



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS, EDUCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO
SERVIÇO SOCIAL E POLÍTICA SOCIAL

A Precariedade do Trabalho na Vida dos Jovens em Portugal

Dissertação apresentada a provas públicas para obtenção do grau de mestre em Serviço Social
e Política Social, orientada pela Prof.^ª Jacqueline Ferreira Marques

Thiessa Santana de Oliveira, 22212523

2025

www.ulusofona.pt



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS, EDUCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO
SERVIÇO SOCIAL E POLÍTICA SOCIAL

A Precariedade do Trabalho na Vida dos Jovens em Portugal

VERSÃO FINAL

Dissertação defendida em provas públicas na
Universidade Lusófona, Centro Universitário de
Lisboa no dia 02/04/2025, perante o júri
nomeado pelo Despacho de Nomeação
n.º:185/2025 de 20 de Fevereiro de 2025 com a
seguinte composição:

Presidente: Prof.^a Doutora Paula Isabel Marques
Ferreira

Arguente: Prof.^a Doutora Clara Cruz Santos

Orientador: Prof.^a Doutora Jacqueline Ferreira
Marques

Thiessa Santana de Oliveira, 22212523

2025

www.ulusofona.pt

«Temos de pensar num trabalho que reestruture a humanidade».

Ricardo Antunes

Dedicatória

Dedico esta dissertação a Deus por me dar forças para continuar esse trabalho em meio a tantas mudanças. Aos meus familiares e amigos pela motivação.

Agradecimentos

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização desta dissertação.

Primeiramente, agradeço á minha orientadora, Jacqueline Marques, pela orientação valiosa, paciência e apoio constante ao longo deste processo. Sua expertise e incentivo foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. Um agradecimento especial á minha colega de pesquisa Carla Cristina Varela pelo apoio moral, discussões enriquecedoras e colaboração durante a realização deste estudo. Suas sugestões e críticas foram muito importantes para o aprimoramento desta dissertação.

Agradeço à minha família, pelo amor incondicional, compreensão e encorajamento ao longo de toda a jornada. Sem o suporte e a paciência de vocês, este trabalho não teria sido possível.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão deste trabalho, o meu sincero agradecimento.

RESUMO

O objetivo deste trabalho consistia em compreender e analisar, no contexto atual, a medida de política de estágio ATIVAR.pt, dirigida aos jovens em Portugal, de forma a analisar as diferentes fases do ciclo dessa política a partir do seu enquadramento legal e da perspectiva dos profissionais que a desenvolviam e dos jovens que dela beneficiavam. Para o efeito, efetuou-se a análise da fase de formulação (contexto, interesses, conceitos utilizados, definição do problema etc.), da fase de implementação (recursos, organizações, profissionais, estratégias) e, finalmente, da fase de avaliação (do ponto de vista do impacto macro, com base nas estatísticas nacionais, e micro, com base na percepção dos profissionais e dos jovens). Nesse sentido, analisou-se, através da teoria crítica embasada num marco teórico marxista, a história do trabalho considerando o processo de exploração da classe trabalhadora, bem como a categoria trabalho em suas diversas fases, caracterizando o capitalismo contemporâneo e sua relação com o mundo do trabalho. A pesquisa possuía natureza mista e adotava uma abordagem de estudo de caso para analisar o ciclo da política de estágios Ativar.pt, utilizando o paradigma de integração metodológica. Esta investigação combinava pesquisa documental com guião de entrevista realizadas com dois grupos-alvo: profissionais e jovens. A metodologia de análise de dados era mista, incluindo uma análise de conteúdo categorial dos documentos oficiais e das respostas abertas das entrevistas, além de uma análise estatística das questões fechadas. No final do processo, foram obtidas 15 respostas dos profissionais e 498 dos jovens, refletindo uma amostra significativa que contribuiria para a avaliação e compreensão da eficácia da política Ativar.pt. Na formulação, todos os participantes convergiam sobre os objetivos da medida e atores envolvidos. No que se refere à implementação, os implementadores declararam que houve participação e tomada de decisões por parte dos profissionais na formulação da política e que, embora a legislação estabelecesse normas claras para o funcionamento dos estágios, existia um espaço de ação e liberdade. Os jovens consideravam que os implementadores desempenhavam um papel crucial na sua experiência de inserção no mercado de trabalho. Apesar disso, muitos expressaram preocupações quanto ao compromisso das empresas e à supervisão do IEF. Na avaliação, do ponto de vista do impacto macro, com base nas estatísticas nacionais, vê-se que os objetivos e metas estabelecidos pela política não foram cumpridos em sua amplitude. Os profissionais consideravam que teve um impacto positivo significativo na vida dos jovens, especialmente em termos de empregabilidade e desenvolvimento de competências. Os jovens consideravam que, apesar dos desafios, houve aprendizagens valiosas.

Palavras-Chaves: Precariedade. Trabalho. Jovens. Política Pública ATIVAR.pt. Serviço Social.

Abstract

The objective of this study was to understand and analyze, in the current context, the ATIVAR.pt internship policy measure aimed at young people in Portugal. The study sought to examine the different phases of this policy cycle, starting from its legal framework and considering the perspectives of the professionals who implemented it and the young people who benefited from it. To achieve this, the research analyzed the formulation phase (context, interests, concepts used, problem definition, etc.), the implementation phase (resources, organizations, professionals, strategies), and finally, the evaluation phase (from a macro perspective, based on national statistics, and a micro perspective, based on the perceptions of professionals and young people).

In this context, the study employed critical theory grounded in a Marxist theoretical framework, explored the history of labor, the process of exploitation of the working class, and the labor category in its various phases, characterizing contemporary capitalism and its relationship with the world of work. The research adopted a mixed-methods approach and a case study methodology to analyze the ATIVAR.pt internship policy cycle, utilizing an integrative methodological paradigm. This investigation combined document analysis with questionnaire-based interviews conducted with two target groups: professionals and young people.

The data analysis methodology was also mixed, involving a categorical content analysis of official documents and open-ended interview responses, as well as statistical analysis of closed-ended questions. By the end of the process, responses had been obtained from 15 professionals and 498 young people, providing a significant sample that contributed to the evaluation and understanding of the effectiveness of the ATIVAR.pt policy.

In the formulation phase, all participants converged on the policy's objectives and the actors involved. Regarding implementation, the implementers indicated that professionals had participated in decision-making during the policy's formulation and that, although the legislation set clear norms for internships, there was room for action and flexibility. Young people viewed the implementers as playing a crucial role in their labor market integration experience. However, many expressed concerns about the commitment of companies and the oversight provided by the IEFP (Institute of Employment and Professional Training).

In the evaluation phase, from a macro impact perspective based on national statistics, the established goals and targets were not fully achieved. From the professionals' perspective, the policy had a significantly positive impact on the lives of young people, particularly in terms of employability and skills development. Young people recognized valuable learning experiences despite the challenges

Keywords: Precariousness. Work. Young people. Public policy. Social service.

Siglas Utilizadas

ATIVAR.pt - Programa de estágios Ativar.PT

CEE - Comunidade Económica Europeia

DGAEP - Direção Geral da Administração e do Emprego Público

EEE - Estratégia Europeia para o Emprego

FMI - Fundo Monetário Internacional

FSE - Fundo Social Europeu

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IAS - Indexante dos Apoios Sociais

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE - Instituto Nacional de Estatística

M.T. - Mercado de Trabalho

NEET - Not in Education, Employment, or Training (Jovens que não estão estudando, não estão empregados e não estão em formação)

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMC - Ordem Mundial do Comércio

PNI-GJ - Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem

PSD - Partido Social Democrata

QNQ - Quadro Nacional de Qualificações

Sumário

Introdução	14
Capítulo I - Análise da categoria do trabalho e impactos no contexto atual	18
1.1 A Categoria do trabalho e a Perda da Centralidade da Mesma	18
1.2 Novas configurações do trabalho: o impacto do neoliberalismo.....	24
Capítulo II. Portugal e a precariedade laboral.....	32
2.1 Portugal: Um retrato da Precariedade Laboral	32
2.2. Políticas Públicas de trabalho.....	40
2.3 Estado da Arte	49
Capítulo III - O Ciclo das Políticas Públicas.....	50
3.1 A Fases de Formulação	50
3.2 A Fase da implementação da política.....	51
3.3 A Fase da Avaliação da política	53
Parte II.....	55
Capítulo V. Apresentação do estudo.....	56
5.1 Objetivos do estudo e dimensões/categorias de análise	56
5.2 Tipo de Estudo.....	58
5.3 Técnicas e instrumento de recolha e análise de dados.....	58
5.4 População destinatária.....	60
5.5 Procedimentos para a recolha dos dados junto da mesma.....	61
5.6. Quadro de análise	61
5.7. Questões éticas	62
Capítulo VI- Apresentação dos resultados.....	64
6.1 Caracterização sociodemográfica e profissional dos profissionais	64
6.2. Caracterizacoo dos Jovens	68
6.3. Avaliação da Política Ativar.PT.....	90
Capítulo VII- Discussão dos Resultados.....	108
Conclusão	120
Referências Bibliográficas	125
Apêndices.....	130
Apêndice I - Guião de entrevista Profissionais	131
Apêndice I I - Guião de entrevista com Jovens.....	132
Apêndice III - Grelha de análise das entrevistas – Interventores sociais	134
Apêndice IV - Entrevista com os jovens	144
Apêndice V - Pedido de colaboração às instituições.....	146

Índice de Gráfico

Gráfico 1 - Anos de experiência forma na área social.....	65
Gráfico 2 - Anos de experiência na área de emprego e Formação profissional	66
Gráfico 3 - Concelho onde desenvolve sua função	67
Gráfico 4 – Género	68
Gráfico 5 – Idade	69
Gráfico 6 - Habilitação literária.....	70
Gráfico 7 - Em que ano concluiu o curso/ formação académica?	71
Gráfico 8 - Local de intervenção do estágio.....	72
Gráfico 9 - Quando iniciou o estágio profissional?.....	73
Gráfico 10 - Quanto tempo esperou entre o fim do curso e a obtenção do 1º emprego/estágio?.....	73
Gráfico 11 - O 1º emprego foi na área de formação?	74
Gráfico 12 - Já realizou estágio profissional/emprego antes?	76
Gráfico 13 - Qual valor da bolsa mensal de estágio?	77
Gráfico 14 - Quais as razões que o levou a ingressar no estágio Ativar?.....	78
Gráfico 15 - Razão considerada para a criação da política?	85
Gráfico 16 - Papel do profissional do IIEFP no desenvolvimento da medida.....	87
Gráfico 17 - Considera que existe arbitrariedade ou diferentes formas de se desenvolver o estágio de acordo com o profissional ?	90
Gráfico 18 - Considera a remuneração compatível com as tarefas desempenhadas?	92
Gráfico 19 - Tem ou teve acesso á alimentação?	93
Gráfico 20 - Principais obstáculos e limites do programa de estágio.....	94
Gráfico 21 - Como avalia o estágio Ativar?	95
Gráfico 22 - Percebe o estágio ativar como uma oportunidade para o futuro profissional?	95
Gráfico 23 - De que forma o estagio ativar melhorou a sua possibilidade de entrada no mercado de trabalho?.....	97
Gráfico 24 - Como a precariedade do trabalho influencia na sua vida?.....	97
Gráfico 25 - Sugestões de alteração do programa de estágio?	100
Gráfico 26 - Distribuição dos jovens pelos principais grupos profissionais (Portugal e UE).....	106
Gráfico 27 - Razões para os vínculos temporários dos jovens (15-24 anos).....	107

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Recursos Financeiros em políticas ativas de emprego - Integração no mercado laboral (jovens e adultos).....	44
Tabela 2 - Recursos Financeiros em políticas ativas de emprego - REACT – ATIVAR.PT Estágio	45
Tabela 3 - Medidas de Políticas ativas de emprego.....	47
Tabela 4 - Caracterização dos estágios.....	47
Tabela 5 - Género dos profissionais	64
Tabela 6 - Habilitações literárias	64
Tabela 7 - Atores mais importantes na formulação da política	80

Introdução¹

A presente dissertação foi elaborada no âmbito do mestrado em Serviço Social e Política Social da Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa.

A atual precaridade estrutural do trabalho com as suas implicações na vida dos jovens constitui um dos problemas sociais de Portugal, provenientes da contradição entre capital e trabalho. O aumento do desemprego e inatividade surge como uma das preocupações no século XXI, uma vez que temos a geração com níveis mais elevados de escolaridade e formação da história em situação de enorme precariedade laboral, com reflexos na sua vida, caracterizada pelo risco e instabilidade.

As alterações operadas, e consagradas pelo “Consenso de Washington”, que aclamou o modelo neoliberal, impôs um conjunto de transformações económicas, sociais, culturais, etc., com o fim do Estado Social como o conhecíamos. Essas transformações aprofundaram-se com a crise financeira global de 2007-2008 que impôs um conjunto de respostas austéritarias nos diversos países, como foi o caso de Portugal. Todas essas transformações reestruturam profundamente as relações laborais, com o fim da estabilidade do emprego e precarização do trabalho. Este cenário afeta de forma particular os jovens, que são compelidos a se submeter a contratos de trabalho precários num contexto de maior flexibilização, isto é, formas atípicas de contratos de trabalho, geralmente associados a baixos salários (OECD, 2016). Esta precariedade do trabalho afeta a vida dos jovens quer de forma de objetiva, através da permanência em contratos atípicos, com direitos sociais limitados, insegurança profissional entre outros; quer de forma subjetiva, já que essa instabilidade e os riscos inesperados impactam na definição de planos de vida e de futuro, bem como na estabilidade emocional dos jovens (Bartolini & Triandafyllidou, 2015).

Portugal é o segundo país onde o trabalho precário mais aumentou nos últimos cinco anos. A precariedade mantém-se como uma das mais elevadas da União Europeia, nomeadamente entre os jovens trabalhadores. Cerca de 36% dos jovens com menos de 35 anos têm contratos não permanentes face a 16% entre o total dos trabalhadores, sendo especialmente atingidos os jovens trabalhadores com menos de 25 anos (60%). Esse é um dos motivos que levam milhares de jovens a emigrarem para o estrangeiro em busca de melhores oportunidades (Pordata, 2022). Em 2023 houve uma subida recorde dos contratos instáveis em Portugal, sendo os setores mais afetados, a restauração, o alojamento e a

¹ A dissertação encontra-se escrita em português do Brasil, país de origem da sua autora.

construção civil. Os dados revelados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) relativos ao segundo trimestre de 2023, mostram que quase 18% dos trabalhadores por conta de outrem tinham um contrato precário. Nesse mesmo ano, “dentre os 110 mil empregos criados, 80% representa os contratos a termo e as relações laborais instáveis” (Sic, notícias, 2023).

Toda esta realidade levou ao interesse pelo tema da precariedade estrutural do trabalho e as implicações na vida dos jovens, de modo a compreender melhor a mesma, bem como as respostas que são operadas para a sua resolução. É fundamental entender como o Estado se organiza para responder a essa questão social emergente. Ao nível pessoal e como estudante e trabalhadora inserida dentro de um contexto neoliberal, sou igualmente impactada por essa flexibilização e precarização do mercado de trabalho, o que constitui mais uma razão de motivação para a elaboração desta investigação.

O objetivo deste trabalho consiste em compreender e analisar, no contexto atual, a medida de política de estágio ATIVAR.pt. dirigidas aos jovens em Portugal, de forma a analisar as diferentes fases do ciclo dessa política a partir do seu enquadramento legal e da perspetiva dos profissionais que a desenvolvem e dos jovens que dela beneficiam. Para o efeito efetuou-se a análise da fase de formulação (contexto, interesses, conceitos utilizados, definição do problema, etc.), da fase de implementação (recursos, organizações, profissionais, estratégias) e, finalmente, da fase de avaliação (do ponto de vista do impacto macro, com base nas estatísticas nacionais, e micro, com base na perceção dos profissionais e dos jovens).

O trabalho de investigação baseou-se no marco teórico construído de modo a compreender o trabalho como categoria teórica, a partir da perspetiva de diversos autores, bem como discutir o trabalho a partir de uma perspetiva crítica, de forma a compreender os fatores que influenciam a precariedade do trabalho, as políticas de trabalho oferecidas e as escolhas de uma em detrimento de outra. A partir desse enquadramento conceptual efetuou-se uma reflexão sobre as políticas que são adotadas em resposta ao desempregado, em especial ao desemprego jovem em Portugal.

Este trabalho foi dividido em duas partes, a Parte I de cariz teórico e conceptual e a parte II relativa ao estudo empírico.

Na Parte I iniciou-se com um capítulo (1) dedicado a análise da categoria do trabalho e os impactos do contexto atual. Assim no ponto 1.1 desse capítulo abordou-se o conceito de trabalho enquanto categoria subjetiva do ser social, com uma breve contextualização do

trabalho em seus diversos períodos económicos. Num segundo ponto (1.2.) apresentou-se uma reflexão sobre a configuração do sistema capitalista de modo a analisar as repercussões desse sistema na classe-que-vive-do-trabalho. Aqui refletiu-se sobre as novas configurações do trabalho fruto do impacto do neoliberalismo, sobre o conceito do trabalho precarizado, de modo a entender como esse setor se tem configurado dentro do mercado de trabalho. Será esse mais um setor para diminuir o desemprego e ampliar a autonomia? Ou temos esse segmento como mais uma forma de trabalho assalariado, demonstrando a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem contrato, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quer sob a ameaça direta do desemprego? Finalizou-se esse capítulo com uma análise sobre a discussão em torno da perda de centralidade do trabalho na atualidade.

O segundo capítulo do trabalho apresenta a realidade da precariedade laboral em Portugal e em seguida apresentou-se as políticas públicas de combate ao desemprego para jovens em Portugal.

Posteriormente, no terceiro capítulo, apresentou-se o processo do ciclo das políticas públicas, que serviu de base para a análise empírica elaborada.

Finalmente, no capítulo 4 apresenta-se um conjunto de estudos acerca do tema da precariedade laboral dos jovens.

Na parte II do trabalho iniciamos com o capítulo 5, no qual apresentamos o estudo, nomeadamente, o tema e objetivos, o tipo de estudo, os instrumentos de recolha de dados e procedimentos de análise, a população destinatária, o quadro de análise e, finalmente, as questões éticas.

O capítulo 6 apresenta os resultados do estudo, primeiro a partir da sua descrição para de seguida se efetuar a sua análise e interpretação.

Em seguida apresentaremos as considerações finais.

Parte I

Capítulo I - Análise da categoria do trabalho e impactos no contexto atual

1.1 A Categoria do trabalho e a Perda da Centralidade da Mesma

De acordo com Cardoso (2006) “a categoria trabalho sempre ocupou um lugar preponderante e central desde a formação e o desenvolvimento do pensamento sociológico” (p. 266). A construção social desta categoria possibilitou à sociologia a identificação e caracterização das complexas manifestações do mundo trabalho. A partir do momento em que a sociedade ocidental se desenvolve, modificada pelos processos industriais e capitalistas, o trabalho tornou-se a sua principal mercadoria e instrumento de geração de valor como meio para o processo de acumulação capitalista. Nesse viés, o trabalho passou a ser compreendido como categoria central e fundamental para o entendimento dessa sociedade.

Diversos autores têm debatido a centralidade da categoria trabalho devido as diversas transformações ocorridas no mundo do trabalho. Alteração nas funções ocupacionais, aumento do desemprego, inovações tecnológicas e no processo de trabalho são algumas das mudanças apontadas pelos autores que defendem a centralidade da categoria do trabalho. Entre esses autores destaca-se Hegel pela sua importância. O autor concebia o trabalho como “um importante elemento para a análise do homem em relação à natureza e à formação da consciência. Em sua abordagem, além de perceber o trabalho como fonte de toda a riqueza e de toda a civilização, também o considerava um processo de exteriorização dialética do sujeito” (Hegel, 2002 citado em Antunes, 2008, p. 266).

De facto, de acordo com Hegel (2010, citado em Miranda e Pertille, 2018) o conceito de trabalho integra um “aspecto não somente económico, como é comum pensar, mas também filosófico, na medida em que ele forma a consciência em direção à universalidade” (p.1410). É essa consciência do ser humano que possibilita a sua relação com os outros seres e a satisfação das suas necessidades, ainda que quando se fala em trabalho prevaleça a ideia do económico. Com o trabalho, o indivíduo estabelece uma relação de interação e sociabilização com a sociedade e com o Estado, contribuindo para o capital.

Nesse sentido, para Hegel o trabalho era o instrumento mediador entre o homem e a natureza, adquirindo assim uma melhor consciência do homem. É a partir do trabalho que o ser humano é capaz de interpretar a natureza de modo a aproveitá-la instrumentalmente. Desde os tempos remotos o ser humano, como é próprio de sua natureza, tem desenvolvido o desejo de realizar-se por meio de algo. Um dos meios dessa procura constante de realização

ocorre pelo trabalho racional e criador. Segundo Alborno (2008) “o indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à vida se não for pelo trabalho” (p.24), já que, de acordo com Marx (2013), “é o trabalho que proporciona a mediação entre o homem e a natureza, sendo através da natureza que o homem transforma a si mesmo fazendo-se assim num ser humano” (p.68). É essa relação que nos diferencia do animal. O Homem projeta na sua consciência o trabalho antes de construí-lo na prática, o que nos faz compreender a categoria trabalho enquanto característica exclusivamente humana.

O trabalho nas comunidades tribais apresentava um caráter de subsistência e desenvolvia-se coletivamente. Segundo Alborno (2008) “na tribo não havia excedente nem, portanto, o problema da acumulação de riquezas nas mãos de alguém” (p. 16). Porém, o trabalho não assume essa mesma característica nas sociedades atuais, pelo contrário, aparece como um instrumento de exploração, como motivação para sobrevivência.

É justamente nesse contexto que o trabalho é percebido na sociedade capitalista. A exploração da classe-que-vive-do-trabalho resulta na riqueza do capitalismo, ou como refere Marx (2013) “a riqueza das sociedades onde reage a produção capitalista configura-se em imensa acumulação de mercadorias” (p. 57). E acrescenta que:

a mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa que por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenha do estômago ou da fantasia. Não importa a maneira como a coisa satisfaz a necessidade humana, se diretamente, como meio de subsistência, objeto de consumo, ou indiretamente, como meio de produção (p. 57).

Assim, é fundamental destacar que nesse processo de acumulação o trabalho não é visto como fonte de riqueza, contrariamente com o que acontece com as leituras do senso comum, mas como algo que por si só é capaz de criar riquezas. Marx (2013) refere que a riqueza real de uma sociedade provém dos valores-de-uso das mercadorias produzidas. Afirma que a natureza é a fonte dos valores de uso que são os que verdadeiramente integram a riqueza material. Sendo assim, Marx (2013) define valores-de-uso de uma mercadoria como:

A utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso. Mas essa utilidade não é algo aéreo. Determinado pelas propriedades materialmente inerentes à mercadoria, só existe através dela. A própria mercadoria, como ferro, trigo, diamante etc., é por isso um valor de uso, um bem. Esse caráter da mercadoria não depende da quantidade de trabalho empregado para obter suas qualidades úteis. Ao se considerarem valores de uso, sempre se pressupõem quantidades definidas, como uma dúzia de relógios, um metro de linho, uma tonelada de ferro, etc. (Marx 2013 p. 58).

Quanto aos valores de troca.

O valor de troca revela-se, de início, na relação quantitativa entre valores de uso de espécies diferentes, na proporção em que se trocam, relação que muda constantemente no tempo e no espaço. Por isso, o valor de troca parece algo casual e puramente relativo, e, portanto, uma contradição em termos, um valor de troca inerente, imanente à mercadoria (p. 58).

Partindo do pressuposto que o trabalho útil serve para suprir as necessidades do Homem, através de sua interação com a natureza, podemos perguntar porquê é que o trabalho está submetido a servir o capital? Podemos afirmar que apenas o capitalista é quem detém o controle sobre as máquinas, enquanto aos restantes sobra a força de trabalho como fonte de subsistência. “O que determina a grandeza do valor, portanto, é a quantidade de trabalho socialmente necessária ou o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso” (Marx, 2013, p. 61). Nesse sentido, podemos afirmar que o trabalho do ser humano torna-se meramente mercadológico, apresentando-se como uma imensa acumulação de mercadorias, que lhe permite adquirir a configuração de produção de valor de troca com intuito de ser vendido no mercado de trabalho.

Weber (2019) afirmava a importância da categoria trabalho como algo central do indivíduo, e apontou que a cosmovisão que exerce forte influência no capitalismo moderno tem impactado cada vez mais a noção moderna de trabalho. O estudo de Weber tinha como objetivo evidenciar o papel do trabalho dentro da racionalidade capitalista, demonstrando a forma como o capital através de métodos racionais desvincula o trabalho de todos os critérios de referência e de satisfação pessoal do indivíduo, ou seja de sua centralidade. O processo de racionalização em Weber está ligado ao desenvolvimento da civilização ocidental e as formas como as instituições se formaram.

O interesse do sociólogo era entender de que maneira a racionalidade impactou as instituições atuais, como o Estado, os governos e ainda o âmbito cultural, social e individual do sujeito moderno. Esse processo, ao qual Weber se refere, está relacionado com as mudanças estruturais do processo do trabalho o que nos ajuda a compreender os diversos aspectos estruturais, sociais e culturais adotados pela sociedade atual.

A partir desta perspectiva ampla do trabalho, Netto e Braz (2012) conceitualizam o trabalho como uma “categoria que, além de indispensável para a compreensão da atividade econômica, faz referência ao próprio modo de ser dos homens e da sociedade” (p.41). Marx (2013) alega que o trabalho é o processo no qual participam o homem e a natureza, modificando-a e, ao mesmo tempo, modificando-se a si próprio. Saliente-se que o trabalho

não se refere apenas a simples transformação da natureza, mas o homem constrói-se no e pelo trabalho, pois transforma a natureza e a si mesmo, transformando o mundo (Antunes, 2008). Logo, o trabalho é a essência humana, daí sua centralidade.

A partir desta visão do trabalho enquanto categoria ontológica do ser humano, não é possível encarar a função de sociabilidade do trabalho em um sistema de produção capitalista que tende a ser cada vez mais excludente, que tem como meta principal a valorização da força de trabalho como meio para criar mais-valia. Pensar o trabalho como meio social ultrapassa essas características e assume um espaço onde o indivíduo se reconheça por meio do seu trabalho, criando valor de uso para atender suas próprias necessidades e exercer sua atividade criadora.

Portanto, pode-se destacar que o trabalho nas tramas das relações sociais contém duas dimensões: uma construtora e emancipadora (trabalho concreto), outra alienante de “estranhamento” e opressora (trabalho abstrato). Contudo, não é possível escolher uma dimensão ou outra, pois quando isso acontece o trabalho é encarado no sentido abstrato, correndo-se o risco de encarar o trabalho somente como produtor de mercadoria, o que impede a consideração dos sujeitos concretos em seus processos de trabalho. Por outro lado, quando se olha para o trabalho apenas no seu sentido concreto, corre-se o risco de idealizá-lo e não se identifica as possibilidades da superação de sua forma alienada (Camargo, 2011).

No sistema capitalista, independente das formas organizativas que adquire (fordismo, taylorismo, toyotismo, etc), o fenômeno do “estranhamento” estará sempre presente, pois, segundo Camargo (2011) enquanto existir um sistema onde é privilegiada a produção de mercadorias em detrimento da classe trabalhadora, o antagonismo entre capital-trabalho irá permanecer.

Uma das consequências dessa instabilidade no emprego refere-se a desorganização e enfraquecimento sindical. Conforme descrito por Pastorini (2010):

Umas das principais consequências dos altos níveis de desemprego estrutural e das mudanças nas classes trabalhadoras que se tornam heterogêneas, fragmentadas e complexificadas é o retrocesso da ação sindical. Isto se manifesta, por um lado, na queda da taxa de sindicalização e, por outro, nas dificuldades que a organização sindical tem para buscar formas alternativas ao sindicalismo tradicional, cada vez mais burocratizado (p.45).

Essa falta de participação dos trabalhadores na proteção trabalhista, não implica que essa classe está a perder o seu papel, “só está indicando que a sociedade tem-se

complexificado e, com ela, o conjunto de sujeitos e relações políticas” (Pastorini, 2010, p. 45).

Desta forma, entende-se que o aumento nas taxas de desemprego e a precariedade das condições de emprego estão vinculadas a uma “regressão dos direitos sociais, bem como uma ausência de proteção e expressão sindical” (Antunes, 2000 citado em Pastorini, 2010, p. 44).

De acordo com Antunes (2008), “quase um terço da força humana disponível para o trabalho, em escala global, ou se encontra exercendo trabalhos parciais, precários, temporários, ou já vivenciava a barbárie do desemprego” (p.1). O autor coloca dois contrapontos a partir dessa citação, a primeira está relacionada ao ritmo de trabalho, que assume o mesmo padrão da revolução industrial, onde havia uma diminuição do trabalho estável. Isto está atrelado ao fato de os capitais falharem na tentativa de eliminar totalmente o trabalho vivo, sendo assim, ele o reduz em várias áreas e aumenta em outras, como por exemplo, o crescente trabalho intelectualizado; a segunda refere-se ao aumento dos trabalhadores que não encontram trabalho, o que a leva há se submeter a qualquer tipo de trabalho e, desse modo, “os trabalhadores e trabalhadoras oscilam, cada vez mais, entre a busca quase inglória do emprego ou o aceite de qualquer labor” (p. 3).

De acordo com Theodoro (2000) o setor informal surge como forma de resposta ao problema de desemprego, acabando por se configurar como um apoio real as populações. Antunes (2008) aponta algumas características recentes da informalidade:

Se no passado recente, só marginalmente nossa classe trabalhadora presenciava níveis de informalidade, hoje quase 60% dela se encontra nessa condição (aqui concebendo a informalidade em sentido amplo), desprovida de direitos e sem contrato de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o desenho mais frequente da nossa classe trabalhadora. Resultante do processo de liofilização organizacional que permeia o mundo empresarial, onde as substâncias vivas são eliminadas, como o trabalho vivo, sendo substituídas pelo maquinário técnico-informacional presente no trabalho morto. E, nessa empresa liofilizada, é necessário um “novo tipo de trabalho”, que os capitais denominam, de modo mistificado, como “colaborador” (p.6).

Essa citação vai no sentido das palavras de Tavares (2010) que considera que “a expansão e a complexificação do mercado de trabalho requer predominantemente relações formais” (p.22). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende esse setor como economicamente produtivo, dependente do capital, onde o trabalhador continua sobre a forma de trabalhador assalariado. Deste modo, esclarece que a ideia que o trabalho informal

poderia trazer liberdade onde os trabalhadores estariam em condições similares aos vendedores de mercadorias é ilusória, já que “na prática o trabalho continue sendo explorado, muitas vezes em condições bem piores do que no período fordista” (Tavares, 2010, p. 23).

Considerando que esse setor está inserido dentro da lógica capitalista, vale salientar que “o Estado oferece alternativas para a formalização das atividades que não estão contribuindo com a arrecadação nacional” (Tavares, 2010, p. 25). A partir desse argumento, fica claro perceber que, o setor informal é mais uma tentativa do capital legitimar a exploração em suas diversas formas, a partir das novas relações de trabalho e do deslocamento do trabalho para outros modelos econômicos.

Sobre essas novas relações de trabalho que tende a focalizar o indivíduo, podemos citar o empreendedorismo, as corporações, associações, etc. De acordo com Tavares (2010), o setor informal ainda é explicado como “reflexo dos limites existentes no crescimento do segmento formal” (p.22). Sendo assim a autora considera que:

Se o “setor informal” é subordinado ao núcleo formal, caracterizando-se especialmente pela ausência de proteção social e baixas rendas, é no mínimo, leviano que organismos políticos o recomendem como alternativa aos trabalhadores desempregados. Fica evidente que ao “setor informal” é atribuída uma elasticidade somente explicável quando qualquer ocupação, por mais precária, instável e ocasional, é considerada como emprego. Ou seja, a setorialidade tanto desresponsabiliza o capital por gerar miséria, quanto faz do espaço denominado “setor informal” a saída possível para o desemprego. Somente sob esta interpretação, calcada na razão dual, o “setor informal” teria capacidade para absorver todas as pessoas excluídas do “setor formal” (p. 27)

A partir dessa abordagem, é importante analisarmos que tipo de trabalho é oferecido pelos programas, considerando que o setor informal advém das margens do setor formal, ou seja, da não inserção desses indivíduos no setor formal, dado a falta de qualificação e, por vezes, escolarização. O que faz com que estes, se submetam as políticas compensatórias do Estado, que procuram ocupar essa grande massa de desempregados como forma de diminuir os números alarmantes de desemprego, expondo através das estatísticas a diminuição em relação ao desemprego, sem levar em consideração as características dessas ocupações, por vezes precarizadas.

A autora destaca, ainda, a insuficiência do setor informal ao se definir como produção independente, autônomo, considerando que, as pequenas produções não obtêm recursos necessários para competir com o capital que, na maioria das vezes, passa por cima desse setor. Na medida em que o capital vai esmagando os pequenos empreendedores individuais,

os trabalhadores ali empregados são forçados a procurar a sua sobrevivência por outros meios, tendo assim que adaptar seu trabalho por outro viés, ou contribuir para as estatísticas de desempregados. “Isso nos permite afirmar que, na dinâmica da reprodução do capital, o trabalho seja formal ou informal, está sempre submetido ao mecanismo de exploração do modo de produção capitalista” (Tavares, 2010, p. 28).

A partir dessa ordem perversa que se expande na indústria, agricultura e nos serviços, tem-se um novo formato nas relações de trabalho contemporânea onde a informalidade deixa de ser a exceção para efetivamente ser a regra (Antunes, 2000). Nesse sentido, o avanço da precarização passa a ser fundamental para a produção e principalmente ganha força nos espaços em que são ausentes de contraposição (social, sindical, política, jurídica) em relação à classe-que-vive-do-trabalho. Na contrapartida, torna-se primordial fortalecer todas as formas possíveis de confrontação a esse grave ataque ao mundo do trabalho.

1.2 Novas configurações do trabalho: o impacto do neoliberalismo

O neoliberalismo surge com o objetivo de trazer um novo modelo de acumulação capitalista. O capitalismo necessitava de novas formas de expansão e de acumulação de capitais. Nesse sentido, o neoliberalismo surgiu como uma solução para o capitalismo. Assim, conforme, Anderson (1995) “o neoliberalismo foi um fenômeno do liberalismo clássico, do século passado, nasceu logo depois da II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte onde imperava o capitalismo, foi um projeto político-econômico contra o Estado intervencionista e de bem-estar social” (p. 9). Assim, as estratégias adotadas pelo capital para superação da crise vão conduzir a uma nova fase de expansão capitalista, agora sob novos moldes - o capitalismo monopolista.

A partir dos anos 80 esse modelo alicerça-se em países ocidentais, tendo como fator primordial o afastamento do Estado (Estado mínimo) em relação à gestão dos diversos setores da economia. Os primeiros a iniciarem o projeto neoliberal na Europa foram os governos de Margareth Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, no início dos anos 80. A implantação neoliberal teve como característica a formação de intelectuais, a organização de instituições internacionais, por exemplo: a OCDE (Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico), OMC (Ordem Mundial do Comércio), o FMI entre outros. Segundo Anderson (1995)

A hegemonia deste programa não se realizou do dia para a noite. Levou mais ou menos uma década, os anos 70, quando a maioria dos governos da OCDE – Organização Europeia para o Comércio e Desenvolvimento – tratava de aplicar

remédios keynesianos às crises econômicas. Mas, ao final da década, em 1979, surgiu a oportunidade. Na Inglaterra, foi eleito o governo Thatcher, o primeiro regime de um país de capitalismo avançado publicamente empenhado em pôr em prática o programa neoliberal. Um ano depois, em 1980, Reagan chegou à presidência dos Estados Unidos. Em 1982, Kohl derrotou o regime social liberal de Helmut Schmidt, na Alemanha. Em 1983, a Dinamarca, estado modelo do bem-estar escandinavo, caiu sob o controle de uma coalizão clara de direita, o governo de Schluter. Em seguida, quase todos os países do norte da Europa ocidental, com exceção da Suécia e da Áustria, também viraram à direita (p.3-4).

Vê-se que o neoliberalismo foi construído em meio a diversas estratégias políticas, econômicas internacionais, mostrando-se como solução para a crise capitalista de 70.

Segundo Chomsky (2021), o neoliberalismo consolidou-se por meio do aumento da desigualdade econômica e social, o aumento da pobreza absoluta entre os países mais atrasados do mundo, um sistema global trágico e uma economia internacional instável. Chomsky declara que a implantação neoliberal foi por meio do consenso de “Não Há Alternativas”. Ou seja, os apoiantes do neoliberalismo exercem sua hegemonia por meio da ausência de alternativas, criando a falácia que a única solução viável era a ampliação do capitalismo, do livre comércio.

Nesse sentido, o neoliberalismo tornou-se uma nova ordem mundial do capital, teve como propósito impor políticas a governantes conservadores e liberais, com o objetivo de realizar as mudanças alegadamente necessárias para se alterar a função do Estado frente à sociedade, sob o pretexto de que elas seriam essenciais para a inserção de seus respectivos países no mundo contemporâneo globalizado.

Importante apontar que a hegemonia neoliberal difundiu-se a partir das falhas das políticas keynesiana, contruída sobre o viés de teóricos que defendiam o “Estado mínimo”, como sejam, Adam Smith, Hayek, Friedman, Mises entre outros, bem como, do fracasso da democracia social. Desse modo, as características fundamentais do neoliberalismo seriam a propriedade privada e o livre mercado, ficando o Estado apenas com a função de fiscalizador das ações neoliberais.

Sabe-se que desde o início da década de 1970 o capitalismo vem demonstrando um movimento tendencial em que a informalidade e a precarização se tornará a ferramenta principal para o aumento do lucro das empresas, sejam a níveis globais, transnacionais ou local. O trabalho estável proveniente da era taylorista-fordista relativamente ajustado pela contratação e pela regulamentação é substituído por novas relações do mundo do trabalho informacional-digital, o que trouxe um marco para as economias nas últimas décadas.

Dentro desse contexto de grandes transformações sociais, políticas e económicas surge a “nova questão social”. Assim, no final do século XX, Castel (1998) observa uma nova metamorfose das questões sociais nas relações de trabalho, fruto do declínio do Estado Social e de um modelo de organização política neoliberal cada vez mais forte. Castel (1998) centraliza sua análise sobre a nova questão social a partir do “enfraquecimento da condição salarial” proveniente do desemprego em massa, instabilidade dos processos de trabalho, enfraquecimento dos sistemas de proteção dos trabalhadores, e o aumento dos precarizados e intermitentes. O autor entende que as manifestações presente no mundo contemporâneo é efeito de um agir do passado, por isso utiliza o termo “desfiliação” como parte de um processo cujo percurso precisa ser reconstruído, no sentido de analisar a situação em que se encontra e aquela de onde se vêm. A sua investigação está centrada na vulnerabilidade das populações que vivem do trabalho. Assim, conforme Castel (1998) a questão social configura-se a partir da tomada de consciência das condições de existência das populações que são as vítimas desse processo.

A crise da sociedade do trabalho ganhou forma a partir dos anos 1970, quando o mundo experimentou a chamada “crise do trabalho”, originada pela crise económica, pelo crescimento do desemprego e, junto com eles, a erosão das formas tradicionais de trabalho em favor da multiplicação de seus desenhos atípicos e precarizados (Santos e Melo, 2011, p. 27). Segundo Antunes (2005) tratou-se de um contexto de ampliação do capital, proveniente do processo de acumulação flexível, o que resulta em altos níveis de subemprego e desemprego, flexibilização do trabalho, perda de direitos laborais, aumento da exploração do trabalho e crise dos sindicatos.

Conforme Santos e Melo (2011) referem, o esgotamento do modelo de produção fordista/taylorista levou ao surgimento de novos processos de trabalho com a ampliação do modelo pós-fordista de acumulação flexível. Este contexto permitiu o desenvolvimento de outros processos pós industriais tendo como foco o setor de serviços, com novas formas de trabalho e de sociabilidade.

Vários autores, dentre eles André Gorz (2008), Offe (2012) e Habermas (2006), concluíram que não se tratava de uma crise estrutural do capitalismo, mas de uma crise do trabalho em si. Os referidos autores defendem, então, que a categoria trabalho deixava de ser central. Gorz (2008, citado em Cardoso, 2006)

parte do pressuposto que a crise do capitalismo nos países centrais teria ocasionado uma substituição crescente e contínua da tradicional classe operária por uma nova

classe, a qual ele denomina de a não-classe-de-trabalhadores. Segundo o autor, esta última seria composta pelas pessoas excluídas do mercado formal do trabalho assalariado, desempregados, trabalhadores em tempo parcial e temporários, em razão da introdução, difusão e desenvolvimento do processo da automação, da microeletrônica e das novas tecnologias da informação (p.21).

Deste modo, para Gorz, surgiria uma nova classe societária, constituída por pessoas rejeitadas do mercado formal de trabalho. Assim, a perda da centralidade da categoria trabalho estaria ligada ao aparecimento de novas tecnologias que automaticamente conduziriam a uma desvalorização da força de trabalho enquanto fator principal das relações sociais, surgindo assim a sociedade informatizada. Gorz (2008) defende o fim da utopia do trabalho, embasado na ideia que a nova sociedade produtiva não necessitaria mais do trabalho dos indivíduos na economia

Por outra via, Habermas (2006), afirma que o trabalho deixa de ser central devido a substituição da produção da mercadoria pelo agir comunicacional. Desse modo, o autor aponta para as modificações culturais do social que conduzem à negação do trabalho como único valor social. Nesse sentido, o sistema capitalista estava a libertar a força de trabalho, motivo pela qual o trabalho deixaria de ser central na esfera social.

De acordo com estas perspectivas as transformações do capital na sociedade do trabalho levaram, assim, ao aumento do desemprego, flexibilização e precarização do trabalho. Pode-se assegurar, então, que para os autores mencionados o debate das classes sociais não mais vincularia o sistema capitalista, pois o advento da sociedade da tecnologia e da informação estaria a libertar o homem do trabalho.

Contrariando esta visão, Antunes (2005) considera que a perda da centralidade do trabalho enquanto categoria é apenas uma ilusão, uma vez que o trabalho continua a ser central na sociedade contemporânea. Para o autor as tendências em curso, quer em direção a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou a sua subproletarização, não permitem concluir que existe uma perda desta centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias.

O autor afirma, por outro lado, que o trabalho tem sofrido importantes transformações. Destaca que há um processo de reestruturação produtiva, que não corresponde necessariamente ao fim de tal sistema mas sim a ascensão de um novo modelo económico. Na mesma linha, Santos e Melo (2011) consideram que “na realidade, era o próprio capitalismo que estava a ser reestruturado, a fim de continuar sua expansão e, deste modo, manter sua hegemonia” (p. 28).

Nesse sentido, tendo em consideração o processo de reestruturação capitalista, deve ser mencionado que o que,

motivou o desenvolvimento de um novo regime de acumulação, acarretou no surgimento de formas inteiramente novas de trabalho, quase sempre consideradas precarizadas e/ou flexibilizadas, tais como subcontratação/terceirização e informalidade, todas estas contrapostas aos formatos tradicionais (fordista)” (Santos e Melo, 2011, p. 28).

De acordo com esta linha de pensamento, a crise do trabalho não alterou a centralidade social da categoria, o que aconteceu foi uma transformação do sistema capitalista, que passa a ser flexível e, com isso, cria novas formas de trabalho precarizadas, a terceirização e o trabalho informal.

Nesse sentido, deve-se entender por precarização do trabalho o atual panorama do mercado de trabalho baseado no modelo de acumulação flexível, que passa a sofrer modificações em sua própria essência, deixando de existir somente enquanto modelo assalariado para assumir formas amplas de relações desregulamentadas e precarizadas (Santos e Melo, 2011, p. 29).

Antunes (2008) revela que a consequência dessa mudança do sistema capitalista é o advento de um mercado de trabalho novo, no qual os trabalhadores encontram-se enfraquecidos nas suas lutas e onde os sindicatos perdem centralidade. Isso decorre da grande tolerância do Estado frente às pressões patronais, bem como nas diversas formas de trabalho precarizado, como as terceirizações, a informalidade e as subcontratações.

Muitos autores consideravam que a perda da centralidade do trabalho levaria a uma maior liberdade do Homem. No entanto, e como salienta Organista (2006) “apesar das críticas quanto à perda da centralidade do trabalho apontando para um novo paradigma da sociedade do lazer e do tempo-livre, verificar-se-á que essas transformações não estão levando a uma produção simbólica que referende, no mundo cotidiano, a ideia de que estaríamos num mundo mais leve das amarras do trabalho” (p.20).

Ao contrário, as transformações no mundo do trabalho não provocaram a libertação prometida mas um clima onde o trabalho cada vez mais desvinculado do emprego e da forma direta de assalariamento, o que levou a instauração de um clima de incerteza, desesperança e angústia. É evidente que na atual conjuntura do mercado de trabalho, o sistema da subcontratação e terceirização tendem a substituir a massa de trabalhadores que antes eram aproveitados tanto na linha de produção quanto na prestação de alguns serviços. Nesse viés,

há um processo de constante substituição dos trabalhadores assalariados por trabalhadores flexíveis (Santos e Melo, 2011).

Essa manifestação da inserção de trabalhadores flexíveis no mercado é denominado por Antunes (2005) de dualização, caracterizada pela existência, em simultâneo, de pessoas com acesso a trabalhos dignos e, pelo contrário, pessoas completamente excluídas do trabalho digno e à mercê do trabalho precarizado. Para além disso, estamos perante uma realidade em que “cada vez mais a integração no mercado laboral produz-se por períodos de tempo limitados e não duráveis. O ciclo vital estável e previsível de educação, trabalho e posterior reforma já não é a norma, estabelecendo-se ciclos aleatórios com momentos de atividade e inatividade ao longo da vida” (Marques, 2022, p.144).

Entende-se que a mudança não é restrita ao trabalho, mas está em toda a sociedade, podendo-se, por isso, afirmar que se trata de um processo de reestruturação do próprio capitalismo. Antunes (2005) declara que a contradição capital/trabalho permanece central, apresentando diferentes formas, que vão variar de acordo com o país, a região e a cultura. Com toda certeza, pode-se afirmar, conforme destaca Antunes (2000), que atualmente vivemos num contexto de “economia do medo”, que resulta no aumento do desemprego e na dualização entre trabalhadores estáveis e flexíveis, caracterizada por uma profunda dificuldade de organização coletiva, e, conseqüentemente, o enfraquecimento das entidades sindicais.

Para além disso, e como refere Lojkin (2010, citado em Antunes, 2005) o trabalho da contemporaneidade tem uma configuração polivalente:

O trabalho moderno que cada vez mais as empresas buscam, não é mais aquele fundamentado na especialização taylorista e fordista do passado, quando uma profissão era centrada numa determinada atividade. Deu origem a chamada “desespecialização multifuncional”, ao “trabalho multifuncional”, que em verdade expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho (p. 63).

Essa transição é imensamente conveniente para o capital, pois com a flexibilidade, os custos de produção – ou seja os salários - tendem a diminuir, em favor da ampliação dos lucros. Nesse sentido, não há como pensar num trabalho livre conhecendo a realidade do capital. “O processo de emancipação só pode ser do trabalho, no trabalho e pelo trabalho, e não o negando, já que o trabalho enquanto expressão criadora é indispensável para a existência humana” (Pastorini, 2010, p. 36).

E é dentro desse contexto do sistema capitalista que está em constante movimento, que surge a necessidade de se pensar um novo tipo de trabalho, que se distancie do modelo

atual no qual os trabalhadores passam a ser denominados de “colaborador”, impondo a ideia de que há uma participação do indivíduo na empresa, na qual este colabora com a gestão e crescimento da instituição. O que não passa de utopias para motivar o indivíduo que antes se reconhecia como trabalhador, ao vender sua força de trabalho em troca de dinheiro, e agora pensa que tem parte no lucro da empresa, já que é nominado de colaborador (Carmo, 2018).

Marx (2013) diz que o homem só sente prazer quando não está no trabalho, e mesmo longe do trabalho existe sistemas que condicionam o tempo em que o trabalhador não está na empresa, ocupando o seu tempo ocioso. Trata-se de estratégias que procuram controlar as emoções do indivíduo, baseado na ideia de que o trabalhador feliz em suas relações pessoais, irá trabalhar feliz e motivado. Trata-se de uma forma de alienação dos trabalhadores que conforme descrito por Carmo (2018):

Há até mesmo a tentativa por parte de certas empresas, de aproveitar a vivência solitária do empregado das grandes cidades, desligado de seu ambiente familiar e comunitário. A empresa se apresenta como família, cuja equipe é capaz de proporcionar um novo lar, dando proteção social e emocional para o indivíduo. Explora, assim, a sua necessidade de segurança, afeto, prestígio e auto-realização. Em retribuição, a empresa espera ser recompensada com uma força de trabalho dedicada, esforçada e satisfeita. Criar o “escravo feliz” ou, como diz o operário americano “tirar mais leite”, formando vacas felizes, é visto como um disfarce para tornar o trabalho menos alienante (...) Visa limitar as perdas causadas pela desatenção, pelo tédio e pelo descontentamento para fazer o funcionário vestir a camisa da empresa”, surgiu um número enorme de técnicas motivacionais que se tornaram modismos na administração (...) por meio das ciências humanas ergueu-se um “laboratório” do poder dentro da empresa, que se manifesta por um profundo saber obtido ao se registrar, medir, observar, cronometrar tudo da conduta humana no processo produtivo”. As grandes empresas passaram a doar altas somas para as universidades, ou, então, criaram fundações próprias para estudar o trabalhador, concentrando, também enormes esforços para formar uma elite dentro dos moldes da ideologia dos diretores e presidentes (p. 61).

A partir dessa manipulação o trabalhador não consegue visualizar a exploração e dominação que a empresa lhe impõe, pelo contrário, encara a empresa como uma família. É dentro desse contexto que a empresa coloca o indivíduo como colaborador, na tentativa de manipulá-lo, fazendo-o sentir membro da empresa, participante do processo decisório, e não um trabalhador que vende sua força de trabalho mediante salário

Assim, a partir desse universo marcado pelas transformações do mundo do trabalho com grande ênfase nas transformações tecnológicas, o trabalho estável, herdeiro da fase taylorista-fordista, relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação, é

substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade, de que são exemplo o trabalho atípico, os trabalhos terceirizados (com sua enorme variedade), o “cooperativismo”, o “empreendedorismo”, o “trabalho voluntário” e, mais recentemente, os trabalhos intermitentes (Antunes, 2005).

Uma das consequências dessa instabilidade no emprego refere-se a desorganização e enfraquecimento sindical. Conforme descrito por Pastorini (2010):

Umas das principais consequências dos altos níveis de desemprego estrutural e das mudanças nas classes trabalhadoras que se tornam heterogêneas, fragmentadas e complexificadas é o retrocesso da ação sindical. Isto se manifesta, por um lado, na queda da taxa de sindicalização e, por outro, nas dificuldades que a organização sindical tem para buscar formas alternativas ao sindicalismo tradicional, cada vez mais burocratizado (p.45).

Essa falta de participação dos trabalhadores na proteção trabalhista, não implica que essa classe está a perder o seu papel, “só está indicando que a sociedade tem-se complexificado e, com ela, o conjunto de sujeitos e relações políticas” (Pastorini, 2010, p. 45).

Desta forma, entende-se que o aumento nas taxas de desemprego e a precariedade das condições de emprego estão vinculadas a uma “regressão dos direitos sociais, bem como uma ausência de proteção e expressão sindical” (Antunes, 2000 citado em Pastorini, 2010, p. 44).

Na era da tecnologia, temos também o deslocamento do trabalho para outros setores, como é o exemplo do teletrabalho, que anteriormente era realizado no espaço da empresa e agora com auxílio do notebook pode ser realizado na residência. Trata-se de uma nova configuração do trabalho que, muitas vezes, implica um maior número de horas dedicadas ao trabalho, pela inexistência da divisão entre espaço de trabalho e doméstico e pela (falsa) ideia que o trabalhador deve estar sempre disponível.

Finalizando essa breve descrição da categoria trabalho, e as implicações da contradição capital/trabalho, faz-se necessário compreender as novas configurações do trabalho e, por conseguinte, as políticas sociais, que assumem um papel de amenizar as mazelas provenientes da exploração do trabalho na sociedade capitalista. É fundamental também, entender como se deslumbram as políticas sociais adotadas nessa conjuntura, centralizando essa análise na geração de trabalho para a juventude portuguesa.

Capítulo II. Portugal e a precariedade laboral

2.1 Portugal: Um retrato da Precariedade Laboral

Após a revolução de Abril de 1974 surge um contexto de enorme instabilidade económica e política em que as propostas que se procuravam construir no país advinham de diferentes visões do neoliberalismo. O Neoliberalismo começa a intensificar-se, em Portugal, no governo de Cavaco Silva, de 1985-1995, em uma conjuntura internacional de ascensão do neoliberalismo (Da Silva, 2017). Esse período coincide com um momento economicamente favorável nas relações externas de Portugal (baixa do dólar, das taxas de juro e do preço do petróleo), com a entrada na CEE e com ela o fluxo de fundos comunitários. Ainda afetado pela crise internacional, desde metade dos anos 1970, as várias formas de empregos precários passou por um acréscimo. Assim, em 1976 vê-se surgir muito rapidamente, a lei dos contratos de trabalho a prazo e, no final dos anos 1980, o pacote laboral de 1989, com novas medidas de flexibilização do mercado de trabalho (Carvalho, 1997).

Como referimos, o neoliberalismo ganha força em Portugal com o governo do PSD de 1985-1987 que conseguiu introduzir na população a ideia que fazia parte do seu slogan “Menos Estado, melhor Estado”, intensificando, assim, o seu projeto neoliberal focado nas privatizações e direcionado para a desregulamentação das relações sociais de trabalho, que na década de 1980, acabou por silenciar os movimentos de resistência em Portugal (Da Silva, 2017).

Em 2007-2008, Portugal passa por uma crise financeira que teve origem nos Estados Unidos e se tornou a maior crise económica desde a Grande Depressão. Os resultados da crise em Portugal foram-se revelando de forma cada vez mais grave até que, em 2011, o governo se viu obrigado a realizar um pedido de resgate, após dois anos de aplicação de programas económicos. Este resgate veio como Programa de Assistência Económica e Financeira, de um valor total de 78 mil milhões de EUR, sendo 52 mil milhões de EUR provenientes da Comissão Europeia e do Banco Central Europeu e 26 mil milhões de EUR do Fundo Monetário Internacional (Soutelo, 2009).

As condicionalidades para o empréstimo proveniente das instituições europeias foram estabelecidas no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, enquanto o FMI apresentou o Memorando de Políticas Económicas e Financeiras. Ambos os memorandos decretaram medidas de austeridade, visando à

consolidação orçamental, à estabilidade do sistema financeiro e à transformação estrutural da economia portuguesa.

Estas medidas focaram-se, prioritariamente, em cortes na área da educação, saúde, nas despesas públicas, congelamento de salários e pensões, na privatização de serviços, na flexibilização do trabalho e na reforma das prestações dos subsídios de desemprego (Da Silva, 2017). Para além destas medidas, o Governo Constitucional, liderado por Pedro Passos Coelho, decidiu ultrapassar as exigências estabelecidas nos memorandos, adicionando medidas de austeridade complementares, com o objetivo de ampliar a competitividade económica portuguesa (Marques, 2016).

Assim, os efeitos da crise em Portugal foram ainda mais severos. A taxa de desemprego duplicou entre 2008 e 2015, a taxa de emigrantes atingiu níveis nunca antes registados, com a saída de 100 000 cidadãos em 2011, de 120 000 em 2012 e de 128 000 em 2013, o que se traduziu em uma perda populacional de cerca de 3,5 % num período de três anos (Da Silva, 2017). O PIB português caiu entre 2008 e 2013 cerca de 7,5 %, o que representa um regresso aos valores apresentados no ano 2000. Na mesma altura, foram extintos cerca de 500 000 postos de trabalho, levando um forte acréscimo da taxa de desemprego, de 8,5 % em 2008 para 16,4 % em 2013 (Observador, 2016). Rebelo (2004) considera que o trabalho precarizado em Portugal foi usado pelo Estado com intuito de diminuir as despesas intensificando assim a exploração do trabalho. Nesse sentido, o Estado transfere para o trabalhador todas essas despesas de sustentação da sua força de trabalho.

Existe uma variedade de formas de conceptualizar a precarização. O conceito assume características diferentes de acordo com o contexto diverso dos países da Europa. No Reino Unido o debate não se centraliza no conceito de precariedade de emprego mas sim na diferenciação entre os “poor jobs” ou “bad jobs” dos empregos satisfatórios (Barbier, 2005). Na Dinamarca o cenário de precariedade do trabalho também assume outra característica, já que os empregos são muito flexíveis, mas os indivíduos estão protegidos por um excelente sistema de proteção social. Na Alemanha, a partir dos anos 2000, surgem discussões sobre o impacto dos contratos de trabalho a tempo parcial e dos mini-jobs (Sá, 2010, p.2). O termo é, no entanto, muito utilizado em países como França, Itália, Espanha e Portugal, e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social (reforma, subsídio de desemprego, férias, etc.).

Tendo em conta a dificuldade em encontrar uma designação única, vamos aqui associar conceito a quatro características: “i) Insegurança no emprego; ii) Perda de direitos sociais; iii) Salários baixos; iv) Descontinuidade nos tempos de trabalho” (Sá, 2010 p.1). Dito isso, relacionamos, assim, o trabalho precário à instabilidade, falta de perspectiva do futuro – situação dos jovens que permanecem na casa dos pais até tarde; à insuficiência económica (impossibilidade de fazer face aos “riscos sociais” e de assegurar as despesas económicas do quotidiano – o surgimento dos “novos pobres²”); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego)” (Sá, 2010, p. 8).

Nos últimos anos, a precariedade laboral tem sido uma constante entre os trabalhadores das classes populares. No entanto, na sociedade ocidental contemporânea, essa precariedade adquire características específicas que refletem a nova fase de desenvolvimento do sistema capitalista. Como afirma Robert Castel (1998), "em qualquer processo de transição histórica, uma das mais diretas expressões de mudança sistêmica é a transformação da estrutura ocupacional e do emprego" (p. 1). Esse fenómeno reflete-se na crescente instabilidade do mercado de trabalho, especialmente entre jovens, mulheres e profissionais menos qualificados.

Letourneux (1996, citado em Sá, 2010) destaca que o trabalho precário ocorre com maior frequência nos países da União Europeia, descrevendo o perfil típico do trabalhador precário como jovens com menos de 25 anos, mulheres e grupos profissionais de baixa qualificação. Além disso, a precariedade manifesta-se sobretudo em setores sazonais, como o primário, a hotelaria, a restauração e a construção civil, e é mais comum em pequenas empresas.

No contexto português, Rebelo (2004, citado em Sá, 2010) reforça esse perfil, incluindo mulheres, jovens, idosos, trabalhadores "pouco qualificados" e, mais recentemente, até licenciados. De acordo com o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP, 2022), em 2021, havia 66,4 mil jovens desempregados registados nos centros de emprego do IEFP, dos quais 55,1% eram mulheres e 44,9% homens, representando 20,3% do total do desemprego em Portugal Continental. Diante desse cenário, os jovens tornaram-se um dos principais focos das políticas públicas de emprego, como o Plano Nacional de

² Os novos pobres são os que possuem um deficit de integração. A nova classe de pobres é formada por indivíduos com emprego porém sem salário para fazer face às despesas do agregado familiar. Desde 2006 se previa o empobrecimento de famílias até então consideradas com situação financeira estável. Com uma economia mais aprimorada, inclusive em termos tecnológicos, consolida-se o conceito de "nova pobreza" (Castel, 1998)

Implementação de uma Garantia Jovem, em vigor desde 2014, que visa reforçar a sua empregabilidade e facilitar a transição para o mercado de trabalho.

De modo a enfatizar a importância do emprego para o bem-estar da juventude, a GEP propõe um novo olhar para a atual conjuntura dos jovens no mercado de trabalho. Nesse sentido, no ano de 2022 foi definido como o ano europeu da Juventude pelo parlamento Europeu e pelo conselho da União Europeia. No entanto, tanto em Portugal como no resto da Europa, os jovens esbarram-se em diversas dificuldades no acesso e permanência no mercado de trabalho, dificuldade que se amplia com a crise: mais de 70% dos empregos perdidos entre 2019 e 2020 eram ocupados por jovens: a população empregada dos 15 aos 64 anos desceu por 95,5 mil pessoas em 2020, com decréscimos de 49,2 mil pessoas nos jovens dos 15 aos 24 anos e de 19,0 mil pessoas no grupo dos 25 aos 29 anos (GEP, 2022).

Um dos motivos que tem prejudicado o crescimento do mercado de trabalho para o público jovem no século XXI está relacionado com a flexibilização e precarização dos postos de trabalho. Nos últimos anos, Portugal conheceu variações acentuadas do seu nível de emprego e de desemprego. Contudo, é a partir de 2011, ano marcado pelo pedido de ajuda ao exterior, com a entrada da denominada Troika em Portugal e pelo assumir de funções do governo formado pela coligação PSD/CDS, que se verificam os choques mais profundos no mercado de trabalho Português.

A taxa de desemprego apresentou 6,0% em 2022, como resultado ainda da pandemia, bem como da guerra na Ucrânia. Já a taxa de desemprego de jovens (15 a 24 anos) foi estimada em 19,9% em 2022, o que representa 72 mil jovens desempregados (INE, 2023). Segundo dados do IEFP, Em 2021, o número de desempregados inscritos nos serviços de emprego em Portugal era de 66,4 mil jovens (um aumento em relação a 2022). Dentre esses, 55,1% mulheres, 44,9% homens – representando 20,3% do total do desemprego registado em Portugal Continental.

Segundo as estatísticas de fluxos entre estados do mercado de trabalho (2023), do total de pessoas que estavam desempregadas no 1.º trimestre de 2023, 50,7% (192,8 mil) permaneceram nesse estado no 2.º trimestre de 2023, 30,7% (116,6 mil) transitaram para o emprego e 18,7% (70,9 mil) transitaram para a inatividade. Vê-se um aumento do desemprego entre 2022 e 2023, no entanto, este aumento esconde uma diversidade de realidades. As estatísticas disponíveis não revelam o lado invisível da nova crise (Suleman, 2024).

No período da crise, os trabalhadores precários em Portugal foram os que sofreram em primeiro lugar os impactos do desemprego. A precariedade contratual distribui-se assimetricamente pelas categorias sociais, no sentido em que atinge de forma mais vincada os mais novos, as mulheres e os menos qualificados.

Vê-se que, grande parte dos empregos criado em Portugal provém de condições precárias. Em 2022, 70% dos postos de trabalho criados eram de vínculos precários, dentre esses, contratos temporários, mais de 130 mil contratos instáveis, de curta duração e com salários baixos (Pordata, 2022). Portugal é o segundo país da UE onde os trabalhadores independentes estão em maior risco de pobreza e exclusão social, perdendo apenas para a Romênia, com taxa de (70,8%, 32,4% e 32,2%) na sequência Romênia, Portugal e a Estónia (Observador, 2022).

A Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) apontou nos dados de 2022, que existem atualmente 17.274 trabalhadores com contrato independente, também conhecido como recibo verde. No entanto, estima-se que os números sejam bem maiores. Em contrapartida, a situação de pobreza dos trabalhadores independentes melhorou em 11 países, com a Irlanda e a Hungria a registarem a maior diminuição destas taxas entre 2020 e 2021 (-3,2 e -3,7 pontos percentuais, respetivamente). No entanto, as relações de precariedade é ainda maior, se considerarmos apenas o sector privado, onde 32,5% dos trabalhadores têm vínculos precários. Encontramos níveis de precariedade acima de 40% nas atividades administrativas e dos serviços de apoio (55%), na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (48%), na construção (47%), no alojamento, restauração e similares (43%) (Pordata, 2022).

No que se refere aos rendimentos, de acordo com o Ministério do trabalho e Solidariedade (2022), mais de 50% da população portuguesa vive apenas com um salário mínimo, uma percentagem que sobe para 65% no caso dos jovens. São mais de 2,1 milhões de trabalhadores a receberem remunerações iguais ou inferiores a 800 euros. Até aos 1000 euros são cerca de 2,7 milhões de trabalhadores, ou seja, quase três quartos do total (72,5%). Os dados mostram que a quantidade de trabalhadores a receberem ordenado mínimo é elevado, principalmente na área da restauração e similares.

Entende-se que os baixos salários colocam cada vez mais trabalhadores na pobreza. Segundo dados do Pordata (2023) entre 2015 e 2020, a percentagem de trabalhadores pobres aumentou significativamente, mesmo após as transferências sociais, com mais 107 mil a

entrarem na pobreza devido aos salários baixos, perfazendo um total de mais de meio milhão de trabalhadores pobres.

O mercado de trabalho português apresenta uma grande diversidade da sua mão-de-obra. No entanto, é no setor do turismo e do comércio que se concentra a maior parte dos trabalhadores. Segundo os dados do IIEFP no que se refere a qualificação profissional, entende-se que as vagas que exigem formação qualificada é maior que a oferta, principalmente em áreas específicas como engenharia, tecnologia da informação, construção civil, saúde, entre outros.

Entende-se que a precarização do trabalho não abrange somente os trabalhadores com pouca qualificação. Em Portugal existe mais desempregados com ensino superior do que ensino básico (Sic, 2023). O que nos leva a perceber que o desemprego não está relacionado com a falta de qualificação.

A partir desse cenário temos um mercado de trabalho totalmente condicionado ao desenvolvimento industrial e por decorrência ao Estado em suas atuações regulatórias composta de modo dualista, considerando que o Estado atende os interesses do capital e da classe-que-vive-do-trabalho.

As manifestações recente que ocorreram na Europa têm demonstrado o descontentamento dos trabalhadores e dos jovens sem trabalho. Por seu sentido simbólico, podemos recordar a eclosão, em Portugal, de movimentos de trabalhadores precarizados, um dos quais, denomina-se Precários Inflexíveis. Em seu “Manifesto”, esse movimento afirma:

Somos precári@s no emprego e na vida. Trabalhamos sem contrato ou com contratos de prazos muito curtos. Trabalho temporário, incerto e sem garantias. Somos operadores de call-center, estagiários, desempregados, trabalhadores a recibos verdes, imigrantes, intermitentes, estudantes-trabalhadores. Não entramos nas estatísticas. Apesar de sermos cada vez mais e mais precários, os governos escondem este mundo. Vivemos de biscates e trabalhos temporários. Dificilmente podemos pagar uma renda de casa. Não temos férias, não podemos engravidar nem ficar doentes. Direito à greve, nem por sombras. Flexissegurança? O “flexi” é para nós. A “segurança” é só para os patrões. Essa “modernização” mentirosa é pensada e feita de mãos dadas entre empresários e governo. Estamos na sombra, mas não calados. Não deixaremos de lutar, ao lado de quem trabalha em Portugal ou longe daqui, por direitos fundamentais. Essa luta não é só de números, entre sindicatos e governos. É a luta de trabalhadores e pessoas como nós. Coisas que os “números” ignorarão sempre. Nós não cabemos nesses números. Não deixaremos as condições a que nos remetem serem esquecidas. E, com a mesma força com que nos atacam os patrões, respondemos e reinventamos a luta. Afinal, somos muito mais do que eles. Precári@s, sim, mas inflexíveis. Discriminados, mas não resignados.

Criado em 2007, o movimento Precários Inflexíveis fundou a Associação de Combate à Precariedade. Nesses 11 anos a organização denuncia e mobiliza a classe trabalhadora para o combate à precariedade e ao desemprego. O grupo colabora na disseminação de informação e identificação coletiva entre os trabalhadores precários, apresentando propostas concretas. Para além das recentes mobilizações que ajudou a organizar esteve, também, presente na origem da Iniciativa Legislativa de Cidadãos que levou até ao parlamento a proposta da “Lei Contra a Precariedade”, da qual resultou a nova lei de combate aos falsos recibos verdes. Com a grande crise do sindicalismo cria-se então associações dos precarizados com intuito de somar forças em defesa dos direitos da classe trabalhadora, considerando a dificuldade de vislumbrar um possível resgate do sindicalismo de classe (Antunes, 2000).

Outra das transformações atuais do trabalho refere-se a sua informatização. De acordo com Antunes (2000):

Assim, em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal- digital, vem acontecendo também um movimento contraditório, marcado pela informalização do trabalho (trabalhadores sem direitos), presente na ampliação dos terceirizados/subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, teletrabalhadores, potencializando exponencialmente o universo do trabalho precarizado (p.20).

Desse modo, essas mudanças reafirmam que a tecnologia não é para o bem-estar social, ela é para dar lucro as corporações. A promessa de que com o mundo da automação trabalharíamos menos foi uma falácia. No entanto, entende-se que não é a tecnologia que desemprega, são relações sociais capitalistas que criam uma tecnologia para aumentar a produtividade e destruir a potência produtiva do trabalho (Antunes, 2000).

O capitalismo sem o trabalho humano não gera mais-valia, essa foi a constatação que Marx e Engels fez no manifesto comunista e capital. Automação é para aumentar produtividade do capital e reduzir a força de trabalho que é tratada como custo. Logo o trabalho, que é um valor, é convertido num desvalor, para criar mais valor (Antunes, 2008). Desse modo, o resultado do avanço na tecnologia dá-se a partir de um novo proletariado de serviços da era digital que gera lucros e mais-valia. Com o avanço da internet, o trabalho deixa de ter limite de jornada. Um trabalhador da Uber para tirar 200 euros por dia precisa trabalhar 12 horas ou mais. É uma intensa exploração e proletarização do setor de serviços, chamada por Antunes (2008) de escravização digital. Não existe mais dia nem noite, qualquer hora é propícia para vender sua força de trabalho.

Com o surgimento do trabalho intermitente teremos uma massa de jovens que terão emprego sem trabalho. Estarão empregados com trabalho de 3, 4, 20 horas etc. O que caracteriza um novo formato de trabalhadores “que ora estão desempregados, ora são absorvidos pelas formas de trabalho precário, vivendo uma situação que inicialmente era provisória e se transformou em permanente” (Antunes, 2000). O que nos faz questionar como um jovem trabalhador terá direito a uma reforma integral, se ele não tem direito nem ao trabalho integral? É lamentável que além da setor privado a flexibilização também tenha alcançado o setor público na denominada uberização das coisas, que se expande pelo mundo com consequências nefastas (Castioni, 2008).

Por consequência, temos um aumento das doenças físicas, psíquicas e mentais. Dados recentes do estudo do INSA (2021) mostram que os mais afetados em relação aos sintomas de ansiedade, depressão e stress pós-traumático são os jovens (entre os 18 e os 29 anos) que por se sentirem inseguros perante o mercado de trabalho somatizam as doenças.

Contudo, entende-se que a precariedade é a marca da condição preliminar de todo o resto: a sobrevivência e, particularmente, o tipo mais comum de sobrevivência, a que é reivindicada em termos de trabalho e emprego. Essa sobrevivência já se tornou excessivamente frágil, e torna-se mais e mais frágil e menos confiável a cada ano que passa. O desemprego nos países prósperos tornou-se "estrutural": para cada nova vaga há alguns empregos que desapareceram e, simplesmente, não há empregos suficientes para todos (Bauman, 2000). E o progresso tecnológico - de fato, o próprio esforço de racionalização - tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos. No mundo do desemprego estrutural ninguém se pode sentir verdadeiramente seguro (Bauman, 2000).

Sendo assim, chegamos à conclusão que, o sistema capitalista determina o emprego em sua totalidade. De acordo com Silva, Silva e Yazbek (2012), “o mercado de trabalho se estrutura de modo heterogêneo, propiciando a formação de um grande excedente de força de trabalho” (p.12). Como consequência, surge uma grande parcela de trabalhadores excluídos do setor económico formal, que passam a fazer parte do setor informal da economia ficando, assim, sujeitos a precariedade laboral, a baixa remuneração, à volubilidade e a desproteção social.

Contudo, é importante enfatizar que a juventude têm demonstrado desapontamento em relação a estes elevados números de desemprego e precariedade através de manifestações como a que ocorreu em 12 março de 2011, a “geração à rasca” com mais de 300.000 pessoas demonstrando o seu descontentamento perante um sistema que não tem levado em conta as

suas necessidades profissionais e liberdades individuais. O nível de escolaridade média em Portugal aumentou muito nos últimos anos, mas também a precariedade e a instabilidade no emprego. A partir daqui iremos entender que tipo de trabalho tem sido oferecido pelo Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem, as medidas de emprego jovem ativo e aos estágios ATIVAR. A partir dessa análise será possível refletir sobre o modelo de trabalho que estão na base dessas políticas e se as mesmas respondem as necessidades da classe-que-vive-do-trabalho

2.2. Políticas Públicas de trabalho

As políticas públicas de emprego decorrem das transformações que tem ocorrido no mundo do trabalho, como consequência da redução das vagas de trabalho e altos índices de desemprego. “As políticas do Welfare State não puderam dar conta dessa dimensão em face do seu enfraquecimento no cenário político nos anos 1980 e do neoliberalismo, que reduziram a capacidade do Estado de organizar a economia” (Castioni et al, 2008, p. 29).

No decorrer dos anos 1960 e 1970 com o crescimento da economia, acreditava-se que as relações do mercado de trabalho acompanharia esse crescimento, modificando-se os salários e a proteção dos trabalhadores. No entanto, não houve esse acompanhamento, tão pouco a implantação de políticas públicas. Somente em 1970, a partir de um aumento intensivo do desemprego na europa é que se inicia o desenho de uma política de emprego que agrega serviços de recolocação e proteção as pessoas desempregadas.

Em 1980, a Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) cria um conjunto de ações na tentativa de solucionar o problema que afetava o desenvolvimento do mercado de trabalho. Essa política só se efetivou após o processo de financiamento em 1990, configurando-se as políticas ativas e passivas de emprego em Portugal, inseridas num conjunto de Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) (Cardoso et al., 2006).

Essas políticas estão previstas em Portugal no âmbito da proteção ao desempregado nos termos do Decreto-Lei nº119/99, de 14 de abril. As primeiras políticas ativas em Portugal surgem em 1998 através das empresas de Inserção, tendo como objetivo principal “o enfrentamento da pobreza e a exclusão social através da criação de oportunidades de inserção ou reinserção profissional para desempregados de longa duração e desempregados em desfavorecimento face ao mercado de trabalho” (Marques, 2016, p. 125).

As políticas ativas de emprego tem o objetivo tanto de gerar nova oferta de trabalho como de intermediar a demanda de trabalho. Por outro lado, temos as políticas passivas que “atacam o problema do emprego por dois lados, como mecanismo de natureza compensatória

ou como mecanismo de redutores da oferta de trabalho” (Castioni et al, 2008, p. 29). Descrito por Pochmann (1999) da seguinte maneira:

As políticas ativas representam um conjunto de medidas direcionadas à elevação da quantidade de postos de trabalho, principalmente as medidas que atuam sobre os fatores determinantes da demanda da mão-de-obra, como a expansão das atividades econômicas que usam mais intensivamente o trabalho. Medidas: redução da carga fiscal elevação do crédito, aumento do gasto público, direcionamento do orçamento gasto público para maior ocupação, subvenção no custo de trabalho e da produção, ampliação de programas sociais, complementação de renda, melhor distribuição de renda, redução da jornada de trabalho, abertura de cooperativas de trabalho, estímulo a exportação e contenção das exportações, aumento do emprego público (gastos sociais), frentes do trabalho urbano e rural, pré-aposentadorias e ações para segmentos específicos do mercado de trabalho (deficientes, jovens, mulheres), entre outras (p.115).

Em relação às políticas compensatórias:

São as ações que objetivam impedir a redução do nível de emprego e favorecer o tratamento social dos que não possuem um emprego. Medidas: preparação da mão-de-obra para os requisitos profissionais, a intermediação da mão de obra, a garantia de renda básica de sobrevivência, a ampliação da idade mínima para o jovem ingressar no mercado de trabalho, a diminuição dos limites de aposentadoria, os adicionais para o ato de rompimento de contrato de trabalho, a restrição à mobilidade ocupacional regional, entre outras (Pochmann, 1999, p. 115)

Como mencionado anteriormente, a política compensatória tem sido utilizada pelo Estado como uma ferramenta para mitigar os problemas relacionados ao mercado de trabalho. No entanto, isso tem ocorrido em detrimento de investimentos em políticas que visem a redução do desemprego e a promoção da qualificação profissional, fatores essenciais para a criação de postos de trabalho de qualidade. Atualmente, essas oportunidades de emprego são maioritariamente precárias, especialmente para jovens de classes menos favorecidas. Em contrapartida, as políticas ativas têm um papel fundamental ao fornecer os recursos necessários para melhorar as condições de trabalho.

Dentro desse contexto o Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP cumpre um importante papel na tentativa de intermediação de mão-de-obra ao trabalhador, suscitando conhecimentos e expandindo a possibilidade desse público empregar-se por meio de mecanismos de intermediação, orientação e capacitação profissional, agregado ao seguro-desemprego e programas de geração de renda como forma de inclusão em atividades empreendedoras (Castioni et al, 2008)

Temos em alguns países capitalistas, políticas marcadas pela estabilidade dos empregos regulares com salários proporcionais a produtividade. No entanto, na atual

conjuntura do capital, enfrentamos elevadas taxas de desemprego, acompanhadas por um aumento de ocupações precárias. Mesmo em países subdesenvolvidos como Portugal, que após a Segunda Guerra Mundial experimentou um período de crescimento econômico significativo e crescentes níveis de assalariamento, essa realidade mudou drasticamente (Pochmann, 1999, p. 125).

Nesse contexto de instabilidade, o Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem (PNI-GJ), criado em 2013, tem como objetivo apoiar jovens portugueses desempregados. Esse apoio tornou-se ainda mais crucial durante a pandemia da COVID-19, que exacerbou as taxas de desemprego juvenil em toda a União Europeia e levou ao aumento do número de jovens que não trabalham, não estudam nem estão em formação, conhecidos como jovens NEET. A iniciativa visa mitigar os efeitos dessa precariedade e reintegrar esses jovens no mercado de trabalho e no sistema educacional.

As primeiras políticas públicas de emprego jovem surgem em Portugal quando existia na Europa uma crise e o agravamento do desemprego estrutural. O desenvolvimento das políticas de emprego emerge para dar resposta a um longo percurso de pauperização, desigualdades, ausência de direitos sociais entre outras questões sociais que iniciaram-se após a industrialização (Pedroso, 2020). Assim, as duas primeiras políticas (proteção no desemprego e as denominadas “bolsas de emprego”) aparecem muito tardiamente em Portugal com a criação do subsídio desemprego, logo depois do período do 25 de Abril 1974, e atualmente enquadra-se em um subsídio desemprego.

Já em 2013 foi criado um Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção de Empregabilidade Jovem e Apoio às Pequenas e Médias Empresas denominado Impulso Jovem, que funcionou até o final de 2013. O plano enquadrava 4 eixos de intervenção: estágios emprego, apoios à contratação, formação profissional e empreendedorismo (Pereira, 2021).

Nesse mesmo ano, tendo em vista os diversos desafios que o desemprego juvenil trazia a grande parte dos Estados Membros da União Europeia, criou-se por parte da União Europeia, o Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem (GJ). O Plano tinha como objetivo assegurar que todos os jovens com menos de 25 anos usufríssem de uma oferta de emprego, educação, formação ou estágio, no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado o ensino formal (Pereira, 2021).

Assim, a GJ procurava responder aos jovens que não se encontram a trabalhar nem a estudar, estagiar ou a frequentar qualquer tipo de formação, jovens NEEF, em particular os

que estão mais afastados do sistema, como os desempregados de longa duração ou os que não estão registados no serviço público de emprego. Este programa, realiza a implementação e gestão da política em parceria com várias entidades que apoiam os jovens que não estão inseridos no mercado de trabalho ou que se encontram em trabalhos informais (Pereira, 2021).

De acordo com o Portaria n.º 207/2020, nos últimos anos, as políticas ativas de emprego têm sofrido uma série de alterações importantes que visam aumentar a sua eficácia, promover uma maior eficiência na utilização dos recursos públicos nacionais e comunitários mobilizados neste contexto e concretizar uma agenda estratégica que visa a criação de empregos estáveis e de qualidade. A promoção da empregabilidade das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e a redução da segmentação do trabalho têm sido os princípios orientadores deste caminho, em linha com as prioridades mais amplas de desenvolvimento social e económico definido pelo governo (Diário da república, 2020).

A atual política de apoio Ativar. Pt foi formulada através da reorientação de outras políticas que tiveram resultados positivos, e como reforço do direcionamento dos instrumentos de apoio à criação de emprego mais estável em resposta aos contratos sem termo, como uma maior aposta nestas ferramentas para grupos com menor empregabilidade, nomeadamente jovens e desempregados de longa duração. Sem realçar o que já foi alcançado, o governo apenas pode procurar soluções que permitam capitalizar estes bons resultados e que garantam a aderência destes instrumentos à evolução da realidade social e económica (IEFP, 2024)

Assim, reconhecendo que as políticas ativas de emprego constituem ferramentas poderosas para promover a empregabilidade e a qualidade do trabalho, desde que calibradas para estes objetivos, o governo sublinhou no seu programa a necessidade de continuar a investir em políticas cada vez mais abrangentes e ativas como um mecanismo para garantir a promoção do emprego sustentável, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade.

O IEFP é responsável por fazer a gestão e monitorização da política de maneira a poder adaptar as medidas de emprego e de educação e formação ao volume e às características dos/as desempregados/as. Abaixo, vê-se um quadro do orçamento gasto em políticas ativas de emprego jovem, bem como, suas parcerias.



Tabela 1 - Recursos Financeiros em políticas ativas de emprego - Integração no mercado laboral (jovens e adultos)

Designação da Operação	Estágios
Objetivo Temático 8	Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores
Eixo Prioritário 5	Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores
Tipologia de Intervenção B3	Integração no mercado laboral (jovens e adultos)
Região de Intervenção	Área Metropolitana de Lisboa (AML)
Entidade Beneficiária	IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
Data de Aprovação	13-dezembro-2018
Data de Início	01-janeiro-2016
Data de Conclusão	30-novembro-2018
Custo Total Elegível	€ 14.939.317,40
Apoio Financeiro da União Europeia Fundo Social Europeu (FSE)	50%
Objetivos	Complementar e desenvolver as competências dos jovens que procuram um primeiro ou um novo emprego, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade. Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas. Apoiar a transição para o mercado de trabalho. Apoiar a melhoria das qualificações e contribuir para a reconversão da estrutura produtiva. Promover a integração profissional de desempregados em situação mais desprotegida.

Fonte: IEFP



Tabela 2 - Recursos Financeiros em políticas ativas de emprego - REACT – ATIVAR.PT Estágio

Tipologia	REACT – ATIVAR.PT Estágio		
Objetivo Temático 13i	Promoção da recuperação da crise no contexto da pandemia de COVID-19, respetivas consequências sociais e preparação de uma recuperação ecológica, digital e resiliente da economia.		
Eixo VIII	REACT – EU FSE do Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (COMPETE 2020)		
Região de Intervenção	Norte	Centro	Alentejo
Entidade Beneficiária	IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público		
Data de Aprovação	11-janeiro-2022	11-janeiro-2022	11-janeiro-2022
Data de Início	01-novembro-2020	01-novembro-2020	01-novembro-2020
Data de Conclusão	30-junho-2023	30-junho-2023	30-junho-2023
Custo Total Elegível	€ 59.292.641,70	€ 44.134.535,43	€ 11.922.299,01
Apoio Financeiro da União Europeia Fundo Social Europeu (FSE)	100%	100%	100%
Objetivos	Apoiar e promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. 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; Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas; e Apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.		

Fonte: IEFPP

No contexto nacional, pode-se dizer que as primeiras políticas ativas de emprego para jovens só começaram a ser implementadas em Portugal em 2015, a partir do Decreto-

Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro que intervém com a criação de três Políticas Ativas de Emprego para Jovens. São elas: Estágios Ativar.PT, Empreende XXI e Emprego Jovem ativo.

O governo publicou em dezembro de 2022 o reforço dessas medidas ativas de emprego que surgiu com o intuito de combater o desemprego causado pela pandemia do COVID-19, e como suporte aos jovens desempregados que visam entrar ou regressar ao mercado de trabalho. As medidas de incentivo ATIVAR.PT resultam num aumento do apoio financeiro tanto para os beneficiários como para a entidade patrocinadora. Essas medidas procedem à terceira alteração da Portaria n.º 206/2020 e republicada pela portaria n.º 122-A/2021, de 14 de junho.

A Garantia Jovem surge como uma política composta por medidas de intervenção precoce e prevenção, que visam combater o insucesso e abandono escolar que possam conduzir os jovens a situações de inatividade e desemprego, e por medidas de atuação rápida para a ativação e (re) integração dos jovens no mercado de trabalho. O quadro abaixo lista as medidas que integram o programa, sendo possível verificar que a maioria incide sobre políticas ativas de emprego, nomeadamente estágios. Por seu turno, as medidas na área do emprego restringem-se a uma medida de apoio à contratação (que constitui um apoio às empresas e não aos jovens) e a programas de promoção à criação de emprego e empresas.

Tabela 3 - Medidas de Políticas ativas de emprego

ÁREA	NOME DA MEDIDA	TIPOLOGIA
EMPREGO	Contrato emprego	Apoios à contratação
	SOU MAIS – Programa Nacional de Microcrédito	Apoio à criação de emprego e empresas
	Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego – PAECPE	Apoio à criação de emprego e empresas
	Investe Jovem	Apoio à criação de emprego e empresas
CONTINUAR EM EDUCAÇÃO OU FORMAÇÃO	Completar o secundário Cursos de Educação e Formação de Jovens – CEF	Políticas ativas de emprego
	Cursos Profissionais	Sistema regular de educação e formação
	Cursos de Aprendizagem	Sistema regular de educação e formação
	Pós secundário e superior Cursos de especialização tecnológica	Sistema regular de educação e formação
	Cursos técnicos superiores profissionais	Sistema regular de educação e formação
	Aprendizagem	
FORMAÇÃO	Cursos de Educação e Formação de Adultos – EFA	Políticas ativas de emprego
	Vida Ativa Jovem	Políticas ativas de emprego
	Cursos de Especialização Tecnológica	Sistema regular de educação e formação
ESTÁGIOS	Estágios Profissionais	Políticas ativas de emprego
	INOV-Contacto - Estágios Internacionais de Jovens Quadro	Políticas ativas de emprego
	Emprego Jovem Ativo	Políticas ativas de emprego
	Programa de Estágios Profissionais na Administração Local – PEPAL	Políticas ativas de emprego
	Programa de Estágios nos Serviços Periféricos Externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros - PEPAC-MNE	Políticas ativas de emprego

Fonte: Gep, 2022. OBS: O risco indica que essas medidas deixaram de estar ativas

Tabela 4 - Caracterização dos estágios

Estágios ATIVAR.PT Experiência prática de trabalho direcionada para jovens, com a duração de 9 meses : • Destinatários elegíveis são, regra geral, os/as jovens (com idade igual ou superior a 18 anos e menor ou igual a 30 anos) • A remuneração dos estágios depende da qualificação do/a jovem
Empreende XXI Apoio à criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais por jovens à procura do primeiro emprego e outros desempregados registados no IEFP, I.P.
Emprego Jovem Ativo Experiência prática de trabalho, com a duração de 6 meses, de equipas de jovens, com vista a melhorar as suas condições de integração socioprofissional

Fonte: Gep, 2022

Todas estas medidas são promovidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, (IEFP), que objetiva assegurar o direito ao trabalho, promover o pleno emprego, a qualidade do trabalho, a qualificação e a coesão social, prevenir e reduzir o desemprego e o subemprego e melhorar a empregabilidade, apoiar a competitividade da economia e estimular o empreendedorismo.

Iremos focar neste trabalho especificamente na política de estágio Ativar lançada pelo governo a partir de dois programas que visam fomentar a criação de emprego.

O reforço das políticas de formação inclui medidas para aumento de competências de públicos específicos, dentre esses: Jovem + Digital, Programa para a Formação para jovens licenciados ou com 12.º ano para aquisição de competências nas áreas digitais, como comércio eletrónico, bases de programação, aplicações móveis, webdesign. Os destinatários são: Jovens desempregados ou recém-formados à procura do primeiro emprego, licenciados ou com 12.º ano.

Entende-se a importante de ampliar a formação na área tecnológica tendo em vista a expansão desse setor no mercado de trabalho. Logo, capacitar o público jovem se faz necessário para auferir melhores oportunidades e renda em Portugal, reduzindo então, a necessidade de êxodo para países desenvolvidos. Por outro lado, exige-se uma resposta imediata dos governos em ampliar o orçamento das políticas ativas de emprego, de forma a alcançar o maior número possível de jovens desempregados ou com contratos instáveis de trabalho.

2.3 Estado da Arte

Alguns estudos

A discussão sobre a precariedade do trabalho é ampla, especialmente nos campos da economia e da sociologia. No entanto, há uma lacuna nas pesquisas que abordam a juventude e a precarização em Portugal. Essa ausência de estudos específicos limita a compreensão dos impactos que as condições precárias de trabalho têm sobre os jovens e a capacidade do Serviço Social de intervir efetivamente nesse contexto.

Nesse cenário, foi realizada uma revisão de diversos artigos publicados entre 2019 e 2023, com o objetivo de classificar as pesquisas de acordo com critérios demográficos, institucionais e metodológicos. A busca foi conduzida em várias bases de dados nacionais e internacionais, incluindo Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP), Biblioteca do Conhecimento Online (B-on), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Após a aplicação de filtros apropriados, foram identificadas 884 pesquisas relacionadas a temas semelhantes. Contudo, ao direcionar a busca para a área específica da juventude, restaram apenas 23 pesquisas, das quais nenhuma abordava simultaneamente a precarização do trabalho e a juventude. Essa constatação ressalta a carência de literatura que integre esses tópicos, evidenciando a necessidade de uma análise mais aprofundada e multidisciplinar.

Além disso, a pesquisa revelou que não foram encontradas publicações recentes nos últimos cinco anos que tratassem desse tema de forma integrada. Essa lacuna torna o presente estudo ainda mais relevante, visando não apenas ampliar a literatura científica no contexto português, mas também servir como um complemento para o Serviço Social, fornecendo subsídios para a prática profissional e para a formulação de políticas públicas que promovam a proteção dos direitos dos jovens trabalhadores.

Dessa forma, o estudo em questão busca contribuir para uma maior compreensão das dinâmicas que envolvem a precariedade do trabalho na vida dos jovens em Portugal, promovendo uma reflexão crítica sobre as implicações sociais e econômicas desse fenômeno e destacando o papel essencial do Serviço Social na mitigação de suas consequências.

Capítulo III - O Ciclo das Políticas Públicas

Entre os diversos teóricos que analisam políticas públicas, destacam-se quatro modelos de estudo focados no ciclo das políticas públicas, também conhecidos como modelos sequenciais ou de ciclo político. Harold Lasswell (1992) foi o primeiro estudioso que propôs o termo *policy analysis* ou seja, análise das políticas públicas, nos Estados Unidos no pós-guerra. Ele foi um dos primeiros autores a propor as etapas no desenvolvimento dos processos políticos: informação, iniciativa, provisão, invocação, aplicação, avaliação e cessação. Este modelo teórico é denominado ciclo sequencial ou ciclo político (Rodrigues, 2008).

No modelo de Lasswell, essas etapas são sequenciais, relacionadas entre si e repetidas em um processo inacabado que é reconstruído como resultado de feedback ou mudanças no ambiente ou nos atores. As políticas públicas são analisadas como resultado de ciclos políticos. Este modelo tem recebido muitas críticas de outros autores que afirmam criar uma visão artificial do processo político, mas não há dúvida de que o modelo de Lasswell é uma referência e ponto de partida para outros estudos que também focam em etapas ou processos sequenciais.

Nesse sentido, para a análise das políticas públicas, adotamos o modelo de Lasswell, estruturando o ciclo de políticas em três fases interligadas — formulação, implementação e avaliação.

3.1 A Fases de Formulação

A primeira fase do ciclo político acontece com a formulação da política onde se decide o assunto a ser tratado pela política e de que maneira será tratado. Podemos dividir esse momento em dois: inserção do problema na agenda política e tomada de decisões

A inserção do problema na agenda política inicia-se com a introdução de determinada necessidade ou demanda na lista de prioridades do poder público, ou seja, na agenda política. A introdução na agenda ocorre quando o assunto ganha um amplo conhecimento público que exige uma ação da competência (completa ou em parte) do governo, ou seja, quando ao assunto se atribui um estatuto de problema público, fundamentando e legitimando a intervenção pública. (Marques, 2016, p.42)

O estabelecimento da agenda é identificado como o estágio inicial no ciclo das políticas, onde questões sociais são reconhecidas como problemas públicos e tornam-se o centro do debate na mídia e na política. Esse fenômeno ocorre em todos os níveis governamentais e pode existir em diferentes graus de agenda. Nesta fase, tanto os atores

quanto as instituições desempenham um papel crucial na identificação dos problemas ou questões que buscam mobilizar a ação governamental, ou seja, no seu “agendamento” na lista de temas políticos.

Durante o processo de definição da agenda pública, nem todas as demandas são consideradas pelo governo ou pelo parlamento, o que destaca a importância de assegurar que um determinado problema seja incluído na agenda. Trata-se de uma primeira triagem, na qual se avalia a viabilidade ou a urgência de agir sobre as demandas. Essa triagem envolve a coleta de informações e o recebimento de solicitações, utilizando dados de análises demográficas e fontes de informações sociais e económicas.

Esta é a primeira escolha, que levanta a possibilidade ou necessidade de tomar medidas conforme necessário. Esta seleção envolve receber a procura e captar informação, utilizando dados de uma base populacional, bem como fontes de dados sociais e económicos.

É um facto que a capacidade dos cidadãos de colocar questões na agenda política não está distribuída de forma equitativa. A concentração de poder em determinados setores facilita o acesso às suas demandas (seus interesses), ou seja, têm mais condições de exercer sua influência.

A formulação de políticas envolve identificar e avaliar as possíveis soluções para os problemas, pesando prós e contras e decidindo o que será aceite ou não (seleção). Formulação e adoção de políticas inclui a definição do problema (o modo como se encara o problema ou necessidade que dá origem à política), a definição dos seus objetivos e as diferentes alternativas para a sua operacionalização. Para estabelecer os objetivos é preciso que o problema seja definido e que sejam previstos os cenários futuros. Por exemplo, o problema do desemprego juvenil em Portugal fez com que o governo formulasse políticas para a diminuição deste problema (Rodrigues, 2008).

Tendo em conta o que foi aqui referido considerou-se que na fase da formulação é fundamental compreender as três categorias principais que envolvem: os **autores**, a **razão** para a criação da política e a **forma** como o problema foi encarado.

3.2 A Fase da implementação da política

A segunda fase essencial é o estágio de implementação da política pelas instituições e organizações responsáveis que são muitas vezes, mas nem sempre, parte do setor público. Os elementos do processo de implementação de políticas são: especificação de detalhes do programa, alocação de recursos e decisões.

O momento da implementação da política pode ser traduzido, de forma geral, como a efetivação da política após a sua formulação. É uma fase de transformação de intenções e decisões de política em ações e programas, que implica o planejamento e a organização do aparelho administrativo (existente ou criado para o efeito) e dos recursos financeiros, materiais, humanos e tecnológicos necessários para a execução da política pública. É um procedimento que permite que a implementação transforme um mero enunciado mental (legislação, plano ou programa de governo) numa ação efetiva, um efeito provável em uma realidade efetiva (Marques, 2016, p.44).

Para implementar as políticas, é fundamental tomar decisões que envolvem a resolução de conflitos entre os diversos atores, tanto públicos quanto privados. Essa interação ocorre por meio de uma espécie de negociação na qual os interesses de diferentes grupos são considerados e, frequentemente, as entidades mais poderosas acabam exercendo influência significativa.

Na etapa de implementação atores externos podem ajudar a ampliar a distância entre intenções do governo e resultados observáveis, ou seja, grupos de pressão, lobistas, por exemplo, podem influenciar funcionários públicos na forma como implementam a política, termo denominado cooptação. Por isso, é fundamental a transparência e o acompanhamento do processo de implementação de uma política pública até alcançar o seu resultado (ou não) (Rodrigues, 2008).

Tendo em conta o pensamento de Perez Rus (1998)

Os estudos sobre o processo de implementação podem ser divididos em três gerações: a primeira vai até meados dos anos 70 do século XX e focaliza os estudos na ação das instâncias decisórias, consideradas como as responsáveis por todo o processo da política pública, da formulação até a avaliação. A segunda geração, que decorre de 1975 a 1980, surge com estudos que incorporavam um conjunto de fatores (para além das instâncias decisórias) que contribuíam para o sucesso ou fracasso da implementação da política. É no âmbito destes estudos que surgem dois modelos de referência na análise da implementação de políticas - top-down e bottom-up. A última geração, que decorreu a partir da década de 80 do século XX, ofereceu considerações críticas sobre os modelos anteriormente estudados (Marques, 2016, p.43).

Podemos enquadrar os diferentes modelos de análise da implementação de políticas públicas nos enfoques top-down e bottom-up.

Sabatier (1997) resume precisamente a análise da implementação de políticas públicas em três tipos. Entende-se a implementação de políticas públicas como um processo que ocorre 'de cima para baixo', ou seja, concebido centralmente por uma burocracia superior que ordena outros níveis da hierarquia. Embora seja concebido centralmente, quando se trabalha com burocracias, aqueles que o entendem como um processo realizado de “baixo

para cima” no sentido de Hjern e Porter (1997), ou Lipsky (1983), que de fato desenham a política, transformando os comandos “de cima” em políticas adaptadas para as necessidades do público-alvo e para as práticas já vigentes na burocracia implementadora; e, ainda, um modelo misto, proposto pelo próprio Sabatier (1997), que assevera haver uma interação entre os diferentes níveis da burocracia pública, que molda as políticas conforme as necessidades.

A abordagem top-down ou modelo de cima para baixo considera a implementação e concentra-se em níveis hierárquicos mais elevados de burocracia durante a tomada de decisões. Acredita-se que a responsabilidade pela implementação da política recaia quase inteiramente sobre as ações dos burocratas seniores que dirigem os burocratas de nível inferior com pouca discricção. Prevê-se que a implementação da política seja realizada de acordo com as decisões tomadas e com a implementação exata dos requisitos técnicos, organizacionais e operacionais estabelecidos no momento da elaboração da política. Esta perspectiva pressupõe que a implementação deve ser executada de acordo com as decisões governamentais, a partir de uma relação causal direta entre a definição de uma política (input) e a sua implementação (output).

Tendo em conta o que foi aqui referido considerou-se que na fase da implementação é fundamental compreender o **Papel/função** do implementador

3.3 A Fase da Avaliação da política

A avaliação mede o grau no qual estão sendo alcançadas as finalidades desejadas, mas, ainda, sugere mudanças, continuidade ou não, por exemplo. A avaliação não é restrita a uma etapa particular do ciclo de políticas. Está presente em todo o processo desde a formulação da política, é um processo contínuo e constante. Destaca-se que neste processo a avaliação cumpre um papel de verificar se a política está sendo realmente efetiva e se era o desenho correto para produzir os resultados desejados.

De acordo com Caiden (2001), a avaliação é uma "investigação exploratória de uma agência, realizada em intervalos periódicos ou episódicos". Em uma definição mais precisa apresentada por Faria (2005), a avaliação pode ser entendida como: (a) uma atividade destinada a apurar os resultados de um curso de ação que se encerra; (b) um processo que fornece elementos para o desenho de novas intervenções ou para o aprimoramento de políticas e programas em curso; e (c) parte da prestação de contas e responsabilização dos agentes estatais, ou seja, como parte do conceito de *accountability*. A avaliação busca responder à questão: como as coisas estão sendo feitas? Para medir o que está sendo

realizado, a avaliação utiliza medidas de desempenho, que podem ser quantitativas ou qualitativas, para estimar como as tarefas estão sendo desempenhadas e quais são os efeitos das atividades produzidas pelos órgãos avaliados.

A avaliação é uma fase do ciclo de políticas públicas em que o processo de implementação e o desempenho da política são examinados, com o intuito de entender melhor o estado da política e o grau de redução do problema que a originou. Esse é um momento chave para a produção de feedback sobre as fases anteriores.

Tendo em conta o que foi aqui referido considerou-se que a abrange três categorias principais: obstáculos e limites da medida, impacto e novas respostas.

Parte II

Capítulo V. Apresentação do estudo

5.1 Objetivos do estudo e dimensões/categorias de análise

Esta pesquisa centra-se na temática da precariedade do trabalho na vida dos jovens em Portugal. Especificamente procurou-se conhecer as medidas de emprego jovem do estágio ATIVAR.pt, tendo em conta o ciclo das políticas públicas, isto é, a sua formulação (razões da criação, atores envolvidos e forma como o problema foi encarado), sua implementação (recursos, estratégias para sua execução e papel dos implementadores) e avaliação (do ponto de vista do impacto macro e micro).

O interesse pelo tema justifica-se a partir da relevância da problemática da precariedade estrutural do trabalho e as implicações na vida dos jovens, de modo a procurar compreender melhor a mesma, bem como as respostas que são operadas para a sua resolução. É fundamental entender como o Estado se tem organizado para responder a essa questão social emergente.

O aumento do desemprego e inatividade surge como uma das preocupações no século XXI, uma vez que temos a geração com níveis mais elevados de escolaridade e formação da história em situação de enorme precariedade laboral, com reflexos na sua vida, caracterizada pelo risco e instabilidade. Esta precariedade do trabalho afeta a vida dos jovens, quer de forma de objetiva, através da permanência em contratos atípicos, com direitos sociais limitados, insegurança profissional entre outros; quer de forma subjetiva, já que essa instabilidade e os riscos inesperados impactam na definição de planos de vida e de futuro, bem como na estabilidade emocional dos jovens (Bartolini & Triandafyllidou, 2015). Portugal é o segundo país onde o trabalho precário mais aumentou nos últimos cinco anos. A precariedade mantém-se como uma das mais elevadas da União Europeia, nomeadamente entre os jovens trabalhadores. Cerca de 36% dos jovens com menos de 35 anos têm contratos não permanentes face a 16% entre o total dos trabalhadores, sendo especialmente atingidos os jovens trabalhadores com menos de 25 anos (60%). Esse é um dos motivos que levam milhares de jovens a emigrarem para o estrangeiro em busca de melhores oportunidades (Pordata, 2022).

Toda esta realidade levou ao interesse pelo tema da precariedade estrutural do trabalho e as implicações na vida dos jovens, de modo a compreender melhor a mesma, bem como as respostas que são operadas para a sua resolução.

Ao nível pessoal e como estudante e trabalhadora inserida dentro de um contexto capitalista, sou igualmente impactada por essa flexibilização e precarização do mercado de trabalho, o que constitui mais uma razão de motivação para a elaboração desta investigação.

De modo a concretizar o estudo foram estabelecidos um conjunto de objetivos. No que se refere ao **objetivo geral**, esta investigação, pretende - Compreender e analisar, no contexto atual, o ciclo da medida de política de estágio ATIVAR.pt. dirigidas aos jovens em Portugal

A partir do objetivo geral delineou-se um conjunto de **objetivos específicos**:

- a. Compreender a situação atual de emprego/desemprego/precariedade dos jovens portugueses;
- b. Analisar a fase da formulação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente, razões da criação, atores envolvidos e forma como o problema foi encarado a partir da legislação que enquadra a medida, do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos jovens beneficiários da mesma;
- c. Analisar a fase da implementação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente os recursos inerentes a sua implementação, estratégias para sua execução e papel dos implementadores a partir da legislação que enquadra a medida do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos jovens beneficiários da mesma;
- d. Analisar a fase da avaliação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente o impacto das medidas a um nível macro e micro a partir da legislação que enquadra a medida do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos jovens beneficiários da mesma.

Para desenvolver o estudo, e tendo em conta os objetivos delineados, foram criadas três dimensões/ categorias de análise. As categorias de análise surgiram da literatura, de acordo com o apresentado no capítulo IV deste trabalho (Marques, 2016, Rodrigues, 2008; Lipsky, Faria 2005).

A primeira categoria/dimensão — **formulação da política** — integrou três subcategorias de análise: os atores, razão para a criação da política e a forma de encarar o problema. Aqui inclui-se os objetivos específicos a) e b).

Na segunda dimensão/categoria — **implementação da política** — foram analisadas duas subcategorias principais: função e espaço de ação dos implementadores. Desse modo responde-se aos objetivos específicos a) e c).

Por fim, a terceira dimensão/ categoria — **avaliação da política**— abrange três subcategorias principais: obstáculos, limites da medida e impacto e novas respostas. A última dimensão inclui os objetivos específicos a) e d).

5.2 Tipo de Estudo

O paradigma através do qual esta investigação foi desenvolvida é o paradigma de integração metodológica. A opção deve-se a sua capacidade para combinar metodológicas e, desse modo, ultrapassar os limites do paradigma quantitativo e qualitativo. Para Pérez Serrano (1998, citado em Coutinho, 2020) este paradigma permite melhorar a qualidade e utilidade da investigação nas ciências humanas

Esta perspetiva permitiu uma adaptação flexível ao objeto de estudo, pelo que ao longo da investigação utilizou-se metodologias quantitativas e qualitativas e dessa forma procurou-se “combinar a «precisão» analítica do paradigma quantitativo, com a «autenticidade» das abordagens sistémicas de cariz interpretativo (Coutinho, 2020, p.35).

De modo a responder a riqueza e complexidade da investigação utilizou-se, igualmente, a triangulação concomitante (Creswell, 2007). Esta triangulação baseou-se na perspetiva de Denzin (1978, citado em Duarte, 2009), nomeadamente na triangulação dos dados, triangulação teórica e na triangulação metodológica. Infelizmente não foi possível utilizar a triangulação de investigadores, que implicaria uma equipa de investigadores a realizar a mesma investigação de modo a se cruzar a discussão e comparação de dados.

Na presente investigação a primeira forma de triangulação – de dados- foi concretizada através da recolha de dados em diversas fontes, nomeadamente na legislação e documentos oficiais sobre a política Ativar.pt, entrevista a profissionais que implementam a medidas e aos jovens que dela beneficiam. Já a triangulação teórica foi concretizada pela pesquisa, análise e utilização de diferentes perspetivas teóricas sobre o tema e que procurou-se explanar na primeira parte deste trabalho e que serviu de base na leitura e interpretação dos resultados da investigação. Finalmente a triangulação metodológica concretizou-se através da utilização de múltiplos métodos para analisar os dados do estudo, nomeadamente a análise documental, análise de conteúdo e análise estatística.

5.3 Técnicas e instrumento de recolha e análise de dados

No âmbito da investigação, inicialmente foi utilizada a pesquisa bibliográfica para criar um quadro teórico e conceitual que permitisse enquadrar a problemática em questão, servindo como base para a análise dos dados.

Para a recolha de dados, foram utilizadas duas técnicas distintas. A primeira foi a pesquisa documental, que visou compreender o enquadramento legal da política, a sua formulação, e as avaliações já existentes sobre sua eficácia. Essa técnica envolveu a análise da legislação, decretos, relatórios de avaliação, diretrizes do IEPF (Instituto de Emprego e Formação Profissional), documentos governamentais, dados estatísticos e relatórios de implementação. A segunda técnica consistiu na aplicação de um guião de entrevista aplicado a profissionais envolvidos na implementação da política (técnicos do IEPF) e aos jovens beneficiários da medida.

O guião de entrevista integrou um conjunto de questões fechadas e abertas. O instrumento dirigido aos profissionais foi organizada em quatro pontos, o primeiro referente aos dados sociodemográficos e profissionais e os restantes espelham as três dimensões/categorias criadas, ou seja, a formulação, a implementação e a avaliação da política. Existiam 16 perguntas distribuídas da seguinte forma: dados de caracterização sociodemográfica e profissional – perguntas 14,15,16 formulação da política – perguntas 4,5; implementação da política – 6,7,8; avaliação da política- 9, 10, 11,12,13 (ver apêndice I). O guião de entrevista aos jovens foi estruturado em quatro partes, idênticas as supracitadas. Continha 23 perguntas dirigidas aos jovens, divididas do seguinte modo: dados de caracterização sociodemográfica e profissional – perguntas 1,2,3; formulação da política – perguntas 18; implementação da política – 19,20; avaliação da política 21,22,23 (ver apêndice II).

No que se refere a pesquisa por questionário, Marconi e Lakatos (2003), afirmam se tratar de uma técnica que permite a obtenção de informações de maneira sistemática e organizada. Essa metodologia é especialmente útil para a obtenção de dados de grandes populações, possibilitando a generalização dos resultados. A aplicação do guião de entrevista pode atingir diversos grupos de interesse, incluindo jovens, profissionais do IEPF e outras partes interessadas. Isso proporciona uma visão abrangente sobre as percepções e experiências em relação à política.

Para analisar as respostas abertas utilizou-se a análise de conteúdo. Neste último caso efetuou-se a categorização das respostas através da análise categorial simples. Os dados foram submetidos a uma leitura detalhada e à comparação das principais ideias das participantes, organizadas em pequenas unidades de registro, utilizando técnicas de análise de conteúdo categorial. Este processo incluiu a codificação e a categorização dos dados, conforme descrito por Bardin (2013).

Nas questões de resposta fechada e, em algumas de respostas abertas após a categorização, procedeu-se ao tratamento dos dados no programa Statistical Package for Social Science (SPSS).

Como referiu-se inicialmente, para além da entrevista foi utilizada a pesquisa documental para as três dimensões de análise do estudo. Trata-se de uma técnica que “recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc” (Fonseca, 2002, p. 32). Nesse sentido, o objetivo da pesquisa documental é compreender, interpretar e analisar as informações contidas nos documentos para responder a perguntas de pesquisa, explorar fenômenos ou embasar teorias. Optou-se por esse método por sua capacidade de reunir uma ampla gama de materiais, incluindo documentos oficiais, legislações, relatórios de implementação, artigos acadêmicos e dados estatísticos, proporcionando uma visão abrangente da política.

A análise de documentos históricos e relatórios anteriores é fundamental para entender o contexto em que a política foi formulada e implementada, permitindo a identificação de tendências e mudanças ao longo do tempo. Além disso, tabelas estatísticas e relatórios de avaliação oferecem dados quantitativos sobre o impacto da política, possibilitando uma análise objetiva de seus resultados.

5.4 População destinatária

Esta investigação pretendia analisar o ciclo da política ativar.pt a partir da legislação e documentos oficiais e da perceção dos implementadores e beneficiários da mesma. Desse modo, para além da legislação e documentos oficiais, essa investigação teve como população destinatária os profissionais que implementam a medida e os jovens que beneficiam da mesma.

Em relação a legislação foram consultados documentos oficiais, como leis e decretos-lei relacionados à política Ativar.PT, relatórios de avaliação e propostas de implementação, além de diretrizes e orientações emitidas por entidades governamentais. Esses documentos fornecem uma base sólida para compreender o contexto legal e regulamentar da política, bem como seus objetivos e diretrizes.

No que se refere aos profissionais e jovens beneficiários foi o IEPF que efetuou o envio aos profissionais que implementam a medida e aos jovens beneficiários. Foi

impossível a investigadora “controlar” esta fase do processo, já que o IEFP para proteger os dados dos profissionais e jovens decidiu assumir o compromisso de enviar o link das entrevistas à população destinatária do estudo. Não foi também possível apurar junto ao IEFP o número de pessoas a quem foi enviado o link com o instrumento de recolha de dados.

No final do processo, foram obtidas 15 respostas dos profissionais e 498 dos jovens.

5.5 Procedimentos para a recolha dos dados junto da mesma

No processo de recolha de dados, foi solicitado previamente, por e-mail, autorização para a realização de entrevistas e análise documental junto às instituições envolvidas, nomeadamente ao Diretor de Serviços de Promoção do Emprego do Departamento de Emprego do IEFP (cf. Apêndice III). O pedido foi efetuado em abril de 2024, tendo-se recebido parecer favorável 17/07/2024.

O link do guião de entrevista foi enviado para o Diretor de Serviços de Promoção do Emprego do Departamento de Emprego do IEFP, que enviou diretamente o link aos jovens e profissionais.

No guião de entrevista os participantes do estudo foram informadas sobre os objetivos do estudo, a garantia de confidencialidade e anonimato, o direito de recusa em responder às perguntas e a possibilidade de desistência em qualquer etapa da pesquisa. Foi necessário a aceitação do consentimento informado para responder ao guião de entrevista

No final do processo, foram obtidas 15 respostas dos profissionais e 498 dos jovens.

5.6. Quadro de análise

Objetivo geral		
Compreender e analisar, no contexto atual, o ciclo da medida de política de estágio ATIVAR.pt. dirigidas aos jovens em Portugal		
Objetivos específicos		
Compreender a situação atual de emprego/desemprego/precariedade dos jovens portugueses;		
b) Analisar a fase da formulação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente, razões da criação, atores envolvidos forma como o problema foi encarado a partir da legislação que enquadra a medida, do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos jovens beneficiários da mesma	c) Analisar a fase da implementação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente os recursos inerentes a sua implementação, função dos implementadores e espaço de ação a partir da legislação que enquadra a medida, do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos	d) Analisar a fase da avaliação da medida de estágio ATIVAR.pt., nomeadamente o impacto das medidas a um nível macro e micro a partir da legislação que enquadra a medida, do ponto de vista dos profissionais que implementam a medida e dos jovens beneficiários da mesma;

	jovens beneficiários da mesma;	
Dimensões/ categorias de análise		
Formulação da medida de política ATIVAR.pt	Implementação da medida de política ATIVAR.pt	Avaliação da medida de política ATIVAR.pt
Subcategorias de análise		
Atores envolvidos na formulação Razão para a criação da política	Função dos implementadores Espaço de ação dos implementadores	Obstáculos e limites da medida Impacto Novas respostas
Destinatários		
Documentos legislativos de enquadramento da medida de política Ativar.pt Profissionais que desenvolvem a medida Jovens que beneficiam da medida de política Ativar.pt		
Técnicas e instrumento de recolha de dados		
Pesquisa documental Entrevista aos profissionais e jovens		

5.7. Questões éticas

A pesquisa respeitou todos os aspetos éticos necessários, assegurando que os princípios de integridade e responsabilidade fossem cumpridos em cada etapa. No contexto da análise documental, os cuidados éticos estiveram centrados na precisão e honestidade com relação aos dados coletados, respeitando rigorosamente a autoria científica e garantindo a fidedignidade das ideias dos autores analisados, evitando qualquer distorção ou uso indevido da informação.

Além disso, foram tomadas medidas para assegurar o consentimento informado de todos os participantes. Tanto os jovens beneficiários quanto os profissionais envolvidos na implementação da política Ativar.PT receberam explicações detalhadas sobre o propósito da investigação, os procedimentos a serem adotados e o tratamento confidencial das suas respostas. O consentimento de participação foi formalmente obtido, garantindo que todos os participantes estivessem cientes de seus direitos, incluindo a liberdade de se retirarem da pesquisa a qualquer momento sem prejuízos.

Adicionalmente, as respostas coletadas por meio do guião de entrevista foram tratadas de forma anônima, assegurando a confidencialidade dos dados pessoais dos participantes. Os dados foram utilizados exclusivamente para os fins da investigação e armazenados de acordo com as normas de proteção de dados.

Por fim, foram adotadas práticas éticas em todo o processo de análise e divulgação dos resultados, assegurando que as conclusões apresentadas fossem fruto de uma interpretação justa e transparente dos dados recolhidos.

Capítulo VI- Apresentação dos resultados

6.1 Caracterização sociodemográfica e profissional dos profissionais

Tabela 5 - Género dos profissionais

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido		4	21,1	21,1	21,1
	1 Masculino	4	21,1	21,1	42,1
	2 Feminino	11	57,9	57,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

A distribuição de gênero entre os profissionais revela que a maioria é feminina, com 57,9% do total. Em contraste, os homens representam 21,1%, indicando uma menor presença masculina. Além disso, há uma categoria não especificada, também com 21%, que pode incluir outros gêneros ou aqueles que preferiram não declarar. Esses dados sugerem uma predominância feminina no grupo de profissionais, refletindo uma possível tendência de maior participação feminina nessa área ou contexto específico.

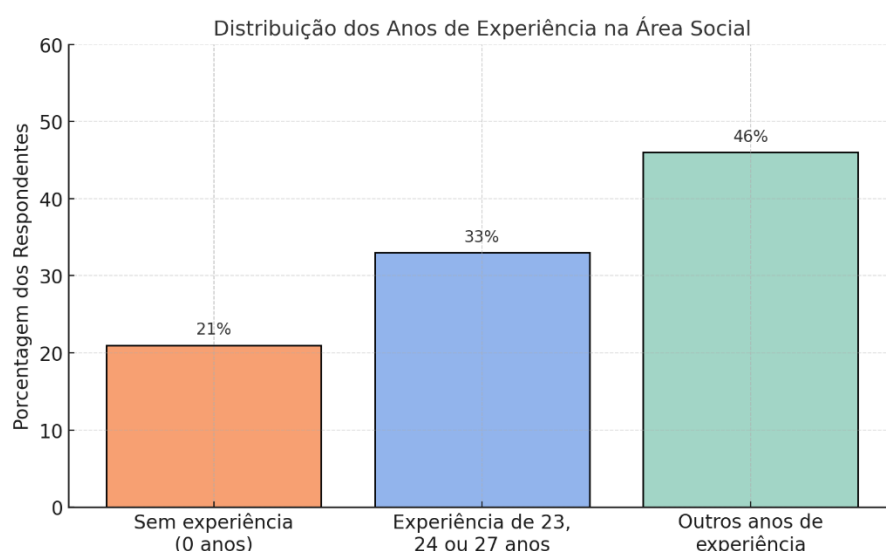
Tabela 6 - Habilitações literárias

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido		4	21,1	21,1	21,1
	1 Ensino não superior	2	10,5	10,5	31,6
	4 Licenciatura	10	52,6	52,6	84,2
	5 Mestrado	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

A tabela revela que a maioria dos respondentes possui uma licenciatura, com 52,6% do total, indicando que esse é o nível de habilitação literária predominante entre os profissionais. O segundo grupo mais representativo é o de "Outro" (não especificado), que corresponde a 21,1% do total válido, sugerindo que uma parcela considerável que possui uma formação diferente das categorias explicitamente mencionadas.

Em seguida, 15,8% dos respondentes possuem mestrado, evidenciando um nível mais avançado de qualificação acadêmica, enquanto 10,5% possuem apenas o ensino não superior. Esses dados indicam uma predominância de respondentes com formação de nível superior, mas com uma distribuição que inclui também outros níveis de qualificação.

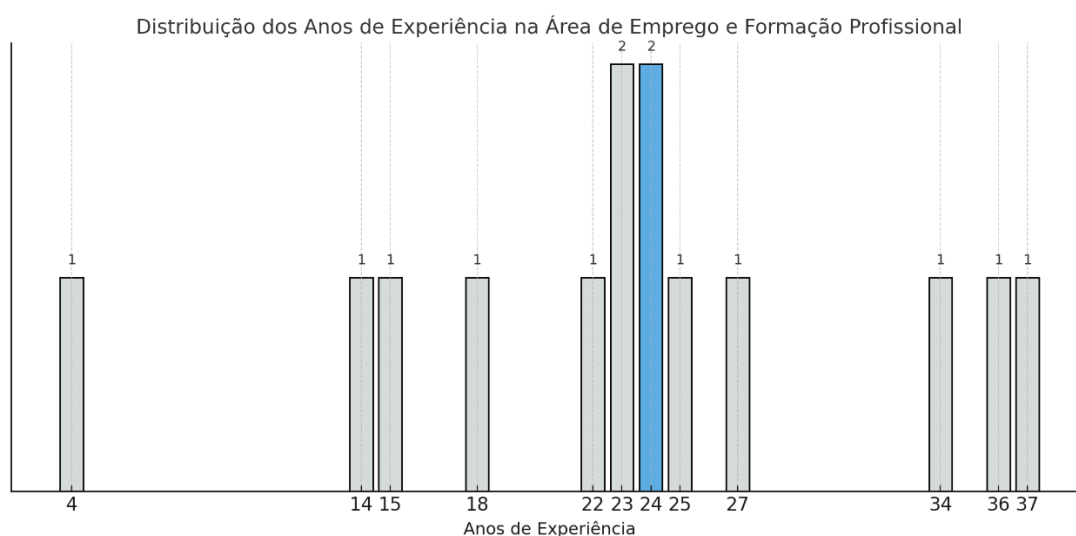
Gráfico 1 - Anos de experiência forma na área social



A distribuição dos anos de experiência mostra que 21% dos respondentes não possuem experiência, 33% têm experiência de (23, 24 ou 27 anos), e 46% estão distribuídos entre outras faixas de experiência

Os anos de experiência na área de emprego e formação profissional é crucial, pois o domínio do arcabouço teórico e prático é essencial para o desenvolvimento de um trabalho eficaz, principalmente quando se trata de política pública que irá atender um número alargado de beneficiários.

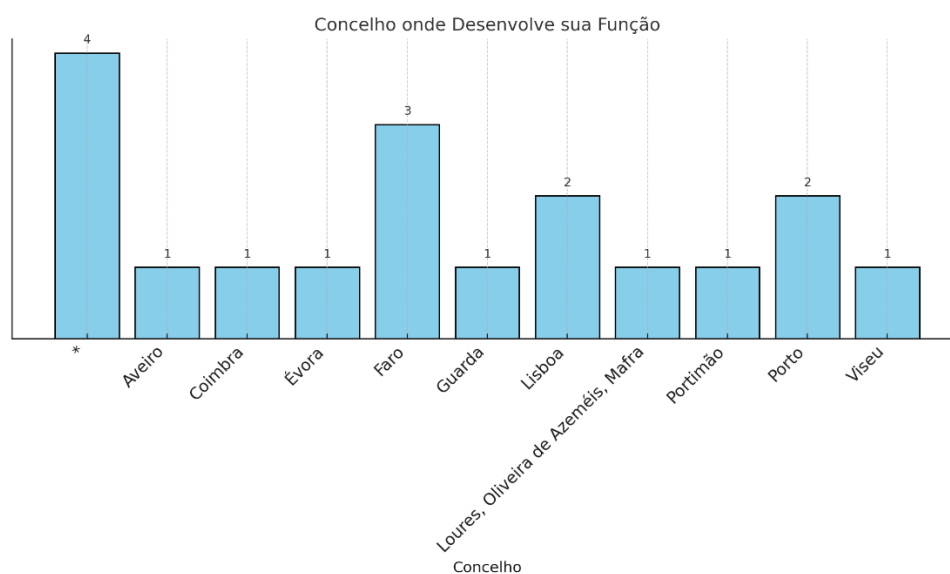
Gráfico 2 - Anos de experiência na área de emprego e Formação profissional



No que se refere a experiência na área de emprego, o gráfico revela que 33,3% dos correspondentes possuem 24 anos de experiência, enquanto 66,7% têm experiências variadas de 4 a 37 anos. Essa distribuição sinaliza que há uma concentração específica de experiência em 24 anos, com uma dispersão entre outras faixas.

O tempo de experiência na área de emprego e formação profissional é importante para entender o perfil de experiência dos respondentes. Esses dados ajudam em decisões estratégicas, como adaptar programas de treinamento, planejar sucessão, desenvolver políticas e compreender o nível de competência e maturidade profissional assegurando melhor conhecimento.

Gráfico 3 - Concelho onde desenvolve sua função

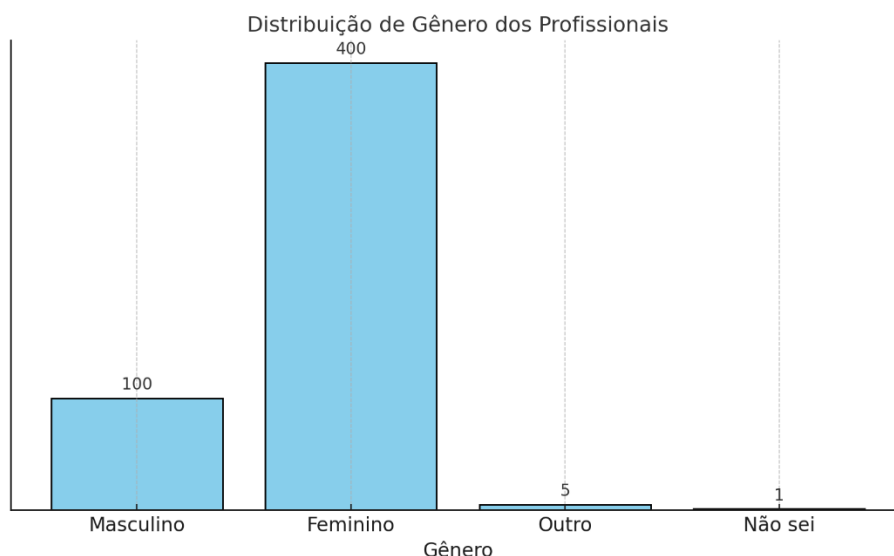


O concelho com a maior frequência é o não especificado (*), com 4 respondentes. Faro segue em segundo lugar, com 3 respondentes, enquanto Lisboa e Porto têm 2 respondentes cada. Os demais concelhos, como Aveiro, Coimbra, Évora, Guarda, Loures/Oliveira de Azeméis/Mafra, Portimão e Viseu, possuem 1 respondente cada.

Assim, vê-se que a tabela mostra uma distribuição geográfica bem diversificada dos participantes, com uma maior concentração em algumas regiões-chave e uma presença em várias outras regiões, o que pode indicar uma abordagem abrangente e inclusiva na aplicação das políticas públicas.

6.2. Caracterizacoo dos Jovens

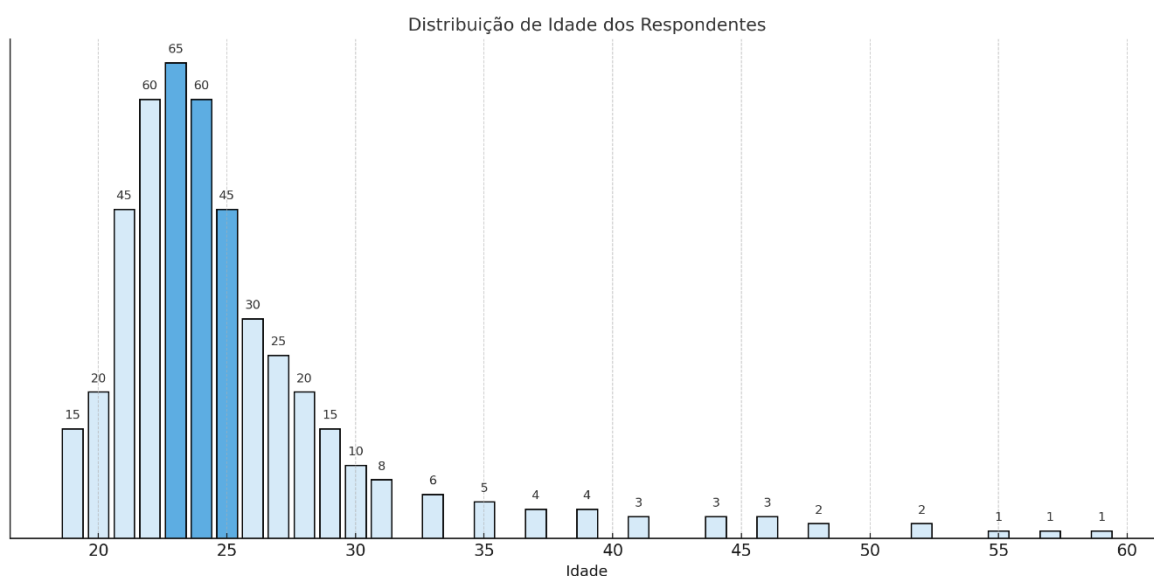
Gráfico 4 – Gênero



A amostra de profissionais entrevistados é majoritariamente composta por mulheres, com 400 participantes do gênero feminino, seguidos por 100 do gênero masculino, 5 que se identificam como outro e 1 que declarou “não sei”.

Essa predominância feminina pode refletir uma maior presença de mulheres nas funções analisadas, possivelmente relacionada ao setor de atuação ou à natureza das políticas públicas em questão. Tal perfil reforça a importância de considerar as perspectivas de gênero na formulação e avaliação das políticas, sobretudo em contextos que envolvem cuidado, assistência ou desenvolvimento social.

A expressiva participação feminina também pode sinalizar avanços no acesso das mulheres ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo que aponta para a necessidade de verificar as condições de permanência, progressão e valorização profissional, de forma a garantir igualdade de oportunidades e combater possíveis formas de precarização por gênero.

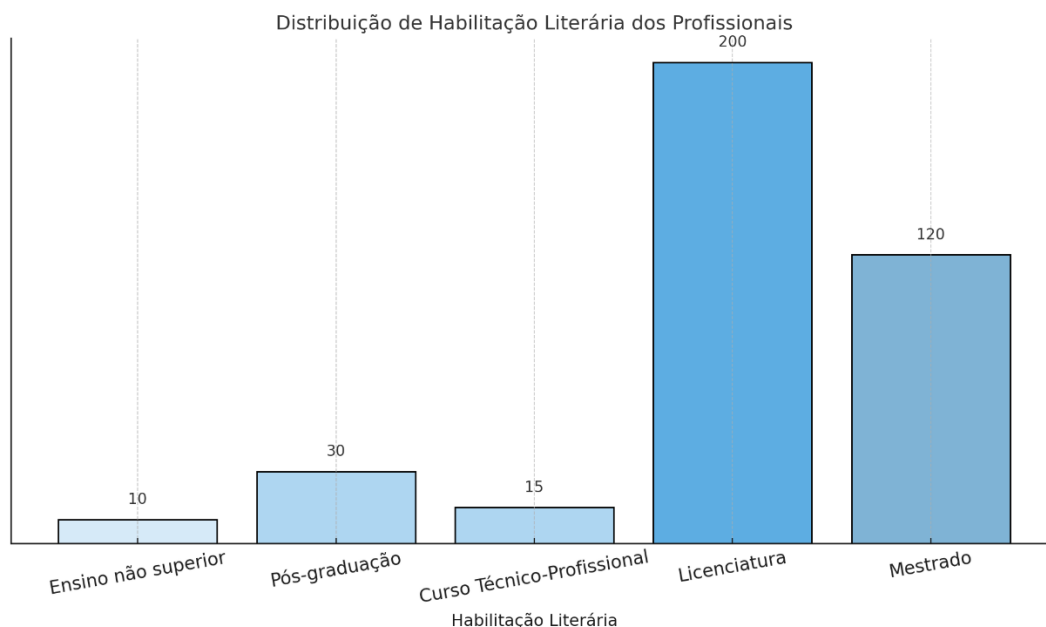
Gráfico 5 – Idade

Observa-se uma alta concentração entre as idades de 22 a 27 anos, com picos em 23, 24 e 25 anos, que possuem as frequências mais elevadas, ultrapassando 60 respondentes cada. Após os 27 anos, a frequência diminui gradualmente, com poucas pessoas nas faixas acima de 30 anos. A partir dos 40 anos, as frequências são ainda menores, refletindo uma presença muito reduzida em idades mais avançadas.

Esses dados indicam que a amostra é predominantemente jovem, concentrada na faixa dos 20 e poucos anos, sugerindo um perfil demográfico focado em jovens adultos.

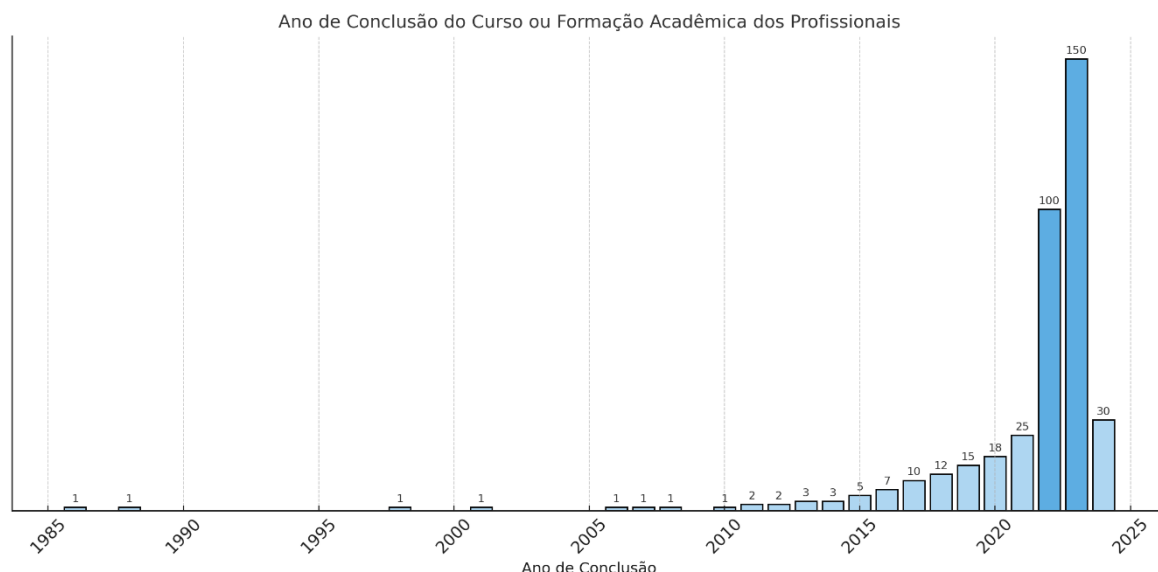
O programa ao focar em jovens adultos, procura apoiar aqueles que estão em transição do sistema educacional para o mercado de trabalho. Essa faixa etária geralmente enfrenta desafios na entrada no mercado de trabalho devido a falta de experiência prática, o que pode dificultar a entrada no mercado de trabalho. Os jovens, especialmente aqueles em início de carreira, tendem a ser mais vulneráveis a condições de trabalho precárias. Eles podem aceitar estágios com baixa remuneração, falta de estabilidade ou poucas oportunidades de progressão na carreira, devido à falta de experiência e à pressão para entrar no mercado de trabalho.

Assim, estagiários mais velhos, que podem estar em transição de carreira ou em requalificação, também podem enfrentar precariedade, embora de forma diferente. Eles podem aceitar estágios em áreas novas para ganhar experiência, mesmo que isso signifique trabalhar em condições precárias.

Gráfico 6 - Habilitação literária

Vê-se que a maioria dos profissionais possui Licenciatura, representando aproximadamente 50% da amostra, enquanto cerca de 30% possuem Mestrado, tornando-se o segundo grupo mais numeroso. Os profissionais com Pós-graduação representam aproximadamente 10%, seguidos pelos que têm Curso Técnico-Profissional, com uma porcentagem em torno de 5%. Por fim, menos de 5% dos profissionais possuem apenas Ensino não superior, tornando-se o menor grupo. Esses dados indicam uma concentração de profissionais com alta qualificação, especialmente nos níveis de Licenciatura e Mestrado.

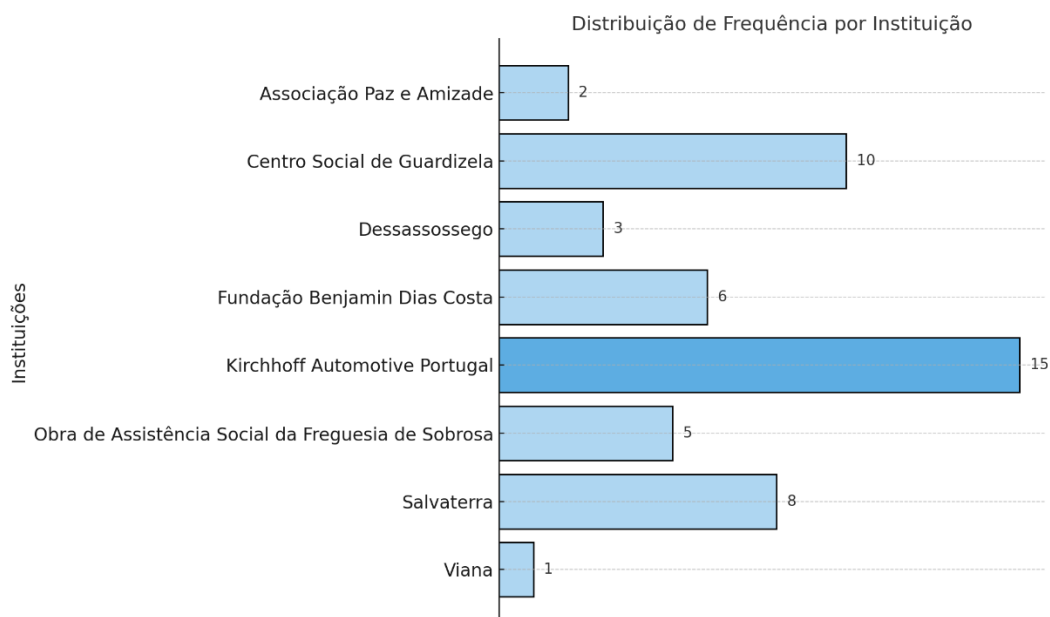
Gráfico 7 - Em que ano concluiu o curso/ formação acadêmica?



O gráfico mostra um aumento na quantidade de concluintes nos anos mais recentes. Observamos que até 2010 a frequência é muito baixa, com poucos profissionais concluindo nesse período.

A partir de 2015, há um aumento gradual na quantidade de concluintes, que se torna mais expressivo de 2020 em diante. Nos anos de 2022 e 2023, a frequência atinge o pico, com aproximadamente 150 profissionais concluindo a formação em cada um desses anos, indicando uma possível expansão ou intensificação dos cursos nesse período.

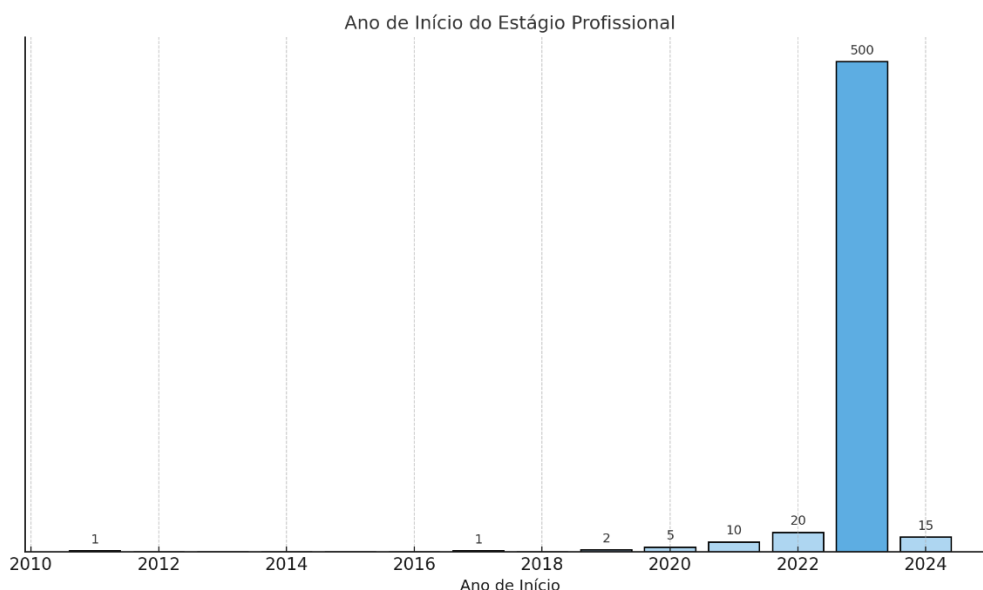
Esse padrão sugere que houve um crescimento na formação acadêmica recente, o que pode refletir um aumento no interesse por qualificação ou uma maior oferta de programas educacionais. Em 2024, a frequência cai um pouco em comparação aos dois anos anteriores, mas ainda se mantém em um nível elevado, indicando uma continuidade nessa tendência de alta qualificação.

Gráfico 8 - Local de intervenção do estágio

O gráfico revela que Kirchhof Automotive Portugal possui a maior participação, com 15 pessoas, seguido pelo Centro Social de Guardizela (10) e Salvaterra (8). Outras instituições, como a Obra de Assistência Social da Freguesia de Sobrosa e a Fundação Benjamin Dias Costa, têm frequências intermediárias. Dessassossego, Associação Paz e Amizade, e Viana apresentam as menores participações, com 3, 2 e 1 pessoa, respectivamente.

Entende-se que a localização do estágio pode afetar a acessibilidade dos jovens ao programa. Regiões com melhores infraestruturas de transporte e serviços podem facilitar a participação dos estagiários, enquanto áreas remotas ou menos desenvolvidas podem apresentar desafios logísticos.

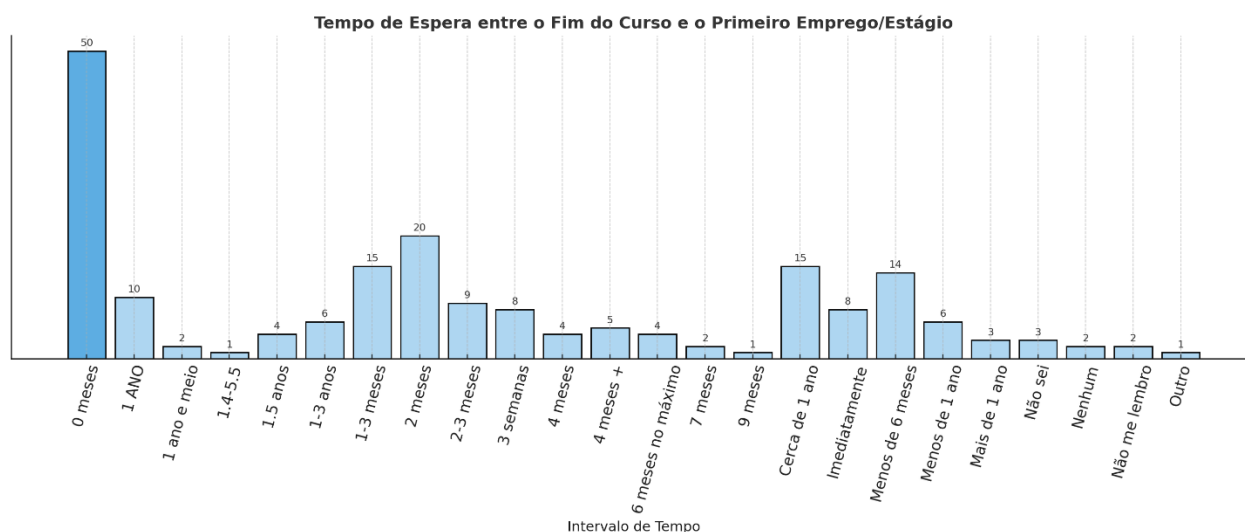
O local de intervenção do estágio no programa Ativar.PT é primordial porque influencia tanto as oportunidades de desenvolvimento profissional quanto o impacto socioeconômico na comunidade local. Escolher locais estratégicos para a realização dos estágios pode maximizar os benefícios tanto para os estagiários quanto para as regiões envolvidas.

Gráfico 9 - Quando iniciou o estágio profissional?

O gráfico indica que 97% dos estágios profissionais começaram em 2023, mostrando uma concentração significativa nesse ano. Os anos 2022 e 2024 representam cerca de 1% cada, com alguns estágios iniciados nesses períodos. Os demais anos, incluindo valores atípicos, somam aproximadamente 2%. Essa distribuição evidencia uma forte tendência de início de estágios em 2023.

Entende-se que o período em que o estágio foi iniciado pode refletir as condições econômicas do momento. Estágios iniciados durante o Covid ou outros períodos de crise econômica podem ter oferecido menos oportunidades de contratação ou salários mais baixos, enquanto estágios em épocas de recuperação econômica podem ter resultados mais favoráveis em termos de efetivação e oportunidades no mercado.

Gráfico 10 - Quanto tempo esperou entre o fim do curso e a obtenção do 1º emprego/estágio?



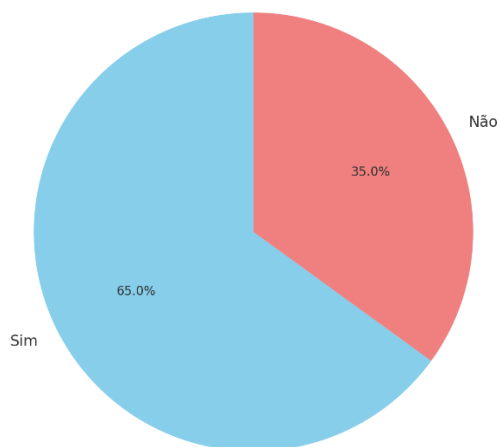
A maioria dos respondentes (50%) conseguiu o primeiro emprego ou estágio imediatamente após o curso. Cerca de 15% esperaram entre 1 e 3 meses, enquanto 10% aguardaram 2 meses. Outros 12% tiveram um intervalo entre 3 semanas e 4 meses, e 5% esperaram 6 meses. Apenas 4% tiveram uma espera de 1 ano ou mais, e os demais 4% se distribuíram em intervalos variados.

Vê-se que o tempo de espera entre o fim do curso e o primeiro emprego/estágio foi relativamente curto, com muitos encontrando colocação dentro de 6 meses. No entanto, o fato de cerca de 50 jovens terem esperado 1 ano ou mais sugere que existem barreiras no processo de inserção no mercado de trabalho, que podem estar relacionadas a fatores como setor econômico, região ou qualidade das redes de apoio para emprego.

Além disso, a presença de tempos de espera muito variados sugere que, embora algumas pessoas consigam oportunidades rapidamente, outras enfrentam maiores dificuldades, possivelmente por conta de desafios estruturais ou características individuais.

Este tipo de análise pode ser útil para entender como políticas como o programa Ativar.PT podem ser ajustadas para apoiar melhor os grupos que enfrentam tempos de espera mais longos, promovendo maior empregabilidade.

Gráfico 11 - O 1º emprego foi na área de formação?

O 1º Emprego foi na Área de Formação?

Os dados revelam que 65% dos participantes afirmaram que o primeiro emprego foi na área de formação, enquanto 35% indicaram que não. O que sinaliza que a maioria dos jovens teve acesso ao emprego na área de formação profissional. Identificar a adequação à formação ajuda a avaliar se a formação acadêmica está alinhada com as oportunidades de emprego disponíveis. Isso pode indicar se o estagiário está aplicando efetivamente o conhecimento adquirido durante o curso.

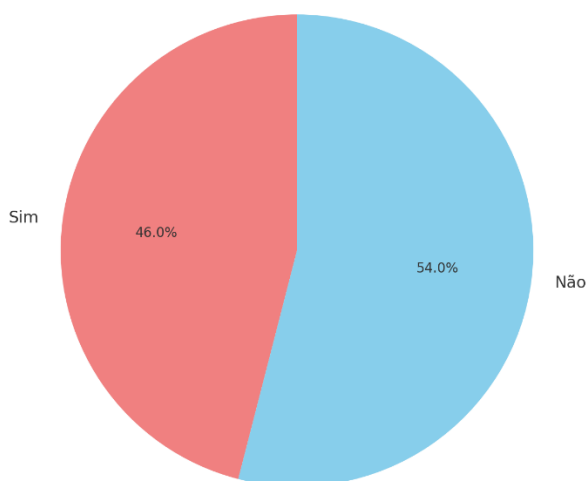
Se o primeiro emprego está na área de formação, isso sugere que a formação foi relevante e útil para a inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, se o emprego não está relacionado com a formação, pode sinalizar uma possível desconexão entre o currículo acadêmico e as necessidades do mercado.

Para programas como o Ativar.PT, que visam melhorar a empregabilidade dos participantes, é importante monitorar se os estágios ou empregos resultam em colocações na área de formação. Isso ajuda a avaliar a eficácia do programa em preparar os estagiários para carreiras em suas áreas de estudo. O fato de o primeiro emprego estar na área de formação pode influenciar o planejamento de carreira do estagiário. Isso pode indicar uma trajetória profissional bem-sucedida e consistente com suas aspirações de carreira, enquanto um emprego fora da área pode sugerir a necessidade de reavaliação de metas ou formação adicional.

Se muitos estagiários não conseguem empregos na área de sua formação, pode haver necessidade de ajustar o currículo ou as estratégias de orientação profissional. Trabalhar na área de formação permite que o estagiário desenvolva e aplique diretamente as competências adquiridas durante seus estudos. Isso pode ser um fator importante para o crescimento profissional e a realização de objetivos de carreira.

Gráfico 12 - Já realizou estágio profissional/emprego antes?

Já realizou estágio profissional/emprego antes?



O gráfico indica que 54% dos respondentes nunca realizaram estágio profissional ou emprego anteriormente, enquanto 46% já tiveram essa experiência. Esse resultado mostra uma ligeira predominância de pessoas que ainda não possuem experiência prática prévia.

A maioria dos entrevistados nunca havia realizado um estágio ou emprego antes, indicando que o programa Ativar.PT pode ser a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho para muitos deles. Esses resultados refletem a importância do estágio para jovens com e sem experiência, contribuindo tanto para a inserção inicial quanto para o aprimoramento profissional.

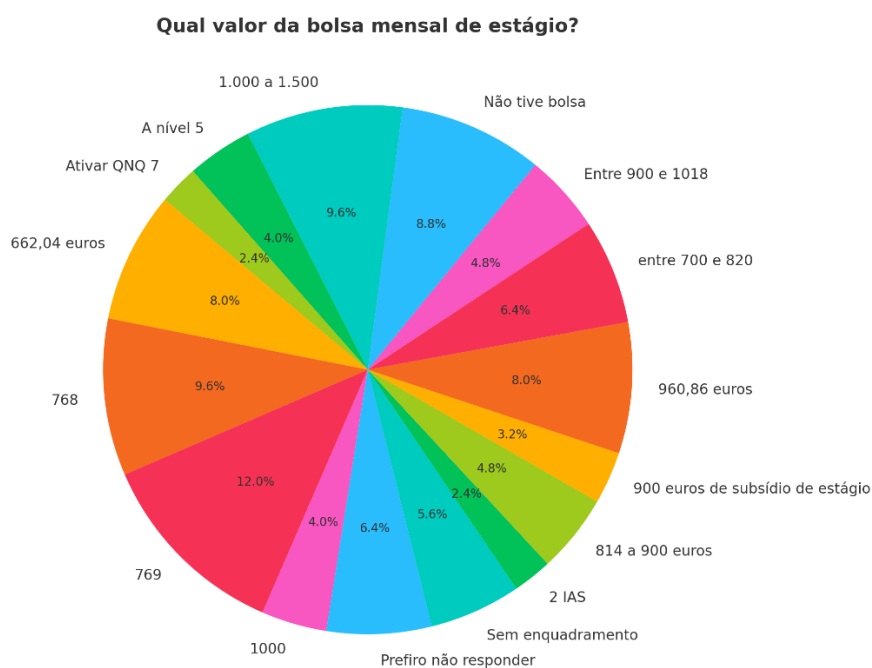
Os dados apontam que ainda há uma necessidade de inclusão dos jovens ao mercado de trabalho, tendo em vista a falta de oportunidades no M.T português e a precariedade das relações de trabalho. Identificar se o candidato já realizou um estágio ou teve um emprego anterior ajuda a entender as dificuldades de ingressar no M.T e seu nível de experiência e preparação para o novo estágio. Isso pode influenciar as expectativas do empregador e a forma como o estagiário será integrado na equipe. Experiências anteriores podem ter ajudado o candidato a desenvolver competências valiosas e habilidades práticas que são úteis no novo estágio.

Avaliar essas experiências pode ajudar a ajustar o plano de estágio para maximizar o desenvolvimento profissional. Para programas como o Ativar.PT, que visam ajudar jovens

recém-formados a entrar no mercado de trabalho, é importante saber se o candidato já teve experiências profissionais. Estagiários que já tiveram experiências anteriores podem ter diferentes necessidades de apoio e orientação em comparação com aqueles que estão tendo seu primeiro contato com o mercado de trabalho. Se o candidato já teve estágios ou empregos anteriores, pode ser possível identificar áreas de melhoria ou novas metas profissionais.

Isso permite um planejamento mais personalizado do estágio, com foco em desenvolver novas habilidades ou enfrentar desafios específicos. Se o candidato já teve experiências anteriores, ele pode se integrar e adaptar-se mais rapidamente ao ambiente de trabalho, tendo já desenvolvido habilidades de trabalho em equipe e compreensão das dinâmicas profissionais.

Gráfico 13 - Qual valor da bolsa mensal de estágio?

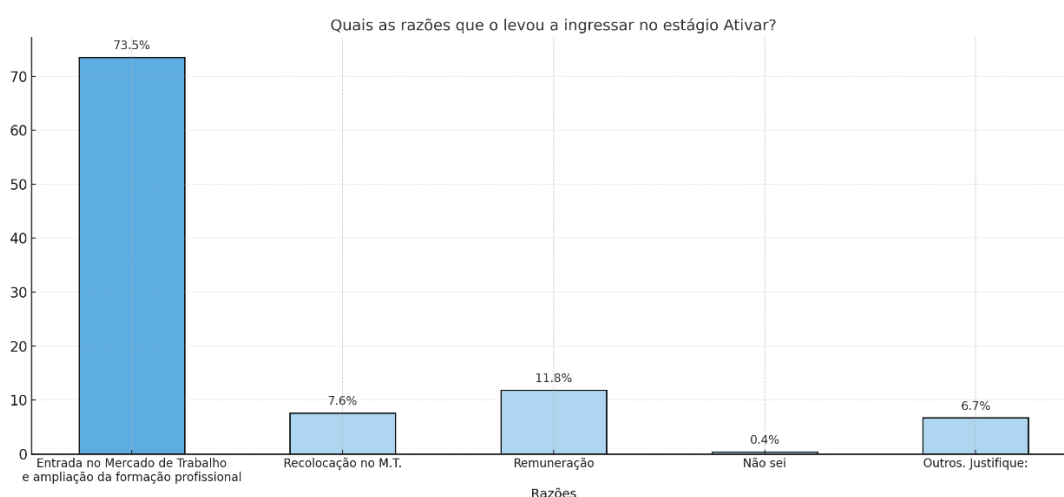


A distribuição das bolsas de estágio revela que 46.4% dos respondentes recebem entre 700 e 1000 euros, enquanto 12.8% estão na faixa de 1000 a 1500 euros. Valores acima de 1500 euros ou específicos representam 6.4%. Além disso, 9.6% indicaram que não recebem bolsa, 11.2% preferiram não responder ou não têm enquadramento, e os demais 13.6% recebem valores diversificados.

Essa diversidade reflete diferenças em qualificações e no tipo de estágio, destacando uma variação considerável no apoio financeiro entre os participantes do programa.

Vê-se que as expectativas e motivação em relação a bolsa mensal tem afetado as expectativas dos estagiários, tendo em vista que 1 salário mínimo não supre as necessidades dos jovens. Um valor adequado pode aumentar a satisfação e o compromisso com o estágio, enquanto um valor inadequado pode impactar negativamente a motivação e o desempenho. O valor da bolsa ajuda a garantir que os estágios oferecidos sejam competitivos e justos em relação ao mercado. Isso também ajuda a evitar disparidades significativas entre os diferentes estágios oferecidos no mesmo programa.

Gráfico 14 - Quais as razões que o levou a ingressar no estágio ativar?



A maioria dos jovens, representando 73,3%, indicou que a principal razão foi a "Entrada no Mercado de Trabalho e ampliação da formação profissional". Outras razões incluíram "Realocação no Mercado de Trabalho", com 7,6% das respostas, e "Remuneração", que atraiu 11,8% dos participantes, sendo a terceira razão mais frequente. Apenas 0,4% responderam "Não sei", enquanto 6,7% escolheram a categoria "Outros", indicando razões variadas que não se enquadram nas demais opções. Esse perfil evidencia que, para a maioria, o estágio representa uma oportunidade para iniciar a carreira e fortalecer sua formação profissional, enquanto uma minoria aponta a remuneração e outras razões como fatores de influência.

Ou seja, a maior parte dos participantes aderiu ao programa para ingressar no mercado de trabalho e melhorar sua formação, enquanto outros o fizeram por razões como recolocação profissional ou remuneração.

6.3. Formulação da Política Ativar.PT

Atores mais importantes na formulação da política

De acordo com a legislação e documentos oficiais os principais atores envolvidos foram o Governo de Portugal, através do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, responsável pela elaboração e coordenação das políticas de emprego, definindo as diretrizes gerais e acompanhando a implementação do programa. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) também desempenhou um papel fundamental, sendo responsável pela execução das políticas ativas de emprego e desenvolvimento profissional, atuando como elo entre o governo, os beneficiários e as empresas.

A Comissão Europeia, de maneira indireta, também influenciou a formulação da política, já que parte do financiamento do programa provém de fundos europeus, e Portugal precisa cumprir critérios e objetivos estabelecidos pela União Europeia relacionados ao emprego jovem e à formação profissional.

Note-se que para além dos atores governamentais as empresas e associações empresariais foram consultadas durante o processo, para assegurar que a política atendesse às necessidades do mercado de trabalho.

De acordo com os profissionais os atores mais importantes na formulação da política Ativar.PT, incluem principalmente o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), que desempenha um papel central na execução e formulação de políticas de emprego em Portugal, sendo mencionado em 31,6% das respostas conforme descrito pelos participantes:

Sendo que a medida foi criada no seguimento do compromisso assumido no Programa de estabilização económica e social, o Estado português prossegue a política de emprego no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, articulada com o IEFP, IP (enquanto entidade responsável pela execução da medida e os parceiros sociais.(E1). IEFP, Parceiros Sociais, Governo (E12)

Além do IEFP, outros atores relevantes incluem a União Europeia (5,3%), cuja influência reflete o alinhamento da política com a Estratégia Europeia de Emprego; figuras governamentais específicas, como o Primeiro-Ministro António Costa, a Ministra do Trabalho Ana Mendes Godinho e o Secretário de Estado do Trabalho Miguel Cabrita (5,3%);

e entidades estatais e o próprio Governo português, também considerados parte importante na formulação da política. A política Ativar.PT foi criada no seguimento dos compromissos assumidos no Programa de Estabilização Económica e Social (PEES) e a sua formulação reflete a articulação entre o Estado português, o IEFP, os parceiros sociais e as orientações da União Europeia.

Tabela 7 - Atores mais importantes na formulação da política

Categoria	Frequência	Porcentagem (%)	Porcentagem Válida (%)	Porcentagem Acumulada (%)
Válido	6	31,6	31,6	31,6
A União Europeia	1	5,3	5,3	36,8
Dr. António Costa; Dra. Ana Mendes Godinho e Dr. Miguel Cabrita	1	5,3	5,3	42,1
Entidade Estatal	4	5,3	5,3	47,4
IEFP	4	21,1	21,1	73,7
Não sei	1	5,3	5,3	94,7
Medida criada como parte do Programa de Estabilização Económica e Social, ligada à Estratégia Europeia de Emprego e ao IEFP, IP, em articulação com parceiros sociais	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Razões para a criação da política

De acordo com a legislação e documentos oficiais a política Ativar.PT foi desenvolvida como resposta à necessidade de melhorar as competências dos jovens, facilitando sua integração no mercado de trabalho. O Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, destaca a relevância das medidas ativas de emprego, incluindo programas que promovam a experiência prática e a qualificação dos trabalhadores em contexto real de trabalho.

Uma das principais razões para a criação do Ativar.PT foi a elevada taxa de desemprego juvenil em Portugal e a necessidade de combater o desemprego de longa duração. O Plano Nacional de Reformas e o Plano Nacional de Emprego, reforçados pela Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, apontam para a urgência de implementar soluções

eficazes para integrar jovens e desempregados no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de estágios e apoios à contratação.

A política Ativar.PT foi também criada como uma resposta aos impactos económicos e sociais da pandemia, com um foco em programas de apoio à contratação e estágios, especialmente para os jovens e desempregados. A medida está inserida no contexto de políticas ativas de emprego, destacando-se a necessidade de manutenção do emprego e a retoma progressiva da atividade económica. A legislação enfatiza a necessidade de uma resposta rápida e eficaz às dificuldades impostas pela pandemia, estabelecendo o Ativar.PT como um dos principais eixos do Programa de Estabilização Económica e Social.

Num contexto em que existe um aumento do desemprego de jovens qualificados, o governo considerou necessário garantir uma resposta adequada e rápida de política pública ampliada, especificamente com foco em programas de apoios à contratação e estágios, em articulação com programas para setores e públicos específicos. Assim de acordo com a portaria n.º 206/2020

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 atividade económica. É neste âmbito que se enquadra o «ATIVAR.PT - Programa Reforçado de Apoios ao Emprego e à Formação Profissional», concebido para garantir resposta adequada e rápida de política ativa, desde logo com programas de banda larga de apoios à contratação e de estágios, em articulação com programas para setores e públicos específicos.

Nesse sentido, de acordo com os compromissos assumidos no Programa de Estabilização Económica e Social, foi criada a medida “ATIVAR.PT”, que apoia a integração dos jovens no mercado de trabalho ou a recuperação profissional dos desempregados através do desenvolvimento de experiência prática em contexto de trabalho. Mantendo os princípios de seletividade e de direcionamento para resultados estratégicos adotados pelo governo. (Diário da república, 2020)

A política visa reduzir a precariedade laboral, criando incentivos à contratação sem termo e promovendo a estabilidade no emprego. O Decreto-Lei n.º 13/2015 e a Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, regulamentam as medidas de apoio à contratação, com especial foco em contratos de trabalho permanentes, de modo a garantir que os jovens tenham maior segurança e melhores condições de trabalho.

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações, realça a importância de uma articulação eficaz entre o ensino/formação e

as necessidades reais do mercado de trabalho. A política Ativar.PT surgiu também para proporcionar aos jovens e desempregados uma formação mais alinhada com as demandas das empresas, promovendo estágios em áreas de carência de mão-de-obra qualificada.

Essas bases legais oferecem uma visão clara sobre as motivações para a criação da política Ativar.PT, evidenciando seu papel central na promoção da inserção no mercado de trabalho, no combate ao desemprego e na redução da precariedade laboral.

O Estágios Ativar.pt e o Incentivo Ativar.pt. ambas as iniciativas vêm substituir programas já em vigor, no caso, os estágios profissionais e o contrato-emprego, respetivamente. O estágio Ativar.PT integra em seu escopo um Programa Reforçado de Apoios ao Emprego e à Formação Profissional, tendo como objetivo

- a) 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; b) Apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho; c) Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas; d) Apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva (IEFP, 2023, p.5)
- b) A definição e âmbito da política considera que o estágio Ativar é executado a partir de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objetivo de promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados. Dessa forma, o estágio traduz-se numa forma de transição para a vida ativa e não pode consistir na ocupação de posto de trabalho (IEFP, 2023).
- c) A política ativa de emprego para jovens tem como público alvo, especificamente, jovens que se encontram desempregados/as à procura do primeiro emprego ou de novo emprego que reúnem os seguintes objetivos e condições : a) 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 ativa dos jovens com níveis adequados de qualificação; b) promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas; c) apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.
- d) No que se refere aos destinatários da política são:
- e) a) jovens com idade igual ou superior a 18 anos e menor ou igual a 30 anos, com uma qualificação de nível 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ); b) pessoas com idade superior a 30 e menor ou igual a 45 anos, que se encontrem 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; c) pessoas com idade superior a 45 anos, que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, a quem não tenha sido deferida pensão de velhice, sendo detentores de qualificação de nível 2 ou 3 do QNQ que se encontrem inscritos em Centro Qualifica, ou de nível 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ; d) pessoas com deficiência e incapacidade; e) Pessoas que integrem família monoparental; f) pessoas cujos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente inscritos como desempregados no IEFP; g) vítimas de violência doméstica; h) refugiados e

beneficiários de proteção temporária; I) ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e estejam em condições de se inserirem na vida ativa; J) toxicodependentes em processo de recuperação; K) pessoas que tenham prestado serviço efetivo nas Forças Armadas que se encontrem nas condições previstas no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro; L) Pessoas em situação de sem-abrigo; M) pessoas a quem tenha sido reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal e que tenham prestado cuidados enquanto cuidador informal principal; N) pertençam a outro público específico a definir em regulamentação própria ou por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, em função das prioridades da política pública, nomeadamente desempregado inscrito que seja membro do agregado familiar de destinatário apoiado na medida Emprego Interior MAIS — Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável (Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, na sua atual redação); O) pessoas a quem tenha sido aplicada medida de promoção e proteção de acolhimento residencial (IEFP, 2023, p.5)

- f) Destaca-se que o estágio não pode ultrapassar o período de 09 meses, 12 meses públicos desfavorecidos e 6, 9 ou 12 meses projetos de interesse estratégico. No que se refere à carga horária semanal, está é realizada igual ao dos restantes trabalhadores da entidade promotora e não pode ultrapassar as 40h. Desse modo, os estágios devem decorrer a tempo inteiro, não sendo possível o regime de part-time.
- g) No que se refere a bolsa mensal de estágio é realizada nos seguintes valores: a) 1,3 IAS - sem nível de qualificação, b) nível 1 e 2: € 662,04 (Ensino não superior), c) 1,4 IAS - nível 3: € 712,96 (Ensino não superior), d) 1,6 IAS - nível 4: € 814,82 (Ensino não superior), e) 1,7 IAS - nível 5: € 865,74 (Pós graduado), f) 2 IAS - nível 6: € 1.018,52 - (Licenciatura), g) 2,2 IAS³ - nível 7: € 1.120,37- (Mestrado), h) 2,5 IAS - nível 8: € 1.273,15 – (Doutorado).
- h) A bolsa conta com comparticipação no auxílio refeição de €4.77 ou subsídio de alimentação, comparticipação nos custos de seguro de acidente e transporte.
- i) As condições de acesso dos destinatários são aferidas a data da sua seleção pelos serviços de emprego IEFP. Os candidatos devem encontrar-se desempregados e inscritos no IEFP, e reunir as demais condições legalmente previstas.
- j) No que se refere ao contrato de estágio, este é celebrado por escrito entre a entidade promotora e os estagiários. O IEFP não intervém nessa relação, embora o instituto tenha um regulamento que deva ser usado em todas as entidades. Vale destacar que nesse contrato é realizado a tributação nas bolsas de estágio tanto do IRS como segurança social.
- k) Em relação a capacitação, todos os estagiários possuem um orientador pedagógico para acompanhar seu percurso na entidade. Esse pode ser realizado por qualquer pessoa dentro da entidade que tenha um perfil adequado e conhecimento na área em que o jovem realiza o estágio. Embora seja recomentado, não é obrigatório o orientador ter curso superior ou qualquer formação para acompanhar o estagiário. Em caso de a entidades possuir somente um funcionário e esse for o empresário sem formação, este poderá assumir a orientação do estagiário. No caso de o orientador não possuir vínculo à entidade, este poderá recorrer à contratação externa.
- l) Caso o estagiário deseje realizar um novo estágio, será necessário aguardar 12 meses após a conclusão do estágio anterior. Assim, é preciso um novo nível de qualificação ou uma qualificação em área diferente, na qual o novo estágio se enquadra.
- m) Os profissionais responsáveis pela seleção dos candidatos são da competência dos serviços de emprego IEFP. Se o candidato reunir os requisitos necessários o estágio é formalizado junto a entidade patronal. O perfil do candidato deve ser ajustado as competências exigidas

³ Valor do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) em 2024: € 509,26.

pela entidade, no que respeita habilitações académicas, competências técnico-profissionais e socio relacionais.

De acordo com os profissionais a razão da criação da política Ativar.PT é para a grande parte (40%) a necessidade de inserção de jovens no mercado de trabalho e a oferta de experiência profissional, o que reflete a preocupação com a empregabilidade jovem. Como podemos notar nas seguintes respostas:

Inserção de jovens no mercado de trabalho, através de uma experiência prática em contexto de trabalho (E2); Mais uma possibilidade de valorização (E12); Maior empregabilidade de jovens com entrada no mundo do trabalho (E5); Promoção da empregabilidade (E14)

Os restantes 20% dos profissionais mencionaram a reconversão profissional de desempregados, enfatizando a necessidade de requalificação e reintegração de trabalhadores no mercado.

Impulsionar a inserção de jovens no mercado de trabalho e reconversão profissional de desempregados. (E4); Promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados (E15); Maior empregabilidade de jovens com entrada no mundo do trabalho (E5); 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 (E6)

Para além das razões mencionadas 13,3% acrescentaram como segunda razão os impactos da pandemia da COVID-19, como o agravamento do desemprego e da precariedade, como fatores determinantes para a criação da medida.

Impactos económicos e sociais da pandemia da doença COVID-19 na economia, e agravamento expectável das condições do mercado de trabalho (E8); promover o emprego (E7); O contexto político e económico em que o desemprego constituía uma preocupação em muitos Estados – membros (E10)

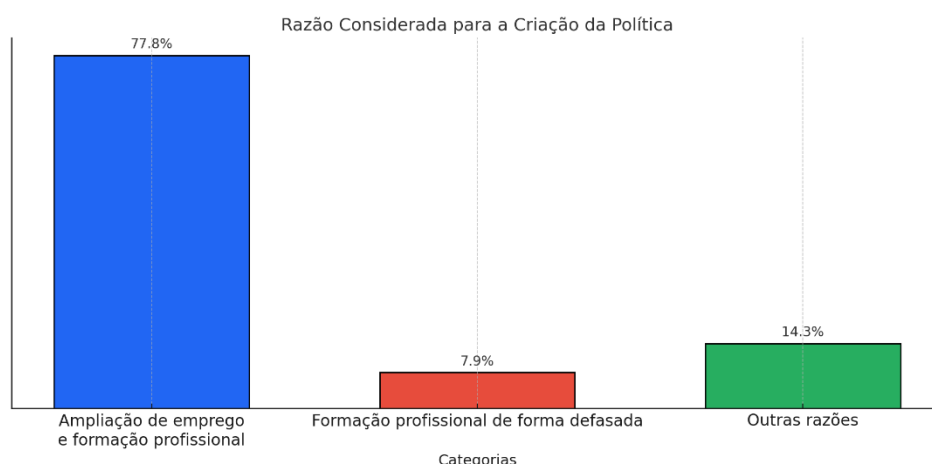
Outros 20% indicaram as políticas de emprego, como as políticas ativas de promoção da empregabilidade, enquanto 6,7% citaram a alta taxa de desemprego jovem como um fator preocupante. mencionaram a valorização profissional como uma oportunidade adicional proporcionada pela política. Esses dados reforçam que a Ativar.PT foi vista, sobretudo, como uma resposta à necessidade urgente de melhorar a inserção dos jovens no mercado de trabalho e ao impacto negativo da pandemia.

Tentar reduzir a precariedade dos contratos de trabalho (E11); Políticas ativas de emprego(E3); Alta taxa de desemprego dos jovens(E13); Promoção da empregabilidade (E14); Tentar reduzir a precariedade dos contratos de trabalho (E11)

De acordo com os Jovens, 385 (77,8%) consideram que a política foi criada para ampliação de emprego e formação profissional; 39 participantes (7,9%) acreditam que essa ampliação foi feita de forma desfasada; e um pequeno grupo de 71 pessoas (14,3%)

mencionou outras razões. Assim, os dados mostram uma percepção dominante de que a política visa ampliar o acesso ao emprego e à qualificação, embora uma parte veja essa ampliação como inadequada ou insuficiente.

Gráfico 15 - Razão considerada para a criação da política?



6.4 Implementação da Política Ativar.PT

Funções dos implementadores

De acordo com a legislação e documentos oficiais, no âmbito do desenvolvimento da política Ativar.PT, diferentes entidades desempenham papéis e funções específicos. O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é a entidade responsável pela gestão e execução da política Ativar.PT, desempenhando funções como a análise e aprovação de candidaturas, recebendo, analisando e aprovando as candidaturas aos estágios. Além disso, realiza o acompanhamento e fiscalização, garantindo que as regras e regulamentos estabelecidos sejam cumpridos após a aprovação. O IEFP também articula com as entidades promotoras, colaborando com empresas e outras organizações para garantir a qualidade dos estágios e promover a inserção profissional dos participantes.

O Governo de Portugal, por meio do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, é responsável pela definição das diretrizes gerais da política e pelo enquadramento legislativo que rege o programa Ativar.PT. Suas principais funções incluem a definição das metas e objetivos, estabelecendo metas para a inserção de jovens no mercado de trabalho e a reconversão profissional de desempregados, além de garantir o

financiamento, alocando os recursos financeiros necessários para o financiamento dos estágios, utilizando fundos nacionais e europeus.

As entidades promotoras, que incluem empresas e outras organizações que promovem os estágios, também desempenham funções importantes. Elas são responsáveis pela preparação dos estagiários, proporcionando formação prática e acompanhando-os durante o período do estágio. Além disso, buscam, quando possível, criar postos de trabalho, integrando os estagiários em suas estruturas ao fim do contrato de estágio, promovendo a criação de novos empregos. Esses recursos e funções visam assegurar o funcionamento da política Ativar.PT, com foco na inserção de jovens no mercado de trabalho e na reconversão profissional de desempregados.

De acordo com os profissionais, as funções no desenvolvimento da política Ativar.PT podem ser organizadas em duas categorias. A primeira, com 52,7%, abrange funções relacionadas diretamente à análise e gestão de candidaturas e ao cumprimento de regulamentos, incluindo análise de candidaturas, aferição de elegibilidade, acompanhamento de entidades promotoras e garantia de cumprimento de normas, conforme descrito nas respostas:

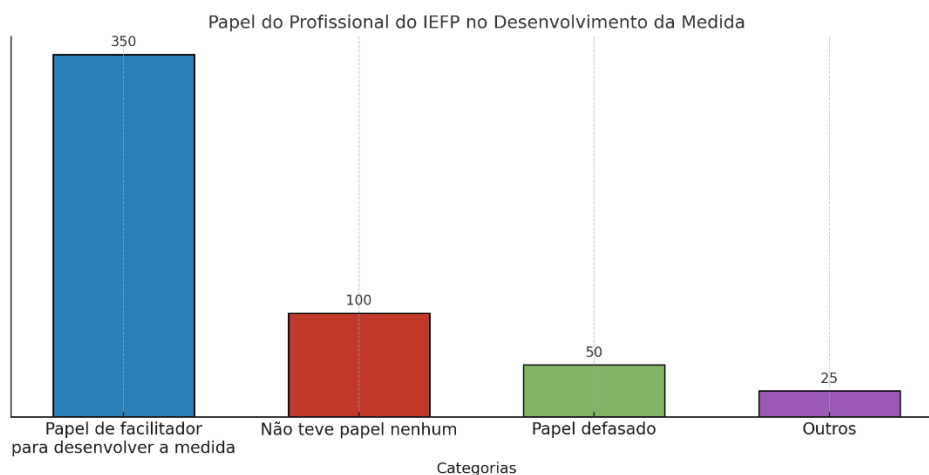
Fazia a análise das candidaturas à medida (E1); Análise de candidaturas a estágios ATIVAR.PT (E8); Faço a aferição de elegibilidade dos candidatos aos estágios (E11); Análise de candidaturas e acompanhamento às entidades promotoras (E12); Articulação com as empresas e ajustamento dos jovens e desempregados (E6);

A segunda categoria, com 47,3%, envolve funções voltadas para promoção, inserção e atuação prática no mercado de trabalho, como a experiência prática em contexto de trabalho, promoção e inserção no mercado, articulação com empresas e divulgação da medida. Essas duas áreas cobrem as principais atividades no desenvolvimento da política.

Divulgar a medida e executá-la (E10); Promoção / inserção no Mercado de Trabalho (E4); Garantir o cumprimento dos regulamentos das medidas (E14); Membros do Governo.

De acordo com os jovens o papel que os profissionais do IEFP desempenharam no desenvolvimento da medida revela uma clara maioria com função de facilitador, representando 82,5% dos respondentes. Em contraste, 17,5% indicaram não ter tido qualquer envolvimento, enquanto as menções a papéis defasados e outras categorias foram mínimas. Esses dados destacam a predominância do papel de facilitador entre os profissionais do IEFP no desenvolvimento da medida.

Gráfico 16 - Papel do profissional do IEFP no desenvolvimento da medida.



Portanto, a percepção geral é que o profissional do IEFP desempenhou um papel positivo e ativo no desenvolvimento da medida, embora uma parte significativa considere que sua atuação foi insuficiente ou inexistente.

Nesse sentido, os jovens consideram os profissionais com um apoio aos Estagiários e Empregadores durante a execução da medida, um suporte contínuo tanto aos estagiários quanto aos empregadores, ajudando a resolver problemas, fornecer orientação e assegurar que ambos os lados tirassem o máximo proveito da experiência.

Espaço dos implementadores na aplicação da medida

De acordo com a legislação e documentos oficiais, existe certo espaço de ação na aplicação do programa Ativar.PT, permitindo que os diversos intervenientes tomem decisões ajustadas às especificidades do contexto em que o programa é implementado. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), como principal responsável pela gestão do programa, dispõe de margem para ajustar e aprovar candidaturas de acordo com os critérios estabelecidos pela legislação, como previsto no Decreto-Lei n.º 13/2015 e na Portaria n.º 207/2020.

O IEFPP pode avaliar a adequação das candidaturas, ponderando as necessidades do mercado de trabalho local e regional, o perfil dos candidatos (empresas e jovens), e as metas globais da política de emprego. Esse espaço de ação permite que os profissionais do IEFPP tomem decisões sobre a alocação dos recursos e a distribuição de vagas, garantindo que o programa atenda às dinâmicas específicas de cada região ou setor de atividade. Além disso, o IEFPP tem a flexibilidade para ajustar a oferta formativa e os estágios em resposta às mudanças nas necessidades das empresas, favorecendo áreas com escassez de mão-de-obra qualificada.

As entidades promotoras, como empresas ou instituições que oferecem estágios, também possuem um espaço de decisão na aplicação prática do programa. Elas podem decidir sobre o número de estagiários que pretendem acolher, as áreas de atuação e os perfis profissionais mais adequados para suas necessidades. Isso lhes permite personalizar o programa dentro dos limites estabelecidos pelo IEFPP e pela legislação aplicável, proporcionando uma experiência formativa ajustada ao ambiente de trabalho específico.

No entanto, as decisões tomadas pelas entidades envolvidas devem sempre seguir os parâmetros legais e objetivos da política, como garantir que os estagiários recebam uma formação prática relevante e que tenham oportunidades reais de inserção no mercado de trabalho. O equilíbrio entre a regulamentação rígida e a flexibilidade no terreno garante que, enquanto há espaço de decisão, ele é orientado para a maximização dos resultados de empregabilidade e qualificação dos jovens.

Portanto, há espaço de ação na implementação do Ativar.PT, especialmente no que diz respeito à adequação do programa às realidades locais, à personalização da formação e à escolha dos beneficiários, mas esse espaço é cuidadosamente regulamentado para garantir a eficácia e a coerência da política.

De acordo com os Profissionais, 35,7% acreditam que existe algum espaço de ação na aplicação do programa, permitindo certa flexibilidade na tomada de decisão. Em contrapartida, 64,3% consideram que as decisões são estritamente limitadas pelo regulamento, sem margem significativa para ação autônoma, uma vez que as condições de acesso à medida estão claramente definidas tanto para as entidades quanto para os candidatos.

As decisões tomadas são sempre sustentadas nos normativos da medida (Portaria, regulamento, orientações técnicas. (E1); Sim, ao nível do ajustamento entre candidatos e as candidaturas aprovadas.(E2); Sim. Competências dos Serviços (E3); Não. Decisões tomadas de acordo com o Regulamento em vigor (E4).

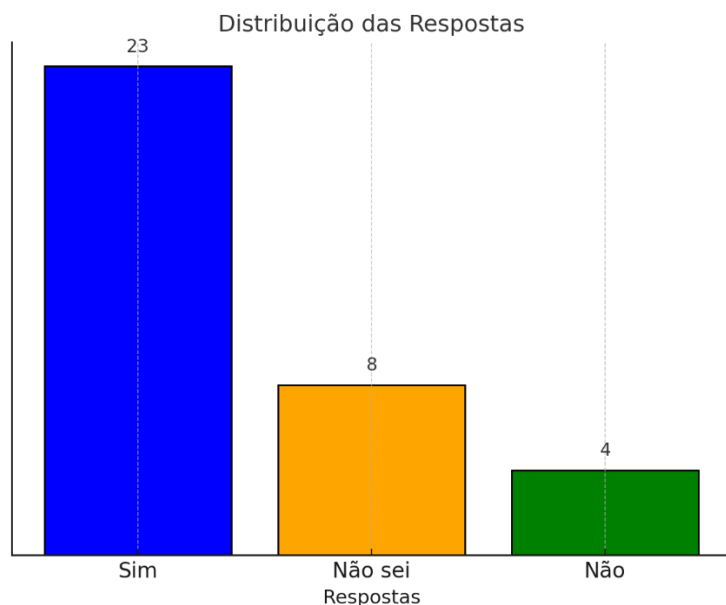
A análise das candidaturas obedece a critérios específicos, conforme a matriz de análise, e os critérios 4 (coerência do estágio) e 5 (conformidade do orientador) obtêm pontuação com base nas informações fornecidas pela entidade empregadora no momento da submissão da candidatura, além da interpretação do técnico. Contudo, os técnicos não podem tomar decisões definitivas, mas podem emitir pareceres que podem ser favoráveis ou não, sendo que o órgão decisor é a Delegada Regional. Portanto, a aplicação do regulamento em vigor é uma constante, garantindo o cumprimento dos regulamentos aprovados, e as propostas formuladas na análise são sempre fundamentadas de acordo com o regulamento da medida. Conforme descrito pelos participantes:

As decisões tomadas são sempre sustentadas nos normativos da medida (Portaria, regulamento, orientações técnicas,(E1); Sim, ao nível do ajustamento entre candidatos e as candidaturas aprovadas (E2); Sempre que necessário, cumprindo o disposto no regulamento (E6); Não. Decisões tomadas de acordo com o Regulamento em vigor (E4); Não porque os critérios de análise estão claramente definidos no Regulamento da Medida (E8); O Programa rege-se por uma legislação e um Regulamento sendo que o mesmo é executado com base no legislado (E10)

Sim. A análise das candidaturas obedece a Critérios específicos (Matriz de Análise), sendo que o critério 4 (coerência do estágio) e 5 (conformidade do orientador) obtêm a pontuação de acordo com a informação que a entidade empregadora faculta no momento da submissão da candidatura e da interpretação do técnico (E12).

De acordo com os Jovens, a maioria, composta por 306 pessoas (64%), acredita que existe arbitrariedade ou diferentes abordagens no desenvolvimento do estágio de acordo com o profissional; 44 pessoas (9%) consideram que não há essa variação; e 127 pessoas (27%) afirmam não saber se essa arbitrariedade existe. Esses dados destacam que, embora a maioria reconheça a possibilidade de variações no desenvolvimento do estágio, há uma fatia expressiva de indivíduos com dúvidas, sugerindo que talvez falem informações claras ou experiências padronizadas que possam uniformizar a percepção sobre o tema.

Gráfico 17 - Considera que existe arbitrariedade ou diferentes formas de se desenvolver o estágio de acordo com o profissional?



6.3. Avaliação da Política Ativar.PT

Obstáculos e limites da medida.

De acordo com a Legislação e dados oficiais o programa Ativar.PT embora eficaz em muitos aspetos, enfrenta vários obstáculos e limites que impactam sua implementação e os resultados desejados. Esses desafios incluem aspetos estruturais e operacionais, que podem comprometer a plena execução da medida e sua capacidade de gerar impacto significativo na empregabilidade dos jovens e na redução da precariedade laboral.

Um dos principais obstáculos apontados é a limitação de recursos financeiros, que pode restringir o número de estágios oferecidos e o apoio à contratação sem termo. A Portaria n.º 207/2020, que regulamenta os apoios à contratação e estágios, estabelece montantes específicos de subsídios e incentivos, mas esses valores não são suficientes para atender a toda a demanda existente. Isso resulta em uma cobertura limitada e uma exclusão de jovens que poderiam se beneficiar do programa, especialmente em regiões com taxas de desemprego mais elevadas.

Outro obstáculo significativo é a inadequação da formação oferecida em algumas áreas às necessidades reais do mercado de trabalho. Embora o programa tenha como objetivo

alinhar a formação dos jovens com as demandas das empresas, a falta de uma articulação efetiva entre as entidades formadoras e o setor empresarial continua sendo um desafio. O Decreto-Lei n.º 13/2015 sublinha a importância de ajustar os estágios e a formação profissional às carências do mercado, mas em certas áreas, essa conexão é insuficiente, levando a uma formação desatualizada ou que não reflete as competências exigidas.

De acordo com os Profissionais os principais obstáculos e limites do programa, incluem a dotação financeira insuficiente e limitada (25%), que restringe aprovações e continuidade dos estágios conforme relatos;

Dotação financeira (E1); Dotação limitada (E8); Como obstáculos, uma cada falta cada vez mais significativa de candidatos ajustáveis, perante as candidaturas aprovadas (E2); ser de candidatura fechada (E5);

A falta de candidatos ajustáveis para as vagas oferecidas (15%), dificultando o preenchimento das posições;

A obrigatoriedade de quem concluiu a sua formação fora de Portugal só poder ser integrado após obter equivalência de estudos (E11); incapacidade de se permitir o nível de qualificação 3 a diversas profissões, uma vez que esta medida obriga a uma qualificação na área do estágio (E13)

Como as candidaturas são efetuadas pelas entidades promotoras, a sua aprovação depende de corretas formalizações. A indisponibilidade financeira também limita as aprovações, pelo fecho antecipado das candidaturas. A orientação do estágio pode evidenciar algumas lacunas (E15)

As condições organizativas diferenciadas na implementação dos projetos pelas entidades promotoras (10%), gerando inconsistências; os limites de idade e escolaridade, além do limite no número de estagiários por ano de acordo com a dimensão da entidade (10%); o período de candidatura fechado, definido pelo IEFP, que afeta a gestão e a organização orçamentária (15%);

Identificaria o facto de as candidaturas ocorrerem em períodos fechados definidos pelo IEFP, o que dificulta, quer a gestão das entidades promotoras, quer a gestão em termos de logística de análises, manutenção dos pagamentos e gestão orçamental (E12);

A obrigação de equivalência de estudos para candidatos que concluíram formação fora de Portugal (5%); a burocracia excessiva e a necessidade de formalizações corretas nas candidaturas (10%); a incapacidade de incluir o nível de qualificação 3 em algumas profissões (5%); e a falta de subsídio de alojamento, dificultando a integração de estagiários de outras regiões do país (5%). Esses fatores mostram que o programa enfrenta desafios

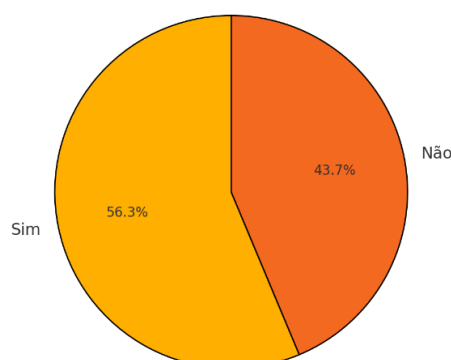
principalmente relacionados à dotação financeira, burocracia e restrições organizativas, impactando tanto a oferta quanto a gestão dos estágios.

De acordo com os Jovens os obstáculos e limites identificados no programa, incluem: a burocracia e a lentidão no processo (20%), com dificuldades causadas pela documentação excessiva e a demora na aprovação dos estágios;

Demora na aceitação do estágio, demasiada burocracia e papelada (E11); Devido á alta burocracia e outros possíveis obstáculos, atrasou o meu processo de entrada na empresa por 2 meses (E12); O tempo para submeter candidatura, o tempo que demoram para avaliar e aceitar o processo (E13)

Gráfico 18 - Considera a remuneração compatível com as tarefas desempenhadas?

Considera a remuneração compatível com as tarefas desempenhadas?



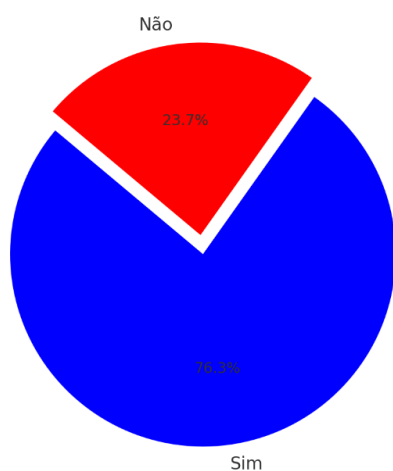
O gráfico indica que 56.3% dos participantes consideram a remuneração compatível com as tarefas, enquanto 43.7% não. A maioria está satisfeita, mas uma quantidade significativa discorda. Esses dados indicam uma divisão na percepção da adequação da bolsa, refletindo possíveis variações nas expectativas e experiências de cada estagiário em relação às suas atribuições e responsabilidades.

A pergunta permite avaliar se o estagiário percebe que está sendo tratado de maneira justa em termos de remuneração, considerando o trabalho que realiza. A percepção de equidade é fundamental para a satisfação no estágio e pode impactar a motivação e o engajamento do estagiário. Se considerarmos que a maioria recebe 1 salário mínimo, isso aponta que os jovens estão satisfeitos com o valor recebido em detrimento de sua formação.

A remuneração é um indicador importante da qualidade do estágio. Se a remuneração for considerada inadequada em relação às tarefas desempenhadas, isso pode sugerir que o estágio não está oferecendo uma experiência justa ou enriquecedora, o que pode afetar a reputação do programa ou da organização.

Gráfico 19 - Tem ou teve acesso à alimentação?

Tem ou teve acesso à alimentação?



A maioria significativa dos entrevistados (76,3%) tem ou teve acesso à alimentação, mas ainda há uma parcela considerável (23,7%) que não recebeu esse benefício durante o estágio. Os dados apontam que houve um suporte adicional ao estagiário, o que pode contribuir para um melhor desempenho e uma experiência mais positiva.

Desse modo, pode indicar se o programa Ativar.PT tem uma infraestrutura adequada ou parcerias que oferecem alimentação, o que pode ser um indicador da organização e planejamento do programa. Pois, para alguns estagiários, especialmente aqueles que recebem bolsas ou remuneração limitada, o acesso à alimentação gratuita ou subsidiada pode aliviar uma carga financeira significativa.

A baixa remuneração e a ausência de benefícios (15%), como a falta de um salário-mínimo adequado e a ausência de direitos trabalhistas, como férias e subsídios;

O facto de o valor não corresponder a um salário mínimo, pois tanto o horário como as funções exercidas são iguais aos de um colaborador normal, e, para além do valor não corresponder, recebemos pelos dias de trabalho, ou seja, se houver 3 feriados e o empregador fechar durante 1 ou 2 dias, somos prejudicados e não os recebemos! (E1);

Deixam que os jovens estagiários sejam explorados pelos empregadores. Trabalham igual ou mais que os restantes funcionários e, no entanto, não têm direito a férias nem a outras

tantas regalias." (E9); O valor da bolsa não aumenta quando passamos de um ano para o outro (E6); Pouca oferta de empregos e salário inicial muito baixo (E5)

A falta de garantias de contratação após o estágio (10%), já que muitas empresas utilizam o programa como mão de obra barata, sem intenção de efetivar os estagiários; a duração limitada do estágio (10%), considerada insuficiente para algumas formações, com a defesa de uma extensão para 12 meses; a inflexibilidade dos prazos de candidatura e a baixa oferta de vagas (10%), dificultando o acesso ao programa devido aos períodos fechados de candidatura; a falta de acompanhamento e fiscalização (10%) por parte do IEFPP para assegurar condições de trabalho adequadas e o cumprimento das funções de estágio; a desigualdade e o abuso de poder por parte das empresas (10%), que, em alguns casos, atribuem tarefas não compatíveis com o estágio ou funções de menor qualificação; a falta de apoio financeiro para estagiários deslocados (5%), ressaltando a necessidade de subsídios de alojamento; e os limites de idade e escolaridade para os candidatos (10%), que restringem a inclusão de pessoas em diferentes fases da vida. Esses obstáculos refletem desafios importantes na implementação e operação do programa, especialmente em relação a condições financeiras, burocracia e segurança na continuidade profissional dos estagiários.

Evitar a exploração por interesse por parte da entidade empregadora, isto é, contratar pelo custo baixo sem qualquer intenção de manter os estagiários (E2)

Ausência de direitos laborais. Falta de férias e subsídio de férias/natal (E10)

Gráfico 20 - Principais obstáculos e limites do programa de estágio

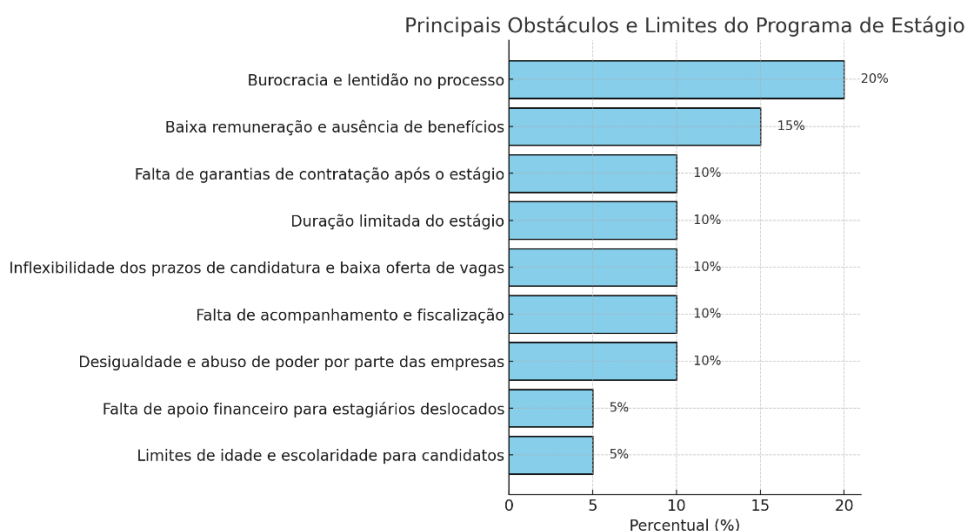
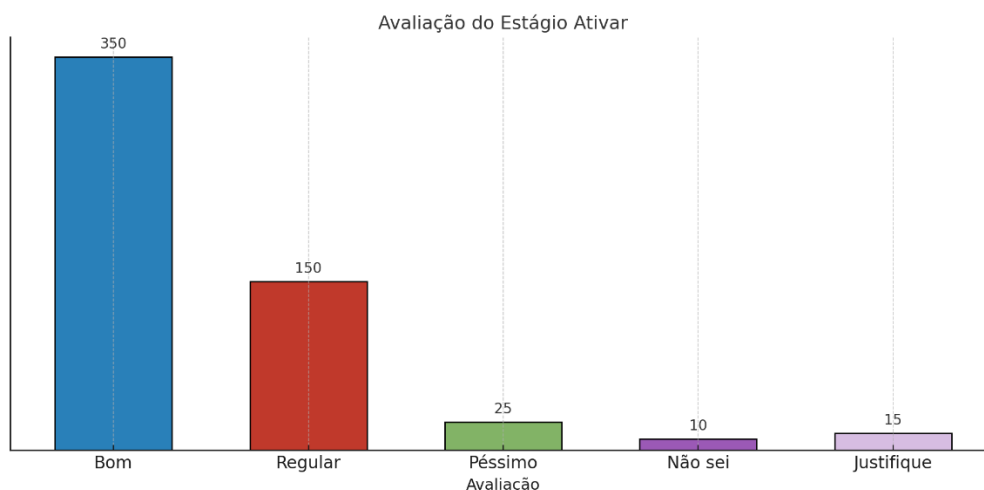
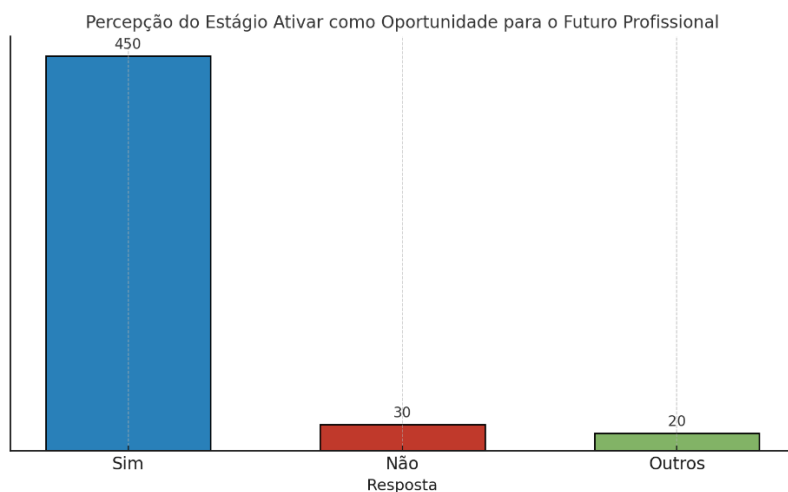


Gráfico 21 - Como avalia o estágio ativar?

328 participantes (66,3%) avaliaram o estágio como bom, 133 respondentes (26,9%) classificaram o estágio como regular, 24 pessoas (4,8%) consideraram o estágio péssimo, 5 respondentes (1,0%) disseram que não sabiam avaliar, 3 pessoas (0,6%) justificaram suas respostas de forma particular.

Nesse sentido, a maioria dos estagiários, mais de dois terços, avalia o programa de forma positiva, enquanto cerca de um quarto tem uma visão mais moderada (regular), e uma pequena parte demonstra insatisfação, classificando-o como péssimo.

Gráfico 22 - Percebe o estágio ativar como uma oportunidade para o futuro profissional?

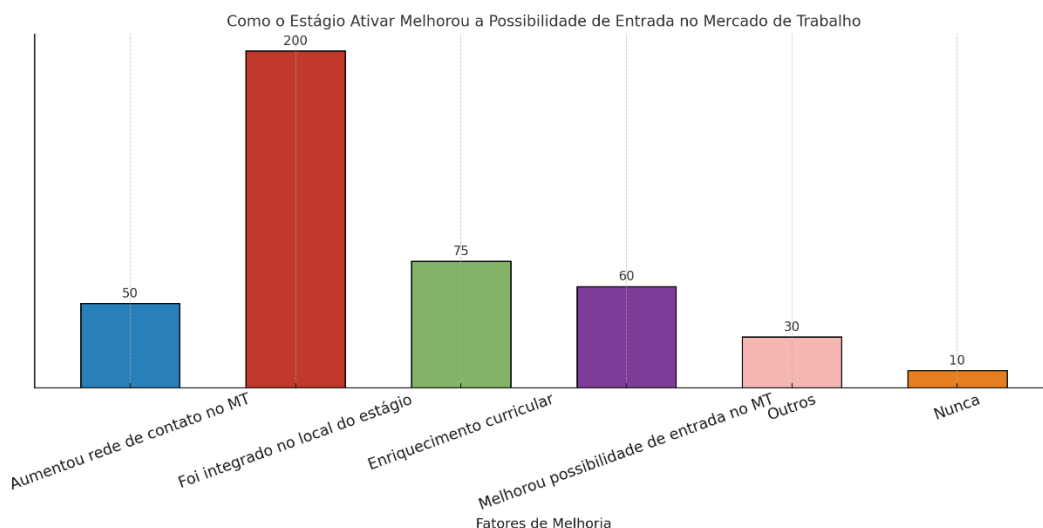
Os resultados indicam que a grande maioria dos participantes — 450 respondentes (90%) considera o estágio Ativar uma oportunidade para o futuro profissional. Em contrapartida, 30 pessoas (6%) afirmaram não ver o estágio como uma oportunidade, enquanto 20 respondentes (4%) selecionaram a opção “Outros”, oferecendo justificativas diversas.

Esses dados demonstram uma percepção amplamente positiva em relação ao estágio Ativar, ainda que exista uma minoria que aponta limitações ou apresenta visões alternativas sobre os seus impactos profissionais.

Os jovens percebem o impacto do programa em suas carreiras, ela explora a relevância do estágio na construção de um futuro profissional sólido indicando que os jovens veem a experiência como um diferencial no currículo, ajudando-os a se destacarem no mercado de trabalho. Nesse sentido, o estágio é visto como ponte para o emprego, seja pelo desenvolvimento de habilidades práticas, seja pelas conexões profissionais feitas durante o período, sendo visto como um facilitador para futuras oportunidades, como a possibilidade de efetivação na empresa, convites para entrevistas, ou mesmo para iniciar um novo negócio ou projeto. A percepção de que o estágio oferece atividades alinhadas com os objetivos de carreira do estagiário pode reforçar a ideia de que o programa é uma preparação valiosa para o futuro.



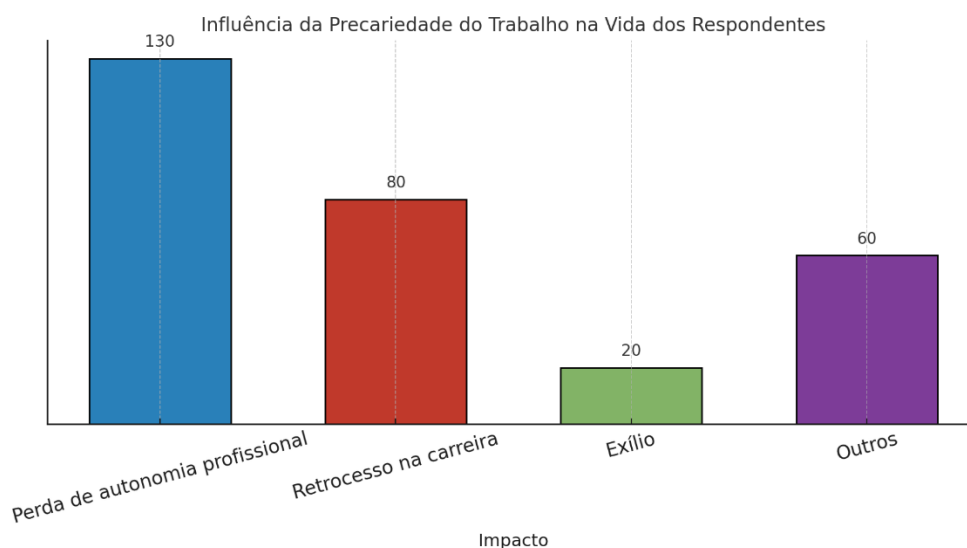
Gráfico 23 - De que forma o estágio ativar melhorou a sua possibilidade de entrada no mercado de trabalho?



60 participantes (12%) relataram que o estágio melhorou sua possibilidade de entrada no mercado de trabalho (MT), enquanto 50 (10%) mencionaram o aumento da rede de contatos como principal ganho. Por outro lado, 30 pessoas (6%) selecionaram “Outros”, justificando suas respostas, e 10 participantes (2%) afirmaram que o estágio não contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho. Vê-se que o estágio permitiu que os jovens desenvolvessem ou aperfeiçoassem habilidades práticas e técnicas diretamente aplicáveis ao mercado de trabalho, aumentando assim sua empregabilidade. A experiência adquirida no estágio, incluindo o entendimento do ambiente de trabalho e a realização de tarefas relacionadas à sua área de estudo, é um fator importante que os empregadores valorizam.

Os estagiários tiveram a oportunidade de trabalhar em projetos significativos durante o estágio, permitindo-lhes construir um portfólio ou currículo mais robusto e atrativo, o que para alguns estagiários podem ter recebido ofertas de emprego diretamente como resultado do estágio ou ter sido convidados para entrevistas em outras empresas devido à experiência adquirida.

Gráfico 24 - Como a precariedade do trabalho influencia na sua vida?



Os dados indicam que a perda de autonomia profissional foi o impacto mais frequentemente relatado, com 130 ocorrências, seguida pelo retrocesso na carreira, mencionado por 80 participantes. Outros impactos, que abrangem consequências diversas não especificadas, foram referidos 60 vezes, enquanto o exílio, embora menos comum, foi relatado por 20 respondentes.

Esses resultados evidenciam que a precariedade do trabalho afeta principalmente a autonomia e a progressão profissional dos jovens, refletindo um cenário de instabilidade e frustração. Ainda que a maioria avalie o programa Ativar como uma oportunidade de inserção profissional, os dados revelam também uma percepção crítica quanto à qualidade dessas oportunidades, frequentemente marcadas por remuneração insuficiente, ausência de benefícios e vínculos temporários.

Essa combinação entre expectativa e realidade precarizada contribui para um sentimento de insegurança financeira, que dificulta o planejamento de vida dos jovens e compromete a construção de trajetórias profissionais estáveis e sustentáveis.

Propostas de alteração

De acordo com os Profissionais as sugestões de melhorias para o programa, incluem: a exclusão dos níveis de qualificação 2 e 3 e a limitação do número de estágios por entidade (20%), para focar em qualificações mais técnicas e limitar o uso excessivo do programa; o impedimento de candidaturas em áreas de baixa qualificação, como Comércio e Restauração (10%); ajustes nas bolsas de estágio e a criação de um subsídio de alojamento para estagiários deslocados (15%).

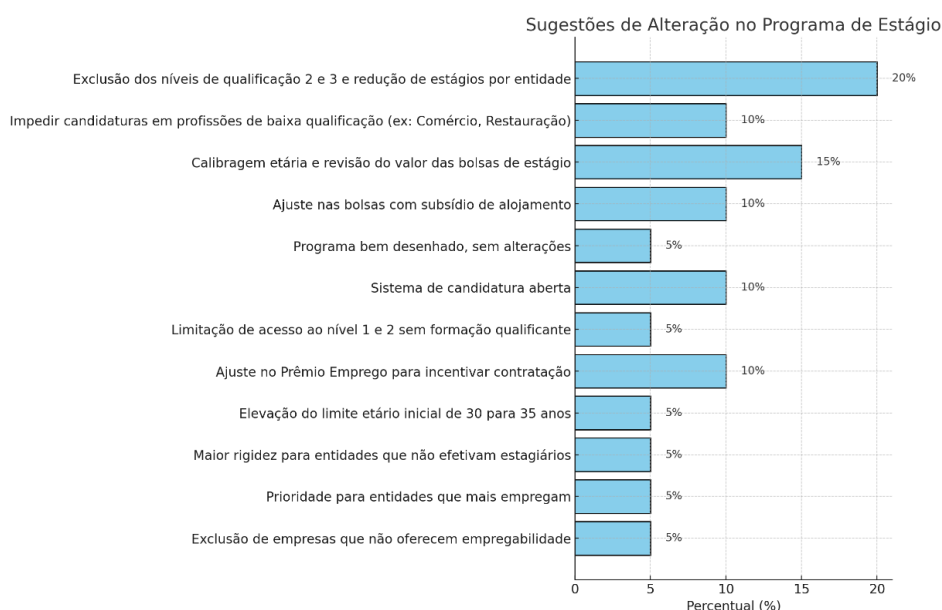
Não deveriam ser contemplados os níveis de qualificação 2 e 3 e ser reduzido o n.º de estágios que cada entidade pode desenvolver por ano civil (mesmo as entidades de interesse estratégico) (E1). Impedir candidaturas em outras profissões, como por exemplo na área do Comércio(Vendedor de Loja) ou Restauração (Empregado de Mesa).(E2)

Também abarca a adoção de um sistema de candidatura aberta, permitindo maior flexibilidade e acesso contínuo ao programa (10%); a limitação do acesso aos níveis 1 e 2 para candidatos sem formação qualificante (5%); a reformulação do Prémio Emprego para tornar o apoio às entidades promotoras mais vantajoso e incentivar a efetivação de estagiários (10%);

Calibragem dos intervalos etários dos destinatários; revisão do valor das bolsas de estágio (E3)

A elevação do limite etário da faixa inicial de 30 para 35 anos, permitindo mais flexibilidade para profissionais jovens (5%); um controle mais rigoroso para excluir entidades que repetidamente não contratam estagiários após o estágio (10%); a prioridade para entidades que geram mais empregos e absorvem os estagiários (10%); e a exclusão de empresas que não oferecem perspectivas de contratação, evitando que o programa seja usado apenas como mão de obra temporária (5%).

Essas propostas visam direcionar o programa para áreas de maior qualificação, melhorar o apoio financeiro e estabelecer critérios mais rígidos para assegurar que os estágios realmente resultem em oportunidades de emprego.

Gráfico 25 - Sugestões de alteração do programa de estágio?

De acordo com os Jovens as sugestões de mudanças para o programa Ativar.PT abrangem aspetos como a duração do Estágio que representa 20% das sugestões, com muitas pessoas recomendando estender o período de estágio de 9 meses para 1 ano ou garantir a possibilidade de realizar outro estágio em uma nova empresa para aumentar a experiência prática.

Outro ponto relevante é a remuneração que foi mencionada em 25% das respostas, com sugestões para aumento do valor da bolsa, garantindo um salário mínimo ou adequado à experiência e qualificação do estagiário, e oferecendo subsídios de férias e natal, especialmente considerando o custo de vida e inflação.

Além disso, direitos do estagiário constituem 30% das sugestões, destacando a importância de incluir dias de férias durante o estágio, maior flexibilidade nos horários, especialmente para mães, e subsídios adicionais para transporte e deslocação. Há também a proposta de oferecer direito a um fundo de desemprego ao final do estágio, caso o estagiário não seja contratado.

Processo Burocrático representa 10% das opiniões, onde muitos sugerem simplificar a documentação e digitalizar o processo para facilitar o acesso das empresas e estagiários, tornando o programa menos burocrático e mais acessível.

Fiscalização e Compromisso das Empresas foram 10% das sugestões, com recomendações para uma fiscalização mais rigorosa das empresas que utilizam estagiários apenas como mão de obra barata, sem intenção de contratar, e reforçar o compromisso para oferecer empregos permanentes após o estágio quando possível.

Por fim, Outras Sugestões somam 5% das respostas, onde estão incluídas ideias variadas, como maior apoio psicológico ao estagiário, adaptação do estágio para atender a requisitos específicos de profissões regulamentadas e maior divulgação das vagas e do programa para atrair mais jovens.

Esse levantamento reflete uma visão abrangente sobre as necessidades de melhoria, com foco no equilíbrio entre remuneração justa, direitos básicos e fiscalização das condições de trabalho, para que o programa possa oferecer uma experiência de estágio mais enriquecedora e justa.

Outra medida ajustada para resolver o problema do desemprego e precariedade do trabalho na vida dos jovens

De acordo com a Legislação e dados oficiais, várias medidas adicionais podem ser consideradas para enfrentar o problema do desemprego e da precariedade do trabalho entre os jovens. Uma proposta central é a ampliação e aprimoramento da articulação entre o sistema educativo e o mercado de trabalho, como preconizado no Decreto-Lei n.º 396/2007, que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações. Essa medida poderia incluir a criação de programas de formação profissional mais flexíveis e alinhados com as necessidades reais do mercado, permitindo que os jovens adquiram competências práticas em áreas onde há uma carência significativa de mão de obra qualificada.

Outra medida que poderia ser ajustada é a implementação de incentivos à contratação de jovens, como um programa de apoio semelhante ao "Programa Avançar", voltado especificamente para jovens com níveis de qualificação mais baixos (níveis 3 e 4 de QNQ). Isso poderia incluir subsídios para as empresas que contratarem jovens, promovendo a estabilidade no emprego e contribuindo para a redução da precariedade laboral. O Decreto-Lei n.º 13/2015 já menciona a importância de medidas que incentivem a criação de postos de trabalho permanentes, e a ampliação desses incentivos poderia resultar em mais oportunidades para os jovens.

Além disso, a promoção de estágios remunerados e de qualidade é fundamental para garantir que os jovens tenham uma experiência prática que não apenas os prepare para o mercado de trabalho, mas que também lhes assegure uma compensação financeira justa durante o período de formação. A Portaria n.º 207/2020 regulamenta as medidas de apoio à contratação, mas é necessário um foco maior na garantia de condições que assegurem que os estagiários recebam remuneração adequada e benefícios, como férias e subsídios, que são essenciais para reduzir a precariedade no trabalho.

Por fim, o fortalecimento de programas de acompanhamento e apoio psicológico para jovens em busca de emprego pode ser uma medida ajustada para abordar não apenas as questões económicas, mas também o bem-estar emocional e psicológico dos jovens, que pode ser afetado pela experiência de desemprego. O Plano Nacional de Emprego sugere a importância do apoio à inserção no mercado de trabalho, e uma abordagem holística que inclua apoio psicológico poderia contribuir para melhorar a autoestima e a motivação dos jovens durante sua busca por emprego.

De acordo com os Profissionais, algumas medidas que poderiam ser ajustadas para resolver o problema do desemprego e da precariedade no trabalho entre os jovens incluem o apoio à contratação, com incentivos mais robustos para a contratação de jovens, como programas semelhantes ao "Programa Avançar", que promovam a estabilidade no emprego e ofereçam melhores condições salariais. Para jovens com qualificações mais baixas (níveis 3 e 4 de QNQ), seria importante criar medidas específicas de apoio à contratação.

Outra sugestão é a articulação entre o ensino e o mercado de trabalho, visando uma melhor conexão entre o sistema de ensino e as necessidades do mercado. Isso inclui ajustar o número de vagas em cursos de ensino profissional e superior de acordo com a demanda das empresas, além de aumentar a formação profissional em áreas com escassez de mão de obra qualificada.

Devia existir uma medida de apoio á contratação idêntica ao Programa Avançar mas para jovens com o nível 3 e 4 de QNQ (E11); Maior auscultação das necessidades do mercado de trabalho, das empresas e com base nesses dados aumentar ou reduzir vagas em alguns cursos do ensino profissional e superior. Deve haver uma maior articulação entre o ensino e o mercado de trabalho (E1); Apoios á contratação (E3); formação profissional em áreas com graves problemas de mão de obra qualificada (E7)

Os profissionais também sugerem aprofundar o "Programa de Aprendizagem", criando um sistema dual de ensino que integre mais as escolas públicas e o IEFP. Essa

abordagem permitiria aos jovens adquirirem experiência prática em ambientes de trabalho reais, facilitando sua transição para o mercado de trabalho.

Incentivos para salários justos são outra proposta importante. Para os jovens com habilitações superiores, os profissionais recomendam que as entidades empregadoras sejam incentivadas, com benefícios fiscais, a oferecer salários justos, o que ajudaria a combater a precariedade e a melhorar a qualidade de vida dos jovens trabalhadores.

No que se refere aos jovens com habilitações superiores, é importante continuar a incentivar as entidades empregadoras com diversos benefícios, nomeadamente fiscais, e, sobretudo, promover a prática de salários justos." (E.12)

Por fim, investir mais no ensino profissionalizante, especialmente em profissões onde há uma crescente falta de mão de obra qualificada, seria uma forma eficaz de aumentar as oportunidades de emprego e reduzir o desemprego juvenil. Essas sugestões visam aumentar a empregabilidade dos jovens, promover a contratação estável e melhorar as condições de trabalho, combatendo a precariedade que muitos enfrentam ao entrar no mercado de trabalho.

Maior escuta das necessidades do mercado de trabalho e das empresas, e, com base nesses dados, aumentar ou reduzir vagas em alguns cursos do ensino profissional e superior. Deve haver uma maior articulação entre o ensino e o mercado de trabalho (E1);

Considero que o maior problema dos jovens são por um lado, a falta de qualificações e a desmotivação para apostarem na sua prática de formação, sendo nesta perspetiva importante que se invista cada vez mais no ensino profissionalizante e sobretudo no âmbito de profissionais que escasseiam cada vez mais. No que confere aos jovens com habilitações superiores, é importante continuar a incentivar com benefícios diversos, nomeadamente fiscais, as entidades empregadoras e sobretudo incentivar á prática de salários justos (E12).

Impacto da medida

De acordo com a Legislação e dados oficiais o impacto do programa Ativar.PT na vida dos jovens é considerado positivo, com destaque para a sua contribuição na promoção da empregabilidade, na aquisição de competências e na facilitação da transição para o mercado de trabalho. O programa tem desempenhado um papel central na criação de oportunidades de formação prática e no combate ao desemprego juvenil, conforme previsto em diplomas legais como a Portaria n.º 206/2020 e o Decreto-Lei n.º 13/2015.

Uma das principais formas de impacto está relacionada à aquisição de experiência prática em contexto real de trabalho. O programa oferece aos jovens a oportunidade de

desenvolverem competências técnicas e comportamentais essenciais facilitando a sua integração no mercado de trabalho e melhorando a sua empregabilidade. Muitos jovens que participam no Ativar.PT obtêm sua primeira experiência profissional, o que lhes confere uma vantagem competitiva no mercado, aumentando suas oportunidades de obter um emprego após o estágio (IEFP, 2024).

O programa também tem um impacto positivo na redução do desemprego juvenil. Ao oferecer incentivos às empresas para a contratação de jovens estagiários, o Ativar.PT promove a efetivação de muitos estagiários ao final do período de estágio, ajudando a reduzir a taxa de desemprego entre jovens em Portugal. A legislação que rege o programa, como o Decreto-Lei n.º 13/2015, destaca a importância de promover a contratação sem termo e a estabilidade no emprego, fatores que são vistos como cruciais para combater a precariedade laboral.

Além disso, o impacto do programa pode ser observado na promoção da empregabilidade de grupos vulneráveis. O Ativar.PT foi desenhado para incluir jovens de diferentes níveis de qualificação, bem como aqueles provenientes de contextos sociais e económicos mais desfavorecidos, oferecendo-lhes um caminho para a integração no mercado de trabalho e uma oportunidade de melhorar suas condições de vida.

Outro impacto relevante do programa é a sua contribuição para o desenvolvimento de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho. Através dos estágios e da formação profissional promovidos pelo programa, os jovens têm a possibilidade de adquirir competências que são procuradas pelas empresas, o que facilita a sua inserção em setores com escassez de mão-de-obra qualificada. Esta articulação entre formação e mercado de trabalho é enfatizada no Decreto-Lei n.º 396/2007, que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações.

De acordo com os Profissionais o impacto do programa de estágio na vida dos jovens foi considerado positivo por uma grande maioria dos participantes. Aproximadamente 20% destacaram que o programa proporciona uma experiência prática em um contexto real de trabalho, permitindo que os jovens adquiram habilidades essenciais como "saber ser, saber fazer e saber estar".

Acho que o impacto é muito importante, dado que é a primeira experiência profissional

Relevante ao nível da experiência prática em contexto de trabalho, permitindo desenvolver o saber ser, saber fazer e saber estar. (inserir anexo)

Outros 18% ressaltaram que a medida promove a empregabilidade, facilitando a inserção dos jovens na vida ativa e oferecendo uma primeira experiência em um ambiente profissional.

Impacto positivo na inserção na vida ativa, proporcionando com maior facilidade uma primeira experiência em contexto de trabalho.

Muito positivo. Permite o desenvolvimento de competências e melhora as condições de empregabilidade

Para 15% dos respondentes, o programa é importante porque evita que os estagiários caiam em uma situação de desemprego ao final do estágio, uma vez que muitos conseguem efetivação nas empresas. Cerca de 13% consideraram o impacto muito importante, pois enxergam o estágio como uma porta aberta para futuras oportunidades de emprego.

O facto de lhes facultar experiência prática em contexto real de trabalho e a possibilidade de efetivação ao fim do estágio poderá evitar que os ex-estagiários caiam numa situação de desemprego.

impacto muito importante, pois é uma porta aberta para um futuro emprego

Um impacto muito positivo, traduzindo-se em um dos primeiros contatos com o mundo do trabalho e resultando em um elevado número de criação de postos de trabalho após a execução da medida

Além disso, 12% apontaram que o programa possibilita aos jovens entrarem no mercado de trabalho sem representar um grande encargo financeiro para as empresas, o que torna o processo atrativo tanto para os empregadores quanto para os estagiários. Um grupo de 10% dos participantes destacou que o estágio contribui para o desenvolvimento de competências e melhora as condições de empregabilidade dos jovens.

Impacto positivo, pois, na minha opinião, é uma das melhores respostas que podemos dar aos jovens para entrarem no mercado de trabalho. Permite aos jovens entrarem nas empresas sem que estas tenham um encargo financeiro elevado e, assim, torna-se atrativo para as empresas e é um ganho para os jovens que ganham experiência.

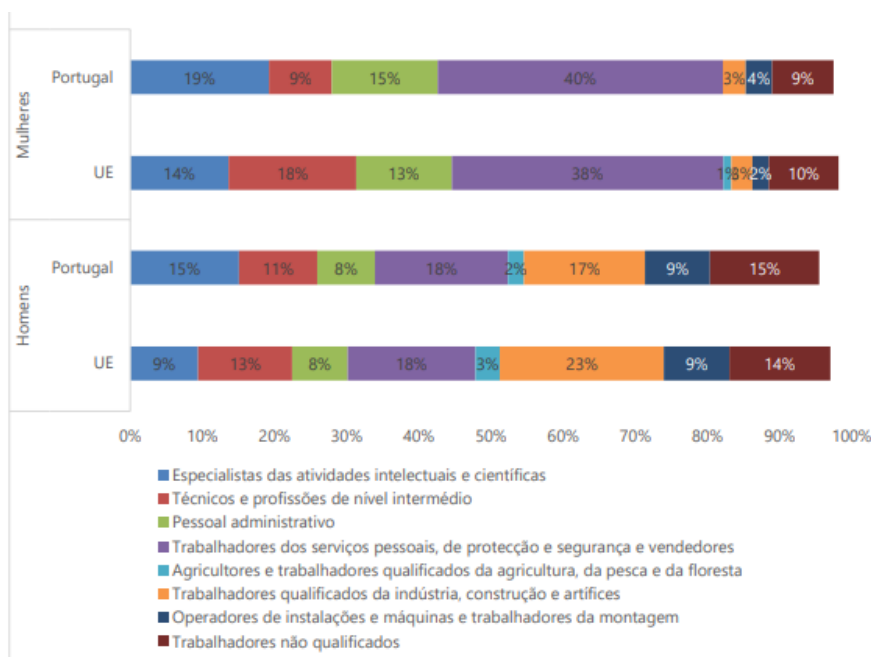
Por fim, 7% dos respondentes afirmaram que o estágio permite uma transição suave entre a formação acadêmica e o emprego, enquanto os 5% restantes enfatizaram que o estágio oferece um dos primeiros contatos dos jovens com o mundo do trabalho, auxiliando sua integração na vida ativa de maneira prática e relevante.

Impacto positivo, pois, na minha opinião, é uma das melhores respostas que podemos dar aos jovens para entrarem no mercado de trabalho. Permite aos jovens entrarem nas empresas sem que estas tenham um encargo financeiro elevado e, assim, torna-se atrativo para as empresas e é um ganho para os jovens, que ganham experiência.(E7)

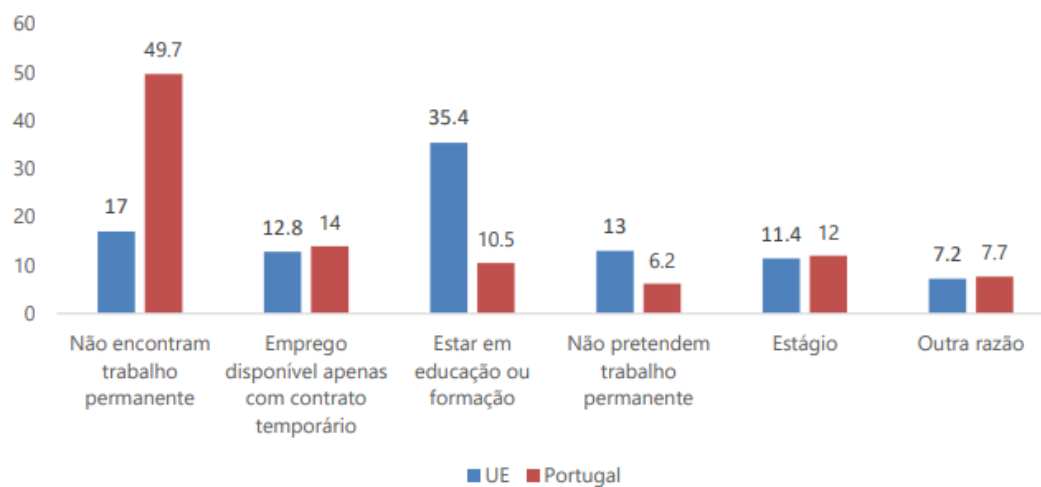
O fato de lhes facultar experiência prática em contexto real de trabalho e a possibilidade de efetivação ao fim do estágio poderá evitar que os ex-estagiários caiam numa situação de desemprego. (E1)

De acordo com os Jovens a maioria dos respondentes, equivalente a 80% (400 respondentes), considerou que o impacto da medida em suas vidas foi positivo. Uma minoria de 5% (25 respondentes) avaliou o impacto como negativo. Além disso, 10% (50 respondentes) indicaram que a medida não teve nenhum impacto, e os restantes 5% (30 respondentes) responderam que não sabiam qual foi o impacto da medida em suas vidas. Isso demonstra que a medida teve, em sua maioria, uma percepção positiva entre os respondentes.

Gráfico 26 - Distribuição dos jovens pelos principais grupos profissionais (Portugal e UE)



Fonte: (Eurostat,2024)

Gráfico 27 - Razões para os vínculos temporários dos jovens (15-24 anos)

Fonte: (Eurostat, 2023)

Capítulo VII- Discussão dos Resultados

A análise dos resultados evidencia a importância da experiência dos profissionais envolvidos no programa, destacando o impacto positivo que sua expertise teve no desenvolvimento dos jovens estagiários. Os profissionais que participaram do programa tinham, em sua maioria, uma vasta experiência nas suas áreas de atuação. Com conhecimento prático acumulado ao longo dos anos, esses profissionais conseguiram orientar e guiar os jovens estagiários, proporcionando-lhes uma visão realista e aprofundada sobre as exigências do mercado de trabalho e as competências necessárias para se destacarem.

Em relação aos jovens, a maioria era composta por indivíduos na faixa etária dos 20 aos 30 anos, com uma proporção equilibrada entre gêneros, refletindo a diversidade e a inclusão promovidas pelo programa. A presença de jovens de diferentes contextos acadêmicos e sociais contribuiu para a dinâmica do estágio, criando um ambiente enriquecedor tanto para o aprendizado técnico quanto para o desenvolvimento pessoal.

Para os jovens, o estágio representou uma oportunidade essencial para ingressar no mercado de trabalho, permitindo que eles adquirissem a experiência prática necessária para as suas carreiras. Muitos dos estagiários destacaram o valor da experiência em uma área específica, que lhes proporcionou o desenvolvimento de habilidades técnicas e sociais. Além disso, a orientação recebida pelos profissionais experientes foi considerada crucial, uma vez que permitiu que os jovens superassem os desafios iniciais e aprimorassem suas capacidades. Desse modo, sinaliza que a relação dos jovens com o estágio foi positiva e transformadora, proporcionando-lhes uma base sólida para futuras oportunidades de trabalho.

Para muitos estagiários, o programa também foi visto como uma chance de estabelecer uma rede de contatos profissionais, o que aumentou suas chances de empregabilidade. A experiência de trabalhar em um ambiente colaborativo e supervisionado ajudou-os a adaptar-se rapidamente às rotinas e expectativas do mercado de trabalho.

No que se refere a fase da **formulação da política**, nomeadamente os atores envolvidos na formulação e a razão da sua criação verificamos que existe uma coincidência na principal razão apontada pelos profissionais e jovens e que vai ao encontro da legislação, nomeadamente: a necessidade de 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; bem como apoiar a transição entre o sistema de

qualificações e o mercado de trabalho. Esta razão está expressa na legislação e foi referido por 12 profissionais.

Os relatos revelam que a política foi implementada com o objetivo principal de inserir jovens no mercado de trabalho e possibilitar a reconversão profissional de desempregados, especialmente em um cenário de alta taxa de desemprego juvenil em Portugal. O texto menciona que a medida foi formulada em resposta ao Programa de Estabilização Económica e Social, o que demonstra que a política foi uma tentativa do Estado português de abordar questões de desemprego e precariedade laboral, no âmbito da Estratégia Europeia de Emprego. Esse contexto revela que a medida foi pensada como parte de uma resposta coordenada às necessidades do mercado de trabalho e às pressões sociais decorrentes da crise económica.

Os profissionais consideram que muitos dos quais estão envolvidos na execução e monitoramento do programa, compartilham uma visão similar à dos jovens. Eles reconhecem a medida como um recurso estratégico para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, especialmente em um cenário de alto desemprego juvenil. Os profissionais observam que a medida é uma resposta direta aos efeitos da crise económica e foi formulada para combater a precariedade laboral e melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens. Relatos de profissionais enfatizam que o estágio não só desenvolve competências técnicas, mas também facilita a reconversão profissional e a inclusão no mercado para aqueles que estão em fase de transição de carreira.

A medida foi criada para fazer face aos impactos económicos e sociais da pandemia da doença COVID -19 na economia e num contexto em que se antecipava um agravamento das condições do mercado de trabalho. (E1); Maior empregabilidade de jovens com entrada no mundo do trabalho. (E4); 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. (E6,) dentre outros.

Para os jovens, o programa de estágio representa uma oportunidade essencial para adquirir experiência prática e desenvolver competências que os preparem para o mercado de trabalho. Eles veem o estágio como um meio de transição do ambiente educacional para o profissional, uma etapa crítica para conquistar estabilidade e iniciar a vida profissional. Além disso, muitos jovens destacam que o programa lhes proporciona confiança e valorização, permitindo uma inserção mais efetiva no mercado de trabalho. A razão principal apontada pelos jovens para a criação da medida coincide com a expressa na legislação: desenvolver competências práticas e aumentar a empregabilidade, oferecendo uma chance de experiência real em ambiente de trabalho.

Do ponto de vista do governo e do IEFP, a formulação da medida de estágio foi uma resposta à crise econômica e social causada pela pandemia, com o objetivo de estabilizar o mercado de trabalho e promover a empregabilidade dos jovens. Essa medida faz parte do Programa de Estabilização Econômica e Social, demonstrando uma ação governamental coordenada para mitigar os efeitos do desemprego e oferecer suporte à inserção profissional.

O governo e o IEFP destacam que o programa é uma iniciativa fundamental para responder à Estratégia Europeia de Emprego e às metas de recuperação econômica no contexto europeu. A política foi desenhada para apoiar a transição dos jovens entre o sistema educacional e o mercado de trabalho, reduzindo o impacto da alta taxa de desemprego juvenil.

Ao cruzar as percepções dos jovens, profissionais, governo e IEFP, observamos uma forte convergência em relação aos objetivos e à necessidade da medida. Todos os grupos, de forma unânime, reconhecem que o estágio é uma ferramenta eficaz para desenvolver as competências dos jovens e prepará-los para o mercado de trabalho. Tanto os jovens quanto os profissionais ressaltam o valor da experiência prática em contexto real, o que é visto como essencial para uma transição bem-sucedida entre a formação acadêmica e a vida profissional. Essa percepção também está refletida na legislação, que menciona o desenvolvimento de competências como um dos principais focos da política.

Além disso, tanto o governo quanto os profissionais destacam a importância da medida como resposta à crise econômica, com o objetivo de melhorar a empregabilidade e reduzir a precariedade laboral entre os jovens. Essa visão é corroborada pelos jovens, que veem o estágio como uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, algo que poderia ser dificultado sem esse tipo de programa. Assim, há uma coincidência clara nas razões apresentadas por todos os atores, que vão ao encontro das diretrizes da legislação e dos objetivos expressos pela União Europeia.

Apesar da coincidência nas razões e objetivos gerais, alguns relatos revelam áreas onde a implementação da medida pode ser aprimorada. Por exemplo, os jovens sugerem que a política deveria garantir uma transição mais facilitada para um emprego efetivo após o estágio, e alguns profissionais apontam para a necessidade de maior fiscalização para assegurar que as empresas cumpram o compromisso de integração dos estagiários. Além disso, há sugestões de melhorar a comunicação e o acompanhamento dos estagiários durante o programa para garantir que eles estejam em ambientes de trabalho adequados e com oportunidades de desenvolvimento efetivo.

Em resumo, a formulação da política de estágio reflete um consenso sobre a importância do programa para aumentar a empregabilidade dos jovens e apoiar a transição para o mercado de trabalho. O alinhamento entre as percepções dos jovens, profissionais, governo e IEFP destaca a relevância dessa medida em um cenário de alta taxa de desemprego juvenil e dificuldades econômicas, evidenciando a intenção de criar um programa que responda de forma integrada aos desafios do mercado de trabalho e ao desenvolvimento de competências essenciais para os jovens.

No que se refere a **fase de implementação** a presença de indivíduos com décadas de experiência sugere que há uma base de profissionais veteranos que podem fornecer suporte e expertise. Existem profissionais com diferentes tipos e anos de experiência e essa mistura de perfis pode gerar um ambiente dinâmico, com uma combinação de novas ideias e abordagens, trazidas pelos iniciantes, e uma base sólida de conhecimento, garantida pelos mais experientes. No entanto, essa diversidade também pode impactar a capacidade de resposta às complexidades e desafios da política, pois a falta de experiência pode resultar em dificuldades na resolução de problemas mais complexos, enquanto os mais experientes podem lidar melhor com questões estratégicas e operacionais.

De acordo com Cardoso (2006) anos de experiência proporcionam um conhecimento mais profundo das complexidades e nuances das questões sociais. Profissionais experientes são mais capazes de identificar e entender os desafios sistêmicos e estruturais que afetam as comunidades com as quais trabalham.

De acordo com os implementadores da política há um entendimento e consenso entre os profissionais sobre o objetivo pela qual a política foi criada, em conformidade com a legislação. Assim, os relatos indicam que os profissionais estão alinhados quanto às diretrizes e à necessidade de criação dessa política. Os participantes declaram que a legislação que enquadrava a medida foi fundamental para assegurar que os objetivos do programa fossem alcançados, regulamentando as condições de trabalho dos estagiários e garantindo que as empresas cumprissem suas obrigações. Da mesma forma, relatam que houve participação e tomada de decisões por parte dos profissionais na formulação da política, o que sinaliza que o modelo de referência executado na formulação da política enquadra-se no modelo bottom-up, em uma abordagem em que o processo de tomada de decisões - formulação da política também perpassa pelos profissionais.

Cardoso et al. (2016) ressaltam a capacidade de adaptação que os profissionais que implementam as políticas possuem, reconhecendo a limitação em intervir em modelos top-

down. No entanto, entende-se que a intervenção crítica dos profissionais na implementação de políticas é crucial para o sucesso do programa, pois envolve diversos desafios e a necessidade de ajustar processos e abordagens em resposta a mudanças no contexto social e económico.

Os implementadores da medida afirmam que a legislação estabeleceu normas claras para o funcionamento dos estágios, incluindo a necessidade de contratos formais, supervisão adequada e condições mínimas de remuneração e segurança no trabalho. Para evitar a exploração, a legislação Portaria n.º 206/2020 definiu os direitos dos estagiários, garantindo que eles tivessem acesso a férias, apoio financeiro para transporte, e condições de trabalho que respeitassem a dignidade do trabalhador.

Da mesma forma, os profissionais envolvidos na implementação do Ativar.PT, especialmente aqueles ligados ao (IEFP), desempenham um papel central, uma vez que são responsáveis por gerenciar o programa, orientar os estagiários e apoiar as empresas participantes. Conforme podemos observar, de acordo com os profissionais, os autores mais importantes na formulação da política Ativar.PT se dá por meio do IEFP.

Sendo que a medida foi criada no seguimento do compromisso assumido no Programa de estabilização económica e Social, o Estado português prossegue a política de emprego no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, articulada com o IEFP, IP (enquanto entidade responsável pela execução da medida e os parceiros sociais.

Entende-se que para implementar a política Ativar.Pt, foi fundamental tomar decisões que envolvem a resolução de conflitos entre os diversos atores, tanto públicos quanto privados. Os profissionais revelam que houve participação na tomada de decisões, e que a medida foi implementada em resposta a uma série de desafios estruturais no mercado de trabalho português, especialmente relacionados aos jovens que, ao terminar sua formação académica, enfrentam grandes dificuldades de inserção profissional.

A fase de implementação da medida Ativar.PT foi marcada por uma articulação entre o Estado, o IEFP e as empresas, com os profissionais responsáveis desempenhando papéis cruciais no acompanhamento e na adaptação da medida às necessidades locais.

A política foi uma resposta direta aos desafios do desemprego e da precariedade, e sua implementação refletiu um equilíbrio entre a flexibilidade para atender a diferentes contextos e o cumprimento de diretrizes estabelecidas. O sucesso da política dependia da capacidade dos profissionais de gerenciar a implementação de forma eficiente, garantindo que os objetivos de aumento da empregabilidade e de melhoria das condições de trabalho fossem atingidos. Os relatos dos jovens revelam essa realidade.

Os profissionais envolvidos na implementação do programa afirmaram que tiveram um espaço de ação que lhes conferiu autonomia e flexibilidade. Isso é crucial para adaptar as medidas às necessidades específicas dos beneficiários e às particularidades locais. Essa autonomia permitiu que os profissionais ajustassem as intervenções de acordo com as realidades regionais e setoriais, o que contribui para a eficácia da aplicação do programa. Por exemplo, os profissionais que são responsáveis por avaliar candidaturas, acompanhar a execução dos estágios e garantir que os objetivos do programa sejam alcançados.

Essa responsabilidade inclui a capacidade de tomar decisões para lidar com situações inesperadas ou desafios específicos durante a implementação. Nesse sentido, a capacidade de decidir é essencial para garantir que o programa se adapte às circunstâncias e mantenha sua eficácia.

Por outro lado, os profissionais que implementam a medida consideram que embora exista um espaço de ação, ele é delimitado por diretrizes específicas da política, regulamentos nacionais e exigências de prestação de contas. Essas limitações procuram assegurar uniformidade e equidade na aplicação das medidas em todo o país. Nesse sentido, a conformidade com normativos e regulamentos pode restringir a capacidade dos profissionais de inovar ou adaptar as medidas de forma criativa.

Os jovens consideram que os implementadores do programa de estágio, especialmente o IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) e as empresas participantes, desempenham um papel crucial na sua experiência de inserção no mercado de trabalho. Eles acreditam que os implementadores são responsáveis por garantir que o estágio ofereça oportunidades reais de desenvolvimento de competências e por assegurar que as condições de trabalho sejam justas e alinhadas com os objetivos do programa.

Entretanto, muitos jovens também expressam preocupações quanto ao compromisso das empresas e à supervisão do IEFP, sentindo que, em alguns casos, as empresas utilizam o programa para obter mão de obra barata sem necessariamente oferecer oportunidades concretas de aprendizado ou de futura contratação. Os jovens sugerem que os implementadores deveriam ser mais rigorosos na fiscalização das empresas participantes para garantir que estas cumpram o compromisso de desenvolvimento e apoio aos estagiários.

Em resumo, os jovens reconhecem o valor dos implementadores na execução do programa, mas enfatizam a necessidade de um monitoramento mais efetivo para assegurar que o estágio atenda às suas expectativas e promova uma experiência enriquecedora e transformadora para sua carreira.

No que se refere a **fase de avaliação**, entre 2014 e 2021, o Estágio Ativar e garantia jovem acolheu, anualmente, milhares de jovens até aos 29 anos, que foram encaminhados/as para ofertas de emprego, para medidas de estágios ou para medidas de educação e formação, em função das suas necessidades específicas. Em 2021, mais de 190 mil jovens saíram da GJ, dos/das quais 97,4 mil foram integrados/as em ofertas de emprego (50,0%), 21,7 mil em formação (11,1%) e 19,9 mil em estágios (10,2%). Dentre as candidaturas apresentadas no primeiro e segundo período de candidaturas de 2021 e 2022 foram recebidas 35 283 candidaturas na qual 20 642 foram aprovadas. A maior parte das candidaturas são do norte de lisboa. (IEFP, 2023).

Do ponto de vista do impacto macro, com base nas estatísticas nacionais vê-se que os objetivos e metas estabelecidos pela política não foram cumpridos em sua amplitude. De acordo com o IEFP (2023) o número de desempregados inscritos nos centros de emprego voltou a aumentar 5,3% em novembro, em termos homólogos e 3% face ao mês anterior, para 312.310 pessoas, número que representa 66,4% de um total de 470.603 pedidos de emprego". Segundo o IEFP, em 2023 registaram-se acréscimos no desemprego na maioria dos grupos profissionais, com destaque para os “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (+10,1%) e “pessoal administrativo” (+9,4%)., aumentos nos grandes setores económicos: “Agrícola” (+4,4%), “Secundário”(+7,6%) e “Terciário”(+6,7%).

Logo, vê-se através dos dados que o Governo do Estado, por meio do IEFP não tem investido recursos suficientes na política de emprego para jovens que permita um aumento do seu capital e que possibilite o crescimento do comércio na capital.

O gráfico n. 26 apresenta a distribuição percentual de ocupações entre homens e mulheres em Portugal e na União Europeia (UE). Entre as mulheres em Portugal, 40% estão concentradas em ocupações relacionadas aos serviços pessoais, proteção, segurança e vendas, sendo esta a maior categoria. Além disso, 19% das mulheres são especialistas em atividades intelectuais e científicas, enquanto apenas 3% trabalham como agricultoras e trabalhadoras qualificadas da agricultura, pesca e floresta. Já 9% das mulheres ocupam trabalhos não qualificados.

Na UE, a concentração das mulheres em serviços pessoais, proteção e vendas é semelhante, representando 38%, enquanto 14% são especialistas em atividades intelectuais e científicas. A proporção de mulheres em trabalhos não qualificados é de 10%, um pouco maior que em Portugal.

Entre os homens em Portugal, 18% trabalham como operadores de máquinas e montagem, enquanto 17% estão em ocupações industriais e de construção. Apenas 2% atuam na agricultura e 15% ocupam trabalhos não qualificados. Na UE, 23% dos homens estão concentrados em serviços industriais e de construção, enquanto 18% trabalham como operadores de máquinas. A proporção de homens em trabalhos não qualificados é de 14%.

De forma geral, observa-se que, em Portugal, as mulheres têm maior concentração em trabalhos de serviços pessoais e os homens na indústria e operação de máquinas. Na UE, a distribuição é um pouco mais diversificada, com menor concentração em categorias específicas. Nota-se também a baixa participação em ocupações de alta qualificação técnica ou científica, tanto para homens quanto para mulheres, particularmente em Portugal.

O gráfico n. 27 compara as razões pelas quais os jovens não possuem trabalho permanente em Portugal e na União Europeia (UE). A principal razão em Portugal é a dificuldade de encontrar trabalho permanente, indicada por 49,7% das pessoas, enquanto na UE apenas 17% apontam essa dificuldade. Além disso, 14% dos portugueses afirmam que o emprego disponível é apenas com contrato temporário, número ligeiramente superior ao registrado na UE, que é de 12,8%.

Outro ponto relevante é que, na UE, 35,4% das pessoas estão em educação ou formação como justificativa para não terem trabalho permanente, um número muito superior ao de Portugal, que registra apenas 10,5%. Isso reflete uma maior ênfase na qualificação e formação contínua na UE. Em relação à falta de interesse por trabalho permanente, 13% dos europeus afirmam não pretender um emprego estável, enquanto em Portugal esse percentual

é de apenas 6,2%, o que indica que a maioria dos portugueses busca estabilidade no mercado de trabalho.

No caso dos estágios, a proporção é semelhante entre Portugal (12%) e a UE (11,4%). Por fim, a categoria "outra razão" apresenta valores próximos nos dois contextos, com 7,7% em Portugal e 7,2% na UE. De forma geral, o gráfico evidencia que, em Portugal, o principal obstáculo para se obter trabalho permanente é a dificuldade de encontrar oportunidades estáveis, enquanto na UE há uma maior proporção de pessoas investindo em educação ou formação, destacando diferenças estruturais nos mercados de trabalho e prioridades entre os dois contextos.

Logo, vê-se que a inserção profissional dos jovens tende a caracterizar-se por trabalhos precarizados e/ou com contrato temporário. A partir dos dados apresentados, verifica-se que não foram cumpridas as metas estabelecidas pelo ATIVAR.PT. Os dados indicam que as qualificações e a reconversão da estrutura produtiva não foram suficientes na oferta de trabalho qualificado e diminuição de trabalhos precarizados. O total de desempregados registados no país foi superior ao ano anterior e continua crescendo. Assim, sem perspectivas de futuro, muitos jovens permanecem sem condições financeiras e autonomia para dar prosseguimento a seu futuro em Portugal.

Os profissionais consideram que o estágio Ativar.PT teve um impacto positivo significativo na vida dos jovens, especialmente em termos de empregabilidade e desenvolvimento de competências. O programa oferece uma oportunidade para que os jovens adquiram experiência prática no mercado de trabalho, o que pode facilitar a transição para o emprego e a inclusão social. Afirmam que houve um aumento da empregabilidade através de experiência prática, possibilidade de efetivação ao final do estágio, o que pode prevenir o desemprego pós-estágio e melhoria nas condições de trabalho e criação de postos de trabalho, relatos que são confirmados pela descrição dos jovens.

No que se refere aos jovens, os resultados indicam que, embora a maioria dos participantes perceba o impacto positivo do programa em suas vidas, há também uma parcela que não vê melhorias significativas ou relata impactos negativos. Essas percepções são importantes para avaliar a eficácia da medida. Além disso, a questão da precariedade e sua influência na autonomia e carreira dos jovens revela que, apesar de certas vantagens, existem preocupações em relação à estabilidade no mercado de trabalho, o que deve ser levado em conta na avaliação global.

Saliente-se que um número reduzido de jovens salientou que esta medida é frequentemente usada pelas empresas para precarizar a mão-de-obra jovem sem oferecer melhores condições ao final do estágio. Um sentimento de que o programa pode ser explorado pelas empresas sem garantir uma efetiva melhora nas condições de emprego.

As percepções colhidas indicam que, apesar dos desafios, houve aprendizagens valiosas. O programa contribuiu para o enriquecimento curricular e a criação de redes de contato no mercado de trabalho para muitos, ainda que nem todos tenham conseguido uma inserção imediata. Essas experiências fornecem insights sobre como aprimorar a política, garantindo um impacto mais uniforme e positivo para todos os beneficiários.

No que se refere as propostas, os profissionais envolvidos no programa, como empregadores e responsáveis institucionais, apresentam propostas focadas em melhorar a qualidade e a eficácia do estágio, com o objetivo de torná-lo uma experiência mais estruturada e benéfica tanto para os jovens quanto para o mercado de trabalho. Entre as principais propostas, destaca-se a necessidade de uma maior fiscalização e critérios rígidos para as empresas participantes. Eles sugerem que o IEFP estabeleça uma fiscalização mais rigorosa para evitar que as empresas utilizem o programa apenas para reduzir custos, sem compromisso com o desenvolvimento profissional dos estagiários. Os profissionais acreditam que um processo seletivo mais rigoroso para as empresas ajudaria a manter a qualidade e os objetivos do programa.

Outro ponto enfatizado é o ajuste no tempo e no valor da remuneração. Muitos profissionais propõem que o valor da bolsa de estágio seja ajustado para acompanhar o custo de vida em diferentes regiões, além da criação de subsídios para transporte e alimentação, o que tornaria o programa mais acessível e atrativo para jovens de diversos contextos socioeconômicos.

Por fim, há a sugestão de um incentivo à efetivação pós-estágio. Alguns profissionais defendem que seja oferecido um incentivo fiscal para as empresas que contratarem os estagiários após o término do programa. Com essa medida, aumentariam as chances de que o estágio se converta em uma oportunidade de emprego efetivo, reduzindo o uso temporário de mão de obra sem perspectiva de continuidade, o que contribuiria para uma inserção mais sustentável e estável dos jovens no mercado de trabalho.

Os jovens, enquanto participantes do programa, têm propostas que refletem suas expectativas e experiências diretas, visando aprimorar o estágio como uma fase preparatória para a carreira. Entre suas principais propostas está a melhoria nas condições de trabalho e

o direito a férias. Muitos sugerem que o estágio inclua direitos semelhantes aos de trabalhadores efetivos, como o direito a férias proporcionais durante o período de estágio, além de um ambiente de trabalho saudável que respeite as jornadas e promova o aprendizado.

Outro ponto destacado pelos jovens é a importância do acompanhamento e feedback constante. Eles valorizam a presença de um mentor ou supervisor que possa acompanhá-los ao longo do estágio, fornecendo feedback construtivo e ajudando no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Propõem também um acompanhamento mais próximo do IEFP para garantir que as funções desempenhadas estejam alinhadas ao plano de estágio.

Os jovens também pedem a possibilidade de mobilidade e variedade de experiências, sugerindo que o programa permita a realização de múltiplos estágios em diferentes empresas e setores, caso não sejam efetivados após o primeiro estágio. Essa mobilidade poderia ajudar os jovens a explorar diferentes áreas e aumentar suas chances de inserção no mercado de trabalho.

Assim como os profissionais, os jovens também propõem um ajuste na remuneração. Sugerem que a remuneração acompanhe o custo de vida e pedem por um valor mínimo próximo ao salário-mínimo, o que ajudaria a manter a motivação e o comprometimento durante o estágio.

Por fim, as propostas de ambos os grupos convergem em alguns pontos fundamentais, como o aumento da fiscalização sobre as empresas, a adequação da remuneração e o incentivo à contratação após o estágio. Enquanto os profissionais estão mais focados nos aspectos de gestão e no alinhamento do programa com as necessidades do mercado, os jovens enfatizam melhorias nas condições de trabalho e no acompanhamento. Juntas, essas propostas podem fortalecer o programa de estágio, aumentando a qualidade da experiência para os jovens e promovendo uma inserção mais eficaz no mercado de trabalho.

Conclusão

Ao longo deste estudo, investigou-se o impacto do programa Ativar.pt na inserção de jovens no mercado de trabalho, buscando compreender sua eficácia na promoção de empregabilidade e inclusão social. Através dos objetivos específicos delineados, foi possível aprofundar as diversas dimensões da medida Ativar.PT e seu impacto na realidade laboral dos jovens portugueses.

A análise evidenciou um cenário desafiador, caracterizado por altas taxas de desemprego e condições laborais precárias, o que ressalta a urgência de políticas públicas eficazes para promover a inclusão e a dignidade no mercado de trabalho.

A fase de **formulação da medida** destacou as razões de sua criação, os atores envolvidos e a concepção da solução para o problema da precariedade laboral. A legislação que a sustenta revelou-se essencial, assim como as percepções dos profissionais que implementam a política e dos jovens beneficiários. Ficou claro que a colaboração entre diferentes partes interessadas é crucial para abordar a complexidade dos desafios enfrentados pelos jovens.

Ao cruzar as percepções dos jovens, profissionais, governo e IEFP, observamos uma forte convergência em relação aos objetivos e à necessidade da medida. Todos os grupos, de forma unânime, reconhecem que o estágio é uma ferramenta eficaz para desenvolver as competências dos jovens e prepará-los para o mercado de trabalho.

Na **fase de implementação**, foram explorados os recursos disponíveis e as estratégias adotadas, com destaque para a importância de um suporte robusto e estruturado. As percepções dos envolvidos revelaram tanto avanços quanto desafios, indicando a necessidade de ajustes contínuos para alinhar a política às realidades do mercado de trabalho.

No que se refere a implementação, os implementadores declaram relatam que houve participação e tomada de decisões por parte dos profissionais na formulação da política, o que sinaliza que o modelo de referência executado na formulação da política enquadra-se no modelo bottom-up. Os implementadores da medida afirmam que a legislação estabeleceu normas claras para o funcionamento dos estágios, incluindo a necessidade de contratos formais, supervisão adequada e condições mínimas de remuneração e segurança no trabalho, no entanto, afirmaram que tiveram um espaço de ação que lhes conferiu autonomia e flexibilidade. Isso é crucial para adaptar as medidas às necessidades específicas dos beneficiários e às particularidades locais. Saliente-se que os implementadores sublinham que

embora exista um espaço de ação, ele é delimitado por diretrizes específicas da política, regulamentos nacionais e exigências de prestação de contas.

Os jovens consideram que os implementadores do programa de estágio, especialmente o IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) e as empresas participantes, desempenham um papel crucial na sua experiência de inserção no mercado de trabalho. Apesar disso, muitos jovens também expressam preocupações quanto ao compromisso das empresas e à supervisão do IEFP, sentindo que, em alguns casos, as empresas utilizam o programa para obter mão de obra barata sem necessariamente oferecer oportunidades concretas de aprendizagem ou de futura contratação. Os jovens sugerem que os implementadores deveriam ser mais rigorosos na fiscalização das empresas. Em resumo, os jovens reconhecem o valor dos implementadores na execução do programa, mas enfatizam a necessidade de um monitoramento mais efetivo para assegurar que o estágio atenda às suas expectativas e promova uma experiência enriquecedora e transformadora para sua carreira.

Por fim, a **fase de avaliação** permitiu analisar os impactos da medida em níveis macro e micro, considerando os resultados alcançados e as lacunas existentes. A avaliação crítica e o acompanhamento sistemático mostraram-se indispensáveis para garantir a efetividade e a relevância das políticas.

Do ponto de vista do impacto macro, com base nas estatísticas nacionais vê-se que os objetivos e metas estabelecidos pela política não foram cumpridos em sua amplitude.

Os profissionais consideram que o estágio Ativar.PT teve um impacto positivo significativo na vida dos jovens, especialmente em termos de empregabilidade e desenvolvimento de competências. Os jovens consideram que apesar dos desafios, houve aprendizagens valiosas. O programa contribuiu para o enriquecimento curricular e a criação de redes de contato no mercado de trabalho para muitos, ainda que nem todos tenham conseguido uma inserção imediata.

Por fim, as propostas de ambos os grupos convergem em alguns pontos fundamentais, como o aumento da fiscalização sobre as empresas, a adequação da remuneração e o incentivo à contratação após o estágio. Enquanto os profissionais estão mais focados nos aspectos de gestão e no alinhamento do programa com as necessidades do mercado, os jovens enfatizam melhorias nas condições de trabalho e no acompanhamento.

A pesquisa revelou resultados significativos, evidenciando que o programa conseguiu proporcionar oportunidades reais de aprendizagem e desenvolvimento profissional, apesar de desafios estruturais que limitaram seu alcance pleno. Esses achados

têm implicações relevantes para a formulação de políticas públicas voltadas à redução do desemprego jovem e à criação de condições laborais mais dignas.

Os dados obtidos indicaram que o Ativar.pt teve como principal força o envolvimento de profissionais experientes, que desempenharam um papel crucial na orientação dos jovens participantes. Esses mentores, com vasta experiência acumulada, foram capazes de oferecer uma perspectiva prática e detalhada sobre as demandas do mercado de trabalho, ajudando os jovens a adquirir competências técnicas e comportamentais essenciais para se destacarem. Esse aspecto reforça a importância de investir na formação de mentores e na construção de redes de apoio para o desenvolvimento profissional.

Ademais, a análise qualitativa e quantitativa dos dados apontou para desafios relacionados às condições precárias oferecidas pelo programa, como contratos temporários e salários baixos, que limitaram a segurança financeira e o planejamento de longo prazo dos jovens. Esse estudo corrobora com teorias anteriores sobre precariedade laboral, ao mesmo tempo que oferecem novas perspectivas sobre a necessidade de políticas que combinem inclusão social com estabilidade no emprego. Essa dualidade reforça o caráter inovador do estudo e sua contribuição para o campo de políticas de empregabilidade e inclusão.

Do ponto de vista teórico, esta investigação amplia os conhecimentos sobre a dinâmica de programas de empregabilidade juvenil, trazendo novas interpretações para os desafios e potencialidades de iniciativas públicas como o Ativar.pt. Ao associar os dados coletados com conceitos de inclusão social e precariedade laboral, a pesquisa valida teorias existentes, como as de Castel (1995) e Giddens (1991), ao mesmo tempo que propõe novos caminhos para pensar a transição de jovens para o mercado de trabalho em contextos de crise econômica.

No âmbito prático, os resultados podem ser aplicados à melhoria de programas de empregabilidade. Por exemplo, os dados sugerem que a implementação de mecanismos de supervisão mais robustos e a garantia de condições mínimas de trabalho podem contribuir para a eficácia e a sustentabilidade de programas. Além disso, a ênfase no papel dos profissionais experientes como mentores destaca a necessidade de capacitação contínua desses atores, assegurando que os jovens recebam orientação de qualidade durante sua experiência no programa.

Como toda pesquisa, este estudo também possui limitações que precisam ser reconhecidas. A principal limitação foi o escopo restrito da análise, que se concentrou em

uma amostra específica de participantes e pode não refletir a totalidade das experiências no programa. Isso restringe a generalização dos resultados para outros contextos, como regiões com realidades socioeconômicas diferentes. Apesar disso, tais limitações não comprometem a relevância da pesquisa, mas indicam a necessidade de investigações complementares para aprofundar a análise. Essas questões, embora desafiadoras, foram consideradas ao longo do processo de análise e apontam para oportunidades de melhoria em estudos futuros.

Com base nos resultados e nas limitações, há diversas oportunidades para ampliar esta linha de investigação. Futuras pesquisas poderiam explorar as diferenças regionais no impacto do Ativar.pt, utilizando amostras mais amplas e diversificadas para compreender como fatores locais influenciam os resultados do programa. Além disso, estudos comparativos entre programas semelhantes em outros países poderiam enriquecer o entendimento sobre estratégias eficazes de inclusão laboral juvenil.

Outro caminho promissor é aprofundar a investigação sobre o impacto de mentores experientes no desenvolvimento de competências dos jovens, analisando como diferentes abordagens de orientação influenciam os resultados. Por fim, pesquisas de longo prazo seriam valiosas para avaliar a sustentabilidade dos benefícios do programa e seu impacto na redução do desemprego jovem e da precariedade laboral.

Em síntese, esta pesquisa apresenta uma contribuição significativa para a compreensão dos desafios e potencialidades de programas de empregabilidade juvenil, como o Ativar.pt. Ao abordar a questão de forma abrangente, este trabalho reforça a relevância de políticas públicas que combinem inclusão social com condições de trabalho dignas, ao mesmo tempo que fornece subsídios concretos para aprimorar iniciativas existentes.

A jornada investigativa aqui apresentada é, portanto, um ponto de partida para novas reflexões e avanços no campo da empregabilidade juvenil. Que os aprendizados deste estudo inspirem futuras iniciativas e contribuam, de forma concreta, para a criação de oportunidades mais justas, equitativas e sustentáveis para os jovens no mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Albornoz, S. (2008). *O que é trabalho?* Brasiliense.
- Anderson, P. (1995). *Balanço do neoliberalismo. As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais*.
https://www.unirio.br/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson/at_download/file
- Antunes, R. (2000). *Adeus ao trabalho? Um ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez.
- Antunes, R. (2005). *As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais*. Unicamp.
- Antunes, R. (2008). Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? Disponível em:
<https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-do-sul-de-santa-catarina/sociologia-organizacional/ricardo-antunes-afinal-quem-e-a-classe-trabalhadora-hoje/97252345>.
- Bardin, L. (2013). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internacional. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351-371.
<https://doi.org/10.3917/rfs.462.0351>
- Bartolini, L., & Triandafyllidou, A. (2015). Escaping the crisis and emancipating oneself: Highly skilled mobility from Southern Europe. *Altreitalie: Forum Europe and Migrations in the Third Millennium*, 51, 36-52.
- Carmo, P. S. (2018). *A ideologia do trabalho*. Cortez.
- Cardoso, J. C. (2006). Políticas de emprego, trabalho: Desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo. *Texto para Discussão n.º 1237 do Instituto de Pesquisa Econômica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão*. Disponível em
http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_1237.pdf
- Caiden, N. (2001). Evaluation: A research exploration of an agency. *Administrative corruption*. Routledge.
- Camargo, S. (2011). Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial. *Pensamento Plural*, 9, 37-56. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/368926391_Consideracoes_sobre_o_conceito_de_trabalho_imaterial

- Cardoso, A., Oliveira, M., & Santos, L. (2016). Políticas sociais em tempos de crise: desafios e oportunidades. In C. Albuquerque & H. Amaro da Luz (Eds.)
- Carvalho, A. N. (1997). *A flexibilização do direito do trabalho português*. In *Seminário: Flexibilidade e relações de trabalho*. Conselho Económico e Social.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: Uma crónica do salário*. Vozes.
- Castioni, R. (2008). *O sistema de proteção ao trabalho no Brasil*. Cortez Editora.
- Chomsky, N. (2021). *Quem manda no mundo?* Bertrand Brasil.
- OFFE, Clauss.(2012). *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. Disponível em: <file:///C:/Users/16464/Downloads/28140-Texto%20do%20Artigo-98369-1-10-20180920.pdf>.
- Coutinho, A. (2020). *Metodologia da investigação científica*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (2nd ed.)*. SAGE Publications.
- Decreto do Presidente da República n.º 119/99-A de 1999. Diário da República, 1ª Serie, N.º 87. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/119-544611>
- Decreto do Presidente da República n.º 13/2015-A de 2015. Diário da República, 1ª Serie, N.º 17 <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/13-2015-66325237>
- Decreto do Presidente da República n.º 76/2018-A de 2018. Diário da República, 1ª Serie, N.º 196 <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/76-2018-116640900>
- Decreto do Presidente da República n.º 396/2007-A de 2007. Diário da República, 1ª Serie, N.º 251 <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/396-2007-628017>
- Eurostat. (2023). *Razões para os vínculos temporários dos jovens*. Disponível em https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar/default/table?lang=en
- Duarte, M. (2009). *Investigação qualitativa: A pesquisa em ciências sociais*. Edições Sílabo.
- Eurostat. (2024). *Estatísticas dos jovens por grupo profissional*. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive/pt&oldid=370004>
- Faria, C. A. P. de. (2005). A política da avaliação de políticas públicas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 97-110. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000300007>

- Fonseca, J. (2002). *Metodologia da pesquisa: Reflexões sobre o fazer científico*. Edições Silabo.
- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2022). *Relatório único 2022*. Disponível em <https://www.gep.mtsss.gov.pt/>
- Gorz, A. (2008). *Adieu au prolétariat: Au-delà du socialisme*. Paris: Galilée.
- GIDDENS, Anthony. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press, 1991.
- Habermas, J. (2006). Habermas e a questão do trabalho social. *Revista Brasileira de Sociologia*, 3(1), 15-36. <https://doi.org/10.1590/S0102-64451999000300003>
- Hjern, B., & Porter, D. (1997). *Comparative policy analysis: Theoretical and methodological approaches*. In *Comparative public policy* (pp. 1-21). University of Pittsburgh Press.
- Hegel, G. W. F. (2002). *Fenomenologia do espírito* (A. D. F. de Almeida, Trad.). Editora 34.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2023). *Estatísticas do emprego*. Disponível em <https://www.ine.pt>
- Lipsky, M. (1983). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2003). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Marques, J. (2022). A análise do ciclo das políticas: uma ferramenta para Assistentes Sociais. *Revista Temas Sociais*, n.2, 31-53. https://doi.org/10.53809/TS_ISS_2022_n.2_31-53
- Marques, J. (2016). *Itinerário de uma política: Olhares sobre o rendimento social de inserção no concelho de Aveiro*. [Tese de doutoramento, Universidade Lusíada]. <http://hdl.handle.net/11067/2531>
- Marx, K. (2013). *O capital: Crítica da economia política* (Livro 1, Vol. I, 20ª ed.). Civilização Brasileira.
- Miranda, M. L., & Pertille, J. P. (2010). O conceito de trabalho em Hegel: Formador da consciência. *XI Congresso de Iniciação Científica*, 1410-1412. Disponível em http://www.pucrs.br/edipucrs/XISalaoIC/Ciencias_Humanas/Filosofia/82743-MARLORENLOPESMIRANDA.pdf

- Netto, J. P., & Braz, M. R. (2012). *Economia política: uma introdução crítica* (6ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Observador. (2016). *Crise e castigo: A longa estagnação da economia em Portugal*. Disponível em <https://observador.pt/especiais/crise-castigo-longa-estagnacao-da-economia-portugal/>
- Observador. (2022). *Portugal é o segundo país da UE onde os trabalhadores independentes estão em maior risco de pobreza*. Disponível em <https://observador.pt/2022/09/22/portugal-e-o-segundo-pais-da-ue-onde-os-trabalhadores-independentes-estao-em-maior-risco-de-pobreza/>
- Organista, J. H. C. (2006). *O debate sobre a centralidade do trabalho*. Editora Atlas.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (2016). *In it together: Why less inequality benefits all*. OECD Publishing. Disponível em <https://www.oecd.org/en.html>
- Pastorini, A. (2010). *A categoria questão social em debate* (3ª ed.). Cortez.
- Pedroso, A. (2020). A longa marcha das políticas de emprego em Portugal. *Revista do IIEFP*, 26, janeiro/março.
- Pereira, C., Godinho, R., & Simões, A. (2021). Avaliação do impacto da Iniciativa Emprego Jovem (IEJ): Relatório final. Portugal 2020. Disponível em https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/relatorio_final_avaliacao_iej_2018_fevereiro2021.pdf
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado*. Contexto.
- Pordata. (2022). *Portugal, 3.º país da UE com mais trabalhadores precários*. Disponível em <https://capmagellan.com/portugal-3-o-pais-da-ue-com-mais-trabalhadores-precarios/>
- Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto. Diário da República, 1ª Série. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/207-2020-141259625>
- Rebelo, G. (2004). *Flexibilidade e precariedade no trabalho*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Rodrigues, L. C. (2008). Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. *Revista Avaliação de Políticas Públicas-AVAL*, 1(1), 7-15.
- Sá, M. J. (2010). *Trabalho precário e exclusão social: Jovens e políticas de emprego*. Lisboa: Edições Colibri.

- Sabatier, P. A. (1997). The advocacy coalition framework: Revisions and relevance for Europe. *European Journal of Political Research*, 31(2), 113-131.
- Santos, B., & Melo, M. (2011). *Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade*. Silva, R. (2020). O avesso do trabalho. São Paulo: Expressão Popular.
- Sic Notícias. (2023). *Contratos de trabalho precários com subida recorde em Portugal*. Disponível em <https://sicnoticias.pt/economia/2023-08-10-Contratos-de-trabalho-precarios-com-subida-recorde-em-Portugal-45e91835>
- Da Silva, J. J. B., Grimaldi, P. S., Lira, C. A. M., & Gomes, C. M. C. (2017). Crise e reestruturação produtiva no Brasil: Impactos e transformações no mundo do trabalho. *XXXI Congresso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Montevideo: Asociación Latinoamericana de Sociología. Disponível em <https://cdsa.academica.org/000-018/2159>
- Silva, M. R., Silva, M. E., & Yazbek, M. C. (2012). *A questão social no capitalismo contemporâneo: Trabalho e políticas públicas*. São Paulo: Cortez.
- Soutelo, J. (2009). Os impactos da crise financeira na economia portuguesa. *Boletim Económico Outono 2009*, Banco de Portugal. Disponível em https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/bol_outono09_p.pdf
- Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2024). As condições de emprego dos jovens: O papel das políticas salariais das grandes empresas em Portugal. *Passagens*, (4), 23-33. Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/31813/1/article_hdl31813.pdf
- Theodoro, M. (2000). *Setor informal: Uma análise da informalidade no Brasil*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).
- Tavares, L. (2010). A informalidade no trabalho: um enfoque crítico. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 27(1), 21-38. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982010000100002>
- Weber, M. (2019). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras.

Apêndices

Apêndice I - Guião de entrevista Profissionais

A precariedade do trabalho na vida dos jovens em Portugal.

I - Práticas do interventor social durante o estágio Ativar.PT

1. Anos de experiência formal na área social?
2. Anos de experiência na área de emprego e formação profissional ?
3. Concelho onde desenvolve sua função ?

II -Formulação da Política Ativar.PT

4. Quais foram os autores mais importantes na formulação da política?
5. Qual considera que foi a razão da criação da política?

III -Implementação da Política Ativar.PT

6. Em que consiste a política de estágio Ativar.PT?
7. Que papéis/funções desempenhavam no âmbito do desenvolvimento da política Ativar.PT?
8. Existe Espaço de ação na aplicação do programa que lhe permite tomar decisão, justifique?

IV - Avaliação da Política Ativar.PT

9. Quais os principais obstáculos e limites que existem no programa?
10. Qual o impacto que consideram que teve na vida dos jovens ?
11. O que acha que deveria ser alterado no programa ?
12. Qual outra medida considera que seria ajustada para resolver o problema do desemprego e precariedade do trabalho na vida dos jovens?
13. Que sugestões/contributos concede para a requalificação das práticas intervenção social?

V- Dados de caracterização sociodemográfica

14. Género
15. Idade
16. Habilitações literárias

Apêndice I I - Guião de entrevista com Jovens

A precariedade do trabalho na vida dos jovens em PortugalII (Entrevista com Jovens)

I- Dados sociodemográficos

1. Género
2. Idade
3. Local de intervenção do estágio

II- Dados do Estagiário

4. Habilitações literárias:
5. Em que ano concluiu o curso/ formação académica?
6. Quando iniciou o estágio profissional?
7. Quanto tempo esperou entre o fim do curso e a obtenção do 1º emprego/estágio?
8. O 1º emprego foi na área de formação?

III- Dados sobre o estágio

9. Já realizou estágio profissional/emprego antes?
10. Qual valor da bolsa mensal de estágio?
11. Considera a remuneração compatível com as tarefas desempenhadas?
12. Tem ou teve acesso à alimentação?
13. Quais as razões que o levou a ingressar no estágio Ativar?
14. Como avalia o estágio Ativar
15. Percebe o estágio ativar como uma oportunidade para o futuro profissional?
16. De que forma o estagio ativar melhorou a sua possibilidade de entrada no mercado de trabalho?
17. Como a precariedade do trabalho influencia na sua vida?

IV - Formulação da Política Ativar.PT

18. Qual considera que foi a razão da criação da política?

V - Implementação da Política Ativar.PT

19. Qual o papel que o profissional do IEFP teve no desenvolvimento da medida?
20. Considera que existe arbitrariedade ou diferentes formas de se desenvolver o estágio de acordo com o profissional ?

IV - Avaliação da Política Ativar.PT

21. Quais as principais obstáculos e limites que existem no programa?
22. O que acha que deveria ser alterado no programa ?
23. Qual o impacto da medida na sua vida ?

Apêndice III - Grelha de análise das entrevistas – Interventores sociais

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Formulação da Política Ativar.PT	Autores Razão Forma encarar o problema	E1	Sendo que a medida foi criada no seguimento do compromisso assumido no Programa de estabilização económica e Social, o Estado português prossegue a política de emprego no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, articulada com o IEFP, IP (enquanto entidade responsável pela execução da medida e os parceiros sociais.	IEFP, Governo
		E2	Não informado	Não informado
		E3	IEFP	IEFP
	Quais foram os autores mais importantes na formulação da política?	E4	Entidade Estatal	Entidade Estatal
		E5	Não informado	Não informado
		E6	IEFP	IEFP
		E7	IEFP	IEFP
		E8	IEFP	IEFP
		E9	Medida criada pelo governo português	Governo
		E10	A União Europeia.	A União Europeia.
		E11	Governo	Governo
		E12	IEFP, Parceiros Sociais, Governo	IEFP, Parceiros Sociais, Governo
		E13	não sei	não sei
		E14	Não informado	Não informado
		E15	Não informado	Não informado

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Formulação da Política Ativar.PT	Autores Razão Forma encarar o problema	E1	De referir, que a medida de a medida foi criada para fazer face aos impactos económicos e sociais da pandemia da doença COVID -19 na economia e num contexto em que se antecipava um agravamento das condições do mercado de trabalho.	Impacto pelo Covid, agravamento desemprego, precariedade
		E2	Inserção de jovens no mercado de trabalho, através de uma experiência prática em contexto de trabalho	Experiência profissional
		E3	Políticas ativas de emprego	Política de emprego
	Qual considera que foi a razão da criação da política?	E4	Impulsionar a inserção de jovens no mercado de trabalho e reconversão profissional de desempregados.	Experiência profissional, reconversão de desempregados
		E5	Maior empregabilidade de jovens com entrada no mundo do trabalho	Maior empregabilidade
		E6	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	Experiência profissional, melhorar o perfil de empregabilidade
		E7	promover o emprego	promover o emprego,
		E8	Impactos económicos e sociais da pandemia da doença COVID-19 na economia, e agravamento expectável das condições do mercado de trabalho	Impacto pelo Covid, agravamento desemprego, precariedade
		E9	Apoio à inserção de desempregados e na transição de jovens para o mercado de trabalho inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados	Maior empregabilidade, reconversão de desempregados
		E10	O contexto político e económico em que o desemprego constituía uma preocupação em muitos Estados - membros.	contexto político e económico em que o desemprego
		E11	Tentar reduzir a precariedade dos contratos de trabalho	reduzir a precariedade
		E12	Mais uma possibilidade de valorização	valorização
		E13	Alta taxa de desemprego dos jovens	Alta taxa de desemprego dos jovens
		E14	Promoção da empregabilidade.	Maior empregabilidade
		E15	Promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados	Experiência profissional, reconversão de desempregados

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Implementação da Política Ativar.PT	Papel função do implementar	E1	Consiste num apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho.	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
	Espaço de ação	E2	Estágios com a duração de 9 meses, não prorrogáveis, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
	Melhorias na pratica de implementação	E3	Inserção de jovens no mercado de trabalho e a reconversão profissional de desempregados através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
	Em que consiste a politica de estágio Ativar.PT?	E4	Proporcionar o desenvolvimento de uma experiencia prática em contextode trabalho	Experiência profissional
		E5	é um apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E6	Desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objetivo de promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E7	proporcionar, em contexto laboral, experiência profissional.	Experiência profissional
		E8	Apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados através do desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E9	Apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E10	Colocar o desempregado em contexto de trabalho para pôr em prática os conhecimentos adquiridos e desempenho de funções de acordo com os seus conhecimentos sendo o estagiário em simultâneo "preparado/formado" pela entidade promotora a fim de criação do posto de trabalho no final do contrato de estágio.	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E11	Apoiar a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados	Experiência profissional, reconversão de desempregdos
		E12	Trata-se de possibilitar uma experiência prática em contexto de trabalho. Resulta no aumento da empregabilidade e da qualidade do emprego após o estágio.	Experiência profissional, reconversão de desempregdos

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E13	formação em contexto de trabalho a fim de ganhar experiência profissional por forma a garantir uma fácil empregabilidade	Experiência profissional
		E14	Proporcionar o desenvolvimento de competências dos jovens, tendo em vista a melhoria do seu perfil de empregabilidade, através de uma experiência prática em contexto de trabalho.	Experiência profissional
		E15	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; 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.	Experiência profissional, reconversão de desempregados

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Implementação da Política Ativar.PT	Que papéis/funções desempenhavam no âmbito do desenvolvimento da política Ativar.PT?	E1	Fazia a análise das candidaturas à medida.	Análise das candidaturas
		E2	Membros do Governo.	Membros do Governo.
		E3	Desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho	Experiência prática em contexto de trabalho
		E4	Promoção / inserção no Mercado de Trabalho	Promoção
		E5	a empregabilidade	empregabilidade
		E6	Articulação com as empresas e ajustamento dos jovens e desempregados	Articulação com as empresas e apoio desempregados
		E7	análise de candidaturas a estágios	Análise das candidaturas
		E8	Análise de candidaturas a estágios ATIVAR.PT	Análise das candidaturas
		E9	Não informado	
		E10	Divulgar a medida e executá-la.	Divulgar a medida e executá-la.
		E11	Faço a aferição de elegibilidade dos candidatos aos estágios	aferição de elegibilidade
		E12	Análise de candidaturas e acompanhamento às entidades promotoras	Análise das candidaturas

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E13	Analista das candidaturas	Análise das candidaturas
		E14	Garantir o cumprimento dos regulamentos das medidas.	aferição de elegibilidade
		E15	Análise de candidaturas	Análise das candidaturas
at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Implementação da Política Ativar.PT	08. Existe Espaço de ação na aplicação do programa que lhe permite tomar decisão, justifique?	E1	As decisões tomadas são sempre sustentadas nos normativos da medida (Portaria, regulamento, orientações técnicas, ...)	Sim, de acordo com normativas
		E2	Sim, ao nível do ajustamento entre candidatos e as candidaturas aprovadas.	Sim, de acordo com normativas
		E3	Sim. Competências dos Serviços	Sim, de acordo com normativas
		E4	Não. Decisões tomadas de acordo com o Regulamento em vigor	Não. Decisões tomadas de acordo com o Regulamento em vigor
		E5	sim	Sim
		E6	Sempre que necessário, cumprindo o disposto no regulamento.	Sim, de acordo com normativas
		E7	esse espaço é limitado, uma vez que se encontram definidas as condições de acesso à medida, quer por parte das entidades, quer por parte dos candidatos	Espaço limitado
		E8	Não porque os critérios de análise estão claramente definidos no Regulamento da Medida	Não, regulameto restrito
		E9	Aplicação do regulamento em vigor.	De acordo com regulamento
		E10	O Programa rege-se por uma legislação e um Regulamento sendo que o mesmo é executado com base no legislativo.	De acordo com regulamento
		E11	Não, existe um regulamento	Não, existe um regulamento
		E12	Sim. A análise das candidaturas obedece a Critérios específicos (Matriz de Análise), sendo que o critério 4 (coerência do estágio) e 5 (conformidade do orientador) obtêm a pontuação de acordo com a informação que a entidade empregadora faculta no momento da submissão da candidatura e da interpretação do técnico.	Sim, de acordo com normativas
		E13	os tecnicos não podem tomar uma decisão, mas podem emitir o parecer que pode ser favoravel ou não. O órgão decisor é a Delegada Regional	Não, existe um regulamento

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E14	Não. Garantimos o cumprimento dos regulamentos aprovados.	Não, existe um regulamento
		E15	Na análise, em função do Regulamento da Medida, formulam-se propostas.	De acordo com normativas

Av

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas	E1	Dotação financeira.	financeiro
		E2	Como obstáculos, uma cada falta cada vez mais significativa de candidatos ajustáveis, perante as candidaturas aprovadas.	Falta de candidatos qualificados.
		E3	Condições organizativas diferenciadas de implantação dos projetos por parte das entidades promotoras	Falta de padronização
		E4	Julgo necessário a atribuição de um subsídio de alojamento, tendo em conta a dificuldade em integrar estagiários de outras zonas do país.	Ausência de subsídio de alojamento
	Quais os principais obstáculos e limites que existem no programa?	E5	ser de candidatura fechada	Candidatura fechada
		E6	Períodos de candidatura	Restrições de candidatura
		E7	limites de idade e escolaridade por parte dos candidatos. limite no nº de estagiários por cada ano civil, consoante a dimensão da entidade.	Restrições de candidatura
		E8	Dotação limitada.	Restrições de candidatura
		E9	Não preenchido	
		E10	Não se pode falar em obstáculos ou limitações quando existe uma legislação de suporte à Medida para que assim seja executada.	Regulamentação
		E11	A obrigatoriedade de quem concluiu a sua formação fora de Portugal só poder ser integrado após obter equivalência de estudos	Restrições de candidatura
		E12	Identificaria o facto de as candidaturas ocorrerem em períodos fechados definidos pelo IEFP, o que dificulta, quer a gestão das entidades promotoras, quer a gestão em termos de logística de análises, manutenção dos pagamentos e gestão orçamental.	Restrições de candidatura
		E13	incapacidade de se permitir o nível de qualificação 3 a diversas profissões, uma vez que esta medida obriga a uma qualificação na área do estágio	Restrições de candidatura
		E14	Burocracia.	Burocracia.

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E15	Como as candidaturas são efetuadas pelas entidades promotoras, a sua aprovação depende de corretas formalizações. A indisponibilidade financeira também limita as aprovações, pelo fecho antecipado das candidaturas. A orientação do estágio pode evidenciar algumas lacunas.	Restrições de candidatura, financeiro

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas	E1	O facto de lhes facultar experiência prática em contexto real de trabalho e a possibilidade de efetivação após o fim do estágio, poderá evitar que os ex-estagiários caiam numa situação de desemprego.	Experiência profissional
		E2	Relevante ao nível da experiência prática em contexto de trabalho, saber ser, saber fazer e saber estar.	Experiência profissional
		E3	Promoção da empregabilidade dos destinatários da Medida	empregabilidade
	Qual o impacto que consideram que teve na vida dos jovens ?	E4	Impacto positivo na Inserção na Vida ativa, proporcionar com maior facilidade uma 1.ª experiência em contexto de trabalho	Experiência prática em contexto de trabalho
		E5	acho que o impacto muito importante dado que é a primeira experiência profissional	Experiência profissional
		E6	Impacto muito importante, pois é uma porta aberta para um futuro emprego.	Inserção no M.T
		E7	impacto positivo pois, na minha opinião, é uma das melhores respostas que podemos dar aos jovens para entrarem no mercado de trabalho. Permite aos jovens entrarem nas empresas sem que estas tenham um encargo financeiro elevado e, assim, torna-se atrativo para as empresas e é um ganho para os jovens que ganham experiência.	Inserção no M.T
		E8	Muito positivo. Permite o desenvolvimento de competências e melhora as condições de empregabilidade	Experiência profissional, inserção no M.T
		E9	Não preenchido	
		E10	Um impacto muito positivo traduzindo-se num dos primeiros contactos com o Mundo do Trabalho e resultando num elevado número de criação de postos de trabalho após a execução da Medida.	Experiência profissional, inserção no M.T
		E11	Auxilia o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, com perspetiva de poderem ser contratados pelas entidades promotoras dos estágios	inserção no M.T

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E12	O impacto é muito positivo, uma vez que são elegíveis destinatários com intervalos etários consideráveis, públicos desfavorecidos com direito a majorações, níveis de qualificação muito abrangentes que vão desde o nível 2 (3º ciclo do ensino básico) até ao 8 (doutoramento) e a possibilidade de uma fase intermédia entre a formação e a empregabilidade, ficando esta última significativamente potenciada	Inclusão e formação
		E13	Esta medida permite um fácil acesso ao mercado de trabalho	inserção no M.T
		E14	Considero ser uma excelente medida para potenciar a integração na vida ativa.	inserção no M.T
		E15	O estágio é sempre uma experiência positiva, porque se aproxima pelo contexto de trabalho	inserção no M.T

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas	E1	Não deveriam ser contemplados os níveis de qualificação 2 e 3 e ser reduzido o n.º de estágios que cada entidade pode desenvolver por ano civil (mesmo as entidades de interesse estratégico).	Restrições de candidatura
	O que acha que deveria ser alterado no programa ?	E2	Impedir candidaturas em outras profissões, como por exemplo na área do Comércio(Vendedor de Loja) ou Restauração (Empregado de Mesa).	Restrições de candidatura
		E3	Calibragem dos intervalos etários dos destinatários; revisão do valor das bolsas de estágio	Restrições de candidatura, ajustamento da bolsa
		E4	Ajustamento de bolsa de estágio, atribuição aquando necessário de um subsídio de alojamento	ajustamento da bolsa, subsídio de alojamento
		E5	acho que o programa está bem desenhado, para já não alterava nada	Satisfação no programa
		E6	Ser um programa de candidatura aberta	Ser um programa de candidatura aberta
		E7	Penso que o programa devia limitar o acesso ao nível 1 e 2 sem formação qualificante.	Restrições de candidatura
		E8	Não preenchido	-
		E9	Não preenchido	-
		E10	Na execução da Medida Estágios ATIVAR.PT a Medida sequencial de Apoio à contratação - Prémio Emprego - poderia ser ajustada para uma apoio mais favorável às entidades promotoras.	Apoio à contratação

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E11	Passar a idade limite da primeira faixa etária prevista no regulamento dos 30 para os 35 anos de idade	
		E12	Uma maior rigidez no acesso das entidades promotoras que recorrem sistematicamente à medida e não efetivam a contratação no termo do estágio. As candidaturas deveriam permanecer abertas todo para uma melhor gestão, quer da parte do IEFP, quer das entidades promotoras. Os Estágios Ativar.PT deveriam excluir o nível de qualificação 3 (Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior), uma vez que está em causa uma formação generalista e não uma formação específica para desenvolver no âmbito de um Estágio que pretende pôr em prática aprendizagem adquirida previamente.	Ser um programa de candidatura aberta
		E13	o nível 3 de qualificação e o limite de estagio, já que uma empresa sem qualquer trabalhador pode ter 3 estagios, a semelhança de uma entidade com 9 trabalhadores	limite de número de estagiários
		E14	Dever-se-ia majorar ou dar prioridade às entidades que mais empregam.	prioridade às entidades que mais empregam
		E15	As empresas que não proporcionam empregabilidade deveriam ser excluídas	

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas Qual outra medida considera que seria ajustada para resolver o problema do desemprego e precariedade do trabalho na vida dos jovens?	E1	Maior auscultação das necessidades do mercado de trabalho, das empresas e com base nesses dados aumentar ou reduzir vagas em alguns cursos do ensino profissional e superior. Deve haver uma maior articulação entre o ensino e o mercado de trabalho.	maior articulação entre o ensino e o mercado de trabalho.
		E2	Aprofundar o Programa Aprendizagem, como claro ensino dual e real articulação entre a escola pública e o IEFP, IP.	Aprofundar formação, Maior articulação com entidades públicas
		E3	Apoios à contratação	Apoios à contratação
		E4	Programa Avançar	Programa Avançar
		E5	a medida de compromisso ao emprego sustentável	Compromisso sustentável

at.	Categorias e Questões	Profissionais	Resposta	Frequência da resposta
		E6	Programa Avançar	Programa Avançar
		E7	formação profissional em áreas com graves problemas de mão de obra qualificada	formação profissional frente á escassez de mão de obra
		E8	Formação profissional em contexto real de trabalho	Formação profissional em contexto real de trabalho
		E9	Não respondido	-
		E10	A Medida Estágio ATIVAR.PT é uma Medida muito positiva dado que a um dos primeiros contatos com o Mundo do Trabalho e permite a colocação em prática dos conhecimentos adquiridos e transmitidos pelas Entidades Promotoras. Na sequência da sua execução, a Medida de Emprego poderia ter um apoio mais favorável ás Entidades Promotoras.	Experiência profissional, inserção no M.T Apoio ás Entidades Promotoras.
		E11	Devia existir uma medida de apoio á contratação identica ao Programa Avançar mas para jovens com o nível 3 e 4 de QNQ.	Apoio à contratação para jovens de nível 3 e 4 QNQ
		E12	Considero que o maior problema dos jovens são por um lado, a falta de qualificações e a desmotivação para apostarem na sua prática de formação, sendo nesta perspetiva importante que se invista cada vez mais no ensino profissionalizante e sobretudo no âmbito de profissionais que escasseiam cada vez mais. No que confere aos jovens com habilitações superiores, é importante continuar a incentivar com benefícios diversos, nomeadamente fiscais, as entidades empregadoras e sobretudo incentivar á prática de salários justos.	Falta de qualificação, desmotivação para adquirir formação profissional. Maior formação para os jovens. Salários Justos
		E13	Medida a analisar	Medida a analisar
		E14	Medidas de incentivo á contratação, que valorizem estabilidade e melhoria de salários.	incentivo á contratação, Salários Justos
		E15	Já existem medidas de apoio á contratatação para contratos sem termo.	medidas de apoio á contratatação

Apêndice IV - Entrevista com os jovens

at.	Categorias e Questões	Jovens	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas	E1	O facto de o valor não corresponder a um salário mínimo, pois tanto o horário como as funções exercidas são iguais aos de um colaborador normal, e, para além do valor não corresponder, recebemos pelos dias de trabalho, ou seja, se houver 3 feriados e o empregador fechar durante 1 ou 2 dias, somos prejudicados e não os recebemos!	Precariedade do salário
	Quais os principais obstáculos e limites que existem no programa?	E2	Evitar a exploração por interesse por parte da entidade empregadora, isto é, contratar pelo custo baixo sem qualquer intenção de manter os estagiários	Exploração de estagiários
		E3	A comunicação com o IEFP	A comunicação com o IEFP
		E4	O tempo do contrato reduzido	contrato reduzido
		E5	Pouca oferta de empregos e salário inicial muito baixo	Pouca oferta de empregos e baixos salários
		E6	O valor da bolsa não aumenta quando passamos de um ano para o outro	baixos salários
		E7	É uma boa forma de arranjar emprego, se a empresa for séria. No meu caso, acabei o estágio e saí sem que me fosse dirigida uma única palavra em relação ao meu desemprego durante todo o estágio. Nunca me ligaram para dar um feedback sobre se eu ia continuar na empresa ou não. Várias vezes perguntei e nunca obtive resposta. Deveria haver um maior controle em relação a essa parte do estágio."	Maior controle aos estagiários.
		E8	O fato de as empresas terem muita tendência para contratar estagiários, não os integrar nos quadros da empresa e depois contratar novos."	Não integração dos estagiários
		E9	Deixam que os jovens estagiários sejam explorados pelos empregadores. Trabalham igual ou mais que os restantes funcionários e, no entanto, não têm direito a férias nem a outras tantas regalias."	Exploração de estagiários
		E10	Ausência de direitos laborais. Falta de férias e subsídio de férias/natal	Ausência de direitos laborais.
		E11	Demora na aceitação do estágio, demasiada burocracia e papelada;	burocracia
		E12	Devido á alta burocracia e outros possíveis obstáculos, atrasou o meu processo de entrada na empresa por 2 meses	burocracia

at.	Categorias e Questões	Jovens	Resposta	Frequência da resposta
		E13	O tempo para submeter candidatura, o tempo que demoram para avaliar e aceitar o processo – incluir anexo	burocracia

at.	Categorias e Questões	Jovens	Resposta	Frequência da resposta
Avaliação da Política Ativar.PT	Obstáculos limites da medida, Impacto, Novas respostas	E1	Não deveriam ser contemplados os níveis de qualificação 2 e 3 e ser reduzido o n.º de estágios que cada entidade pode desenvolver por ano civil (mesmo as entidades de interesse estratégico).	Exclusão e limitação dos níveis de qualificação 2 e 3, reduzir o n.º de estágios
		E2	Impedir candidaturas em outras profissões, como por exemplo na área do Comércio(Vendedor de Loja) ou Restauração (Empregado de Mesa).	Restrições de candidatura
	O que acha que deveria ser alterado no programa ?	E3	Calibragem dos intervalos etários dos destinatários; revisão do valor das bolsas de estágio	revisão do valor da bolsa de estágio
		E4	Ajustamento de bolsa de estágio, atribuição aquando necessário de um subsídio de alojamento	revisão do valor da bolsa de estágio, subsídio de alojamento
		E5	acho que o programa está bem desenhado, para já não alterava nada	Satisfação no programa
		E6	Ser um programa de candidatura aberta	Ser um programa de candidatura aberta
		E7	Penso que o programa devia limitar o acesso ao nível 1 e 2 sem formação qualificante.	Exclusão e limitação dos níveis de qualificação 1 e 2, reduzir o n.º de estágios
		E8	Não preenchido	-
		E9	Não preenchido	-
		E10	Na execução da Medida Estágios ATIVAR.PT a Medida sequencial de Apoio à contratação - Prémio Emprego - poderia ser ajustada para uma apoio mais favorável às entidades promotoras.	Apoio à contratação e a entidades promotoras.

Apêndice V - Pedido de colaboração às instituições

Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo do IEFP
Dr. Domingos Lopes

O meu nome é Thiessa de Oliveira Santana e sou aluna do Mestrado em Serviço Social e Política Social da Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa. No âmbito do mestrado encontro-me a realizar um trabalho de investigação sobre a medida de emprego jovem do estágio ATIVAR.pt, sob a orientação da Professora Doutora Jacqueline Marques. O presente e-mail pretende requerer a colaboração de V. Exma. no sentido de autorizar a elaboração de guião de entrevista, conforme explicitado.

O estudo procura conhecer a medida, nomeadamente a sua formulação, implementação e avaliação. O interesse pelo tema surge da necessidade de compreender o contexto atual de precariedade estrutural do trabalho e as implicações na vida dos jovens, bem como as respostas que são operadas. O estudo procura conhecer a medida, nomeadamente a sua formulação, implementação e avaliação. O interesse pelo tema surge da necessidade de compreender o contexto atual de precariedade estrutural do trabalho e as implicações na vida dos jovens, bem como as respostas que são operadas para a sua resolução.

O objetivo geral do estudo é a compressão, no contexto atual, do ciclo da política de estágio ATIVAR.pt. dirigidas aos jovens em Portugal. Os objetivos específicos são os seguintes: Compreender a situação atual de emprego/desemprego/precariedade dos jovens portugueses; Entender quais as respostas do Estado para combater o desemprego e precariedade laboral dos jovens portugueses; Analisar a fase da formulação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente, razões da criação, atores envolvidos, conceção de trabalho inerente e a forma como o problema foi encarado; Analisar a fase da implementação da medida de estágio ATIVAR.pt, nomeadamente os recursos inerentes a sua implementação, as organizações envolvidas, as estratégias para sua implementação; Analisar a fase da avaliação da medida de estágio ATIVAR.pt., nomeadamente o impacto das medidas a um nível macro e micro.

Para a concretização do estudo pretende-se efetuar entrevista aos profissionais que implementam a medida, bem como a alguns jovens que beneficiam da mesma. Nesse sentido, requeremos a V. Exma. a colaboração para este estudo, nomeadamente na autorização para a elaboração de entrevista aos técnicos da medida e aos jovens que considerem que podem

participar. O guião de entrevista foi preenchido pelos próprios, online, através da resposta da entrevista dos links que apresentou no fim deste e-mail.

Saliento que o trabalho e respetivo estudo foi autorizado pelo Conselho Científico da Universidade.

Aguardo a resposta e encontro-me disponível para qualquer esclarecimento

Cordialmente,

Thiessa Santana

(Email enviado no dia 29/04/2024, com parecer favorável no dia 17/07/2024).

Boa tarde Thiessa Santana,

Começo por pedir desculpa pelo atraso no envio desta resposta, cujo assunto foi registado já há algum tempo, mas coincidiu com período muito acentuado de trabalho aqui nos serviços centrais, para além de ser necessário preparar a N/colaboração.

Assim, venho comunicar a anuência deste Instituto em participar no seu estudo, através da forma requerida e com utilização do guião de entrevista que nos enviou (links), em cujo teor não vemos incompatibilidades. Salvaguarda-se apenas a exigência de não haver referências ao IEF, enquanto parceiro na aplicação do guião de entrevista, nem utilização do logo do IEF.

Sublinho, no entanto, que o IEF está obrigado ao cumprimento rigoroso de regras de proteção de dados pessoais, pelo que o desenvolvimento desta ação tem de obedecer a formas especiais para que decorra de acordo com aquelas normas.

Nestes termos, de entre os participantes em estágios profissionais (já terminados), que assinalaram na sua inscrição no IEF a disponibilidade para participar neste tipo de estudos, vamos fazer uma amostra de 200 casos a quem divulgaremos esta iniciativa (contacto via email).

No mesmo email vamos colocar, desde logo, o link para o guião de entrevista, ao qual cada um dos contactados poderá aderir voluntariamente (reforçamos que a adesão será voluntária e realizada pelos destinatários através de meios próprios – telemóvel ou pc).

Esta amostra será constituída por pessoas inscritas em todas as regiões do continente – o IEF não intervém nas regiões autónomas.

Relativamente aos funcionários do IEF, vamos fazer a divulgação do guião de entrevista em todas as nossas Delegações Regionais, que irão selecionar em cada região um número de técnicos (até 5) que responderão as entrevistas

Julgo que em traços gerais será isto. Veja pf. se esta possibilidade de colaboração está de acordo com o que projetou.

Aguardo a sua indicação.

Com os melhores cumprimentos,

Alexandre Oliveira

Diretor de Serviços de Promoção do Emprego - IEF
Departamento de Emprego