



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O papel dos estágios na inserção profissional dos jovens: uma reflexão
sobre a implementação do programa ATIVAR.PT

Filipe Alexandre Martins Casaca

Mestrado em Economia e Políticas Públicas

Orientador: Doutor Pedro Videira, Investigador do DINÂMIA'CET, ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2023

Departamento de Economia Política

O papel dos estágios na inserção profissional dos jovens: uma reflexão
sobre a implementação do programa ATIVAR.PT

Filipe Alexandre Martins Casaca

Mestrado em Economia e Políticas Públicas

Orientador: Doutor Pedro Videira, Investigador do DINÂMIA'CET, ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2023

Resumo

Os estágios profissionais desempenham um papel fundamental na transição dos graduados para o mundo do trabalho, proporcionando assim uma experiência que complementa fortemente o que foi a vertente teórica dos estudos superiores. Uma das suas valências reside na possibilidade de os estagiários aplicarem o conhecimento adquirido ao longo do seu percurso académico em tarefas práticas e muitas vezes com resultados visíveis. No entanto, é crucial que seja garantida uma supervisão e fiscalização adequada por parte das entidades competentes, sendo para tal o Estado um dos motores da garantia de que os estágios sejam conduzidos de maneira justa e segura. A fiscalização do Estado é assim necessária para evitar abusos, como estágios mal remunerados ou experiências com falta de condições de trabalho. A implementação e revisão dos regulamentos que estabelecem as directrizes sobre os elementos dos estágios, suas condições e deveres dos empregadores é essencial para proteger os direitos dos estagiários e garantir que a experiência seja vantajosa. Além disso, os estágios devem ser preparados de forma a serem uma mais-valia tanto para o estagiário como para a empresa, o que implica a criação e manutenção de programas de estágio que ofereçam oportunidades de aprendizagem e consigam valorizar os seus participantes. Assim, os estágios profissionais desempenham um papel crucial na preparação dos graduados para o mercado de trabalho, sendo a fiscalização do Estado vital para certificar a equidade e a justiça nesta modalidade de inserção laboral, enquanto garante que estes se traduzam realmente num benefício para todas as partes envolvidas.

Palavras-chave: Estágios Profissionais, Estado, Fiscalização, Condições, Benefício, Transição

Abstract

Internships play a crucial role in graduates' transition to the working world, providing an experience that strongly complements their theoretical studies in higher education. One of their strengths lies in the opportunity for interns to apply the knowledge acquired during their academic journey to practical tasks, often with visible results. However, it is essential to ensure proper supervision and oversight by competent authorities, with the state being one of the driving forces to ensure that internships are conducted fairly and safely. State oversight is necessary to prevent abuses such as underpaid internships or experiences lacking working conditions. The implementation and revision of regulations that establish guidelines for internship components, conditions, and employer responsibilities are crucial to protect the rights of interns and ensure that the experience is advantageous. Furthermore, internships should be designed to be mutually beneficial for both the intern and the company, which involves the creation and maintenance of internship programs that offer learning opportunities and value their participants. Thus, professional internships play a pivotal role in preparing graduates for the job market, with state oversight being vital to ensure fairness and equity in this form of professional integration while guaranteeing that they genuinely benefit all parties involved.

Keywords: Internships, State, Oversight, Conditions, Benefit, Transition

Índice

1.	<i>Introdução</i>	1
2.	<i>Revisão de literatura</i>	5
2.1.	Definição e enquadramento dos estágios	5
2.2.	Importância e vantagens dos estágios	7
2.3.	Limitações e riscos dos estágios	11
2.4.	Estágios na perspectiva dos empregadores	14
2.5.	Limitações da literatura	16
3.	<i>Evolução dos estágios</i>	19
3.1.	Taxa de desemprego	19
3.2.	Desafios de inserção profissional dos jovens: o factor remuneração	26
3.3.	Surgimentos dos estágios em Portugal	28
3.4.	Enquadramento legal e políticas públicas em Portugal ligadas aos estágios	29
4.	<i>O programa ATIVAR.PT</i>	31
4.1.	Surgimento e remuneração	31
4.2.	Objectivos do programa	41
5.	<i>Metodologia</i>	43
6.	<i>Análise dos dados</i>	45
6.1.	Aplicação do programa ATIVAR.PT	45
6.1.1.	Organização, enquadramento e execução do programa	45
6.1.2.	Avaliação dos estágios por parte de associações profissionais	49
7.	<i>Reflexão sobre o programa ATIVAR.PT e conclusões</i>	55
8.	<i>Referências Bibliográficas</i>	67
9.	<i>Anexos</i>	77

1. Introdução

A realização de estágios tornou-se cada vez mais uma realidade no percurso académico dos jovens licenciados, especialmente tendo por base o caso português, onde “fazer um estágio é cada vez mais comum (...), muitas vezes visto como um pré-requisito para entrar no mercado de trabalho.” (Macedo et al., 2022, p. 1).

Tendo em consideração a literatura, compreende-se que os estágios trazem aos participantes muitos benefícios, sendo alguns deles baseados “no desenvolvimento de habilidades técnicas” (Kinash et al., 2006, como citado em Di Meglio et al., 2020, p. 138) e ainda na “criação de expectativas realísticas quando os estudantes se deparam com o seu primeiro emprego” (Knouse & Fontenot, 2008, como citado em Di Meglio et al., 2020, p. 138), o que reitera a importância da sua realização e das mudanças que estes trazem no percurso profissional dos estagiários. Isto acontece especialmente ao nível do aumento de experiência e/ou melhoria das qualidades e conhecimento trazidos dos cursos frequentados (quando é o caso), bem como aumento dos ganhos a nível de experiência.

Também a partir da análise e comparação de diferente bibliografia, ressaltam novamente diversos aspectos que se repetem ou apresentam semelhanças em artigos distintos, mas comprovam a ideia inicial da preponderância dos estágios; estes aumentam as habilidades dos envolvidos, proporcionam uma oportunidade de melhorar o currículo e ajudam à entrada no mercado de trabalho. Inclusive, comprovou-se que “a experiência ganha nos estágios aumenta em cerca de 6% o vencimento a curto e médio prazo”, (Margaryan et al., 2022, p. 1272).

Estes permitem também aos participantes o “desenvolvimento das suas habilidades de resolução de problemas” (Teichler, 2009, como citado em Silva et al., 2015, p. 705), e ainda o desenvolvimento de “competências organizacionais, participativas e socio-emocionais” (Alpert et al., 2009, García-Aracil e Velden 2007, como citado em Silva et al., 2015, p. 705).

Por outro lado, os estágios podem ainda trazer como outros benefícios a “criação de oportunidades para networking inicial, uma vez que estar dentro das organizações permite aos estagiários a integração na rede informal de empregadores” (Alpert et al., 2009; Hergert 2009; Weible 2009, como citado em Silva et al., 2015, p. 705).

Além disso, a “participação em estágios aumenta a possibilidade de encontrar trabalho em menos de três meses em 3,5 pontos percentuais e (de encontrar trabalho) em

menos de 6 meses em 3,2 pontos percentuais.” (Di Meglio et al., 2020, p. 151) “, o que se traduz num grande incentivo à procura destes como forma de perspectivar a maior facilidade na busca de emprego.

Analisando estes dados, compreende-se a razão da procura de estágios ser uma realidade tão generalizada e, uma vez mais, fica corroborada a necessidade de aprofundar o estudo do tema.

Verifica-se assim a importância de um papel mais activo do Estado relativamente a quem procura primeiro emprego, uma vez que a própria bibliografia (como descrito acima) confirma a existência de práticas alarmantes, que devem ser evitadas ao máximo dentro dos limites possíveis de actuação do Estado. Para tal, não só se deve ter um conjunto de medidas preventivas no que toca aos programas de estágio, como também a elaboração de medidas de controlo destas situações, que serão propostas ao longo deste trabalho.

Compreende-se ainda a importância tanto de oferecer aos jovens as condições ideais para que estes tanto possam ter um bom desempenho nos estágios, como ainda uma remuneração justa no decorrer da sua actividade profissional e um ambiente propício à aprendizagem e desenvolvimento de novas capacidades. Assim, acredito ser de relevo o estudo da intervenção do Estado no sentido de melhorar as condições de acesso e permanência nos estágios e minimizar práticas abusivas por parte das entidades empregadoras.

Contudo, deve-se evidenciar que a maioria dos trabalhos analisados se focam num período curto do percurso académico e profissional de diferentes estagiários, traduzindo-se numa limitação ao estudo feito. A falta de estudos que consigam interligar de forma directa a entrada em certas posições profissionais, ou que consigam fazer corresponder certos empregos ao estágio tido no início de carreira, não permite tirar conclusões tão objectivas sobre o impacto dos estágios na vida profissional dos envolvidos a longo prazo como as que se obtêm a curto ou médio prazo, podendo levar, em parte, à previsão de resultados ou incerteza de certas conclusões.

Ao se dar maior destaque à situação portuguesa, uma vez que será nesta realidade que o trabalho terá maior incidência, a pesquisa será orientada tendo em consideração o objectivo primordial de responder à pergunta de partida “Existirá a necessidade de uma diferente regulamentação e acompanhamento dos estágios por parte do Estado?” e ainda a quatro questões de desenvolvimento, sendo estas:

- ☐ Qual o enquadramento legislativo e organizacional dos estágios profissionais?
- ☐ Qual o papel dos estágios na inserção profissional dos jovens?
- ☐ Quais as percepções dos empregadores relativamente aos estágios?
- ☐ Como podem ser melhoradas estas iniciativas?

Com a resposta a estas perguntas procuro assim perceber de que forma o Estado pode intervir de forma a melhorar a situação dos estagiários nacionais, nomeadamente no caso dos estagiários ao abrigo dos estágios ATIVAR.PT do IEFP. Este estudo passará assim pela análise aos valores das retribuições praticadas nestes estágios, períodos de duração dos mesmos, direitos e deveres dos envolvidos (estagiários e entidades empregadoras) com recurso à legislação existente, nomeadamente o código do trabalho e a regulamentação dos estágios proporcionados pelo Estado.

Concluindo, considero de extrema importância o estudo do papel do Estado no apoio aos jovens, optando neste caso pelo foco no apoio aos estagiários, visto que em muitos casos as entidades empregadoras podem usar esta modalidade para explorar os participantes, criando situações indesejáveis e que devem ser alvo de mudanças.

2. Revisão de literatura

2.1. Definição e enquadramento dos estágios

Um estágio é uma modalidade de trabalho utilizada por distintas instituições, podendo assumir várias definições, tendo diversas finalidades e ainda diferentes propósitos para quem nele incorre.

De acordo com o que é descrito pelo IEFP, um estágio pode-se classificar como “o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objectivo de promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. O estágio traduz-se numa forma de transição para a vida activa e não pode consistir na ocupação de posto de trabalho”.

Por outro lado, tendo por base a definição que o Instituto Nacional de Estatística oferece, um estágio caracteriza-se por ser uma “formação que visa a inserção dos jovens na vida activa, complementando e aperfeiçoando as suas competências socioprofissionais, através de um estágio em contexto real de trabalho”.

Tendo ainda em consideração a definição dada por Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, como citado em Bolhão, 2013, p. 2), os estágios “foram criados pelas instituições de ensino como meio de complementação da formação e acesso ao mercado de trabalho”.

Em Portugal existem diversos tipos de estágio, sendo que estes podem também categorizar-se de diversas maneiras.

Tendo por base o modelo de Junior, Stoeberl e Marks (2014, como citado em Baptista, 2017, p. 4), os estágios podem ser definidos de acordo com onze tipologias:

- ☐ Remunerado vs. não remunerado
- ☐ Tempo inteiro vs. tempo parcial vs. tempo parcial a tirar o curso
- ☐ Estágio profissional vs. estágio académico vs. estágio de inserção profissional (ordem)
- ☐ Com créditos académicos vs. sem créditos académicos
- ☐ Elevados requisitos académicos vs. baixos requisitos académicos

- ☐ Estágio conseguido com ajuda da universidade vs. estágio conseguido sem ajuda da universidade
- ☐ Tarefas claras e planeadas vs. fazer o que for preciso e pedido durante o estágio
- ☐ Formato de trabalho baseado em projecto vs. formato de trabalho baseado na profissão
- ☐ Com orientador de estágio ligado à faculdade vs. sem orientador de estágio ligado à faculdade
- ☐ Com orientador/supervisor de estágio ligado à empresa vs. sem orientador/supervisor de estágio ligado à empresa
- ☐ Com perspectiva de trabalho a tempo inteiro depois do estágio vs. sem perspectiva de trabalho a tempo inteiro

Para a classificação dos estágios, devem também ser atentados outros factores, tais como os factores que os preditores de eficácia dos estágios. Estes, de acordo com Phoebe (2010), são oito e dividem-se em “três factores individuais: (1) preparação académica, (2) atitude positiva, (3) iniciativa própria e quatro factores organizacionais: (4) trabalho de desafio, (5) autonomia, (6) eficácia da supervisão, (7) clareza da função das tarefas e (8) compensação.”

Uma vez que este projecto tem uma maior proximidade com os estágios profissionais promovidos pelo Estado, é importante apresentar ainda a definição de estágio profissional. Desta forma, estágio profissional é descrito pelo decreto-lei nº 66/2011, de 1 de Junho como “a formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e 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.”

Por fim, no que concerne ao que deve ser ponderado pelas entidades empregadoras para o bom funcionamento de um estágio, evidencia-se a importância de: “envolvimento dos estagiários nos processos de planificação dos projectos e convidar à sugestão de

projectos por parte de outros membros da empresa; assignar projectos que sejam realizáveis; oferecer formação se necessária; rotacionar os estagiários pela organização; explicar as razões por detrás das atribuições de tarefas; deixar os estagiários responsáveis por projectos e prazos; tratar os estagiários como parte do pessoal da organização e convidá-los para reuniões do pessoal interno; requisitar aos estagiários que tenham um diário de actividades; assignar aos estagiários um mentor ou supervisor; e estabelecer um processo para consideração de contratação a permanente” Coco (2000, p. 43).

Contudo, no decorrer deste trabalho será dado maior relevo aos estágios profissionais, nomeadamente tendo em avaliação os estágios do programa ATIVAR.PT, uma vez que nestes a acção do Estado é mais preponderante e é a partir dele que surge o financiamento desta modalidade de trabalho e aprendizagem.

2.2. Importância e vantagens dos estágios

Com a apresentação das diferentes vertentes que podem ser estudadas no que concerne aos estágios, devem ainda ser apresentadas algumas das vantagens referenciadas pela bibliografia resultantes do ingresso numa ou mais experiência de estágio.

Desde logo, a integração profissional dos estagiários é considerada uma enorme vantagem que deve surgir com a entrada num estágio. É uma realidade que a maioria dos cursos tem uma vertente teórica bastante elevada, deixando de lado a aprendizagem no local de trabalho, pelo que muitas vezes os alunos acabam os seus respectivos cursos com a necessidade de uma primeira experiência em ambiente de local de trabalho para conseguirem aplicar os conhecimentos que lhes foram transmitidos ao longo dos seus estudos. Neste sentido, a modalidade de estágio surge como uma boa aposta, permitindo uma passagem da vertente teórica para a vertente prática.

Também a utilização do estágio como um “facilitador do acesso dos graduados ao trabalho”, (Silva et al., 2014, p. 51) o que, por outras palavras, se traduz na melhoria das possibilidades de acesso a um emprego a tempo inteiro, é um ponto bastante positivo que um estágio pode trazer aos participantes.

Nomeadamente “um estudo conduzido em 2019 enfatizou que 70% dos estagiários que completaram um estágio receberam ofertas de trabalho a tempo inteiro das organizações onde os completaram” (Macedo et al., 2022, p. 2), o que uma vez mais se apresenta como um indicador de que os estágios trazem diversas oportunidades profissionais, especialmente para pessoas em início de carreira profissional.

Na mesma linha da integração profissional, pode-se ainda encontrar uma vantagem dos estágios nas empresas no que concerne à “ajuda aos estudantes a encontrar o seu primeiro emprego mais rapidamente, com maiores chances de serem contratados.” (Margaryan et al., 2022, pp. 1268).

Já Teixeira et al. (2010) corroboram a correlação entre a realização de estágios e a maior facilidade na obtenção de um primeiro emprego, tendo sido por eles “possível verificar que os alunos reconhecem que o estágio tem benefícios e aumenta a possibilidade de ingressarem no mercado de trabalho, pois serve para aumentar o currículo e ganhar experiência de trabalho, o que lhes transmite uma maior segurança no que diz respeito à preparação para o mercado de trabalho” (Teixeira et al., 2010, como citado em Bolhão, 2013, p. 9).

Igualmente factores como “a ajuda aos alunos a desenvolver habilidades relevantes para o trabalho, obter conhecimento de suas ocupações futuras, desenvolver um autoconceito mais claro e confirmar ou redireccionar objectivos individuais de carreira” (Wolter and Banscherus 2012, como citado em Margaryan et al., 2022, p. 1243), são preciosos contributos que demonstram a importância do investimento por parte dos estudantes de uma parte do seu tempo na prossecução deste tipo de actividades.

Outras vantagens que podem ser encontradas na literatura e validam a enorme mais-valia que um estágio pode trazer são ainda a melhoria de conhecimentos relativos a “tecnologia, aplicações informáticas, liderança, comunicação, pensamento crítico, pensamento criativo, resolução de problemas, gestão de conflitos,” (Ley & Yin, 2019, p. 182). As habilidades descritas podem ter bastante importância em futuros trabalhos, onde cada vez mais as “soft skills” são apreciadas pelos diferentes intervenientes das organizações, já que estas podem ser “necessárias para uma carreira produtiva, satisfatória e de sucesso” (Morby, 2015, como citado em Majid et al., 2019, p. 9) e para interagir com “colegas, persuadir e influenciar clientes, negociar com parceiros de negócio, comunicar com colegas e superiores, colaborar e trabalhar com diferentes equipas e gerir com eficácia conflitos no trabalho.” (Majid et al., 2012, como citado em Majid et al., 2019, p. 9).

Olhando para diferentes países, existem importantes conclusões relativamente à realização de estágios e de trabalho, particularmente quando se considera as possibilidades que podem advir da realização de um ou mais estágios. De acordo com Di Meglio et al. (2021, p. 151-152), chega-se a essa mesma conclusão, a de os estágios melhorarem a possibilidade de obtenção de emprego a curto, médio e ainda longo prazo

no país vizinho. Esta é uma das razões mais vezes invocadas tanto por empregadores, como por universidades e outros meios de promoção desta modalidade de trabalho, já que a entrada e permanência no mercado de trabalho é um passo importante na vida de uma grande maioria dos estudantes e qualquer maneira de facilitar esta transição ou de possibilitar melhores perspectivas de evolução profissional são vistas como uma enorme mais-valia, tendo, porém algumas limitações no que toca aos dados utilizados para o efeito, como será ainda apresentado neste trabalho.

Os estágios permitem ainda “fornecer contexto do mundo real para assuntos teóricos, (...) fornecer conhecimentos, competências e habilidades que melhor preparam os alunos para os desafios que enfrentarão ao passar da sala de aula para o local de trabalho, melhorando sua "prontidão para o trabalho” (Daniels e Brooker, 2014, como citado em Silva et al., 2016, p. 6). É assim oferecida pelos estágios uma gama de ferramentas fundamentais para a melhor transição entre um contexto teórico e a aplicação dessas mesmas aprendizagens no mercado de trabalho, onde a experiência que os estágios oferecem se torna uma peça fundamental e consegue ajudar a diminuir a o impacto inicial a que os jovens estão expostos.

Estes proporcionam, por outro lado, uma boa ferramenta para a aprendizagem “learning-by-doing”, já que permitem a aplicação de conhecimentos, muitas vezes obtidos na universidade, ao mercado de trabalho. Inclusive, como é fundamentado por Bonwell e Eison (1991), as pessoas aprendem de forma mais eficaz através da aprendizagem activa e os estudantes preferem estratégias de aprendizagem activa às aulas tradicionais (p. 5).

Por outro lado, verifica-se também que algumas mais-valias dos estágios derivam ainda do facto de estes “a curto prazo, fornecerem o acesso a trabalhadores entusiasmados, bem-informados e baratos, que podem trazer novas ideias para o local de trabalho...”, (Brightman, 1989 e Watson, 1992, como citado em Alpert et al., 2009, p.37).

Desta forma, os autores expressam que os estágios não são apenas importantes para os jovens que procuram potenciar as suas competências e ganhar experiência, como também para as entidades empregadoras, as quais através destes programas conseguem captar profissionais que procuram aumentar a sua experiência e que podem ter bastante a oferecer, resultando em vários casos numa possível futura contratação da empresa para uma posição com contracto de trabalho.

Considerando o caso português, em Portugal os estágios também são vistos como um importante passo na carreira de qualquer estudante. Estes “são quase um requisito para

entrar no mercado de trabalho” (Macedo et al., 2022, p. 1) e os estudantes “aproveitam a vontade de expandir e adquirir novos conhecimentos, o que é difícil de desenvolver num contexto teórico” (Macedo et al., 2022, p. 5).

Também a correlação entre a realização de estágios e diminuição da taxa de desemprego deve ser considerada para o que é uma das vantagens da criação e/ou desenvolvimento de regimes de estágio.

Tendo por base o estudo de Silva et al. (2016), verifica-se que, em Portugal, a introdução de estágios (nas universidades e institutos politécnicos) dinamizou a diminuição da taxa de desemprego tanto em universidades como em institutos politécnicos (p. 6), tal como se pode verificar no gráfico 1. Neste mesmo gráfico, retirado do artigo “The million-dollar question: can internships boost employment?”, pode-se verificar uma comparação entre o desemprego jovem em 2007 e 2013, onde a diferença entre o desemprego de 2007 e 2013 demonstra que através da introdução de estágios, este diminuiu 20.5% no caso de universidades e 13% no caso de institutos politécnicos.

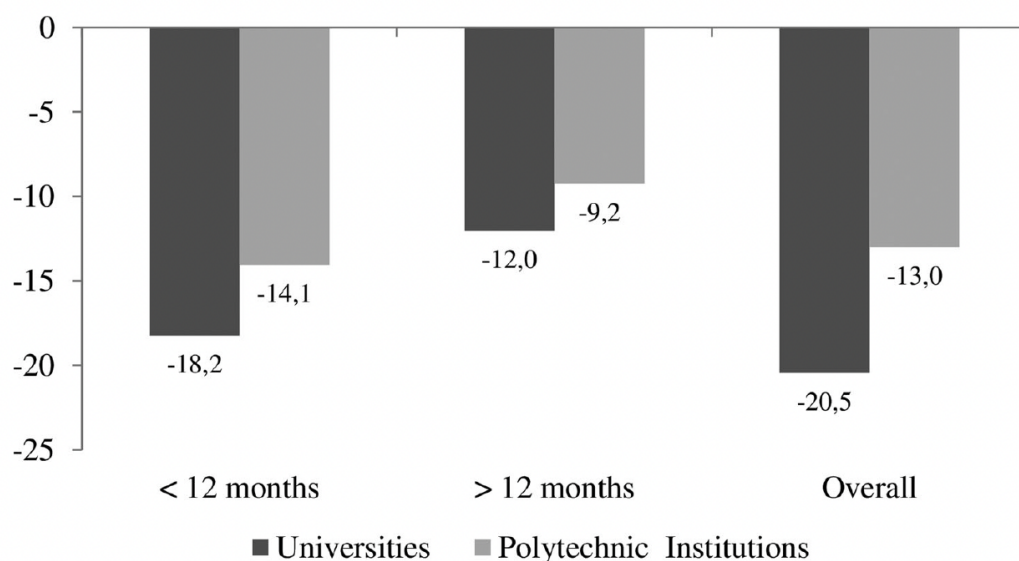


Figure 3. Average difference between the unemployment rate difference before (2007) and after the introduction of internships (2013), according to the Portuguese higher education binary divide. Note: values represent the average difference between the percentage of graduate unemployment rate per FCDs and the national graduate unemployment rate in 2007 and 2013. Forty-four FCDs with internships are included in the analysis. Differences are statistically significant at the level .088 for >12 months; and at the level .039 for overall (Mann–Whitney Test).

Gráfico 1: Diferença média entre a taxa de desemprego em 2007 e após a introdução de estágios em 2013. Retirado de Silva et al. 2016

Estas razões deixam, em muitas ocasiões, os estudantes e graduados numa posição negocial bastante frágil, sentindo-se em parte obrigados a aceitar tudo o que é exigido pelo empregador para não deixarem fugir a oportunidade em que ingressaram.

Por fim, os estágios podem ainda servir o propósito de dar a compreender aos estagiários qual a área onde estes consideram ser mais interessante para seguir na sua carreira profissional. De acordo com Beard e Morton (1998, p. 50), “muitos estudantes usam os estágios para testar diferentes possibilidades de carreira e podem, de facto, rejeitar algumas dessas carreiras baseando-se no resultado dos seus estágios”.

2.3. Limitações e riscos dos estágios

A realização de estágios pode também trazer algumas limitações aos participantes destes programas, desde logo no que toca à imprevisibilidade que estes trazem por não garantirem a continuidade dos estagiários nas empresas onde os estágios são realizados.

Além disso, tendo em consideração Lei e Yin (2019, p. 183) existem outras desvantagens, como a “socialização apenas temporária com outros funcionários”, a “rotina e tarefas repetitivas” ou a “atribuição de tarefas pouco significativas”.

Deve-se também ter em atenção que também se registam situações mais preocupantes na realização de alguns estágios. As entidades empregadoras sabem que os estágios reflectem momentos de aprendizagem e desenvolvimento profissional muito importantes e inclusive argumentam que “a relação entre múltiplos estágios e o sucesso profissional é não ambíguo, natural e inevitável”, (Wolfgram & Ahrens, 2022, p. 145). O que se verifica é que as entidades empregadoras, escudadas por esse e outros argumentos, podem aproveitar a situação sensível dos estagiários para validar o uso de um discurso “discriminatório, predatório, onde práticas abusivas no mercado de trabalho dos estágios são representadas como uma oportunidade de aprendizagem para os estudantes.” (Wolfgram & Ahrens, 2022, p. 146).

Por outro lado, também através da análise do trabalho de Cannon e Arnold (2010), pode-se depreender que outras limitações dos estágios podem aparecer com a dificuldade de gestão de expectativas e preferências dos estagiários e falta de compreensão por parte das entidades empregadoras deste tipo de prioridades (pp. 202-203). É assim dado a entender pelos autores que estas situações podem levar a resultados decepcionantes, tanto para as empresas como participantes dos estágios, e tornar-se num obstáculo à realização de estágios que tragam valor acrescentado aos diferentes intervenientes.

Não obstante, também o ambiente que é sentido dentro do local de estágio pode ser um indicador importante para o bem-estar dos estagiários e bom desempenho das tarefas que lhe são atribuídas ou, inversamente, para uma experiência de estágio pouco frutífera caso não sejam providenciadas as condições desejáveis.

Nomeadamente, é argumentado que no decorrer dos estágios, “educadores, conselheiros, administradores, supervisores de estágio e mentores, formuladores de políticas, académicos e alunos devem colaborar para garantir que todos os estágios sejam de alta qualidade e impactantes para os estagiários, e que os recursos estão disponíveis para remover os obstáculos sociais e económicos para múltiplas participações de estágio.” (Wolfgram & Ahrens, 2022, p. 151). Os autores salientam que para um melhor estudo acerca dos regimes de estágio pode ser importante levar a cabo uma pesquisa sobre os factores socioeconómicos e socioculturais que influenciam e constroem as habilidades dos estudantes para adoptar o projecto da participação em múltiplos estágios como estratégia para acumular um “currículo de emprego”.

Deve-se ainda considerar que, muitas vezes devido aos estagiários estarem numa posição de pouco poder de decisão, ou verem os estágios como algo quase obrigatório para ingressarem no mercado de trabalho, os empregadores acabam por aproveitar esta realidade para a sua imposição nas diferentes vertentes dos estágios e/ou reforço da sua posição de poder. Heffernan (2007, pp. 1761-1763) verifica inclusive que as entidades empregadoras se aproveitam do facto de os estagiários necessitarem estágios para progredir na carreira e acabarem por aceitar certas condições para conseguir uma força de trabalho a exercer funções em condições que podem não ser as melhores.

Outro risco que pode surgir na realização de estágios interliga-se com o papel desempenhado pelos orientadores ou responsáveis pelo acompanhamento dos estagiários, nomeadamente no que diz respeito à forma como é estabelecida e mantida a relação laboral entre ambos. Desta forma, o tipo de liderança adoptado pelos orientadores de estágio pode-se tornar numa limitação ao bom desempenho do estagiário e, em última análise, à experiência de estágio

Assim, o tipo de liderança é influente não só na óptica do estagiário, como ainda na óptica do empregador e os mais comuns são a liderança servidora, a liderança paternalista e ainda a liderança autocrática.

A liderança paternalista caracteriza-se por uma “forte disciplina e autoridade, benevolência paternal e ainda elevados padrões morais (...) a liderança paternalista tem

três dimensões: liderança autoritária, liderança benevolente e liderança moral.” (Farh & Cheng, como citado em Li & Li, 2021, p. 2).

Já a liderança autocrática diz respeito a um estilo onde “apenas o líder tem responsabilidades de decisão e poder para tal” (Vroom & Yetton, como citado em Rosing et al., 2022, p. 2) e “consolida o controlo administrativo e gere os recursos (da organização)” (Hannah, como citado em Rosing et al., 2022, p. 3).

Por fim, o a liderança servidora classifica-se como “uma forma de liderança baseada em moral, na qual os líderes tendem a priorizar o atendimento das necessidades dos seus seguidores, ou seja, funcionários, clientes e outras partes interessadas, em vez de satisfazer suas necessidades pessoais.” (Canavesi & Minelli, 2021, p. 267).

É compreendido que “um estilo de liderança mais inclusivo e humano, mais focado em pessoas e com características de liderança servidora, é preferível a uma liderança autoritária, na qual predomina o distanciamento do poder (e onde os subordinados se sentem distanciados e não responsáveis pela tomada de decisões.” (Macedo et al., 2022, p. 12), pelo que a adopção de estilos de liderança mais servidores por parte dos empregadores pode ser um elevado contributo para melhorar a situação dos jovens nos estágios que frequentam ou até ser uma das razões leve estes a querer ou não realizar estágios. Os empregadores podiam ter estes dados em consideração, especialmente aquando da escolha dos orientadores de estágio, uma vez que se trata de pessoas com uma maior ligação ao estagiário e que o irão acompanhar no decorrer do mesmo, tornando-se em teoria a pessoa com maior influência sob o estagiário durante todo o período de ligação profissional.

Numa análise mais focada no que concerne à promoção dos estágios e como estes são apresentados em Portugal, verificam-se duas grandes formas de atracção de jovens. Macedo et al. (2022, p.11), referem que, em Portugal, os estágios estão a aumentar em grande parte devido à ajuda do IEFP, mas também devido ao contributo da promoção feita a estes por parte dos programas universitários.

Por outro lado, um detalhe que foi denotado na bibliografia por Macedo et al. (2022, p.1) interliga-se com a forte necessidade de uma melhor compreensão relativamente ao que os estagiários consideram ser características ideais de estágios, para que se possa minimizar a saída de futuros profissionais de sucesso para outros países. O caso português é um excelente exemplo deste problema, onde muitos jovens abandonam o país devido a diversas razões, podendo a remuneração não só em empregos, como também em estágios, ser uma delas.

Neste sentido, as propostas de estágio devem passar a ser pensadas tendo por base não só o que os empregadores procuram para uma dada função, como ainda de que forma podem oferecer bases para o estagiário melhorar ao máximo as suas competências, realizar diferentes tarefas e aprender ou compreender melhor novos processos.

Através destas afirmações, consegue-se depreender que uma importante parte da promoção dos estágios vem assim de organizações ligadas ao Estado, sendo por isso importante que este invista nas condições de acesso a estágios, na melhor promoção dos mesmos através dos mecanismos acima mencionados e, por conseguinte, invista no futuro profissional dos estagiários tanto quanto possível.

Sendo alguns dos principais objectivos dos estágios a qualificação profissional dos estagiários e o aumento de competências, é esperado que os estagiários terminem estes contactos com o mercado de trabalho com a certeza de que trouxeram mais-valias ao seu percurso profissional. Desta forma, olhando para a bibliografia, é validado o referido, especialmente tendo por base o caso português, onde “benefícios dos estágios são extensivamente reportados na maioria dos estudos que lidam com a integração profissional dos graduados.” (Silva et al., 2014, p. 50).

2.4. Estágios na perspectiva dos empregadores

Ao se ter um olhar crítico para o que são os estágios, deve-se ter em consideração não só o lado do estagiário como ainda o que estes trazem para o lado dos empregadores que, em último caso, são quem torna os estágios uma modalidade de trabalho e aprendizagem viável.

Assim, a realização de estágios pode servir o propósito de compreender tanto do lado do empregador, como do estagiário, se faz sentido prosseguir com uma contratação para uma posição “efectiva”.

Desta forma, ao se ter um estagiário que, durante um determinado período, realiza um conjunto de actividades com o suporte e supervisão de um orientador, consegue-se tomar uma melhor decisão tanto do lado da contratação como do lado da aceitação (ou recusa) do contracto proposto. Na bibliografia, é inclusive referido por Macedo et al. (2022) que um estágio “permite ao empregador e interno uma melhor compreensão um do outro antes de um comprometimento com um contracto de trabalho”.

Também Binder et al. (2015, p. 73) referem esta vantagem para os empregadores, ao afirmarem que “os empregadores não se sentem obrigados a uma contratação efectiva, e

os estagiários podem promover a sua carreira (futura)”, comprovando que esta prática profissional abre a possibilidade de contratar novos colaboradores dos quais já têm conhecimento no que concerne ao desempenho, ao invés de contratar tendo apenas por base a análise de currículo e eventual entrevista.

Ao analisar Suleman & Laranjeiro, comprova-se esta vantagem que os empregadores podem retirar dos estágios no que toca ao aproveitamento dos estágios para integrar os melhores estagiários na empresa após o término do estágio. É inclusive apresentado, com base em entrevistas a diferentes empresas, que algumas admitem usar os programas de estágios para “reduzir custos e ajudar a aumentar a competitividade” ou “para fins de triagem porque tentam recrutar os melhores estagiários” (Suleman & Laranjeiro, 2018, p. 1106).

Igualmente o trabalho de Veléz et al. (2014), através da revisão de diversos autores, ajuda à compreensão de quais os maiores benefícios que os empregadores encontram ao tirarem partido da utilização de estágios nas suas empresas (123-124). Assim, é destacado pelo autor que “os maiores benefícios dos estágios para os empregadores incluem receber uma fonte de trabalho qualificado e barato”, como demonstrado por Coco, 2000; Divine et al., 2007; Gault et al., 2000; Gryski et al., 1987; Pianko, 1996; estes permitem “poupar em custos de recrutamento”, como é percepcionado por Coco, 2000; Divine et al., 2007; Gault et al., 2000, 2010; Pianko, 1996; Swanson e Tomkovick, 2012; Thiel e Hartley, 1997; (no caso dos estágios curriculares) os estágios ajudam a “fortalecer laços com instituições académicas”, como indicam Divine et al., 2007; Gault et al., 2000; Swanson e Tomkovick, 2012; Thiel e Hartley, 1997; e, por fim, estes permitem ainda a “incorporação de novas ideias”, tal como comprovam Gryski et al., 1987; Swanson e Tomkovick, 2012; Thiel e Hartley, 1997.

A realização de estágios traduz-se desta maneira num diverso conjunto de vantagens não só para os seus participantes, como também entidades empregadoras, aliando o benefício do aumento de experiência e da aprendizagem num contexto mais prático ao desenvolvimento, melhoria e aperfeiçoamento de qualidades interpessoais, que não só serão uma mais-valia em contexto profissional, como em muitas outras ocasiões.

Concluindo, consegue-se comprovar a grande variedade de elementos que contribuem para os estágios, desde elementos mais ligados ao papel do empregador, como também motivações pessoais ou procura de novos desafios por parte dos estagiários. Confirma-se também a necessidade por parte do Estado em auxiliar os jovens que procurem uma primeira experiência profissional, seja no que concerne à divulgação e

ajuda na busca do estágio mais adequado, no papel de investimento financeiro para permitir a oferta de salários de estágio dignos, ou ainda no papel de regulação e controlo dos estágios existentes, com o intuito de minimizar a exploração dos estagiários por parte das empresas.

2.5. Limitações da literatura

No que concerne à análise de limitações encontradas na bibliografia, identifica-se uma forte necessidade de aprofundar o que até agora foi estudado relativamente aos resultados reais dos estágios no percurso profissional dos jovens que os frequentam, sendo inclusive apresentado que “parece haver um gap entre os resultados esperados e o impacto real dos estágios na empregabilidade, que tem de ser compreendido” (Silva et al., 2014, p. 50).

Analisando estas limitações de outra perspectiva, deve-se ainda destacar a limitação da análise aos estágios e estagiários no que toca à previsão de resultados (principalmente de carácter económico) a longo prazo.

Uma vez que os estágios não têm como único propósito o aumento de qualificações e perspectivas salariais a curto prazo, mas sim ao longo do percurso profissional dos envolvidos, torna-se difícil encontrar resultados que façam a comparação entre os estágios e as suas contribuições num período temporal alargado, abrangendo informações relativas a vários anos, ou mesmo décadas. Alguns exemplos que comprovam esta limitação podem ser retirados do artigo de Margaryan et al., onde é por eles admitido que “não conseguimos estimar efeitos a longo-prazo porque não conseguimos observar os vencimentos dos indivíduos 10-20 anos depois de terem acabado os seus estudos universitários.” (Margaryan et al., 2022, pp. 1272) ou ainda do artigo de Silva et al., onde é indicado que “muitos investigadores apenas avaliam o impacto dos estágios em diplomados que estão empregados ou desempregados seis meses após a formatura” (Bowes e Harvey 1999; Mason, Williams e Crammer 2009, como citado em Silva et al., 2016, p. 3), o que evidencia a dificuldade em ter avaliações baseadas num intervalo temporal mais alargado.

Também de acordo com Silva et al. (2016, p. 3), “existe ainda uma grande limitação derivada do facto da pesquisa (relativa aos estágios) ser relativamente fraca no que toca a avaliar em que medida os estágios contribuem para melhorar as perspectivas de emprego de graduados, não realizando um exame aprofundado de tais índices antes e após a

inclusão desta unidade curricular nos programas de estudo”, ou seja, tendo por base programas de estudo onde está presente a realização de estágios, é difícil realizar comparações entre a esses mesmos programas com a inclusão de um estágio e sem a existência desse estágio no que toca à existência de benefícios para os estudantes que realizaram estágios.

3. Evolução dos estágios

3.1. Taxa de desemprego

Ao se analisar os estágios, é também importante compreender não só o propósito destes, como também os factores que originam a necessidade do desenvolvimento destas modalidades de trabalho e incremento de experiência profissional.

Assim, o estudo de indicadores como a taxa de desemprego (e também da taxa de desemprego jovem) estudo na medida em que os estágios procuram traduzir-se numa uma política activa de emprego que procura atenuar estes mesmos indicadores.

Desde logo fazendo uma análise dos anos 70 e 80 olhando para o gráfico 2, entre 1970 e 1981 a taxa de desemprego teve uma subida bastante significativa, sendo que só de 1981 a 1990-1991 se consegue encontrar uma ligeira descida nesta mesma taxa.

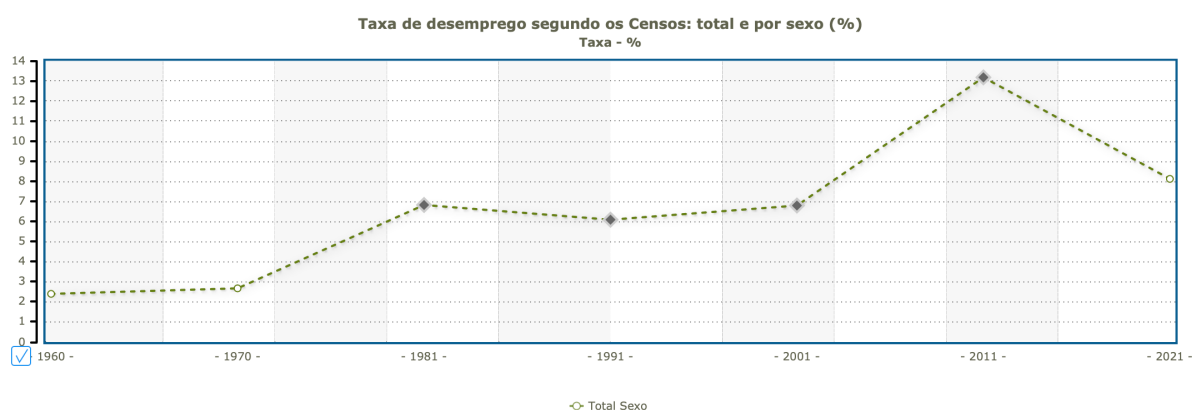


Gráfico 2: taxa de desemprego segundo os Censos (1960-2021). Retirado de Pordata 2023

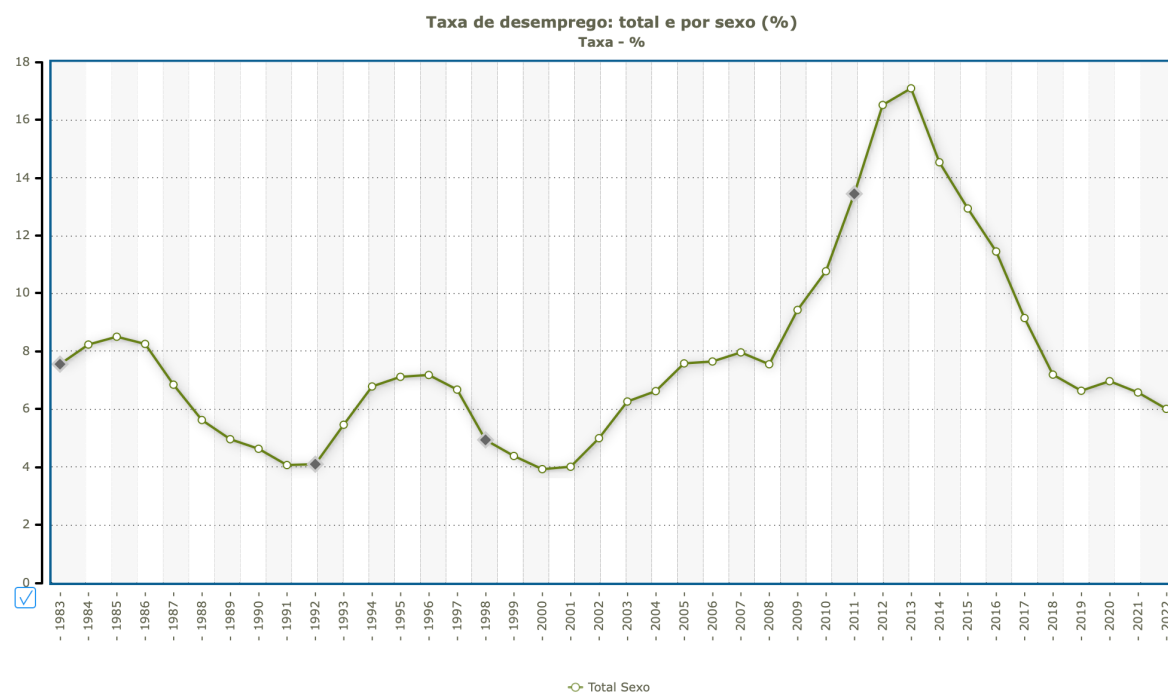


Gráfico 3: Taxa de desemprego entre 1983 e 2022. Retirado de Pordata 2023

Mais tarde, e em ligação ao que foi a evolução dos estágios em Portugal, deve-se ter em consideração o ano de 2009, outro ano marcado pelo elevado desemprego, a rondar os 9.4%, valor que teve tendência a subir até 2013, onde apresentou o valor mais alto do período em estudo, 17.1%.

Salienta-se que 2009 foi um ano marcado não só pelas consequências da crise financeira de 2008, como ainda pela elevada dívida pública e défice orçamental, que juntos criaram um período de maior dificuldade económica, nomeadamente no que toca ao emprego.

Contudo, mesmo depois de 2009, não só o desemprego aumentou como também o desemprego jovem em Portugal aumentou exponencialmente até 2013 (visível no gráfico 4) tendo, à margem da taxa de desemprego apresentada no gráfico 3, apresentado os valores mais elevados do estudo nesse mesmo ano. Estes valores podem ser explicados como um resultado da crise financeira em Portugal de 2010-2014, a qual se interliga com a crise financeira global de 2007-2008.

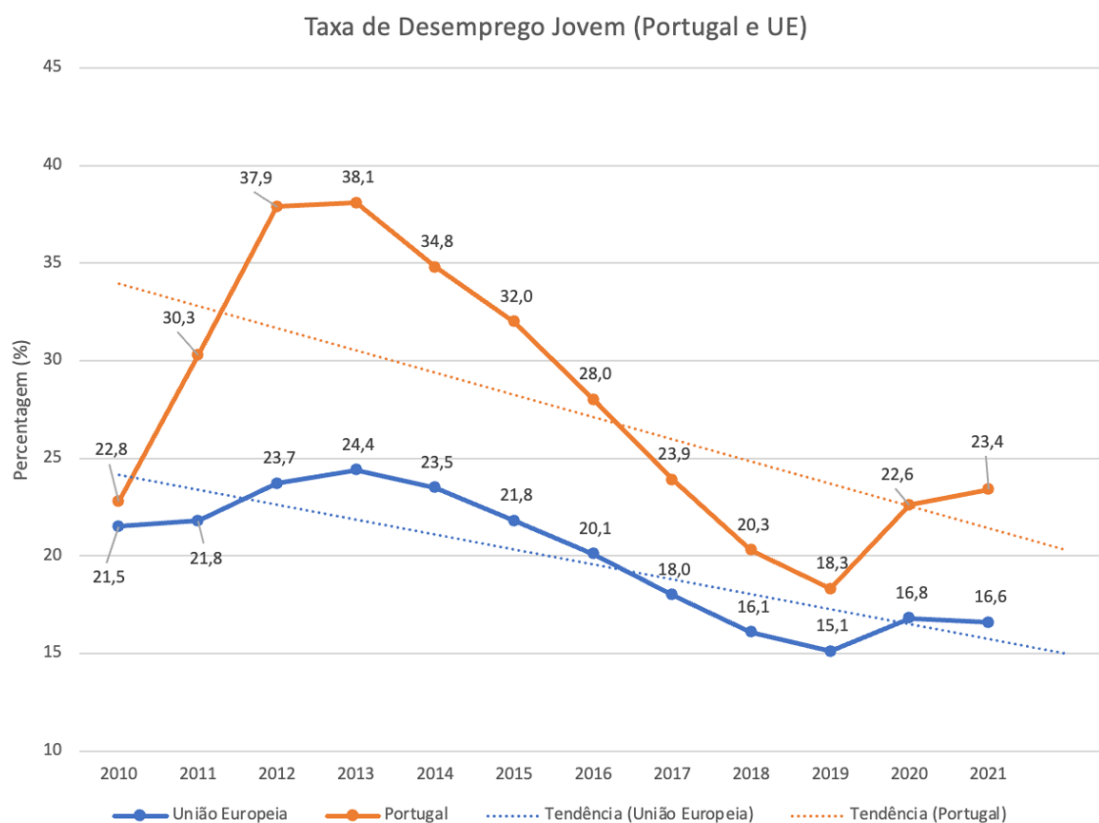


Gráfico 4: Taxa de Desemprego Jovem (Portugal e UE) entre 2010 e 2021. Elaboração própria com base nos dados da Eurostat.

Olhando para o ano de 2013, “Portugal tinha uma das maiores taxas de desemprego jovem da União Europeia, em conjunto com os seus congéneres europeus”, sendo que “em 2013, a taxa de desemprego jovem situava-se acima dos 30%”. (Silva et al., 2016, p. 2), um valor que, como se retira do gráfico 3, tinha uma discrepância bastante acentuada quando comparada com a média da União Europeia, estando sensivelmente 13.7% acima da percentagem de referência.

Analisando a crise financeira em Portugal de 2010-2014, também chamada de crise da dívida soberana, esta caracterizou-se por um período de retracção económica caracterizado, nomeadamente, por consequências como a subida acentuada do desemprego em Portugal. Esta crise financeira foi originada por diversos factores, entre os quais a existência de “problemas fundamentais na arquitectura da UEM (União Económica e Monetária)” (Paes Mamede, 2020, p. 628), tendo levado, entre 2010 e 2012 a um aumento significativo dos “juros implícitos da dívida pública de alguns países

membros” (Paes Mamede, 2020, p. 627), tratando-se de um período bastante complicado na vida dos portugueses (e restantes europeus).

Observando os valores deste período, denota-se que “entre 2008 e 2013 o emprego caiu 4% na zona euro (...) 13% em Portugal”. (Paes Mamede, 2020, p. 627), sendo que em Maio de 2011 foi inclusive anunciado “um resgate de 78 mil milhões de euros para a economia portuguesa” (Andrade e Duarte, 2011, p. 196).

Face ao aparecimento deste cenário, e em ajuste com as medidas apresentadas em Abril de 2012 relativas aos estágios, como forma de “melhorar a situação no mercado de trabalho dos grupos mais vulneráveis, tais como os jovens,” (Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, 2012, p. 4), Portugal apresentou dois meses depois um plano estratégico como forma de conceber uma melhor gestão dos desafios que enfrentava. Este plano estratégico focava-se, em linhas gerais, no apoio à criação de emprego, aceleração da criação de postos de trabalho, exploração do potencial de criação de emprego e ainda na mobilização de fundos da União Europeia para a prossecução destes objectivos.

Partindo para uma avaliação focada no contexto económico e emprego em Portugal nos anos mais recentes, em 2022 e já em 2023, evidencia-se dos dados disponíveis que o desemprego (onde se inclui ainda o desemprego jovem) embora tenha apresentado uma tendência de redução até 2022, voltou a subir desde o final deste ano até 2023 inclusive.

Tendo por base o Relatório do 1º Semestre sobre Emprego e Formação de 2022, ressalta a diminuição da taxa de desemprego da população com idade compreendida entre 16 e 34 anos em 2022, face a 2021. Esta diminuiu 19.3% no 2º trimestre de 2022 face ao 2º trimestre de 2021, tratando-se de uma descida considerável, como visível na tabela 1.

Quadro 18. POPULAÇÃO DESEMPREGADA DOS 16 AOS 34 ANOS POR DURAÇÃO DA PROCURA DE EMPREGO E SEXO NO 2º TRIMESTRE DE 2021, FACE AO 1º TRIMESTRE DE 2021 E AO TRIMESTRE HOMÓLOGO

Contínente	1º trimestre de 2021	2º trimestre de 2021	3º trimestre de 2021	4º trimestre de 2021	1º trimestre de 2022	2º trimestre de 2022	1º trimestre de 2021	2º trimestre de 2021	3º trimestre de 2021	4º trimestre de 2021	1º trimestre de 2022	2º trimestre de 2022	2º trim 2022/1º trim 2022	1º trim 2022/4º trim 2021	2º trim 2022/2º trim 2021
	milhares						estrutura (%)						variações (%)		
TOTAL	339,8	327	301,0	312,3	290,8	282,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-3,0	-6,9	-13,8
Menos de 12 meses	204,9	166,5	148,2	144,5	144,0	128,9	60,3	50,9	49,2	46,3	49,5	45,7	-10,5	-0,3	-22,6
12 e mais meses	134,9	160,5	152,8	167,7	146,8	153,1	39,7	49,1	50,8	53,7	50,5	54,3	4,3	-12,5	-4,6
16 aos 34 anos	170,3	149,2	150,9	151,7	133,7	120,4	50,1	45,6	50,1	48,6	46,0	42,7	-9,9	-11,9	-19,3
Menos de 12 meses	115,2	94,1	86,1	88,2	84,7	68,4	33,9	28,8	28,6	28,2	29,1	24,3	-19,2	-4,0	-27,3
12 e mais meses	55,1	55,1	64,8	63,5	49,0	52,0	16,2	16,9	21,5	20,3	16,9	18,4	6,1	-22,8	-5,6
16 aos 24 anos	69	75	72,9	72,3	61,3	49,9	20,3	22,9	24,2	23,2	21,1	17,7	-18,6	-15,2	-33,5
Menos de 12 meses	50,4	52,4	49,4	52,2	46,3	34,4	14,8	16,0	16,4	16,7	15,9	12,2	-25,7	-11,3	-34,4
12 e mais meses	18,5	22,7	23,5	20,1	15,0	15,5	5,4	6,9	7,8	6,4	5,2	5,5	3,3	-25,4	-31,7
25 aos 34 anos	101,3	74,2	78,0	79,4	72,3	70,6	29,8	22,7	25,9	25,4	24,9	25,0	-2,4	-8,9	-4,9
Menos de 12 meses	64,8	41,8	36,7	36,0	38,3	34,0	19,1	12,8	12,2	11,5	13,2	12,1	-11,2	6,4	-18,7
12 e mais meses	36,5	32,4	41,3	43,4	34,0	36,6	10,7	9,9	13,7	13,9	11,7	13,0	7,6	-21,7	13,0

Nota: Todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1.º trimestre de 2011 ao 4.º trimestre de 2020) constantes deste indicador foram revistas no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, sendo assim possível a sua comparação direta com as estimativas desta série.
Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*

Tabela 1: População desempregada do 16 aos 34 anos por duração da procura de emprego e sexo no 2.º trimestre de 2021, face ao 1.º trimestre de 2021 e ao trimestre homólogo. Retirado do Relatório do 1.º Semestre sobre Emprego e Formação de 2022.

Também através do Relatório do 1º Semestre sobre Emprego e Formação de 2022 se pode retirar que entre Junho de 2021 e Junho de 2022, o desemprego jovem (<25 anos) diminuiu cerca de 30% (30.6% com base na tabela 2).

Quadro 20. DESEMPREGO REGISTRADO (Situação no fim do mês)

Continente								
	Junho 2021	Dez. 2021	Junho 2022	Junho 2021	Dez. 2021	Junho 2022	Junho 2022/ Junho 2021	Junho 2022/ Dez. 2021
	estrutura (%)						variações (%)	
Pedidos de emprego	528.287	494.541	434.180	100,0	100,0	100,0	-17,8	-12,2
Homens	216.115	202.970	174.850	40,9	41,0	40,3	-19,1	-13,9
Mulheres	312.172	291.571	259.330	59,1	59,0	59,7	-16,9	-11,1
Desemprego registado	352.250	327.128	265.571	100,0	100,0	100,0	-24,6	-18,8
Homens	152.555	143.177	114.836	43,3	43,8	43,2	-24,7	-19,8
Mulheres	199.695	183.951	150.735	56,7	56,2	56,8	-24,5	-18,1
1º Emprego	30.256	29.899	25.765	8,6	9,1	9,7	-14,8	-13,8
Novo Emprego	321.994	297.229	239.806	91,4	90,9	90,3	-25,5	-19,3
Norte	142.343	129.555	108.642	40,4	39,6	40,9	-23,7	-16,1
Centro	45.493	42.638	37.349	12,9	13,0	14,1	-17,9	-12,4
Lisboa	128.848	114.720	97.530	36,6	35,1	36,7	-24,3	-15,0
Alentejo	15.536	15.625	12.268	4,4	4,8	4,6	-21,0	-21,5
Algarve	20.030	24.590	9.782	5,7	7,5	3,7	-51,2	-60,2
Jovens (<25 anos)	37.464	33.697	25.991	10,6	10,3	9,8	-30,6	-22,9
DLD	165.055	159.933	128.645	46,9	48,9	48,4	-22,1	-19,6
Nenhum	28.878	29.313	25.585	8,2	9,0	9,6	-11,4	-12,7
Básico 1º	49.685	45.306	38.536	14,1	13,8	14,5	-22,4	-14,9
Básico 2º	48.204	44.074	35.787	13,7	13,5	13,5	-25,8	-18,8
Básico 3º	70.636	62.830	49.141	20,1	19,2	18,5	-30,4	-21,8
Secundário	107.911	99.665	81.014	30,6	30,5	30,5	-24,9	-18,7
Superior	46.936	45.940	35.508	13,3	14,0	13,4	-24,3	-22,7

Fonte: IEFP, Mercado de Emprego

Tabela 2: Desemprego registado (2021 e 2022). Retirado do do Relatório do 1.º Semestre sobre Emprego e Formação de 2022.

No que toca ao valor efectivo da taxa de desemprego jovem em Portugal em 2022, de acordo com a Eurostat e o Gabinete de Estratégia e Estudos, em Abril de 2022, esta situava-se nos 19.9%.

Para avaliação os dados relativos a 2023 e uma vez que o relatório sobre emprego e formação profissional relativo a 2023 ainda não foi lançado, pode-se verificar através dos dados da Eurostat que a situação não foi favorável no que concerne aos jovens. Com base no gráfico 5, verifica-se que de Outubro de 2022 até Janeiro de 2023, o desemprego jovem aumentou, situando-se acima dos 20.5% em Janeiro de 2023. Em comparação com Janeiro de 2022, deu-se assim uma subida de cerca de 5.9% face a Janeiro de 2022.

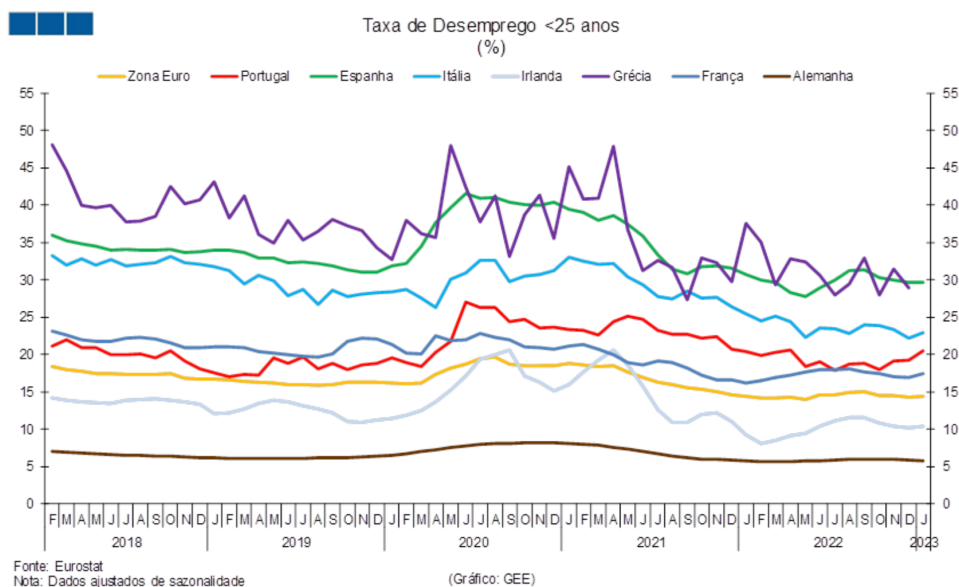


Gráfico 5: Taxa de desemprego <25 anos de 2018 a 2023 em Portugal, Espanha, Itália, Irlanda, Grécia, França, Alemanha e Zona Euro. Retirado do Gabinete de Estratégia e Estudos.

Estes dados são assim um indicador de que as políticas de emprego direccionadas aos jovens devem ser sempre tidas em consideração, sabendo inclusive que a taxa de desemprego jovem costuma atingir valores muito mais elevados comparativamente à taxa de desemprego.

Por outro lado, observando ainda outro indicador pertinente, deve-se apresentar o “Ganho salarial médio dos jovens adultos entre o ensino secundário e o ensino básico e entre o ensino superior e secundário, 2011-2022”, que representa qual a diferença entre o salário médio de jovens com ensino secundário face ao básico e com ensino superior face ao secundário. Embora o retorno salarial de jovens com o ensino secundário finalizado face ao ensino básico não tenha tido grandes alterações entre 2011 e 2022, tendo inclusive uma ligeira subida entre 2020 e 2022, ao ter em conta o retorno salarial de jovens com o ensino superior face a jovens com o ensino secundário a situação já é diferente. Como se pode observar no gráfico 6, o retorno salarial “superior/secundário” tem vindo a diminuir, o que indica que o ensino secundário se tem tornado cada vez um factor menos diferenciador no que diz respeito ao salário auferido. Este é um indicador importante para este trabalho na medida em que pode indicar que cada vez mais os estágios e outras experiências profissionais se tornam uma importante vantagem, já que apenas currículo académico está a ter progressivamente menos impacto no que concerne ao factor salário.

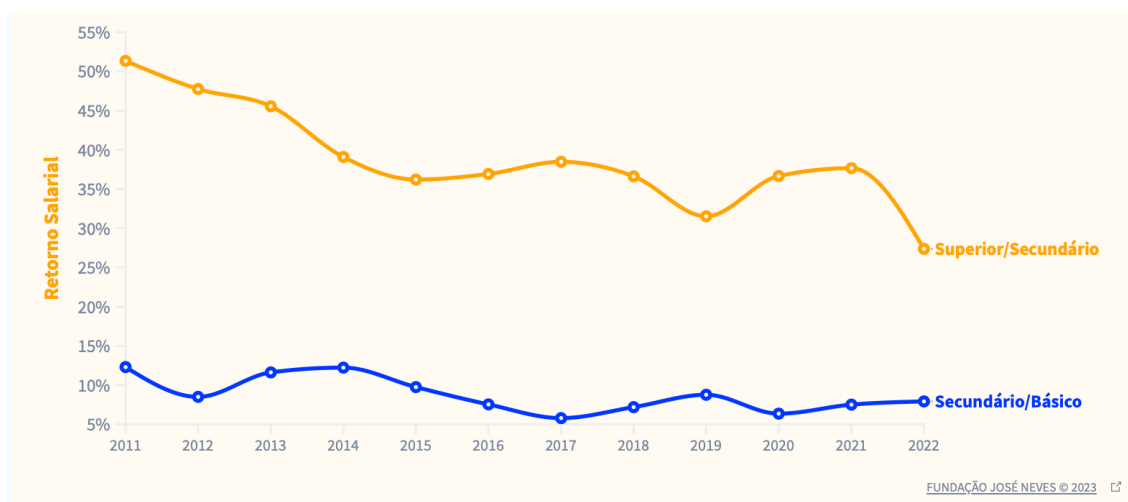


Gráfico 6: Ganho salarial médio dos jovens adultos entre o ensino secundário e o ensino básico e entre o ensino superior e secundário, 2011-2022. Retirado da Fundação José Neves.

3.2. Desafios de inserção profissional dos jovens: o factor remuneração

Para o estudo das diferentes vertentes dos estágios, deve ser considerado o aspecto monetário que pode (ou não) estar presente nestes modelos de formação profissional. Para o efeito, e tendo por base bibliografia que considera o caso de universitários estadunidenses, Blau & Lopez (2020, p. 393), realizaram um estudo a 579 alunos de negócios, com a medição de estágios remunerados e não remunerados. Uma das conclusões destes autores é a de “estudantes reportaram menor frequência para estágios remunerados autodeclarados e, especialmente, estágios não remunerados”, alertando assim para a importância do aspecto remuneração nos estágios.

Ainda através da análise do trabalho de Baptista (2017) “(...) foi possível verificar que o estagiário se sente inferior aos seus colegas quando sente que deveria receber um valor maior. Mais ainda, o seu desempenho é mesmo afectado, de forma negativa, por esta desvalorização” (p. 60), pelo que uma retribuição justa e ajustada ao contexto socioeconómico é fulcral no sentido de criar condições para melhor aproveitamento do estágio por parte do estagiário, trazendo também benefícios à organização onde estagia ao ter um melhor desempenho nas tarefas que lhe são dirigidas.

Assim, confirma-se a importância de ter um olhar crítico para as remunerações a ser oferecidas nos estágios, como forma não só de cativar, como ainda permitir uma melhor situação financeira para jovens que irão passar uma grande parte do seu dia a trabalhar,

permitindo-lhes assim receber não só conhecimento e experiência que o estágio oferece, como ainda um incentivo monetário justo.

Também uma lei que permita “guiar a prática de estágios, regulando aspectos como a remuneração” Macedo et al. (2022, p. 11), é um dos aspectos que deve ser estudado em detalhe, e onde irei centrar uma parte relevante do trabalho. Esta proposta, como espelhado acima, é referida por parte de Macedo e apresenta-se como de bastante relevo. Contudo, não existe do lado dos autores uma menção a possíveis soluções para a regulação das diferentes matérias dos estágios.

A vertente da remuneração é muitas vezes tratada pelos autores como um aspecto a ter em consideração nos estágios, infelizmente, por más razões. Blau e Lopez (2020, p. 394) mostram também com base numa amostra de um estudo que realizaram que “apenas 18% (dos alunos) da amostra estavam a ser pagos” o que pode revelar a falta de preocupação das entidades empregadoras em oferecer condições de trabalho justas, aproveitando mão-de-obra barata muitas vezes aceitando trabalhos mal remunerados (ou neste caso sem remuneração) pela vontade de fazer currículo e aumentar a sua experiência profissional. Este tipo de dados tem imenso relevo na investigação dos estágios, uma vez que o empenho dos estudantes ou a vontade de permanecer em estágios pode depender do valor que é oferecido para a realização destes.

Nomeadamente, e de acordo com Crain (2016, p. 18), “um modelo (que avalia o impacto da participação de estágios não remunerados no sucesso na procura de emprego) mostrou que participantes em estágios não remunerados tinham 11% menos probabilidade de apresentar níveis elevados de satisfação com o seu primeiro trabalho.

Por outro lado, é apresentada a hipótese de que os estagiários não remunerados podem sentir que aprenderam menos durante a sua experiência profissional que estagiários remunerados, devido a “estagiários não remunerados poderem acabar por passar uma maior proporção do seu tempo a realizar tarefas administrativas que os estagiários remunerados.

Compreende-se que os empregadores podem, por vezes, aproveitar o facto de os jovens sentirem a necessidade de incorrer em estágios como forma de aumentar experiência para oferecerem remunerações baixas ou inexistentes no decorrer destes, algo que se pode comprovar nos dados apresentados por Blau e Lopez (2020, p. 394), como de resto será apresentado em maior detalhe noutro capítulo deste trabalho. Embora os estágios do programa ATIVAR.PT sejam remunerados, estes dados permitem

compreender que remunerações que os estagiários considerem baixas têm peso na sua motivação e desempenho no estágio.

Ainda no que concerne à dimensão monetária, sendo os estágios uma modalidade de trabalho que costuma estar associada a população mais jovem, o rendimento que destes advém pode ser também importante para continuar a financiar os estudos, pelo que as entidades empregadoras devem ter isso em consideração aquando da decisão face aos valores da remuneração oferecidos nos seus estágios (no que diz respeito a estágios sem financiamento por parte de entidades externas).

3.3. Surgimentos dos estágios em Portugal

Os estágios são hoje uma realidade bastante presente para a maioria da população, sendo inclusive, para uma grande parte dos jovens, o primeiro passo a seguir depois da conclusão do ensino superior. Como analisado na revisão de literatura, estes trazem diversas vantagens e, pela grande preponderância que foram tendo ao longo dos anos, são agora um instrumento bastante importante para Estado, empresas e trabalhadores. Além disso estes, por se definirem como de uma política activa de emprego, trazem um estímulo adicional à economia do país, sendo por isso bastante importantes em momentos de recessão económica ou de maiores dificuldades sociais.

Contudo, até à viragem do século, não existia uma “cultura” tão enraizada no que concerne à realização de estágios, pelo que é importante compreender as mudanças ocorridas nos estágios em Portugal.

Ao ter em consideração o contexto português, a ideia de estágio surgiu em 1997, motivada pelo Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999, o qual foi criado como forma de possibilitar a melhor integração de Portugal “no centro político da construção europeia, fazendo-o com o reforço da competitividade, da promoção do emprego e da coesão social” (Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999).

Com a criação do primeiro regime de estágio houve uma preocupação por parte do Estado em minimizar aos jovens as dificuldades no que toca ao emprego que estavam a ser sentidas no país. Assim, compreende-se que estes surgiram intrinsecamente como uma medida de combate ao desemprego, fenómeno que até hoje se tem verificado ser um dos principais impulsionadores da existência dos estágios, como de resto se pode observar na análise à taxa de desemprego feita no capítulo 3.

No que concerne às políticas de emprego e formação este previa, entre outros, “definir uma política de estágios para os jovens de todos os níveis de ensino que promova,

nomeadamente, a inserção profissional dos jovens, a adaptação das formações aos postos de trabalho e o reconhecimento e desenvolvimento das qualificações dos jovens por parte do mercado de emprego (em 1996/97)” (Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999).

3.4. Enquadramento legal e políticas públicas em Portugal ligadas aos estágios

Com o intuito de combater o fenómeno do desemprego, os primeiros estágios foram lançados através da Portaria n.º 268/97, de 18 de Abril de 1997, Portaria que estabelecia “as normas de financiamento e define o regime de concessão de apoios técnicos e financeiros da medida Estágios Profissionais, promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional”, definindo ainda “os objectivos dos estágios, os seus destinatários e as entidades promotoras”. (Diário da República). Estes estágios procuravam permitir cumprir os cinco objectivos seguintes:

- ☐ “Possibilitar aos jovens com qualificação de nível superior ou intermédio um estágio profissional em contexto real de trabalho, que facilite e promova a sua inserção na vida activa;
- ☐ Complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais dos jovens qualificados, através da frequência de um estágio em situação real de trabalho;
- ☐ Possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e o contacto com o mundo de trabalho;
- ☐ Facilitar o recrutamento e a integração de quadros nas empresas, através do apoio técnico e financeiro prestado a estas na realização de estágios profissionais;
- ☐ Dinamizar o reconhecimento por parte das empresas de novas formações e novas competências profissionais, potenciando novas áreas de criação de emprego.” (Diário da República, 1997)

Face a um aumento do desemprego resultante da crise vivenciada em Portugal, com maior impacto nos anos de 2008 e 2009 (como referido anteriormente) deu-se a

publicação de um importante documento a considerar aquando do estudo dos estágios em Portugal, a Portaria nº 129/2009, de 30 de Janeiro, a qual teve, entre outras medidas, “o alargamento do acesso ao programa (de estágio) até aos 35 anos, a possibilidade de acesso a novo estágio quando se verifique melhoria dos níveis de qualificação, bem como à adaptação do instrumento tendo em vista o seu alargamento, nomeadamente no âmbito das micro e pequenas empresas” (Diário da República, 2009).

Pode-se verificar que o regime de estágio foi tendo grande preponderância como forma de resposta a períodos de maior desemprego, funcionando como medida de combate a este indicador, com alterações a ser feitas de acordo com os números do desemprego ou mesmo a faixa etária da população que apresentava maiores dificuldades na procura de emprego.

Já em Junho de 2012, através da resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2012, de 14 de Junho, aprovou-se o “Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção de Empregabilidade Jovem e Apoio às Pequenas e Médias Empresas - «Impulso Jovem»”, programa com o qual os estágios ATIVAR.PT têm bastantes semelhanças, sendo por isso bastante relevante para a compreensão da evolução dos estágios em Portugal. Este plano teve algumas alterações devido, em parte, à fraca adesão, onde de uma meta fichada em Junho de 2012 de serem abrangidos por este programa 21820 indivíduos, se verificou (com base nos dados do IEFP) que em Dezembro desse mesmo ano apenas tinham ingressado no programa 318 pessoas. Relativamente a anos mais próximos de 2023, e tendo por base os dados disponíveis mais recentes do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em Dezembro de 2021 estavam inscritas neste programa apenas 72 pessoas, um número muito inferior a outros regimes de estágio promovidos pelo IEFP, como é o caso do programa ATIVAR.PT.

4. O programa ATIVAR.PT

4.1. Surgimento e remuneração

Fazendo uma apreciação dos estágios do programa ATIVAR.PT, em 2020 surgem os primeiros estágios da medida ATIVAR.PT, os quais que foram lançados em Diário da República através da Portaria nº 206/2020, de 27 de Agosto, prevendo regular “a medida Estágios ATIVAR.PT, que consiste no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados”. Estes estágios surgiram em resposta aos desafios decorrentes do início da pandemia da COVID-19, tendo como bandeira “a manutenção do emprego e a retoma progressiva da actividade económica” (Diário da República, 2020), tendo sido financiados pelo Programa Compete 2020 e co-financiados, entre outras entidades, pelo Fundo Social Europeu.

Os estágios ATIVAR.PT previam, principalmente, abranger a população com idade compreendida entre os 18 e os 30 anos, sendo importante salientar que os estágios não podiam “consistir na ocupação de postos de trabalho” (Diário da República, 2020). Contudo, também eram destinados a pessoas com a idade entre os 30 e os 45 anos no caso de se encontrarem desempregadas “há mais de 12 meses, desde que tenham obtido há menos de três anos uma qualificação de nível 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ, ou se encontrem inscritas em Centro Qualifica, no caso de terem uma qualificação de nível 2 ou 3 do QNQ.” ou ainda a cidadãos com a idade superior a 45 anos, caso “se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, detentoras de qualificação de nível 2 ou 3 do QNQ que se encontrem inscritas em Centro Qualifica, ou de nível 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ” (Diário da República, 2020).

Os estágios do programa ATIVAR.PT foram desenhados para ter a duração de 9 meses, podendo ter 12 meses em casos especiais como os seguintes:

- ☐ “Pessoas com deficiência e incapacidade;
- ☐ Pessoas que integrem família monoparental;
- ☐ Vítimas de violência doméstica;

- ☐ Pessoas cujos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente inscritos como desempregados no IEFP;
- ☐ Refugiados e beneficiários de protecção temporária;
- ☐ Ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade, em condições de se inserirem na vida activa;
- ☐ Toxicodependentes em processo de recuperação;
- ☐ Pessoas em situação de sem-abrigo;
- ☐ Pessoas a quem tenha sido reconhecido o Estatuto do Cuidador Informal e que tenham prestado cuidados enquanto cuidador informal principal;
- ☐ Pessoas a quem tenha sido aplicada medida de promoção e protecção de acolhimento residencial” (Regulamento estágios ATIVAR.PT).

Os estágios ATIVAR.PT traduziram-se também num forte incentivo à contratação e formação de estagiários para as empresas já que o IEFP, através do artigo 15.º da portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto, se comprometia à comparticipação destes estágios em 80% “O custo com a bolsa de estágio referida no artigo 12.º é comparticipado pelo IEFP, I. P., em 80 %” (Diário da República, 2020). Para tal, as empresas tinham apenas de cumprir os seguintes critérios: i) quando a entidade promotora é pessoa colectiva de natureza privada sem fins lucrativos; ii) estágios enquadrados no âmbito do regime previsto no artigo 20.º (regime especial de projectos de interesse estratégico), ou ao abrigo de enquadramento específico estabelecido em regulamentação própria ou por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, em função das prioridades da política pública; iii) no primeiro estágio desenvolvido por entidade promotora com 10 ou menos trabalhadores, referente à primeira candidatura à medida e desde que não tenha já obtido condições de apoio mais favoráveis noutro estágio financiado pelo IEFP, I. P.” (Diário da República, 2020).

Contudo, em certos casos, a portaria previa ainda a comparticipação através de percentagens mais baixas (de 65%) no caso dos critérios do artigo 15.º não serem cumpridos ou, inversamente, de 95% em casos especialmente vulneráveis como pessoas em situação de sem-abrigo ou toxicodependentes, bem como a projectos de estágio localizados no interior do país.

Conjuntamente com esta Portaria, foi ainda lançada ainda a Portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto, que tinha como propósito regular “a medida Incentivo ATIVAR.PT, que consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contracto de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.” (Diário da República, 2020).

A portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto previa, assim, que o apoio financeiro era dado às empresas por meio de uma de duas possibilidades: a celebração de um contracto de trabalho sem termo ou ainda a celebração de um contracto de trabalho a termo certo, mas com duração de dozes ou mais meses. Esta medida previa assim, para além do regime de estágio, o incentivo à criação de postos de trabalho, como se observa no artigo 1.º desta portaria, o que pode originar uma maior segurança profissional.

Relativamente ao valor do apoio financeiro às empresas, o artigo 11.º da portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto previa o montante de “12 vezes o valor do indexante dos apoios sociais, adiante designado por IAS, no caso de contracto sem termo” e 4 vezes o valor do IAS, no caso de contracto a termo certo” (Diário da República, 2020). Esta portaria previa ainda majorações ao valor em certos casos, como o caso de desempregados inscritos há pelo menos 12 meses ou de empregos localizados em territórios de interior do país.

Mais tarde, em 2021, deu-se o lançamento em Diário da República da Portaria n.º 122 A/2021, de 14 de Junho, a qual se caracteriza pela primeira alteração feita à portaria que permitiu a criação dos estágios ATIVAR.PT (Portaria nº 206/2020, de 27 de Agosto).

Esta nova portaria permitiu, no fundo, regulamentar os apoios que o IEFP oferecia às entidades empregadoras que iniciassem um contracto de trabalho com uma pessoa desempregada.

A medida estava pensada para seguir os objectivos definidos pelo Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de Janeiro, que se traduzia na definição dos “objectivos e os princípios da política de emprego e regula a concepção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respectivos programas e medidas. A portaria procurava ainda satisfazer os seguintes objectivos:

- ☐ “Prevenir e combater o desemprego;
- ☐ Fomentar e apoiar a criação líquida de postos de trabalho;
- ☐ Incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho;
- ☐ Promover a melhoria e a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis;
- ☐ Fomentar a criação de postos de trabalho localizados em territórios do interior, de forma a reduzir as assimetrias regionais.”

Ambas as portarias relativas aos estágios ATIVAR.PT tiveram, contudo, alterações no ano de 2021, mais precisamente a 14 de Junho.

Devido à continuidade da situação pandémica da COVID-19 e o impacto que esta continuava a ter em diversos sectores da sociedade, criando desemprego e deixando a situação económica instável e imprevisível, a Portaria n.º 122-A/2021, de 14 de Junho / Trabalho, Solidariedade e Segurança Social procurou assim que este mecanismo se aplicasse “a todas as candidaturas apresentadas até ao final de 2021” e ainda a “extensão do regime de prorrogação extraordinária dos estágios cessantes até ao final do ano de 2021.” (Diário da República, 2021), o que aumentou em seis meses a data prevista de término deste regime, como de resto era indicado na Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto.

De forma a compreender melhor as alterações que foram feitas aos estágios ATIVAR.PT, destaca-se a importância da Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro. Tendo em consideração as alterações que constaram neste documento, uma das maiores mudanças prendeu-se com o valor da retribuição que era previsto aquando da realização dos estágios, dependendo também das qualificações profissionais dos estagiários.

Como se pode verificar através da tabela 3 e tabela 4 e para todos os níveis de qualificação houve um aumento da retribuição em Dezembro 2021, relativamente aos valores que eram praticados em Agosto de 2020. Os valores em questão são calculados tendo por base a qualificação do QNQ, que se pode observar em detalhe na tabela 5, o indexante de apoios sociais (IAS), um instrumento criado a partir da Lei n.º 53 -B/2006,

de 29 de Dezembro, tendo o propósito de constituir “o referencial determinante da fixação, cálculo e actualização dos apoios e outras despesas e das receitas da administração central do Estado, das Regiões Autónomas e das autarquias locais, qualquer que seja a sua natureza, previstos em actos legislativos ou regulamentares” (Procuradoria Geral-Distrital de Lisboa).

Este é um valor que pode sofrer alterações (anualmente) e cujo propósito é servir de base aos cálculos de diversos apoios sociais financiados pelo Estado e entidades públicas. Relativamente ao montante deste instrumento, tanto em 2020, como em 2021, o IAS correspondia a 438.81€, (como se observa na tabela 3), sendo que só sofreu um novo aumento no ano de 2022, com a subida para 443.20€ e com uma nova subida em 2023 para os 480.43€. O aumento mais significativo do IAS do ano de 2022 para 2023 ocorreu num período em que a inflação está a aumentar de forma expressiva, podendo-se espelhar na diferença entre o aumento de 1% de 2021 para 2022, comparativamente ao aumento de 8.4% entre 2022 e 2023.

Níveis de qualificação do QNQ:	Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto	Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro	Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro
3	1.2 vezes o IAS	1.4 vezes o IAS	1.4 vezes o IAS
4	1.4 vezes o IAS	1.6 vezes o IAS	1.6 vezes o IAS
5	1.5 vezes o IAS	1.7 vezes o IAS	1.7 vezes o IAS
6	1.8 vezes o IAS	2.0 vezes o IAS	2.0 vezes o IAS
7	2.1 vezes o IAS	2.2 vezes o IAS	2.2 vezes o IAS
8	2.4 vezes o IAS	2.5 vezes o IAS	2.5 vezes o IAS

Tabela 3: Níveis de qualificação do QNQ e valores do IAS de acordo com cada Portaria lançada no sentido de legislar os estágios ATIVAR.PT

Indexante dos Apoios Sociais (IAS)			
Ano:	Valor (euros)	Comparação face ao ano anterior (euros)	Comparação face ao ano anterior (%)
2023	480.43 €	37.23 €	8.4 %
2022	443.20 €	4.39 €	1 %
2021	438.81 €	0 €	0 %
2020	438.81 €	3.05 €	0.7 %
2019	435.76 €	6.86 €	1.6 %
2018	428.90 €	7.58 €	1.79 %
2017	421.32 €	2.10 €	0.5 %
2016	419.22 €	0 €	0 %
2015	419.22 €	0 €	0 %

Tabela 4: Indexante de Apoios Sociais entre 2015 e 2023

Divisão	Designação
1	2.º ciclo do ensino básico
2	3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior
6	Licenciatura
7	Mestrado
8	Doutoramento

Tabela 5: Tabela de Níveis de Qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

A regulamentação que suporta a acção do IEF no sentido de proporcionar os estágios do programa ATIVAR.PT sofreu ainda novas alterações no ano de 2022, mais propriamente em Dezembro, com a entrada em vigor da Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro.

Esta Portaria teve alterações relevantes face ao que era praticado com base na Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro. Desde logo, esta Portaria previa “a possibilidade de antecipação da conclusão e da certificação do estágio, quando a entidade promotora e o estagiário considerem que os objectivos do estágio e o plano de estágio já foram atingidos e desde que cumpridos determinados requisitos.” (Diário da República, 2021). Com estas medidas permitiu-se que a integração dos estagiários no mercado de trabalho fosse feita com base no ritmo de aprendizagem de cada um, levando a estagiários que conseguissem cumprir os objectivos definidos de forma mais eficiente a poder terminar o estágio mais cedo (no caso de já ter cumprido pelo menos três meses de estágio) e a poder ser celebrado “um contracto de trabalho sem termo, entre as partes ou entre o estagiário e entidade do mesmo grupo empresarial da entidade promotora”.

A Portaria também regulou o prémio ao emprego criado pela Portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto, legislando assim as situações onde o estágio acaba mais cedo do que o previsto, a concessão do prémio ao emprego apenas acontece mediante “a obrigação de manter o contracto de trabalho e o nível do emprego durante 12 meses a que acresce o período remanescente de estágio não efectivado” (Diário da República, 2021).

Compreende-se através da análise da diferente legislação que foi criada para a prossecução, aperfeiçoamento e adaptação da medida ATIVAR.PT, que houve um grande investimento na busca de oferecer melhores condições de empregabilidade aos envolvidos nesta política, entre eles jovens (como é reflectido em maior detalhe), mas ainda com outros sectores desfavorecidos a verem no ATIVAR.PT uma forte ajuda na oferta de qualificação profissional e local de trabalho. Verificou-se assim um forte apoio a um número considerável de pessoas, sabendo inclusive, com base nos dados do Ministério do Trabalho lançados em Agosto de 2022, que o programa ATIVAR.PT criou até essa mesma data 95.083 estágios.

Por fim, a 3 de Abril de 2023, foi publicada a Lei n.º 13/2023, também apelidada de “Agenda do Trabalho Digno”, que com a sua implementação trouxe a última alteração (até à data) das condições e regulamentação dos estágios ATIVAR.PT, entre outras importantes mudanças ao contexto do mercado de trabalho.

A Lei n.º 13/2023, 3 de Abril, de acordo com o governo português, foi criada com o intuito de “melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional” (Portugal.Gov.PT, 2023) dos portugueses, através do lançamento de 70 medidas.

No que concerne às medidas que têm em maior consideração os jovens, podem-se destacar a remuneração dos Estágios Profissionais passarem a ser “remunerados no mínimo por 80% do Salário Mínimo Nacional”, o que equivale a um valor mínimo de cerca de 608 euros, a garantia de protecção social, bem como seguro de acidentes de trabalho no decorrer do estágio, a simplificação de contractos de trabalhadores-estudantes, tendo estes deixado de necessitar da celebração através de um acordo escrito.

Outras medidas destinadas à criação de emprego foram também o reforço dos direitos dos trabalhadores-estudantes, através da criação da possibilidade de acumulação de abono de família, bolsa de estado e pensões de sobrevivência, bem como o reforço dos programas de Emprego (com o apoio do IEFP), a partir da concepção do programa “Compromisso Emprego Sustentável”, cujo intuito foi a criação de mais postos de trabalho, o programa “Green Jobs” com o propósito de requalificar trabalhadores cujas entidades empregadores se viram afectadas pelos aumentos dos preços da energia, o programa “Emprego Interior Mais”, destinado à ajuda a trabalhadores ou empresários cujo trabalho implique a mobilidade geográfica para o interior.

Também se deve atentar a mais dois programas criados através da Lei n.º 13/2023, 3 de Abril, sendo estes o programa Empreende XXI, para o apoio à criação de empresas e de emprego de qualidade e ainda o Programa Avançar, cujo propósito reside no estímulo à contratação de jovens qualificados através da modalidade de contracto de trabalho sem termo, sendo para tal utilizados como incentivos o financiamento de 8647.74 € a empresas que decidam contratar jovens desempregados cujo salário oferecido no contracto de trabalho seja igual ou superior a 1330 €, sendo a este valor somado ainda um “apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social, no primeiro ano de vigência dos contractos de trabalho apoiados”. (IEFP, 2023).

Ainda desde o lançamento desta lei “os trabalhadores-estudantes (com menos ou 27 anos) passam a poder acumular o abono de família e as bolsas de estudo com o salário” (Sapo, 2023), e a legislação relativa aos contractos temporários, com a alteração ocorrida, limitou a renovação dos contractos temporários a termo certo para uma renovação máxima de quatro vezes, com o limite máximo de 4 anos o que, analisando as consequências práticas desta medida, se traduz numa procura de maior estabilidade

laboral e eliminação, na medida do possível, da utilização de contractos temporários como forma de reduzir custos ao invés de garantir uma possível progressão para contracto sem termo.

No que concerne à actual remuneração do programa ATIVAR.PT e tendo em conta o Indexante dos Apoios Sociais apresentado anteriormente, a remuneração dos estágios está compreendida entre os 624.56€ e os 1201.08€.

Assim, para os níveis 1 e 2 de qualificação do QNQ a remuneração efectiva traduz-se em 634.56€, para o nível 3 aumenta para os 672.60€ e para o nível 4 apresenta-se como 768.69€. Já para o nível 5 de qualificação do QNQ este valor ascende a 816.73€, para o nível 6 fixa-se nos 960.86€, para o nível 7 remonta a 1056.95€ e, por fim, quem cumpre os requisitos do nível 8 (e último da lista) pode vir a receber 1201.08€.

Ao referir a remuneração, deve-se ainda referir outra das vertentes que o programa prevê, nomeadamente aquando da celebração de contractos de trabalho sem termo, onde o apoio financeiro oferecido ascende a 12 vezes o valor do IAS, bem como em casos onde é celebrado um contracto de trabalho a termo certo, onde este financiamento se torna inferior, passando a 4 vezes o valor do IAS, como de resto se pode verificar na tabela 6, a qual faz ainda referência a algumas situações específicas onde o valor dos apoios é diferente.

	Apoio financeiro Incentivo ATIVAR.PT			
	Contrato sem termo		Contrato a termo	
Apoio simples, sem qualquer majoração	12 IAS*	€ 5 756,16	4 IAS	€ 1 921,72
Com majoração por pertença a grupo específico	12 IASx1,1	€ 6 341,68	4 IASx1,1	€ 2 113,89
Com majoração por localização em território do interior	12 IASx1,25	€ 7 206,45	4 IASx1,25	€ 2 402,15
Com majoração de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho	12 IASx1,3	€ 7 494,71	4 IASx1,2	€ 2 306,06
Com majoração pela contratação na mesma candidatura de um jovem e de um DLD (1)	12 IASx1,3	€ 7 494,71	Não aplicável	
Apoio máximo (incluindo todas as majorações cumuláveis)	12 IASx1,85	€ 10 665,55	4 IASx1,55	€ 2 978,67

(1) Não cumulável com a majoração de 10%

Tabela 6: Apoio financeiro incentivo ATIVAR.PT. Retirado de IIEFP.

4.2. Objectivos do programa

No que diz respeito aos objectivos do programa ATIVAR.PT definidos pela Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto, estes eram:

- ☐ “Complementar e desenvolver as competências dos desempregados, nomeadamente dos jovens, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade, através de experiência prática em contexto de trabalho;
- ☐ Apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho, nomeadamente promovendo a inserção na vida activa dos jovens com níveis adequados de qualificação;
- ☐ Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas;
- ☐ Apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.”

Este programa tinha assim como principal objectivo inicial a inserção de jovens no contexto de mercado de trabalho, nomeadamente em casos onde existia a necessidade de desenvolver competências ou qualificações, para facilitar a procura de emprego no futuro, bem como permitir a sua capacitação e adaptação ao que são as necessidades e dinâmicas do mercado de trabalho.

Contudo, tendo este programa surgido em 2020, num contexto de final da pandemia da COVID-19, onde o mercado ainda não tinha voltado à normalidade, o programa ATIVAR.PT surgiu como uma forma de impulsionar tanto os jovens para o mercado de trabalho, como de salvaguardar a retoma da actividade económica resultante e minimizar as consequências para o mercado de trabalho, como de resto é apresentado na Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto “(...) em face dos impactos económicos e sociais da pandemia da doença COVID-19 na economia, e num contexto em que se antecipa um agravamento das condições do mercado de trabalho, estabeleceu o Governo como um dos eixos prioritários do Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de Junho, a manutenção do emprego e a retoma progressiva da actividade económica” (Diário da República, 2020).

Visto de uma óptica empresarial o programa ATIVAR.PT procurava ainda auxiliar as empresas no pós-pandemia, nomeadamente as de menor dimensão que não tinham capacidade financeira para contratar jovens e, no entanto, tinham esse objectivo.

5. Metodologia

No que concerne à metodologia deste estudo, foram obtidos dados secundários (de carácter quantitativo) recolhidos através do site do IEFP, nomeadamente dos Relatórios de Execução Física e Financeira de Dezembro de 2020 e Dezembro de 2021, bem como através das informações obtidas posteriormente pedido ao departamento de estatística desta mesma entidade. Também foram obtidos dados documentais, sendo estes derivados de documentos aplicados pelo IEFP aos estagiários e entidades empregadoras, como forma de avaliar o processo de estágios. Destacam-se destes dados a disponibilização do Relatório de Acompanhamento e Avaliação do Estagiário e da Ficha de Avaliação do Estágio; por outro lado, foram também disponibilizados dados mais quantitativos, como o número de participantes no programa ATIVAR.PT em 2022 e a percentagem destes participantes que, após finalizada a sua experiência, permaneceram ligados à empresa que os acolheu durante o estágio.

Contudo, no que diz respeito a dados mais recentes relativos aos estágios do IEFP, deve-se realçar a tentativa de consulta do Relatório de Execução Física e Financeira de 2022, o qual ainda não se encontra disponível no site do IEFP. Devido a esta limitação, tornou-se mais difícil fazer a comparação ou previsão de alguns elementos resultantes dos estágios disponibilizados pelo IEFP, nomeadamente o número de estagiários abrangidos em datas mais recentes pelo programa ATIVAR.PT ou os custos monetários deste programa em 2022, sendo também difícil avaliar se há uma propensão de aumento ou diminuição do número de envolvidos nos programas actualmente, bem como se há uma tendência de aumento ou diminuição dos custos inerentes à manutenção do programa.

Foram ainda usados o Relatório do 1º Semestre sobre Emprego e Formação de 2022, bem como dados relativos a 2023 disponíveis no website da fundação José Neves. Por fim, também através da Eurostat e o Gabinete de Estratégia e Estudos, se puderam retirar outros dados importantes para a contextualização e análise dos estágios em Portugal.

No que respeita a dados primários, a recolha destes foi feita junto de associações representantes de entidades empregadoras, nomeadamente a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, a Escola do Comércio de Lisboa e ainda o Centro de Formação para o Comércio e Afins, através do envio de correios electrónicos e ainda chamadas telefónicas para a obtenção de informações adicionais.

Estas associações permitiram a obtenção de informação mais detalhada relativa à realidade dos estágios em Portugal e desempenho dos estagiários ao longo das suas experiências profissionais.

Através da análise destes dados e informações sobre estagiários, foi assim possível fazer sugestões de melhoria a diversos aspectos do programa ATIVAR.PT, como se poderá observar noutro capítulo deste trabalho mais adiante.

6. Análise dos dados

6.1. Aplicação do programa ATIVAR.PT

6.1.1. Organização, enquadramento e execução do programa

Fazendo uma análise aos números apresentados pelos relatórios do IEFP, consegue-se verificar que os estágios do ATIVAR.PT tiveram uma grande procura nos períodos em que existem dados disponíveis para investigação. É de salientar que os dados referentes aos estágios disponibilizados pelo IEFP apenas têm em consideração estatísticas relativas a Março de 2020 e Dezembro de 2021, o que dificulta a comparação entre períodos mais curtos, nomeadamente a análise da evolução mensal do número de inseridos no programa ATIVAR.PT.

Porém, tendo em consideração os dados disponíveis nos relatórios de “Relatório de Execução Física e Financeira” dos anos de 2020 e 2021, não estando disponíveis relatórios mais recentes que o de Dezembro de 2021, confirma-se, desde o início deste programa de apoio, um número elevado de participantes.

Verifica-se ainda um aumento bastante significativo entre os dois anos analisados, pois embora os dados relativos ao programa ATIVAR.PT não estejam disponíveis no relatório de Março de 2020, uma vez que este programa só teve início em Agosto desse mesmo ano, existem valores no relatório de 2021 que fazem a comparação com o mês homólogo de 2020, possibilitando desta forma a comparação de dados relativos a Dezembro de 2020 e Dezembro de 2021.

Assim, com base nos valores apresentados pelo Relatório de Execução Física e Financeira, no que diz respeito ao número de estagiários abrangidos pelo programa ATIVAR.PT em Dezembro de 2020, estes eram apenas 2332 indivíduos. Porém, em Dezembro de 2021, já foi registado um número de 25915 indivíduos a exercer funções com a ajuda do IEFP e do programa ATIVAR.PT. A comparação destes dois valores permite compreender que no espaço de apenas um ano, houve um elevado aumento da procura do programa ATIVAR.PT, o que demonstra a elevada necessidade em ter este programa acessível e continuar a melhorar os seus constituintes, instrumentos e legislação para que este vá de encontro às necessidades da população com mais dificuldades em encontrar um trabalho.

Todavia, é importante salientar que o ano de 2020 foi marcado pelo lançamento do programa ATIVAR.PT, mais concretamente no mês de Agosto. Desta forma, pode-se

considerar que a subida tão acentuada da procura destes estágios de 2020 para 2021 pode ser, em parte, explicada por dois factores adicionais: o facto de 2020, como ano de lançamento, não ter um número tão elevado de indivíduos com conhecimento deste programa, dos benefícios que ele podia trazer ou da forma como podiam encontrar informação acerca da forma de se candidatarem ao mesmo ou quais as entidades que faziam parte do programa e por outro lado, a circunstância de se fazer uma comparação entre Janeiro a Dezembro de 2021 com Agosto a Dezembro de 2020, comparando assim uma estatística de doze meses de um ano com uma estatística de apenas quatro meses e alguns dias, traduzindo-se num número muito inferior de envolvidos no ano de 2020.

Ainda tendo em consideração os dados retirados do Relatório de Execução Física e Financeira de Dezembro de 2021, considero importante a análise da meta que foi proposta pelo IEFP como número de abrangidos deste programa. Os dados indicam que estava previsto o objectivo de ter 28000 indivíduos incluídos no programa ATIVAR.PT, meta que quase foi atingida, ao ter apresentado o número anteriormente referido de 25915, apenas com 2085 vagas “por preencher”, o que significa que houve um grau de execução do programa de sensivelmente 92.6%, um indicador bastante positivo e que pode revelar a grande preponderância deste programa como mecanismo de combate ao desemprego.

Além disso, retira-se ainda do Relatório de Execução Física e Financeira de Dezembro de 2021 um indicador relevante no que concerne ao investimento que foi feito no programa ATIVAR.PT, o grau de execução financeira, que se traduz num indicador cujo resultado se calcula através da divisão do valor executado num período em análise e o valor previsto correspondente (abatido de cativos). No relatório analisado, este indicador situou-se nos 89.7%, que revela a grande proximidade entre os gastos previstos com o programa ATIVAR.PT para o ano de 2021 e o que realmente foi despendido nesse mesmo ano, que totalizou uma despesa de 91 482 272.85 €, face ao à previsão de 102 039 482.08€.

No que concerne ao prémio ao emprego, houve também uma grande proximidade entre as previsões do IEFP e a realidade, podendo-se inclusive verificar pelos dados do IEFP que a previsão feita pela entidade foi ultrapassada no que diz respeito ao número de abrangidos. Da meta traçada pelo IEFP de 3500 pessoas, foram na realidade abrangidas 4297, o que simboliza 122.8% do previsto para o ano de 2021. Em termos da despesa efectuada relacionada com o pagamento do prémio ao emprego, o panorama já foi diferente, verificando-se uma despesa inferior às previsões, com um total de 6 949 819.09€ gastos, numa previsão de 8 099 002.82€, correspondendo a um grau de

execução financeira de 85.8%. A análise destes valores permite compreender que houve uma elevada procura no que diz respeito aos estágios do programa ATIVAR.PT, tendo estes quase chegado à previsão que foi feita pelo IEFP.

Apesar disso, uma das limitações da análise advém do facto de não estarem disponíveis online os dados do programa ATIVAR.PT relativos ao ano de 2022 nem ao início de 2023, o que dificulta a compreensão da evolução do número de estagiários ao abrigo do programa ATIVAR.PT ao longo deste período. Ao ter contactado o IEFP e pedido informações adicionais acerca dos dados relativos a 2022 ou 2023, foi-me informado que ainda não tinham uma data específica prevista para o lançamento dos dados relativos ao ano de 2022, tendo-me apenas sido disponibilizado o número total de estagiários em 2022, como se pode observar na tabela 7.

Estágios Programa ATIVAR.PT | Estágios concluídos em 2022 por motivo de saída/conclusão

Medida Descrição		Estágios ATIVAR.PT	%
Terminados	Total	24 198	100,0
	Termo do Programa	8 586	35,5
	Desistentes	1 679	6,9
	Colocação Entidade	12 527	51,8
	Colocação próprios meios	1 067	4,4
	Obtenção emprego através CE	29	0,1
	Outras razões	310	1,3

Fonte: IEFP,
IP

Tabela 7: Estágios concluídos em 2022 por motivo de saída/conclusão. Fonte: IEFP, em resposta ao pedido da percentagem de estagiários que, após término do seu estágio, permaneceram na mesma empresa

Porém, não é possível fazer uma análise tão detalhada entre 2022 em comparação com os dados de 2020 e 2021, sendo apenas possível compreender que de 2021 para 2022 houve um aumento da procura em cerca de 563% (de 4297 integrantes em 2021 para 24198 em 2022). Esta forte subida no número de integrantes do programa ATIVAR.PT demonstra a elevada procura deste tipo de programas e a necessidade de estes serem desenvolvidos e adaptados sempre que necessário.

Após terem sido pedidas informações ao IIEFP referentes ao processo de avaliação dos estágios, foi facultado que, no final do estágio ao abrigo do programa ATIVAR.PT, é preenchido pelo estagiário um documento chamado “Ficha de Avaliação de Estágio” (anexo I). Este documento apresenta relevo em ser estudado devido a ter como objectivo obter algumas informações (da parte do estagiário) que permitam compreender, entre outros, em que moldes ocorreu o estágio, se este correspondeu às expectativas, se as condições no local de trabalho eram adequadas, se as actividades desenvolvidas corresponderam aos objectivos delineados, permitindo ainda avaliar o orientador, bem como dar sugestões para melhoria do que foi a experiência do estágio.

O documento, como demonstrado no anexo I, divide-se assim em cinco áreas, sendo estas: (1) “interesse e utilidade do estágio”, onde se avalia o estágio do qual se fez parte; (2) “Entidade”, que tem como objectivo avaliar as condições dadas pelo local onde se exerceu o estágio; (3) “Apoio prestado pelo orientador de estágio”, com o intuito de compreender se houve apoio por parte do orientador escolhido para acompanhamento do estagiário; (4) “Actividades desenvolvidas”, com incidência na compreensão das semelhanças ou diferenças entre as actividades propostas ao estagiário antes da realização do estágio e o que foi executado ao longo do estágio, bem como o cumprimento do que foi proposto no contracto de estágio; (5) “Sugestões” onde é dada ao estagiário a possibilidade de sugerir alterações ou melhorias ao processo do qual foi parte integrante.

Foram ainda disponibilizados outros documentos preenchidos durante a realização dos estágios ATIVAR.PT, os quais são preenchidos pelo orientador de estágio de forma intercalar e após o término do estágio. Um destes documentos, o “Relatório de acompanhamento e avaliação do estagiário”, apresentado no anexo II, é bastante importante na medida em que avalia as competências do estagiário, as actividades por ele desenvolvidas e ainda possibilita serem feitas (caso se considere importante) sugestões para a melhoria do estágio. Por fim, este relatório permite ainda recolher informação sobre as actividades que o orientador desempenhou com o estagiário.

6.1.2. Avaliação dos estágios por parte de associações profissionais

De forma a compreender melhor qual a visão que as diferentes empresas têm relativamente aos estágios e ao papel que os estagiários desempenham no decorrer das suas experiências profissionais, entrei em contacto com a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), que por sua vez me pôs em contacto com a Escola do Comércio de Lisboa (ECL) e ainda com o Centro de Formação para o Comércio e Afins (CECOA).

Fazendo uma breve descrição de cada organização, como forma de contextualizar quais os seus contributos para o mercado de trabalho e quais as áreas em que estas companhias têm maior presença, a CCP é uma confederação que contribui para a dinamização do país, “através de 3 vectores estratégicos:

- ☐ no seu papel de dinamizador do associativismo e do empreendedorismo no comércio e nos serviços;
- ☐ nos seus contributos no Conselho Económico e Social e em sede de Concertação Social, com vista ao desenvolvimento de um Contracto Social mobilizador e modernizador;
- ☐ no seu papel de interlocutor entre o mundo empresarial e o sistema político, social e fiscal, nomeadamente junto do Governo e da Administração Pública, Cúpulas Associativas, Escolas e Universidades, e Comunidade financeira e empresarial.” (CCP, 2023).

Esta confederação permite promover diversas iniciativas no ramo, estudar políticas de melhoria da competitividade do sector e a divulgação de informação relevante, bem como de projectos.

Já a ECL é um “estabelecimento de ensino e formação profissional de natureza privada e de prestação de serviços conexos à comunidade”, que permite “fazer” participar activamente todos os que pretendem desenvolver uma carreira profissional no sector do Comércio, Turismo e Serviços num projecto educativo que os torne capazes de delinear e gerir, com sucesso, um percurso pessoal e profissional ao longo da vida.” (ECL, 2023).

A ECL procura assim oferecer formação e condições de aprendizagem àqueles que procuram seguir uma carreira nas áreas do comércio ou serviços, bem como garantir a realização de estudos que possam ser valiosos para os sectores.

Por fim, o CECOIA é um centro de formação profissional com sede em Lisboa e no Porto, cuja missão se traduz na contribuição para “o desenvolvimento e modernização do Comércio e dos Serviços, a nível nacional”, na realização de “acções de formação profissional dirigidas a jovens e activos” e ainda na promoção de “estudos e projectos que visam o desenvolvimento de conteúdos, metodologias e instrumentos inovadores de apoio à formação profissional e de indicadores de caracterização do sector” (CECOIA, 2023).

O CECOIA caracteriza-se, desta forma, pela concepção e oferta de diversas acções de formação dentro do domínio do comércio e sectores a ele interligados, oferecendo por outro lado a possibilidade de adesão a diversos projectos em áreas relevantes e que se podem revelar uma mais-valia para os participantes.

Foi questionado às três organizações quais as mais-valias e quais os pontos menos positivos que estas (ou as empresas suas parceiras) encontram nos estagiários que exercem funções nestas instituições, sendo que a CCP me disponibilizou, para além destas informações, os contributos que deram aquando da proposta de alteração do programa ATIVAR.PT, por meio da Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro e ainda o comentário da CCP relativamente ao programa Avançar do IEFPI.

Relativamente aos estagiários, foi em primeira instância detalhado que a escolha dos estagiários utilizados pela CCP baseia-se tanto na qualificação, como também na orientação destes para funções dentro da sua área de formação, o que permite uma melhor prestação destes nas tarefas que lhes são atribuídas.

Relativamente aos benefícios que os estagiários trazem enunciados pela CCP, destaca-se que a integração de novos membros é muito positiva para as empresas, muitas vezes resulta na aquisição de novos talentos para as organizações e ainda que esses talentos trazem novas competências que ajudam à melhoria da competitividade da empresa e da sua excelência. Por fim, foi-me também destacado que a chegada de estagiários costuma traduzir-se numa boa relação entre custo e produtividade, devido ao pagamento de verbas mais baixas relativamente a funcionários com contracto sem termo, mas sem este factor ter efeito nos níveis de produtividade dos mesmos. Esta abordagem pode inclusive ser corroborada pela bibliografia com o exemplo dado por Brooks e Greene e apresentado por Alpert et al. (2009, p.37), os quais afirmam que organizações sem fins lucrativos oferecem estágios de forma a conseguirem completar os projectos

desejados de forma eficaz e com custos reduzidos. Desta forma, também as restantes empresas sabem que esta modalidade de trabalho costuma ser rentável e pode, inclusive, trazer talentos para a empresa em algumas situações.

Quanto a factores menos positivos, foram destacados pela CCP apenas factores relativos aos estágios. Neste sentido, foi-me informado que estes muitas vezes os estagiários consideram os estágios pouco atractivos pelas verbas que estes oferecem e que, embora o programa ATIVAR.PT seja atractivo e fomente a retenção dos estagiários, as restantes condições deste nem sempre superam a insatisfação com os valores praticados.

Por parte da Escola de Comércio de Lisboa, no que concerne aos pontos positivos dos estagiários que realizaram funções nesta organização, a percepção é a de se destacar a capacidade de agregar às diversas equipas de trabalho uma visão jovem e externa relativa aos projectos em curso, a possibilidade de obter um período experimental relativamente a um recurso humano recém-formado, o baixo custo decorrente o estágio, a possibilidade de formar o recurso humano num período experimental, bem como a capacidade de apoiar a comunidade com a formação de recursos humanos aptos para o mercado de trabalho. A ECL, assim, demonstra que os estagiários podem ser uma mais-valia especialmente no que toca a novas formas de pensar e inclusão novos inputs que podem ser fulcrais, no sentido de olharem de diferentes perspectivas para os projectos aos quais são alocados.

Contudo, no que toca à sinalização de aspectos negativos dos estagiários no decorrer das suas experiências profissionais, foram realçadas tanto a difícil gestão de expectativas face a uma possível contratação ou não, bem a possível dificuldade em gerir horários e capacidade do estagiário se adaptar ao método de trabalho da empresa e calendário laboral, a necessidade de mobilizar recursos técnicos que permitam ao estagiário desenvolver a sua observação e/ou produção laboral. Foi ainda salientado que, em certos estágios, se verifica a dificuldade de articulação com a entidade tutelar do estágio na gestão de conflitos, bem como a dificuldade de calendarização de momentos de trabalho fora dos dias de semana, tendo sido dado o exemplo da participação em acções que decorrem ao fim-de-semana. Dois dos desafios mencionados que toma, maior relevo são assim a gestão de expectativas e a capacidade do estagiário se adaptar ao método de trabalho da empresa, que podem demonstrar a real importância dos estágios como fonte de familiarização com diferentes formas de trabalho e horários.

Por fim, através das informações prestadas pelo CECO, foi possível depreender que as mais-valias encontradas nos seus formandos costumam ser o conhecimento acumulado

que os jovens trazem, a verificação das competências dos estagiários/formandos em contexto de trabalho ou a possível contratação futura do estagiário em questão.

Quanto aos poucos aspectos negativos, foram revelados tanto os pontos negativos encontrados pelos estagiários no que concerne aos estágios, como pelas próprias entidades face ao desempenho dos estagiários. Desta forma, os estagiários consideram que muitas vezes os estágios onde desempenham funções acabam por ter um tempo demasiado reduzido de horas, não permitindo aprender tanto quanto ambicionavam e, algumas vezes, é ainda criticado pelos estagiários que a função onde exerceram funções não abre um posto de trabalho no final do estágio, impossibilitando a continuidade destes na empresa. Esta última crítica é também referida na bibliografia, onde é indicado por Adamini (2017, p.32) que o baixo custo salarial dos estágios favorece o uso de estagiários como substituição de postos de trabalho mais convencionais, já que os primeiros realizam o mesmo tipo de trabalho, com custos mais baixos.

Contudo, tendo por base os dados obtidos junto do IEFP e discutidos no capítulo 6, pode-se verificar que no caso dos estágios ATIVAR.PT o número de colocações é positivo, ultrapassando os 50% de colocados nas empresas onde terminaram o seu estágio, sendo por isso um factor atractivo deste programa.

Por outro lado, no que diz respeito aos pontos menos positivos encontrados pelas empresas nos estagiários que são aconselhados por parte do CECOIA, destacam-se a criação de expectativas demasiado altas nos estagiários e ainda a falta de *soft skills* em muitos dos estagiários. Este último aspecto menos positivo foi-me detalhado, tendo sido inclusive informado pelo CECOIA que em termos de atributos técnicos os estagiários costumam cumprir com o que é exigido pelas funções inerentes ao seu estágio, contudo, a “maneira de estar” nem sempre é a melhor, desde postura no trabalho, a falta de assiduidade.

Nomeadamente, como forma de ilustrar esta situação, foi ainda realçado pelo centro que as empresas que contactam o CECOIA na procura de preenchimento de vagas em funções de contracto indeterminado costumam pedir candidatos que apresentem boas *soft skills*, que saibam estar e trabalhar com os restantes membros da equipa, bem como que consigam assumir responsabilidade. Esta crítica pode ser inclusive comprovada na bibliografia analisada, mais propriamente pelo estudo de Suleman (2018, p. 1098). Aqui, são citados autores como Bennet (2002), que refere a falta de trabalho de equipa dos estagiários, Wickramasinghe e Perera (2010) que referem a falta de habilidades para resolver problemas, Mason, (2001) e Kavanagh and Drennan (2008) que falam da falta

de experiência e conhecimento comercial e de negócio ou ainda Robles (2012), que faz alusão à atitude no trabalho e maturidade emocional, tudo características que com maior ou menor interferência são similares ao que foi partilhado pelo CECOA.

Assim, o CECOA destacou ainda como aspectos menos positivo por parte de alguns estagiários a dificuldade de gestão de conflitos e a gestão das actividades que lhes são confiadas, bem como a necessidade de melhores qualidades no que toca a trabalho em equipa e em tarefas que exijam mais compromisso.

Por outro lado, é importante referir que o CECOA salientou que tem recebido um elevado número de pedidos de estágios profissionais, o que comprova uma vez mais a adesão que os programas de estágio têm e a mais-valia que estes podem representar.

Fazendo uma apreciação conjunta dos pontos positivos e negativos apresentados pelas diferentes organizações face aos estagiários que receberam, revelam-se como principais contributos a contribuição destes com novas ideias e diferentes conhecimentos para o local onde laboram, os quais ajudam a melhorar a posição das empresas no mercado, nomeadamente no que toca à competitividade; a abertura dos estagiários à aprendizagem e formação e; o custo mais baixo da manutenção destes nas empresas, o que providencia uma boa relação custo-benefício na escolha de estagiários para algumas das funções onde as empresas estão à procura; e, por fim, a possibilidade de contratação futura dos estagiários por estes, em algumas ocasiões se traduzirem em talentos que a organização pode incorporar nos seus “quadros”.

Relativamente aos pontos menos positivos dos estagiários das organizações consultadas, é relevante evidenciar a existência de expectativas demasiado elevadas por parte dos estagiários ou difícil gestão dessas expectativas, a falta de *soft skills*, bem como a dificuldade de gestão de horários.

Por fim, tendo em consideração os documentos partilhados por parte da CCP alusivos aos comentários feitos pela confederação relativamente ao programa AVANÇAR e à alteração do programa ATIVAR.PT, destacam-se diversos pontos.

Do programa ATIVAR.PT, existe por parte da CCP uma clara preocupação com o artigo 6, n.º 6 da proposta que deu origem à portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro, o qual prevê a conclusão do estágio antes do previsto em caso de existir uma celebração de um contrato de trabalho sem termo, o que para a CCP pode ser “um factor inibidor da adesão a esta possibilidade”. (CCP, 2022).

Além disso, referindo-se ao artigo 17.º, a CCP refere ainda que “obrigatoriedade de se acrescer o período remanescente não efectivado do estágio ao tempo exigido para o

acesso ao prémio de emprego poderá, em determinadas situações, desmotivar a referida antecipação do fim do estágio”, o que pode prejudicar bastante os estagiários que, noutras circunstâncias, acabariam o estágio mais cedo para passarem aos “quadros” de uma dada organização.

Relativamente ao programa AVANÇAR, embora não seja o foco deste trabalho, pode-se salientar aspectos como a informação de “Embora a CCP esteja de acordo com a concepção e implementação deste programa na generalidade, consideram que alguns artigos estão pouco explícitos e dificultam a compreensão de quais os requisitos que estes implicam. Nomeadamente, é feita uma referência ao artigo 5 da Portaria n.º 187/2023, de 3 de Julho, a qual não explicita quais os critérios de análise usados para a definição da proposta, sendo difícil compreender quais as bases para a criação deste Programa” (CCP, 2023).

Por outro lado, também através da alusão ao artigo 7, que refere os requisitos dos contractos de trabalho, sendo “elegíveis os contractos de trabalho celebrados sem termo, a tempo completo, e cuja retribuição base estabelecida seja igual ou superior a 1330 euros” (Diário da República, 2023), a CCP não considera fazer sentido as “exigências de contractos de trabalho sem termo e a tempo completo, nomeadamente face aos valores de remuneração propostos” (CCP, 2023).

Por fim, salienta-se ainda o comentário apresentado pela CCP ao artigo 11 do programa AVANÇAR, o qual se refere ao apoio financeiro à contratação e que, dependendo dos anos, vai reduzindo o apoio dado, começando com um apoio de 18 vezes o IAS em 2023 e 2024, passando para 12 vezes o IAS em 2025 e apenas 10 vezes o IAS em 2026. Face a esta disparidade, é então afirmado pela CCP que “Desconhecem-se os critérios que nortearam a diferenciação dos apoios financeiros à contratação” (CCP, 2023).

Analisando os comentários feitos pela CCP a ambos os documentos, pode-se comprovar que as observações feitas são, maioritariamente, aos valores praticados e à falta de transparência nos critérios utilizados para algumas das decisões expressas na legislação que suporta os programas do IEFP.

Neste sentido, seria importante o IEFP apresentar de forma mais clara quais os critérios/estudos que servem de guia às propostas do instituto, sejam estas no que toca à vertente de legislação ou de remuneração, para garantir a confiança das diferentes organizações nos programas por este oferecidos.

7. Reflexão sobre o programa ATIVAR.PT e conclusões

Através da contextualização dos estágios em Portugal, com especial análise à actuação do Estado no sentido de legislar os estágios oferecidos pelo IEFP, bem como da criação e alterações que foram ocorrendo no programa ATIVAR.PT do IEFP, podem ser destacadas vários factores relevantes tendo em consideração a importância dos estágios para os jovens em Portugal, as vantagens que estes trazem e onde podem ser alvo de melhorias ou alterações de forma a permitir que estes se adequam ao contexto social e económico do país.

Factores como a retribuição, os moldes em que o estágio é oferecido e realizado pelo estagiário, a legislação que a ele está adjacente ou ainda as condições que as organizações devem garantir para no sentido de corresponder ao que é exigido são importantes temas que servem de pilares para o bom funcionamento do programa de estágios ATIVAR.PT e que devem ser analisados e aperfeiçoados sempre que possível ou necessário. Neste sentido, algumas propostas podem ser feitas para as diferentes vertentes dos estágios analisados, nomeadamente a nível de retribuição, avaliação dos estágios ou ainda condições de acesso a estes.

No que toca à dimensão financeira, é importante ter em consideração o estado da economia portuguesa em 2023, na qual a inflação tem uma tendência crescente, tal como se pode observar no gráfico da Pordata relativo ao “Índice de Preços no Consumidor”, visível no gráfico 7.

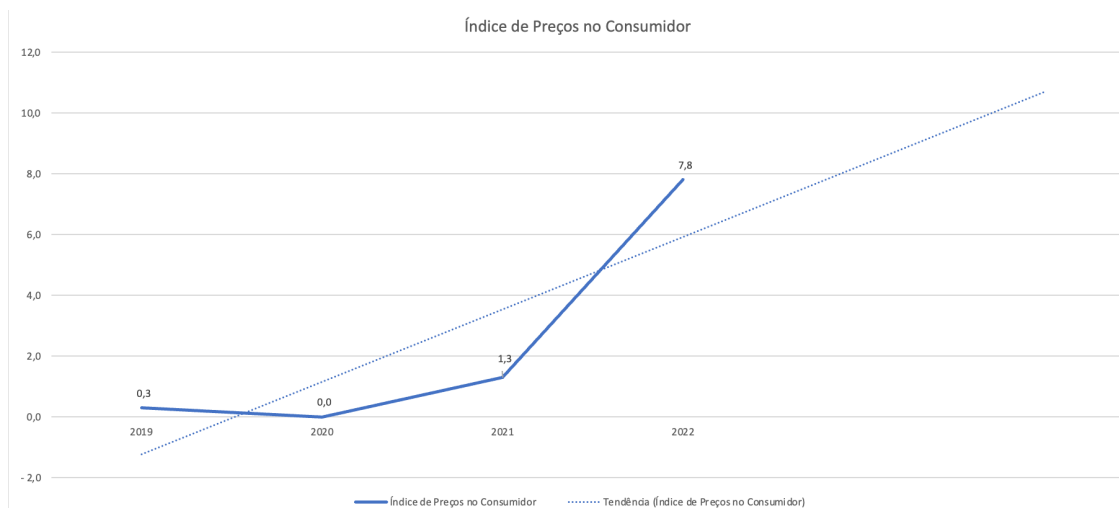


Gráfico 7: Índice de Preços no Consumidor entre 2019 e 2022. Elaboração própria com base nos dados da Eurostat.

Analisando esse mesmo gráfico, verifica-se que este índice superou os 7.8% em 2022, sendo expectável continuar em subida ao longo de 2023, o que se traduz numa diminuição do salário real da população, onde se incluem os estagiários do IEF. Desta forma, uma vez que o IAS se mantém constante, uma proposta que poderia ser feita prende-se com o lançamento, por parte do governo, de uma nova portaria que preveja uma alteração aos valores de retribuição, de forma que estes possam acompanhar o aumento da inflação. Uma vez que o IAS aumentou 8.4% (Tabela 4) de 2022 para 2023, mas a inflação continua numa tendência crescente, seria importante aumentar também o valor correspondente à bolsa de estágio.

Desta forma, uma possibilidade para acompanhar o aumento de inflação previsto prende-se com uma alteração ao artigo 12.º da Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro, no sentido de prever o aumento de cada multiplicador do IAS correspondente a cada nível de qualificação. Tendo por base alterações anteriores, como foi apresentado no gráfico 3, o aumento que se verificou até hoje, com a entrada em vigor da Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro, foi de 0.2 vezes o valor do IAS nos níveis de qualificação do QNQ 3,4,5 e 6 e de 0.1 vezes o valor do IAS entre nos níveis de qualificação 7 e 8. Assim, seguindo o que esta portaria modificou, seria talvez desejável promover um novo aumento dos valores das bolsas de estágio, tal como é demonstrado na tabela 8. A bolsa de estágio passaria assim para 1.6 vezes o IAS no que diz respeito ao nível de qualificação 3 do QNQ, com um valor de 768.688 €; 1.8 vezes o IAS para o nível 4, traduzindo-se em

864.774 €; 1.9 vezes o IAS para o nível de qualificação 5, com um valor de 912.817 €; 2.2 vezes o IAS quando se trata do nível 6, resultando num valor de 1056.946 €; 2.3 vezes o IAS ao se ter em consideração o o nível de qualificação 7, com um valor em euros de 1104.989 €; e, por fim, para o nível de qualificação 8, os doutorados receberiam 2.6 vezes o IAS, ou seja, 1249.118 €.

Níveis de qualificação do QNQ:	Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro	Exemplo de proposta de alteração:
3	1.4 vezes o IAS	1.6 vezes o IAS (768.688 €)
4	1.6 vezes o IAS	1.8 vezes o IAS (864.774 €)
5	1.7 vezes o IAS	1.9 vezes o IAS (912.817 €)
6	2.0 vezes o IAS	2.2 vezes o IAS (1056.946 €)
7	2.2 vezes o IAS	2.3 vezes o IAS (1104.989 €)
8	2.5 vezes o IAS	2.6 vezes o IAS (1249.118 €)

Tabela 8: Proposta de alteração do valor multiplicador do IAS para os estágios ATIVAR.PT

Contudo, uma vez que não existem dados relativos a 2022 ou 2023 como forma de referência, não é possível prever qual o custo para o IEFP resultante desta sugestão de aumento do valor das bolsas de estágio, sendo, por isso, uma grande limitação desta proposta.

Por outro lado, ao analisar a legislação que suporta o programa ATIVAR.PT, compreende-se, com a leitura do artigo 3.º, alínea 5 da Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto, o qual não sofreu alterações nas restantes Portarias lançadas, que “...a frequência

de um segundo estágio só pode ocorrer 12 meses após a conclusão do estágio anterior” (Diário da República, 2020).

Porém, dada a cada vez maior necessidade de diversificar o currículo e/ou a dificuldade de encontrar trabalho após a realização dos estágios, poder-se-ia igualmente equacionar uma mudança no que concerne ao período mínimo entre a conclusão de um estágio e a possibilidade de ingressar em novamente noutra estágio ao abrigo do programa ATIVAR.PT.

Nomeadamente, tendo em consideração a bibliografia existente sobre este tema, destaca-se o artigo de Wolfgram & Ahrens (2022, 140), é descrito que os estudos “(...) sugerem que pode haver benefício adicional em mais de um estágio”. Por outro lado, Nunley et al., 2016, como citado em Di Meglio et al. (2020, p. 142), demonstram que “experiência relativa a estágios eleva a probabilidade de ser entrevistado em 14%”, o que simboliza a maior facilidade em ingressar num trabalho após completar um estágio.

Desta forma, considera-se uma mais-valia a proposta de alteração ao regime dos estágios ATIVAR.PT no sentido de reduzir o tempo de espera entre a realização de cada estágio, alterando o artigo 3.º, alínea 5 da Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto com o propósito de modificar o período de espera entre estágios, passando dos 12 meses legislados a apenas 6 meses.

Contudo, como forma de permitir igualdade de oportunidades entre os diferentes candidatos aos estágios do ATIVAR.PT, esta alteração deve assim ter em consideração a possibilidade de haver concorrência entre candidatos que tenham frequentado um estágio nos últimos 6 meses, e aspirantes à realização de um estágio do programa ATIVAR.PT que não tenham completado nenhum estágio nos 12 meses anteriores, devendo esta proposta garantir na sua concepção que a empresa para a qual as candidaturas foram feitas escolha o segundo candidato para garantir a equidade da medida.

Por outro lado, no que concerne à Ficha de Avaliação de Estágio, referida neste trabalho, percebe-se como algo de elevada relevância a realização de algumas alterações de forma a melhorar a informação que o IEFP retira do que foi a experiência dos estagiários ao longo do período em que estiveram a exercer funções ao abrigo do programa ATIVAR.PT.

A Ficha de Avaliação de Estágio, apresentada no anexo I, apenas consegue retirar informação bastante genérica em relação às diferentes métricas analisadas, nomeadamente ao ter em consideração a avaliação ao orientador de estágio, onde a única fonte de informação advém da qualificação, de 0 a 4 relativa ao “apoio prestado pelo

orientador de estágio”, existindo, contudo, a possibilidade de dar uma avaliação qualitativa.

Não obstante, factores de elevada importância apresentados na revisão bibliográfica, como é exemplo o estilo de liderança do orientador de estágio ou a cultura organizacional da organização que oferece o estágio, não são alvo de avaliação neste questionário, pelo que as informações que o IEFP recebe deste documento são dados em parte escassas e, ao ter uma avaliação maioritariamente quantitativo, torna-se difícil a obtenção de respostas mais detalhadas, sendo o espaço de sugestões o único local onde é possível dar sugestões ou alertar para temas importantes.

Assim, como referido no parágrafo anterior e analisado na revisão bibliográfica, é importante retirar informações de factores como o tipo de liderança e a cultura organizacional que são praticados nas empresas, sendo o orientador de estágio o maior interveniente no decurso do programa de estágio no caso da liderança.

Em Portugal, nomeadamente, tem-se a definição de que “um líder eficaz pode combinar as suas competências e habilidades organizacionais para realizar seu trabalho com o apoio e consideração dado aos funcionários. Líderes eficazes também são identificados como bons comunicadores, “humanos”, justos e capazes de motivar os funcionários.” (Macedo et al., 2022, p. 2).

Além disso, é ainda indicado que (no país) o estilo de liderança mais utilizado é o autoritário, seguido do paternalista sendo, porém, o estilo de liderança servidor o mais apreciado (Ferreira e Oliveira, como citado em Macedo et al., 2022, p. 3), pelo que é importante compreender se este é o caso nos estágios do programa ATIVAR.PT.

O estilo de liderança afecta ainda o desempenho dos estagiários, como é enunciado por Macedo et al., “cultura e liderança têm um forte impacto nos colaboradores”, pelo que compreender a forma como cada estagiário é acompanhado pelo seu orientador de estágio deve ser um objectivo do IEFP, nomeadamente no caso do programa ATIVAR.PT.

Uma sugestão que permite esse mesmo controlo pode advir de alterações ao documento “Ficha de Avaliação de Estágio”, onde se pode pedir ao estagiário para avaliar em maior detalhe o apoio prestado pelo orientador de estágio e o papel que por ele é desempenhado, nomeadamente no que concerne à liderança praticada.

Uma vez que os diferentes conceitos de liderança que ocorrem nas organizações podem não ser do conhecimento do estagiário, ou mesmo do orientador, as perguntas realizadas devem ser ajustadas tendo essa mesma premissa em consideração, de forma a

permitir assim ter uma ideia da forma como a liderança é sentida pelo estagiário e se este considera que foi benéfica ou não no sentido de ajudar ao desempenho das suas tarefas. Este tipo de perguntas pode ainda ajudar a comparar a liderança sentida por cada estagiário aos estilos de liderança abordados na revisão bibliográfica e compreender a qual destes estilos mais se assemelha.

Estes dados podem ser analisados de forma ao IEFP conseguir compreender se existem empresas nas quais o/os orientador/orientadores de estágio estão a praticar um tipo de liderança e acompanhamento dos seus estagiários menos correcto e se se torna necessário o IEFP partir para a introdução de alterações a esse mesmo acompanhamento.

Por outro lado, também o *feedback* que é dado aos estagiários tanto no decorrer do estágio, como no final do mesmo, é uma importante ferramenta para os estagiários na medida em que lhes permite aprender, de forma mais completa, acerca das tarefas que desempenham, desde o que estão a executar de forma correcta ao que pode ser melhorado e como proceder nessas situações.

Contextualizando o *feedback*, este pode-se definir como a “informação comunicada ao aluno destinada a modificar o seu pensamento ou comportamento, com o propósito de melhorar a aprendizagem” (Shute, 2008, como citado em Hausman et al., 2022, p. 2).

O feedback, desta forma, “ajuda os estudantes a identificar os objectivos das tarefas que lhe são dadas, avaliar o seu desempenho nessas mesmas tarefas relativas a esses objectivos e a determinar possíveis acções para reduzir a diferença entre o nível de performance real e o nível de performance pretendido” (Ibarra-Sáiz et al., 2020, como citado em Hausman et al., 2022, p. 2).

Considera-se então uma mais-valia a inserção desta variável na Ficha de Avaliação de Estágio. A análise das respostas a esta variável permite assim apreender até que ponto os estagiários estão a ter o devido acompanhamento, ou se esta temática deve ser tida em maior consideração no que toca a futuros estágios nas entidades avaliadas de forma mais negativa.

Por fim, pode ser também positivo adicionar à Ficha de Avaliação de Estágio uma alínea que permita a compreensão acerca da utilidade das actividades desenvolvidas pelos estagiários. Por exemplo, considerando o artigo “Determinants of Internship Effectiveness for University Students in Hong Kong” é assinalado pelo autor através de um questionário feito a estagiários que “actividades monótonas e triviais foram a principal razão pela qual eles (estagiários) sentiram que os seus estágios foram menos eficazes. Em contraste, estudantes que experienciaram a realização de tarefas relativamente

importantes, difíceis e novas descreveram os seus estágios como frutíferos” (Phoebe, 2010, p. 7).

Observando ainda o artigo de Lei e Yin (2019) é evidenciado pelos autores (e citado num capítulo anterior) que um dos pontos menos positivos dos estágios se prende com a “rotina e tarefas aborrecidas” (p. 183), que corrobora a ideia de certos estágios não serem apelativos e pouco ajudarem ao desenvolvimento de capacidades e aprendizagem dos estagiários.

Desta forma, um passo importante para a regulamentação de estágios no sentido de estes se traduzirem em experiências que acrescentem valor no currículo dos estagiários, e sirvam também o propósito de aprofundar os conhecimentos dos implicados, prende-se com a análise das tarefas que por estes são desenvolvidas. Um estagiário que apenas tenha tarefas burocráticas ou bastante monótonas no seu estágio, ao invés de actividades que tenham valor acrescentado para o currículo ou aprendizagem do estagiário, acabam a traduzir-se numa experiência profissional menos rica.

Uma forma de verificar se esta situação se está a passar nos estágios ao abrigo do programa ATIVAR.PT pode ser a criação de uma pergunta que pretenda compreender se as actividades desenvolvidas ao longo do estágio são demasiado monótonas. Através da avaliação das classificações dadas a esta questão, consegue-se apreender se o estágio pode ter sido pouco benéfico e alertar a entidade empregadora para esta situação caso uma avaliação de 1 ou 2 seja algo repetido em várias Fichas de Avaliação do Estágio referentes a essa entidade empregadora.

Assim, no anexo III pode-se observar a proposta de alteração à Ficha de Avaliação do Estágio, como forma de retirar mais informação relevante para futura avaliação das entidades empregadoras e experiências que estas proporcionam aos estagiários nelas inseridos.

Finalmente, tendo por base a informação descrita ao longo deste trabalho, é possível responder tanto à pergunta de partida “Existirá a necessidade de uma diferente regulamentação e acompanhamento dos estágios por parte do Estado?”, como também às diferentes perguntas de desenvolvimento “Qual o enquadramento legislativo e organizacional dos estágios profissionais?”; “Qual o papel dos estágios na inserção profissional dos jovens?”; “Quais as percepções dos empregadores relativamente aos estágios?” e “Como podem ser melhoradas estas iniciativas?”.

Assim, pôde-se compreender que a legislação que sustenta os estágios profissionais (no que diz respeito ao IEFP) teve algumas alterações ao longo do tempo, surgindo a

última através do lançamento da Agenda do Trabalho Digno, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril. A Agenda do Trabalho Digno, como referido no capítulo relativo à “Cronologia dos Estágios”, trouxe às entidades empregadoras mais exigências, tais como o aumento da remuneração dos Estágios Profissionais para pelo menos 80% do salário mínimo nacional, novas garantias de protecção social, a mudança na legislação para simplificar os contractos de trabalhadores-estudantes e reforço dos seus direitos, bem como a criação de novos programas visando a criação de novos postos de trabalho e ajuda à mobilidade. Ao fazer uma análise conjunta da legislação que foi sendo utilizada como forma de sustentar os estágios ATIVAR.PT, pode-se também afirmar que esta foi sempre tendo alterações no sentido de garantir aumentos na remuneração, defesa de grupos mais vulneráveis e ainda oferta de mais e melhores condições aos envolvidos no programa.

Como resposta à pergunta relativa ao papel do Estado na inserção profissional dos jovens, verificou-se tanto ao longo da revisão bibliográfica, como da análise da legislação, que os estágios profissionais (onde se podem inserir os estágios ao abrigo do programa ATIVAR.PT) permitem aos jovens desenvolver diversas capacidades, bem como melhorar o seu currículo, ter um primeiro contacto com o mercado de trabalho ou ainda compreender qual a carreira que consideram ser a mais adequada a seguir.

É ainda retirado deste trabalho que, muitas vezes, os estágios proporcionam uma experiência futura nas empresas, com uma posição efectiva, o que se torna um factor motivador para a procura de participação nesta modalidade de aprendizagem prática. Considerando inclusive alguns dados disponibilizados após pedido ao IEFP, foi-me transmitido que, em 2022, cerca de 52% (51.8%) dos estagiários do programa ATIVAR.PT ficaram colocados na empresa onde realizaram o estágio, um valor que mostra a mais-valia que este programa é para a maioria dos envolvidos, aliando a criação de currículo e melhoria de competências à empregabilidade com mais segurança laboral para os participantes.

No que concerne às percepções dos empregadores relativamente aos estágios, e com base não só na bibliografia, como também nas respostas obtidas por associações de empregadores, pode-se destacar que estes valorizam bastante os estágios no seu papel de preparação dos jovens para o mercado de trabalho, bem como na possibilidade que estes dão aos jovens de trazer as suas ideias, experiências e formas de pensar para empresas onde estagiam, sendo elogiada a visão diferenciada destes face aos projectos em que as empresas estão envolvidas. Outro aspecto apreciado pelas empresas diz também respeito à dimensão económica, desde logo ao se evidenciar que os estagiários se traduzem num

elevado benefício devido ao bom trabalho que desempenham, enquanto trazem custos pouco elevados às empresas, plenamente evidenciado no caso do programa ATIVAR.PT, o qual tem uma forte contribuição financeira por parte do estado.

Embora também sejam evidenciados alguns constrangimentos relativamente aos estagiários, como é exemplo a falta de prática em contexto teórico, difícil gestão de expectativas ou ainda a coordenação entre estagiário e empregador (especialmente no caso de estagiários que ainda estejam a terminar os estudos), os pontos positivos destacam-se e demonstram uma vez mais o grande suporte que os estágios trazem para os jovens e também para as empresas.

Contudo, e tendo em consideração a última pergunta de desenvolvimento focada em como se pode proceder no sentido de melhorar as experiências de estágios, existem alguns aspectos que podem e devem ser modificados, nomeadamente associados às propostas de melhoria apresentadas.

Para tal, o Anexo III (referido anteriormente) seria um instrumento que permitiria ao IEFP tratar de forma mais completa os dados que recebe relativamente aos estágios, através das informações preenchidas pelos estagiários nessa nova versão da Ficha de Avaliação de Estágio.

Este tipo de dados, de acordo com o que foi transmitido pelo IEFP, não estão organizados, sendo apenas “anexados a cada processo individualmente”, o que impossibilita a análise e comparação da informação dada pelos diferentes estagiários; desta forma, não é possível ter acesso a dados que permitam compreender parâmetros como em que medida a maioria dos estagiários considera (ou não) úteis os estágios em que incorreram ou se as organizações, por norma, apresentam condições favoráveis à elaboração dos estágios.

Também as próprias informações que se podem obter a partir da Ficha de Avaliação de Estágio são reduzidas e considero que podem ser ampliadas, o que permitiria uma apreciação mais completa da participação nos estágios ATIVAR.PT. Esta melhoria poder-se-ia traduzir num contributo valioso para possíveis ajustes aos estágios, nomeadamente no que diz respeito ao papel dos orientadores, e se este é cumprido no decorrer destes estágios, se a liderança praticada por estes é benéfica para o desenvolver das actividades entregues aos estagiários e ainda se o estilo de comunicação dos mesmos contribui positivamente para a compreensão do que é esperado ser desenvolvido ou aprendido pelo estagiário.

Respondendo à pergunta de partida, “Será necessária a criação de novos mecanismos que minimizem o uso indevido do regime de estágio pelas entidades empregadoras?”, o Estado, principalmente através do IEFP, deve ter em consideração as diversas matérias constituintes dos estágios (abordadas ao longo do trabalho) como forma de melhorar o acompanhamento dos jovens que procuram estágios para, entre outros, aumentar as suas qualificações e entrar no mercado de trabalho, garantir a presença em estágios que não se caracterizem por uma cultura abusiva e que não se transmitam apenas na utilização por parte das empresas dos apoios do IEFP para ter recursos humanos disponíveis a custos menos elevados.

Neste sentido, realça-se novamente a necessidade de melhoria dos mecanismos que são utilizados para a avaliação dos estágios profissionais (nomeadamente no que toca à melhoria da quantidade de dados reunidos através da Ficha de Avaliação de Estágio e do seu tratamento de forma agregada). Esta mudança seria um passo importante para, de seguida, existir uma melhor compreensão das avaliações dadas pelos estagiários às entidades onde realizam estágios, das avaliações dadas aos orientadores de estágio e ainda do feedback dado relativamente tarefas/actividades realizadas nos estágios

Desde logo, através da utilização dos dados partilhados pelos estagiários na Ficha de Avaliação de Estágio, deve ser tido em consideração quais as empresas onde as avaliações são mais baixas, para fiscalizar de forma mais intensiva estas organizações e compreender o que corre menos bem nos estágios por elas proporcionados.

Por outro lado, também com as alterações propostas à Ficha de Avaliação do Estágio, deve ser compreendido se os orientadores de estágio estão a realizar um trabalho de acompanhamento dos estagiários adequado, nomeadamente no tipo de liderança praticado em contexto de estágio.

Deve ainda ser comprovado, uma vez mais através das alterações à Ficha de Avaliação do Estágio, se o tipo de actividades que estão a ser desenvolvidas pelos estagiários vai de encontro ao que lhes é proposto no início do estágio e se existe realmente aprendizagem ou se, pelo contrário, a contratação é apenas feita numa óptica de ter pessoal a fazer trabalho muito administrativo com custos mais baixos para as empresas.

Já no que toca ao que pode ser alterado na legislação que suporta os estágios ATIVAR.PT, também como forma do IEFP ter um papel maior de defesa dos estagiários inscritos neste programa, poderiam ser equacionadas duas mudanças. A alteração do artigo 12.º da Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro, para permitir que estagiários

possam candidatar-se a novos estágios ao fim de 6 meses sem encontrarem trabalho, ao invés dos 12 meses legislados seria uma forma de aumentar ainda mais a participação no programa e desenvolver as competências dos estagiários sempre que o programa ATIVAR.PT tenha vagas por preencher. Outra mudança importante seria no valor praticado nos estágios, que tal como abordado nas propostas de melhoria poderia ser mais elevado face ao que é praticado, tendo, contudo, tido um aumento em 2023, ano de significativa inflação.

Por fim, seria importante o IEFP, seja por meio das empresas onde os estagiários exercem funções, ou através de formações disponibilizadas pelo próprio instituto (com o exemplo da possibilidade de criação de formações online síncronas ou assíncronas), permitir aos estagiários que apresentassem maior necessidade de desenvolver competências interpessoais, de comunicação, de liderança, empatia ou de resolução de problemas (*soft skills*), entre outras, quando considerado um ponto a desenvolver pelo orientador de estágio. Este tipo de apoio seria um contributo bastante válido para a garantia de conformidade dos estagiários às organizações e respectivas funções e aumento do leque de competências que estes incorporam nas suas experiências profissionais.

Concluindo, este trabalho teve por base a compreensão de como o Estado pode intervir de forma a garantir que os jovens têm portas de entrada no mercado de trabalho que lhes permitam aprender, desenvolver as suas competências e começar o seu trajecto e ainda melhorar a sua experiência, com possíveis alterações ou criação de novos mecanismos que incidam sobre os estágios e os seus intervenientes.

Através da leitura de bibliografia ligada à realização de estágios, consulta de indicadores económicos, de emprego e da legislação referente aos estágios profissionais, bem como consulta de entidades que trabalham diariamente com estagiários, foi-me possível desenvolver um trabalho que tem como objectivo demonstrar a importância dos estágios para os jovens, bem como da sua fiscalização e acompanhamento.

Além disso, tocando no tópico central deste trabalho, foi-me possível perceber quais os desafios que o Estado pode enfrentar no percurso constante de melhoria destes projectos e ainda quais as mudanças que podem ser implementadas para possibilitar uma melhor avaliação dos estágios e diferentes participantes neste processo (nomeadamente estagiários e organizações onde os estágios ocorrem).

A realização deste trabalho permitiu-me ainda compreender que o processo de melhoramento das condições dos estágios profissionais é algo contínuo e está sujeito a alterações constantes, pelo que tanto a avaliação destes como do contexto económico e

laboral envolvente deve ser feita com regularidade, para melhor adequação ao que é requerido ou necessitado pelos jovens.

Para estudos futuros, considero importante a compreensão dos novos programas do IEFP e em que medida estes podem complementar ou mesmo substituir o actual programa ATIVAR.PT. Considero também uma mais-valia o estudo de como pode o Estado garantir melhores condições nos diferentes estágios profissionais, fora do âmbito dos programas do IEFP, seja através do acompanhamento, oferta de formação, ou mesmo na garantia de fiscalização das condições de trabalho dos estagiários.

8. Referências Bibliográficas

1. Adamini, M. (2017). Covert job insecurity behind education, as a form of payment: the case of university internships. *Praxis Educativa*, 21(3), 32–39. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210304>
2. Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999 (1996). *Conselho Económico e Social*. Disponível em: <https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/03/acordo-1996-1.pdf>
3. Alpert, F., Heaney, J.-G., & Kuhn, K.-A. L. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment – Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36–45. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2009.01.003>
4. Andrade, J. S., & Duarte, A. (2011). The Fundamentals of the Portuguese Crisis. *Panoeconomicus*, 58(2), 195–218. <https://doi.org/10.2298/PAN1102195A>
5. Baptista, J. P. (2017). Estágios em Portugal: Determinantes da Satisfação (Dissertação de Mestrado não publicada). ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.
6. Beard, F., & Morton, L. (1998). Effects of internship predictors on successful field experience. *Journalism & mass communication educator*, 53(4), 42-53.
7. Binder, J. F., Baguley, T., Crook, C., & Miller, F. (2015). The academic value of internships: Benefits across disciplines and student backgrounds. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.12.001>

8. Blau, G., & Lopez, A. B. (2019). Exploring correlates for paid versus unpaid internships or co-ops for graduating business students. *Journal of Education for Business*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/08832323.2019.1668744>
9. Bolhão, A. F. J. (2013). Contribuição do estágio curricular para a formação académica e profissional dos estagiários. Estudo de caso numa instituição do ensino superior. (Dissertação de Mestrado não publicada). Instituto Superior Miguel Torga.
10. Bonwell, C. C., & Elson, J. A. (1991). *Active learning [microform]: creating excitement in the classroom / by Charles C. Bonwell and James A. Eison*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education, George Washington University, 1991.
11. Canavesi, A., & Minelli, E. (2021). Servant Leadership: a Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3). <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
12. Cannon, J. A., & Arnold, M. J. (1998). Student Expectations of Collegiate Internship Programs in Business: A 10-Year Update. *Journal of Education for Business*, 73(4), 202–205. <https://doi.org/10.1080/08832329809601630>
13. CECOIA. (2023). Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins. Disponível em: <https://www.cecoa.pt/article/iD1VqndovU.html>
14. CCP. (2023). Confederação do Comércio e Serviços de Portugal. Disponível em: <https://ccp.pt/a-ccp/apresentacao/>
15. Centro de Relações Laborais (2022). Relatório do 1.º Semestre sobre Emprego e Formação. Disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/485901/Rel+Emp+1º+semestre+2022+-+Versão+final.pdf/d17f55e3-ea51-4fd1-a321-2345c716a018>

16. Comissão Europeia (2012). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. *Europa.Eu*. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjgit6S0p_-AhXCGuwKHY3JBesQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlogServlet%3FdocId%3D7619%26langId%3Dpt&usg=AOvVaw0HNjzGcJScQxeBEnAYPaEL
17. Crain, A. (2016). Understanding the Impact of Internships on College Student Career Development and Employment Outcomes. *Nace Foundation*. Disponível em: <https://www.naceweb.org/job-market/internships/the-impact-of-unpaid-internships-on-career-development/>
18. Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de Janeiro (2015). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/13-2015-66325237>
19. Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Camiña, E., & Moreno, L. (2021). Knocking on employment's door: internships and job attainment. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00643-x>
20. ECL. (2023). Escola de Comércio de Lisboa. Disponível em: <https://escolacomerciolisboa.pt/quem-somos/>
21. Fundação José Neves (2023). Estado da Nação_Educação, Emprego e Competências em Portugal 2023. Disponível em: <https://www.joseneves.org/estado-da-nacao-2023>
22. GEE. (2022). Gabinete de Estratégia e Estudos. Disponível em: <https://www.gee.gov.pt/pt/daily-indicators/gee-daily-indicators-category/32081-taxa-de-desemprego-eurostat-10>

23. GEE. (2023). Taxa de Desemprego – Eurostat. Disponível em: <https://www.gee.gov.pt/pt/indicadores-diarios/ultimos-indicadores/32716-taxa-de-desemprego-eurostat-19>
24. IEFP (2022). Medida Estágios ATIVAR.PT. Disponível em: https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/5Revisao+Regulamento+Estagios+ATIVAR.pdf/91711d88-d4c8-4bd2-9404-72b70a27efe6?TSPD_101_R0=082e784de1ab200049f387b3ce9f921e9369380e14aeebecf42cfcb9b60aa354a725ad077c950afd08729721261430004bf6e3e059138fa6bd57930ed1821353531d61f061c10caaebe6608f8fde5e5a68088d060fc5ca7ae628a20ccb1fb16
25. IEFP. (2023). Programa Avançar. Disponível em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/avancar.do?action=overview>
26. Hausman, M., Dancot, J., Pétré, B., Guillaume, M., & Detroz, P. (2022). “I don’t know if people realize the impact of their words”: how does feedback during internship impact nursing student learning?. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/02602938.2022.2130168>
27. Heffernan, E. (2017). “It Will Be Good for You,” They Said: Ensuring Internships Actually Benefit the Intern and Why It Matters for FLSA and Title VII Claims. *IOWA LAW REVIEW*, 102(4), 1757–1788.
28. Lei n.º 53 -B/2006, de 29 de Dezembro (2006). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2715&tabela=leis&ficha=1&pagina=1
29. Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril (2023). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. Disponível em:

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=3628&pagina=1&ficha=1

30. Lei, S. A., & Yin, D. (2019). Evaluating Benefits and Drawbacks of Internships: Perspectives of College Students. *College Student Journal*, 53(2), 181–189.
31. Li, S., & Li, J. (2021). Fostering trust: Authoritarian, benevolent, and moral paternalistic leadership styles and the coach–athlete relationship. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(12), 1–11.
<https://doi.org/10.2224/sbp.10452>
32. Lusa. (2022, Agosto). Mais de 95 mil pessoas abrangidas pelos estágios Ativar.pt financiados pelo IEFP. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/08/23/mais-de-95-mil-pessoas-abrangidas-pelos-estagios-ativar-pt-financiados-pelo-iefp/>
33. Macedo, M., Au-Yong-Oliveira, M., Walter, C. E., & Moreira, A. (2022). Internships with Portuguese Speakers: Leadership, Organisational Culture and the Current Brain Drain. *Sustainability*, 14(17), 10776.
<https://doi.org/10.3390/su141710776>
34. Majid, S., Eapen, C. M., Ei Mon Aung, & Oo, K. T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4), 7–39.
35. Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M., & Siedler, T. (2022). Do Internships Pay Off? The Effects of Student Internships on Earnings. *Journal of Human Resources* 57(4), 1242-1275. <https://www.muse.jhu.edu/article/857673>

36. McConnell, J. J. (1996). Active learning and its use in computer science. *Proceedings of the 1st Conference on Integrating Technology into Computer Science Education - ITiCSE '96*. <https://doi.org/10.1145/237466.237526>
37. Miller, B. T., & Staley, L. (2021). Importance of Feedback, Training and Media Format for Students' Reflective Practice. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 10. <https://doaj.org/article/4a0b0e43f00941498f5353dc9c34f000>
38. Mohaidin, N. J., Supar, M., Ibrahim, M. A., & Jaafar Sidik, M. H. (2017). Employers' Perception on Internship Programme. *SHS Web of Conferences*, 36, 00010. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173600010>
39. Paes Mamede, R. (2020). Análise Social. *Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa*, 626-562. Disponível em: http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/n236_a07.pdf
40. Phoebe, W. K. (2010). Determinants of internship effectiveness for university students in Hong Kong. *Unpublished bachelor's thesis*) Hong Kong Baptist University, Hong Kong. Disponível em:
41. Portaria n.º 122- A/2021, de 14 de Junho. (2021). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/122-a-2021-164955365>
42. Portaria n.º 129/2009, de 30 de Janeiro. *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/129-2009-601742>
43. Portaria n.º 187/2023, de 3 de Julho. *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/187-2023-215086004>

44. Portaria n.º 206/2020, de 27 de Agosto. (2020). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/206-2020-141259624>
45. Portaria n.º 207/2020, de 27 de Agosto. (2020). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/207-2020-141259625>
46. Portaria n.º 268/97, de 18 de Abril de 1997. *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/268-1997-469608>
47. Portaria n.º 293/2022, de 12 de Dezembro. *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/293-2022-204552591>
48. Portaria n.º 331-A/2021 de 31 de Dezembro. (2021). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/331-a-2021-176907549>
49. Resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2012, de 14 de Junho. (2012). *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/51-a-2012-411607?_ts=1654214400034
50. Rosing, F., Boer, D., & Buengeler, C. (2022). When timing is key: How autocratic and democratic leadership relate to follower trust in emergency contexts. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.904605>
51. Rothschild, P. C., & Rothschild, C. L. (2020). The unpaid internship: benefits, drawbacks, and legal issues. *Administrative Issues Journal*. Disponível em: <https://doi.org/10.5929/2020.10.2.1>
52. Sapo (2023, Abril). *Estágios profissionais recebem 80% do salário mínimo, bolsas do IEFP sobem para 960 euros*. Disponível em: <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2023/04/30/estagios-profissionais-recebem-80-do-salario-minimo-bolsas-do-iefp-sobem-para-960-euros/329540/>

53. Silva, P., Lopes, B. da S., Melo, A. I., Brito, E., Seabra, D., Costa, M., & Dias, G. P. (2014). Yes, we can: internships providing leverages in the labour market. *7th International Conference of Education, Research and Innovation*, 50–59. <http://hdl.handle.net/10773/12942>
54. Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
55. Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2015). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6), 703–721. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9>
56. Smith, K. N., & Green, D. K. (2021). Employer internship recruiting on college campuses: “the right pipeline for our funnel.” *Journal of Education and Work*, 34(4), 572–589. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1943333>
57. Suleman, F., Laranjeiro, A. M. C. (2018). The employability skills of graduates and employers’ options in Portugal. *A explorative study of anticipative and remedial strategies. Emerald Publishing Limited*. 1097-1111. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2017-0158>
58. Templeton, W., Updyke, K., & Bennett, R. (2012). Internships and the Assessment of Student Learning. *Business Education & Accreditation*, 4(2), 27–38. https://digitalcommons.butler.edu/cob_papers/215
59. Sanahuja Vélez, G., & Ribes Giner, G. (2015). Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review. *Journal of Employment Counseling*, 52(3), 121–130. <https://doi.org/10.1002/joec.12010>

60. Wolfgram, M., & Ahrens, V. (2022). “One internship, two internships, three internships... more!”: exploring the culture of the multiple internship economy. *Journal of Education and Work*, 1–15.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2036713>

9. Anexos



ESTÁGIOS ATIVAR.PT

Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO

A preencher pelo Estagiário

A avaliação refere-se ao período de: / / a / /

Designação da Entidade:

Nome do Estagiário:

ID Utente

Área:

Habilitações académicas e profissionais:

Data de início do estágio: / /

Data de fim do estágio: / /

Nome do Orientador:

1. INTERESSE E UTILIDADE DO ESTÁGIO

1.1 Objetivos do estágio

1 2 3 4

Confusos ☐ ☐ ☐ ☐ Muito Claros

1.2 Conteúdo do estágio

1 2 3 4

Inadequado ☐ ☐ ☐ ☐ Completamente Adequado

1.3 Utilidade das atividades

1 2 3 4

Pouco úteis ☐ ☐ ☐ ☐ Muito Úteis

2. ENTIDADE

2.1 Condições físicas do ambiente

1 2 3 4

Inadequadas ☐ ☐ ☐ ☐ Completamente Adequadas

Apreciação Qualitativa:

2.2 Condições técnico-pedagógicas

1 2 3 4

Inadequadas ☐ ☐ ☐ ☐ Completamente Adequadas

Apreciação Qualitativa



3. APOIO PRESTADO PELO ORIENTADOR DE ESTÁGIO

1 2 3 4

Fraco ☐ ☐ ☐ ☐ Muito Bom

Apreciação Qualitativa:

4. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Considera que as atividades que desenvolveu, no período em referência, corresponderam aos objetivos estabelecidos no seu plano individual de estágio, para esse mesmo período?

Sim

☐

Não

☐

Considera que foram integralmente cumpridas as normas do contrato, nomeadamente, no que respeita a pagamentos?

Sim

☐

Não

☐

Indique o n.º total de faltas que ocorreram no estágio:

Justificadas

Injustificadas

5. SUGESTÕES

(Caso tenha respondido negativamente e face à avaliação efetuada nos pontos 1 a 4, queira sugerir, caso considere necessário, alterações/melhorias a introduzir no processo)

Data / /

O Estagiário

Nota: Deve enviar a Ficha de Avaliação para o serviço de emprego da área de realização do projeto que efetuou a sua seleção para o estágio, preferencialmente por correio eletrónico.

Para obter o endereço do serviço de emprego pode consultar a rede de centros do IEFP em www.iefp.pt/redecentros.

Anexo I: Ficha de Avaliação do Estágio relativa aos estágios ATIVAR.PT



REACT-EU

Cofinanciado por:

A NÓS O EMPREGO
Plano Social Europeu**ESTÁGIOS ATIVAR.PT**

Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO ESTAGIÁRIO*A preencher pelo Orientador de Estágio*

RELATÓRIO INTERCALAR

☐

RELATÓRIO FINAL

☐O Relatório refere-se ao período de / / a / / Designação da Entidade: Nome do Orientador: Nome do Estagiário: Área Profissional: Habilitações Académicas e Profissionais: Data de início do Estágio: / / Data de fim do Estágio: / / **1. AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO**

Fatores	Avaliação			
	1	2	3	4
Assiduidade				
Pontualidade				
Interesse				
Progressão da Aprendizagem				
Conhecimento da Profissão				
Relacionamento				

1	Insuficiente	2	Suficiente	3	Bom	4	Muito Bom
---	--------------	---	------------	---	-----	---	-----------

2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO ESTAGIÁRIO	Sim	Não
Face à avaliação efetuada no ponto anterior, considera que as atividades desenvolvidas pelo estagiário no período de referência corresponderam aos objetivos estabelecidos no plano individual de estágio, para esse mesmo período?	☐	☐

3. SUGESTÕES	
(No caso de ter respondido negativamente, queira sugerir, caso considere necessário, alterações ou melhorias a introduzir no processo, assinalando com uma cruz na respetiva quadrícula)	
• Reajustamento do Plano Individual de Estágio	☐
• Reforço do Acompanhamento do Estagiário	☐
• Outras	☐
Se assinalou Outras, refira quais?	

4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO ORIENTADOR
(Descreva as atividades desenvolvidas junto do estagiário, ao longo dos meses de cada período a que se reporta este relatório)
• Descrição das Atividades Desenvolvidas

• Descrição das Atividades Desenvolvidas

____/____/____

O Orientador _____

Anexo II: Relatório de Acompanhamento e Avaliação do Estagiário relativo aos estágios ATIVAR.PT

Ficha de Avaliação do Estágio

A preencher pelo Estagiário

A avaliação refere-se ao período de:

Designação da Entidade:

Nome do Estagiário:

ID Utente

Área:

Habilitações académicas e profissionais:

Data de início do estágio:

Data de fim do estágio:

Nome do orientador:

1. Interesse e utilidade do estágio

1.1. Objectivos do estágio

Confusos 1 2 3 4 Muito Claros

1.2. Conteúdo do estágio

Inadequado 1 2 3 4 Completamente Adequado

1.3. Utilidade das actividades

Pouco úteis 1 2 3 4 Muito Úteis

1.4. Monotonia das actividades

Pouco monótonas 1 2 3 4 Muito monótonas

1.5. Feedback recebido durante o desenvolvimento das actividades propostas

Inadequado 1 2 3 4 Completamente Adequado

1.6. Feedback recebido no final do estágio

Inadequado 1 2 3 4 Completamente Adequado

2. Entidade

2.1. Condições físicas do ambiente

Inadequadas 1 2 3 4 Completamente Adequadas

Apreciação qualitativa:

2.2. Condições técnico-pedagógicas

Inadequadas 1 2 3 4 Completamente Adequadas

Apreciação qualitativa:

3. Orientador de estágio

3.1. Apoio prestado pelo orientador de estágio

Fraco 1 2 3 4 Muito Bom

3.2. Estilo de comunicação do orientador de estágio

Inadequado 1 2 3 4 Completamente Adequado

3.3. Forma de interacção por parte do orientador de estágio

Muito autoritária 1 2 3 4 Pouco autoritária

3.4. Postura do orientador de estágio face à cultura da organização (missão, valores, etc.)

Inadequada 1 2 3 4 Completamente adequada

Apreciação qualitativa:

4. Actividades desenvolvidas

Considera que as actividades que desenvolveu, no período em referência, corresponderam aos objectivos estabelecidos no seu plano individual de estágio, para esse mesmo período?

Sim

Não

Considera que foram integralmente cumpridas as normas do contracto, nomeadamente no que respeita a pagamentos?

Sim

Não

Indique o n.º total de faltas que ocorreram no estágio:

Justificadas

Injustificadas

5. Sugestões

(Caso tenha respondido negativamente e face à avaliação efectuada nos pontos 1 a 4, queira sugerir alterações/melhorias a introduzir no processo)

Data:

O Estagiário

Anexo III: Proposta de nova Ficha de Avaliação do Estágio