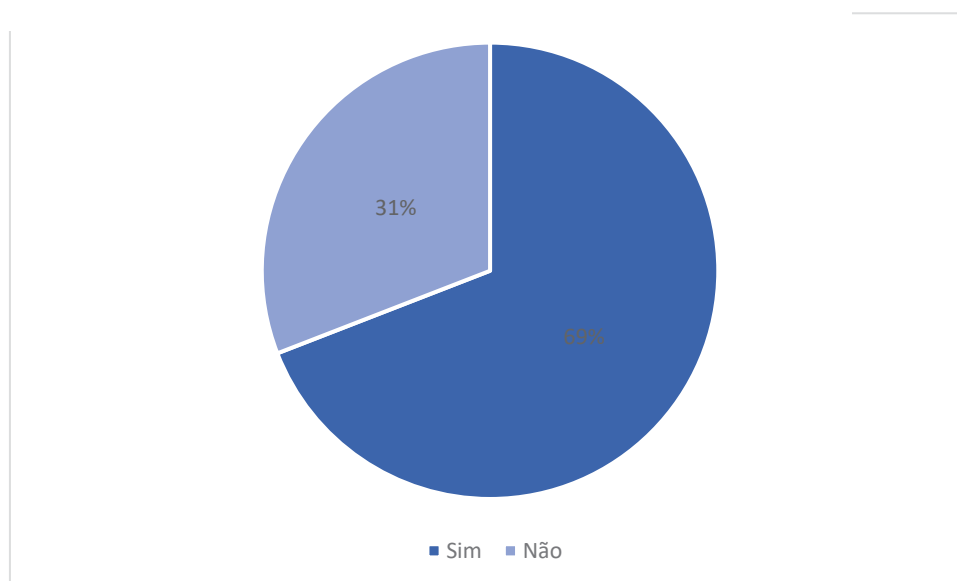
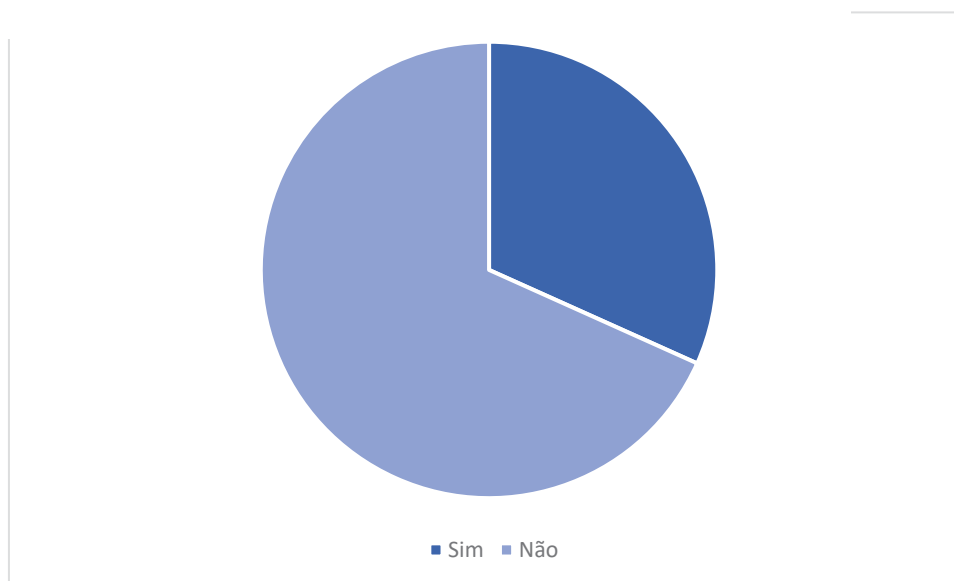


Figura 6: Após o término do estágio continuou na empresa em questão?



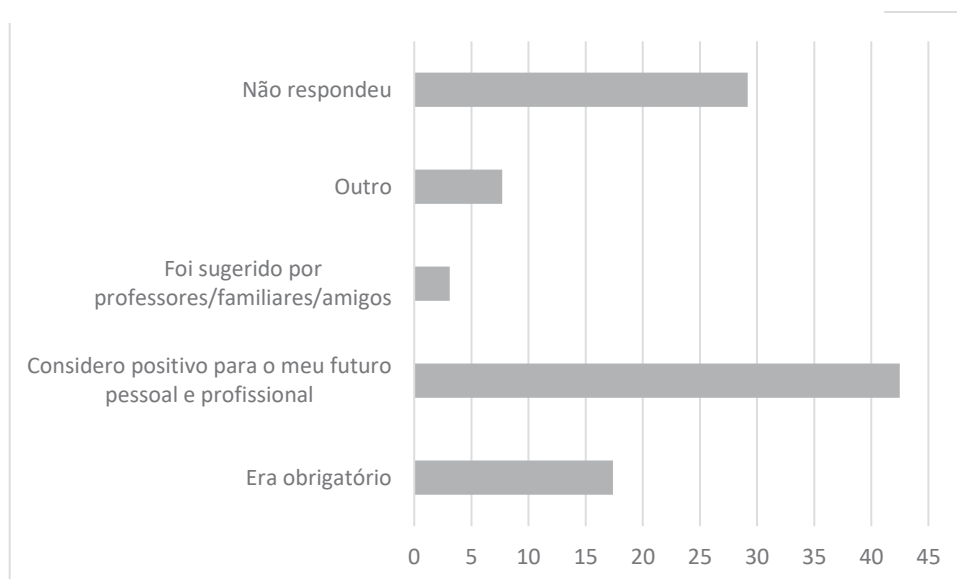
Quando questionados se o estágio contribuiu positivamente para a sua vida profissional, 61,4% dos inquiridos respondeu que sim, sendo que 8,9% respondeu que não e 29,7% dos inquiridos não respondeu à questão, como se pode verificar na Tabela 5.

Tabela 5: O estágio contribuiu positivamente para a vida profissional?

Resposta	Percentagem
Sim	61,4
Não	8,9
não respondeu	29,7

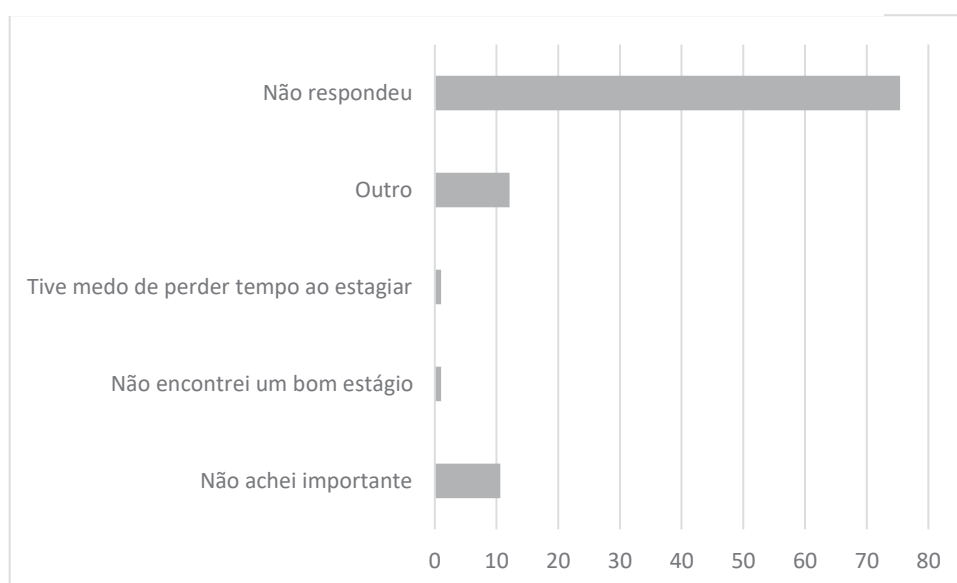
Cerca de 42,5% dos inquiridos resolveu realizar um estágio profissional por considerar que este poderia, de facto, apresentar-se positivo para o seu futuro pessoal e profissional. Além disso, 17,4% realizou estágio por este ser obrigatório, 3,1% por ter sido aconselhado (por professores, familiares ou amigos) e 7,7% respondeu outro motivo. Como se pode ainda verificar, também que 29,2% dos inquiridos não respondeu à questão (Figura 7).

Figura 7: Motivo de realização do estágio



Por outro lado, através da Figura 8 pode-se verificar que cerca de 10,6% dos inquiridos decidiu não realizar estágio porque não achou importante, sendo que 12,1% dos indivíduos respondeu outro motivo, 1% não encontrou um estágio que considerasse positivo, 1% teve receio de perder tempo com este tipo de programas, e 75,4% dos inquiridos não respondeu à questão.

Figura 8: Motivo pelo qual não realizou estágio



No que diz respeito se os inquiridos consideram que os estágios profissionais são importantes para a inserção no mercado de trabalho, 94,7% dos inquiridos respondeu que sim, sendo que apenas 5,3% respondeu que não, como se pode verificar na Tabela 6. Assim, conclui-se que a opinião maioritária é de que este tipo de programas é visto como importante para a inserção no mercado de trabalho.

Tabela 6: Os estágios são importantes para a inserção no mercado de trabalho?

Resposta	Percentagem
Sim	94,7
Não	5,3

As cinco questões finais do inquérito, as quais foram apresentadas através de uma Escala de Likert, em que a resposta “1” é equivalente a discordar totalmente de uma afirmação e a resposta “5” significa concordar totalmente. Assim, através da Figura 9 pode concluir-se que cerca de 54,3% dos inquiridos concorda totalmente com a afirmação “O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens”, sendo que apenas 2,2% dos inquiridos discorda totalmente desta afirmação, mostrando que a maioria dos indivíduos considera que este programa é positivo para quem o integra.

Quando questionados se os estagiários deste programa eram devidamente acompanhados pelas entidades competentes, a maioria dos inquiridos respondeu “Não concordo nem discordo” (33,6%), sendo que 18,1% respondeu que concordava totalmente e apenas 6,8% respondeu que discordava totalmente, como se verifica na Figura 10.

No que diz respeito ao facto destes estágios possibilitarem uma maior inserção no mercado de trabalho, cerca de 36,2% dos inquiridos concordou totalmente, e apenas 2,2% discordou totalmente desta questão, mostrando que a maioria dos indivíduos considera que este programa, além de positivo para a vida pessoal e profissional, também possibilita uma maior inserção no mercado de trabalho (Figura 11).

Através da Figura 12 é possível concluir que 34,8% dos inquiridos não concorda nem discorda quando questionados sobre se as oportunidades de encontrar um trabalho são as mesmas para indivíduos que fizeram estágio ou não. Nesta questão, 22,7% dos inquiridos

considera que os indivíduos que não fizeram um programa de estágio têm a mesma possibilidade de encontrar um trabalho do que aqueles que fizeram.

A última questão do inquérito pretendia questionar se os inquiridos consideram que os programas de estágio deveriam ser obrigatórios no ensino, sendo que 50,5% concordou totalmente com esta questão, e apenas 4,6% discordou totalmente, mostrando que a maioria considera que os estágios deveriam ser obrigatórios (Figura 13).

Assim, através deste conjunto de questões de Escala de Likert foi possível concluir que a maioria dos inquiridos considera que os estágios são positivos para a vida profissional e pessoal de quem os faz, possibilitando uma maior inserção no mercado de trabalho e que deveriam ser obrigatórios.

Figura 9: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam?

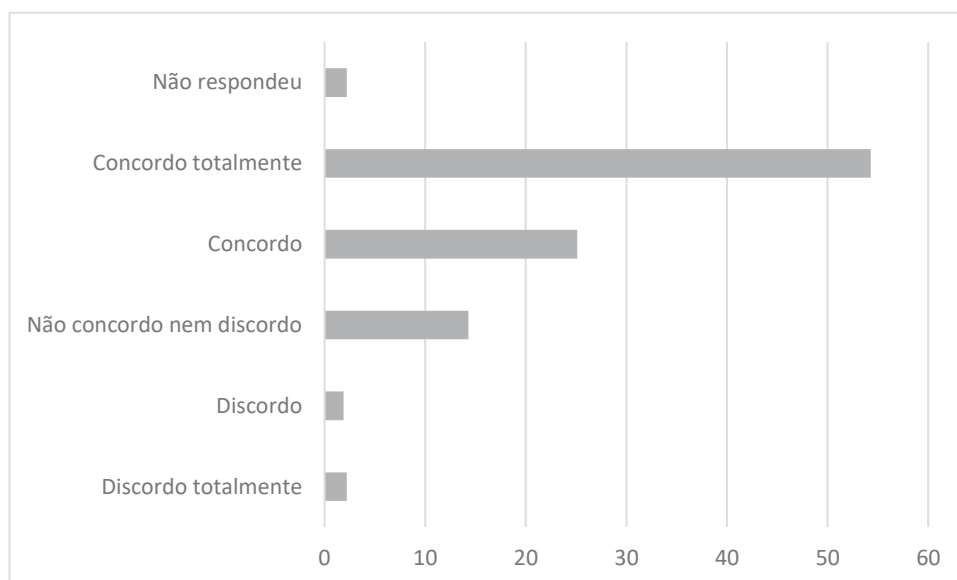


Figura 10: Os estagiários que integram este programa são devidamente acompanhados pelas entidades competentes?

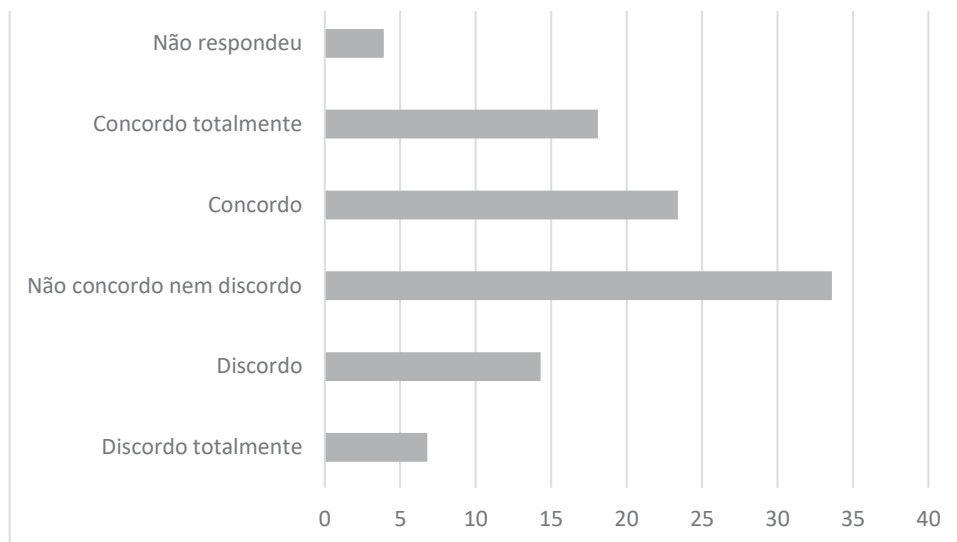


Figura 11: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho?

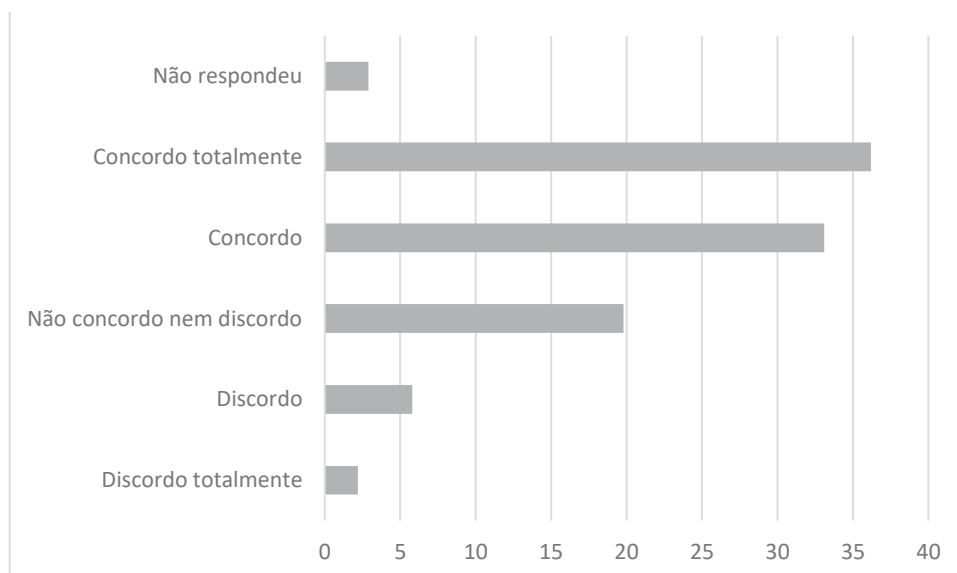


Figura 12: Os estagiários têm as mesmas oportunidades de encontrar trabalho do que quem não faz um estágio?

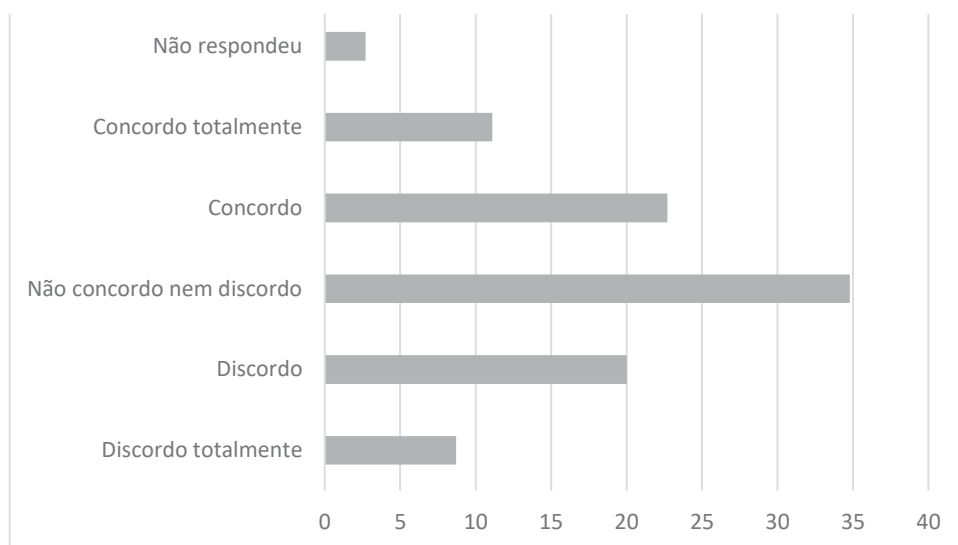
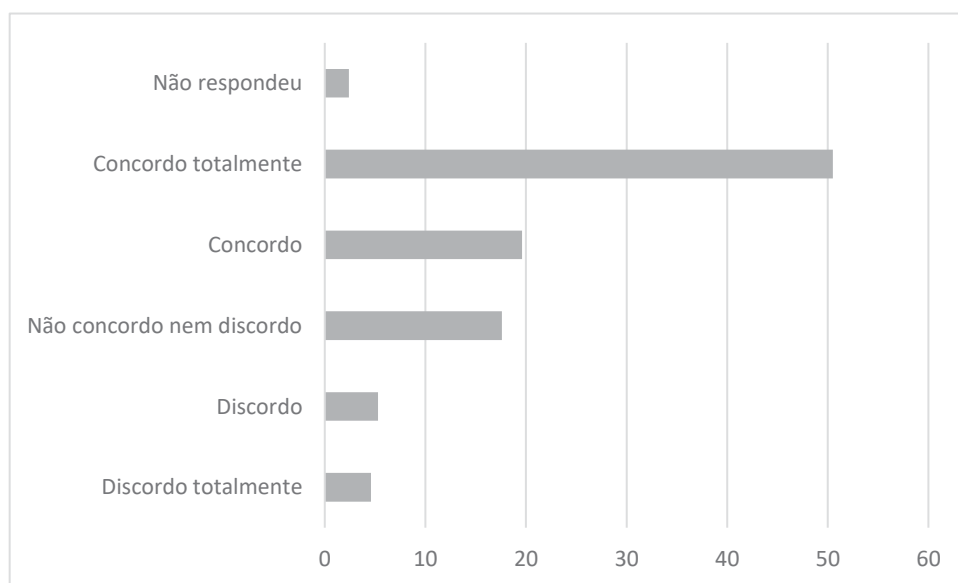


Figura 13: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?



3.3 Análise de regressão

3.3.1 Variáveis dependentes e a escolha do modelo econométrico

Neste ponto pretende-se realizar uma análise econométrica com vista a avaliar os determinantes da resposta a cada uma das seguintes questões:

- O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam?
- Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio?
- Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho?
- As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágios têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem?
- Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?

Tal como foi referido anteriormente estas questões estão apresentadas numa escala ordinal, sendo esta do tipo:

Nível:	Descrição:
1	Discordo totalmente
2	Discordo
3	Não concordo nem discordo
4	Concordo
5	Concordo totalmente

A natureza ordinal de cada uma destas variáveis dependentes, ou seja a explicar, requer a utilização de uma metodologia de análise apropriada, como é o caso do modelo Probit Ordenado, desenvolvido por McKelvey e Zavoina (1975).

Um outro problema que aqui se coloca é a seleção da amostra, na medida em que alguns dos inquiridos não responderam às questões. Uma forma de resolver os potenciais enviesamentos que podem decorrer desta situação, seria a utilização de um modelo Probit

Ordenado com seleção da amostra (Greene e Hensher, 2010). Tal modelo consista na estimação conjunta de um modelo Probit que tem como variável dependente o facto de o indivíduo responder ou não responder e um modelo Probit Ordenado com a escala acima referida. Contudo, dado que o número de indivíduos que não respondeu é muito reduzido julga-se que a “não resposta” não será, neste caso um problema, tendo-se optado pela estimação de um modelo Probit Ordenado simples tal como o descrito por McKelvey e Zavoina (1975).

Considere-se que a propensão para o indivíduo i , ou seja o inquirido, pertencer a um determinado nível de resposta, é determinado pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N$$

onde

y_i^* – variável latente (não observada)

β – vector de parâmetros a estimar

x_i – vector de variáveis explicativas

ε_i – componente aleatória iid $N(0,1)$

Contudo, o que é observado nos dados não é a variável y_i^* mas um indicador y_i que representa o nível a que o indivíduo respondeu. Ou seja, observa-se:

$$y_i = j \quad \text{se} \quad \mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j \quad j = 1, \dots, 5$$

Os limites μ são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal padrão em dois segmentos, sendo que, por definição, $\mu_{j-1} < \mu_j$. Estes parâmetros são, contudo, estimados, através do método de máxima verosimilhança, conjuntamente com o vector α . O modelo pode ser estimado através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança logaritmicada dada por:

$$LogL = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^5 z_{ij} \log\{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\}$$

onde

$$\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se } i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se } i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = 0, \dots, 5$$

Como o vetor de variáveis explicativas x_i inclui um termo constante os parâmetros a estimar não são identificados. Para ultrapassar este problema usualmente utilizam-se dois procedimentos alternativos: a) uma normalização que passa por fixar $\mu_1=0$ (adotado no programa estatístico NLogit) ou b) excluir a constante da regressão (adotado pelo programa estatístico STATA). No presente trabalho considerou-se o primeiro procedimento, o que decorre da utilização do programa NLogit para efeitos da estimação do modelo.

O modelo não é de interpretação fácil apenas com base no sinal e no valor dos respetivos coeficientes. Um sinal positivo associado a uma variável significa que uma variação positiva nesta (no caso de uma variável artificial tal corresponde á passagem de 0 para 1) aumenta a probabilidade de o inquirido afirmar que concorda totalmente (nível 5) e diminui a probabilidade de discordar totalmente (nível 1), sendo o inverso é válido para um coeficiente negativo. No entanto, o sinal associado ao coeficiente nada indica sobre o efeito de tal mudança na probabilidade dos níveis intermédios (2, 3 e 4). Uma forma de ultrapassar esta situação é recorrer aos efeitos marginais para um indivíduo de referência.

3.3.2 Resultados da estimação

Os resultados da estimação dos cinco modelos probit ordenados, um para cada uma das questões anteriormente enumeradas, assim como os respetivos efeitos marginais, encontram-se nas Tabelas 7 a 16. As variáveis explicativas incluem a idade do inquirido, o local de residência, o estado civil, a escolaridade, a situação a situação profissional e se o mesmo já fez algum estágio. Com a exceção da idade, todas as restantes características são controladas através de variáveis artificiais (ou binárias) que assumem um valor igual a 1 quando a característica em apreço é verificada e igual a zero nos restantes casos.

De acordo com os resultados incluídos na Tabela 7, os detentores de uma escolaridade ao nível do ensino superior têm, quando comparados com os que possuem uma escolaridade até ao 3º ciclo do ensino básico, menor probabilidade de concordar totalmente que o Programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam. Na verdade, os efeitos marginais incluídos na Tabela 8 indicam que, considerando tudo o resto igual, se indivíduo de referência tivesse um nível escolaridade igual ao ensino superior e não ao ensino básico a probabilidade de concordar totalmente diminui de 22,01 pontos percentuais, enquanto que a probabilidade de discordar totalmente aumenta cerca de 2,35 pontos percentuais, a discordar aumenta 1,89 pontos percentuais, a de não concordar nem discordar aumenta 9,86 pontos percentuais e a de concordar aumenta 7,9 pontos percentuais. No entanto, quer os estudantes quer os estagiários têm uma visão diferente. Como se pode verificar pelos resultados incluídos na Tabela 7 e na Tabela 8, o facto de o inquirido pertencer a um destes grupos aumenta a probabilidade de concordar totalmente que programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam.

Relativamente à questão se os estagiários que integram o programa ESTAGIAR são acompanhados pelas entidades competentes durante o estágio a probabilidade de concordar totalmente aumenta e a probabilidade de discordar totalmente diminui com a idade do inquirido. Os estudantes também têm uma maior probabilidade de concordar totalmente. É de notar ainda que inquiridos com uma escolaridade ao nível do ensino superior, têm menor probabilidade de concordar totalmente e maior probabilidade de discordar totalmente quando comparados com os detentores de uma escolaridade até ao 3º ciclo do ensino básico (Tabela 9 e Tabela 10).

No que concerne à questão se os estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho os residentes no continente português têm uma maior probabilidade de concordar totalmente. Esta mesma probabilidade é, no entanto, menor no caso de o inquirido possuir o ensino superior (Tabela 11 e tabela 12). Relativamente à questão se as pessoas que não fazem o qualquer tipo de estágio têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho quando comparadas com as que fazem, a única variável estatisticamente significativa na regressão (Tabela 13) é o facto de o inquirido possuir escolaridade ao nível do ensino secundário, quando comparado com os que possuem uma escolaridade até ao ensino básico. Neste caso, os inquiridos com escolaridade igual ao ensino secundário têm maior probabilidade de discordar totalmente. Uma análise aos efeitos marginais incluídos na Tabela 14 revela que, quando comparados com os que

possuem um nível de escolaridade inferior, os detentores de habilitações ao nível do ensino secundário têm uma menor probabilidade de não concordar nem discordar, de concordar ou de concordar totalmente com aquela afirmação e uma maior probabilidade de discordar ou discordar totalmente.

Finalmente, no que respeita à questão se os estágios devem ser obrigatórios a quase totalidade das variáveis incluídas na regressão não tem poder explicativo. A única variável estatisticamente significativa e, neste caso, somente a 10% de significância, é a variável binária que captura o facto de o inquirido ser solteiro.

Tabela 7: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam?
(Modelo Probit Ordenado)

Constante	1,727	0,518	***
Idade	0,008	0,008	
Residente em São Miguel	0,007	0,293	
Residente na Terceira	-0,302	0,323	
Residente no continente português	0,055	0,363	
Solteiro	0,246	0,251	
Casado	0,357	0,233	
Ensino secundário	-0,200	0,269	
Ensino superior	-0,572	0,269	**
Trabalhador por conta de outrem	0,067	0,156	
Estudante	0,620	0,235	***
Estagiário	0,441	0,186	**
Já fez um estágio	0,158	0,153	
μ_2	0,302	0,082	***
μ_3	1,174	0,070	***
μ_4	1,941	0,075	***
Log-L	-439,0		
N	403		

Tabela 8: O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam?
(Efeitos marginais)

	Nível 1	Nível 2	Nível 2	Nível 4	Nível 5
Idade	-0,0003	-0,0003	-0,0014	-0,0010	0,0030
Residente em São Miguel	-0,0003	-0,0003	-0,0014	-0,0010	0,0029
Residente na Terceira	0,0171	0,0125	0,0572	0,0330	-0,1198
Residente no continente Português	-0,0023	-0,0019	-0,0098	-0,0075	0,0215
Solteiro	-0,0122	-0,0093	-0,0455	-0,0302	0,0972
Casado	-0,0133	-0,0112	-0,0609	-0,0520	0,1374
Ensino secundário	0,0097	0,0075	0,0369	0,0250	-0,0792
Ensino superior	0,0235	0,0189	0,0986	0,0790	-0,2201
Trabalhador por conta de outrem	-0,0030	-0,0024	-0,0122	-0,0089	0,0265
Estudante	-0,0180	-0,0160	-0,0952	-0,0980	0,2272
Estagiário	-0,0157	-0,0132	-0,0737	-0,0657	0,1683
Já fez um estágio	-0,0076	-0,0059	-0,0292	-0,0200	0,0627

Tabela 9: Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio?

(Modelo Probit Ordenado)

Constante	1,368	0,486	***
Idade	0,018	0,007	**
Residente em São Miguel	0,003	0,275	
Residente na Terceira	-0,135	0,304	
Residente no continente português	0,323	0,341	
Solteiro	-0,002	0,237	
Casado	-0,121	0,221	
Ensino secundário	-0,441	0,242	*
Ensino superior	-0,701	0,246	***
Trabalhador por conta de outrem	0,182	0,146	
Estudante	0,503	0,212	**
Estagiário	0,270	0,170	
Já fez um estágio	-0,015	0,141	
μ_2	0,734	0,064	***
μ_3	1,728	0,063	***
μ_4	2,471	0,077	***
Log-L	-575,9		
N	396		

Tabela 10: Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio?

(Efeitos Marginais)

	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Idade	-0,0022	-0,0031	-0,0019	0,0025	0,0048
Residente em São Miguel	-0,0003	-0,0005	-0,0003	0,0004	0,0007
Residente na Terceira	0,0177	0,0227	0,0120	-0,0190	-0,0334
Residente no continente português	-0,0316	-0,0506	-0,0459	0,0339	0,0941
Solteiro	0,0002	0,0003	0,0002	-0,0003	-0,0005
Casado	0,0154	0,0202	0,0113	-0,0166	-0,0303
Ensino secundário	0,0608	0,0734	0,0342	-0,0627	-0,1058
Ensino superior	0,0783	0,1105	0,0837	-0,0795	-0,1929
Trabalhador por conta de outrem	-0,0219	-0,0302	-0,0195	0,0238	0,0477
Estudante	-0,0458	-0,0762	-0,0764	0,0467	0,1517
Estagiário	-0,0293	-0,0436	-0,0337	0,0320	0,0745
Já fez um estágio	0,0018	0,0024	0,0015	-0,0019	-0,0038

Tabela 11: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho?
(Modelo Probit Ordenado)

Constante	1,802	0,501	***
Idade	0,012	0,008	
Residente em São Miguel	0,199	0,278	
Residente na Terceira	0,170	0,308	
Residente no continente português	0,717	0,347	**
Solteiro	0,188	0,244	
Casado	0,068	0,225	
Ensino secundário	-0,132	0,253	
Ensino superior	-0,530	0,257	**
Trabalhador por conta de outrem	-0,064	0,151	
Estudante	0,271	0,219	
Estagiário	0,206	0,175	
Já fez um estágio	-0,193	0,146	
μ_2	0,647	0,082	***
μ_3	1,517	0,066	***
μ_4	2,440	0,074	***
Log-L	-511,3		
N	400		

Tabela 12: Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho?
(Efeitos Marginais)

	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Idade	-0,0005	-0,0012	-0,0024	-0,0005	0,0046
Residente em São Miguel	-0,0098	-0,0200	-0,0390	-0,0046	0,0734
Residente na Terceira	-0,0066	-0,0150	-0,0336	-0,0101	0,0653
Residente no continente português	-0,0173	-0,0459	-0,1279	-0,0886	0,2798
Solteiro	-0,0089	-0,0185	-0,0369	-0,0053	0,0697
Casado	-0,0029	-0,0063	-0,0134	-0,0031	0,0256
Ensino secundário	0,0061	0,0129	0,0260	0,0042	-0,0492
Ensino superior	0,0216	0,0471	0,1024	0,0297	-0,2007
Trabalhador por conta de outrem	0,0029	0,0061	0,0127	0,0025	-0,0241
Estudante	-0,0097	-0,0228	-0,0529	-0,0192	0,1046
Estagiário	-0,0081	-0,0183	-0,0406	-0,0119	0,0789
Já fez um estágio	0,0079	0,0175	0,0380	0,0101	-0,0735

Tabela 13: As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágio têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem?

(Modelo Probit Ordenado)

Constante	1,587	0,481	***
Idade	0,003	0,007	
Residente em São Miguel	0,090	0,270	
Residente na Terceira	0,022	0,298	
Residente no continente português	-0,067	0,333	
Solteiro	0,127	0,234	
Casado	0,129	0,217	
Ensino secundário	-0,561	0,237	**
Ensino superior	-0,351	0,241	
Trabalhador por conta de outrem	-0,131	0,144	
Estudante	-0,251	0,209	
Estagiário	-0,130	0,169	
Já fez um estágio	0,014	0,138	
μ_2	0,816	0,060	***
μ_3	1,773	0,064	***
μ_4	2,587	0,084	***
Log-L	-594,4		
N	401		

Tabela 14: As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágios têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem?

(Efeitos Marginais)

	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível5
Idade	-0,0005	-0,0006	-0,0001	0,0006	0,0006
Residente em São Miguel	-0,0146	-0,0167	-0,0014	0,0162	0,0165
Residente na Terceira	-0,0034	-0,0040	-0,0006	0,0038	0,0041
Residente no continente português	0,0109	0,0123	0,0009	-0,0120	-0,0121
Solteiro	-0,0206	-0,0235	-0,0020	0,0228	0,0233
Casado	-0,0194	-0,0241	-0,0045	0,0226	0,0254
Ensino secundário	0,1015	0,0989	-0,0057	-0,1006	-0,0942
Ensino superior	0,0526	0,0649	0,0127	-0,0606	-0,0696
Trabalhador por conta de outrem	0,0210	0,0244	0,0027	-0,0235	-0,0246
Estudante	0,0447	0,0454	-0,0020	-0,0459	-0,0422
Estagiário	0,0215	0,0240	0,0015	-0,0235	-0,0235
Já fez um estágio	-0,0022	-0,0026	-0,0003	0,0025	0,0027

Tabela 15: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?

(Modelo Probit Ordenado)

Constante	2,112	0,525	***
Idade	0,001	0,008	
Residente em São Miguel	-0,132	0,299	
Residente na Terceira	-0,269	0,328	
Residente no continente português	0,095	0,376	
Solteiro	-0,463	0,257	*
Casado	-0,019	0,241	
Ensino secundário	-0,076	0,261	
Ensino superior	-0,067	0,265	
Trabalhador por conta de outrem	-0,062	0,158	
Estudante	0,254	0,226	
Estagiário	0,054	0,183	
Já fez um estágio	0,107	0,149	
μ_2	0,417	0,067	***
μ_3	1,137	0,064	***
μ_4	1,675	0,069	***
Log-L	-506,4		
N	402		

Tabela 16: Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino?

(Efeitos Marginais)

	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Idade	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001	0,0003
Residente em São Miguel	0,0114	0,0102	0,0219	0,0088	-0,0523
Residente na Terceira	0,0290	0,0230	0,0431	0,0115	-0,1067
Residente no continente português	-0,0081	-0,0073	-0,0158	-0,0065	0,0378
Solteiro	0,0373	0,0342	0,0761	0,0341	-0,1817
Casado	0,0017	0,0015	0,0031	0,0011	-0,0075
Ensino secundário	0,0071	0,0061	0,0126	0,0045	-0,0303
Ensino superior	0,0060	0,0053	0,0111	0,0042	-0,0266
Trabalhador por conta de outrem	0,0057	0,0049	0,0102	0,0037	-0,0246
Estudante	-0,0198	-0,0187	-0,0422	-0,0194	0,1001
Estagiário	-0,0048	-0,0042	-0,0089	-0,0034	0,0213
Já fez um estágio	-0,0102	-0,0087	-0,0177	-0,0061	0,0428

CAPÍTULO IV – CONCLUSÕES

Os estágios profissionais são frequentemente vistos como uma forma de facilitar a transição da escola para o mercado de trabalho. Atualmente, esta transição pode apresentar-se como difícil, sendo que os jovens recém-formados encontram nos estágios a solução para integrar o mercado de trabalho pela primeira vez.

Este estudo procurou analisar das pessoas sobre se existe uma relação entre os estágios profissionais e a inserção no mercado de trabalho, assim como a opinião das mesmas sobre os estágios, através da recolha e análise de um conjunto de dados provenientes de um inquérito disponibilizado online, durante sensivelmente um mês, para quem pretendesse apresentar a sua opinião sobre o tema.

A idade média dos inquiridos foi de aproximadamente 31 anos, sendo a maioria residente em São Miguel e do género feminino. Tendo em consideração a área de formação e o nível de escolaridade, a maioria dos inquiridos possui uma licenciatura e está ligado à área de comunicação (Relações Públicas, Marketing, ou outra similar). No que concerne à situação profissional dos indivíduos, a sua maioria apresenta-se como empregado por conta de outrem e cerca de 21,7% encontra-se a realizar algum tipo de estágio. Os resultados também mostram que a maioria dos inquiridos já fez algum tipo de estágio, sendo que após este estágio um número significativo não continuou na empresa ou organização em questão.

Em relação ao facto deste dos programas de estágio, com particular destaque para o programa ESTAGIAR, se apresentarem como importantes e positivos para o futuro profissional dos participantes nos mesmos, a maioria dos inquiridos respondeu afirmativamente a estas questões, mostrando que estes programas são, de facto, considerados importantes, sobretudo na vida dos recém-formados e para a sua inserção no mercado de trabalho.

Através de uma análise de regressão foi possível verificar que existe, no entanto, alguma heterogeneidade de opinião sobre os estágios, determinada a partir de algumas características individuais dos inquiridos. Por exemplo, foi possível concluir que é mais provável que os estudantes e os estagiários considerarem que o programa ESTAGIAR é uma mais-valia para quem o realiza. Outros aspetos como a perceção sobre o acompanhamento dos estagiários pelas entidades competentes, se os estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho e se possibilitam melhores oportunidades a quem os realiza também dependem de algumas, embora não todas, as características

sociodemográficas do inquirido. Embora uma parte significativa dos inquiridos considere que os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino, esta opinião não é determinada pelas suas características sociodemográficas.

O trabalho aqui apresentado tem certamente algumas limitações. Em particular seria importante, em trabalhos futuros obter uma amostra de maior dimensão a mais representativa da população. Seria também, importante analisar o impacto da participação em programas de estágio, particularmente no que concerne à inserção no mercado de trabalho e evolução das carreiras profissionais e salariais, através comparação de dois grupos: participantes de não participantes (grupo de controle).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aghion, P. & Howitt, P. (1998). *Endogenous Growth Theory*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Alika, I. J. (2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5(1), 55-78.
- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(2), 1-13.
- Armas, J. S. (2013). *Uma Análise da Percepção do Impacto da Formação Profissional nos Trabalhadores*. (Dissertação de Mestrado). Universidade dos Açores.
- Bartel, A. P. (1994). Productivity gains from the implementation of employee training programmes. *Industrial Relations*, 33, 411–425.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. (Third Edition), The University of Chicago Press.
- Bukaliya, R. (2012). The Potential Benefits and Challenges of Internship Programmes in an ODL Institution: a case for the Zimbabwe Open University. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 3(1), 118-133.
- Calvo, J. (2011). *Internships between Higher Education and Work: Theoretical considerations and analysis for reflection*. OCIDES: Organization for Higher Education Co-operation, Research and Development.
- Card, D. & DiNardo, J. (2002). Skill biased technological change and rising wage inequality: some problems and puzzles. National Bureau of Economic Research, Working paper No. 8769.

- Choi, D.; Chung, C. Y.; Yoon, M. e Young, J. (2020). Factors in a Sustainable Labor Market: Evidence from New College Graduates' Initial Job Placement in Korea. *Sustainability* 12, 2386.
- Crnković-Pozaić, S. C. (2006). *Transition from School to Work: Internships and First Entry to the Labour Market in Croatia*. European Training Foundation (ETF), Turin: Italia.
- Dearden, L. Reed, H., & Van Reenen, J. (2005). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. IFS Working Papers, No. 05/16, Institute for Fiscal Studies (IFS), Londres.
- Furco, A. (1996). *Service-Learning: A Balanced Approach to Experiential Education*. Expanding Boundaries: Serving and Learning. Washington DC: Corporation for National Service, 2.6.
- Greene, W. & Hensher, D. (2010). *Modeling ordered choices: A primer*. Cambridge University Press.
- Goldin, C. (2014). Human Capital. In Diebolt e Michael Hauptert (eds.), *Handbook of Cliometrics*, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Harms, A. C. (2017). *Generation Internship: The Impact of Internships on Early Labour Market Performance*. IZA: Institute of Labour Economics, Discussion Paper Series No.11163.
- Hartog, J. (2000). Education: Recent points of view of the economists. *European Journal of Education: Research, development and policies*, 35(1), 1-20.
- Hartog, J., Pereira, P. T., & Vieira, J.A. C. (2002). Changing Returns to Education in Portugal During the 1980s and Early 1990s: OLS and Quantile Regression Estimators. *Applied Economics*, 33(8). 1021-1037.

- Ismail, Z. (2018). *Benefits of Internships for Interns and Host Organisations* (Helpdesk Report). University of Birmingham.
- Jaeger, D. A., Nunley, J. M., Seals, A., & Wilbrandt, E.J. (2020). The Demand for Interns. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 26729.
- Lourenço, T. M. S. P. (2015). *A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra.
- Maertz, C. P.; Stoeberl, P. A. & Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *The Career Development International*, 19(1), 123–142.
- Margaryan, S.; Saniter, N.; Schumann, M. e Siedler, T. (2019). Do Internships Pay Off? The Effects of Student Internships on Earnings. IZA - Institute of Labor Economics, Discussion Paper, No. 12478.
- McKelvey, R. & Zavoina, M. (1975). A statistical model for the analysis of ordinal level dependent variables. *Journal of Mathematics and Sociology*, 4, 103-120
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mohaidin, N. J.; Supar, M.; Ibrahim, M. A. & Sidik, M. H. J. (2016). *Employers' Perception on Internship Programme*. (SHS Web of Conferences No. 36), EDP Sciences.
- Neto, A. T. T. (2018). *Transição do Ensino Superior para o Mercado de Trabalho: O Caso dos Graduados da Universidade do Porto no Ano Letivo 2013/2014* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Porto.

- O'Higgins, N. & Pinedo, L. (2018). *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?* ILO: International Labour Office, Working Paper No.241.
- Pasban, M. & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 230, 249-253.
- Saniter, N. & Siedler, T. (2014). *Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes*. IZA - Institute of Labor Economics, Discussion Paper, No. 8141.
- Serena, P. C. (2016). *Labour Market – Concepts, Functions, Features, Patterns*. *Management Strategies Journal*, 34(4), 201-209
- Soares, M. V. M. (2011). *O Programa Estagiar e a Empregabilidade dos Jovens nos Açores* (Dissertação de Mestrado). Universidade dos Açores.
- Teulings. C. N. & Vieira, J. A. C. (2004). Urban versus rural return to human capital in Portugal: a cookbook recipe for applying assignment models. *Labour: review of labour economics and industrial relations*, 18(2), 265-291.

ANEXO 1

Questionário:

“Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho”

O presente questionário destina-se a obter informações relevantes sobre a perceção dos Inquiridos relativamente aos estágios profissionais, de modo a elaborar uma Dissertação de Mestrado intitulada “Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho”, sob a orientação do Professor Doutor José António Cabral Vieira, para a obtenção do grau de Mestre no âmbito do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos, pela Universidade dos Açores.

A resposta a este questionário é confidencial, anónima e voluntária.

Caso surja alguma questão, não hesite em contactar através do e-mail 2019104249@uac.pt.

Agradeço, desde já, a colaboração de todos!

1. Dados Biográficos

*Obrigatório

1. *Idade: _____

2. *Sexo:

Feminino

Masculino

Outro

3. *Residência

- São Miguel
- Santa Maria
- Terceira
- Faial
- Pico
- Graciosa
- São Jorge
- Flores
- Corvo
- Arquipélago da Madeira
- Portugal Continental

4. Estado civil:

- Solteiro/a
- Casado/a
- Viúvo/a
- Outro

5. *Escolaridade:

- 1º ciclo
- 2º ciclo
- 3º ciclo
- Secundário

- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutoramento

6. *Área de formação: _____

7. *Situação Profissional:

- Empregado por conta própria
- Empregado por conta de outrem
- Estudante
- Trabalhador-Estudante
- Desempregado
- Estagiário

2. Estágios Profissionais

8. *Já fez algum tipo de estágio?

- Sim
- Não

Se respondeu não passe para a questão 12.

9. *Após o término do estágio, continuou na empresa em questão?

- Sim
- Não

10. Considera que o estágio contribuiu positivamente para a sua vida profissional?

- Sim
- Não

11. *Por que motivo decidiu realizar um estágio?

- Era obrigatório
- Considero positivo para o meu futuro pessoal e profissional
- Foi sugerido por professores/familiares/amigos
- Outro: _____

12. *Se não decidiu realizar um estágio, qual o motivo?

- Não achei importante
- Não encontrei um bom estágio
- Tive medo de perder tempo ao estagiar
- Outro: _____

13. Os estágios profissionais são importantes para a inserção no mercado de trabalho?

- Sim
- Não

14. O programa ESTAGIAR é uma mais-valia para os jovens que o realizam? (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

- 1

2

3

4

5

15. Os estagiários que integram este programa são acompanhados pelas entidades competentes durante todo o estágio? (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

1

2

3

4

5

16. Estes estágios possibilitam uma maior inserção no mercado de trabalho? (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

1

2

3

4

5

17. As pessoas que não fazem qualquer tipo de estágios têm as mesmas oportunidades de encontrar um trabalho do que as que fazem? (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

18. Os estágios deveriam ser obrigatórios no ensino? (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Obrigada pela sua colaboração!

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus
9500-321 Ponta Delgada
Açores, Portugal



DM

Estágios Profissionais e Inserção no Mercado de Trabalho

Mariana Silva Teixeira