Regulamento da Formação em Contexto de Trabalho

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

Conteúdo

Âmbito de aplicação 3
Objetivo 3
Definição da formação em contexto de trabalho e sua finalidade 3
A organização da Formação em Contexto de Trabalho 4
O estagiário 4
Creditação de formação 5
Realização da Formação em Contexto de Trabalho 5
Protocolo da formação em contexto de trabalho 5
Acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho 5
Responsabilidades e competências do Coordenador de Curso 6
Responsabilidades e competências do Docente Orientador 6
Responsabilidades e competências do tutor da Empresa/Instituição 7
Responsabilidades e competências do Estagiário 7
Desistência da Formação em Contexto de Trabalho 8
Suspensão do Formação em Contexto de Trabalho 8
Faltas 9
Cessação do Protocolo da formação em contexto de trabalho 9
Relatório da Formação em Contexto de Trabalho 9
Avaliação do Formação em Contexto de Trabalho 10
Casos omissos e dúvidas 10
Entrada em vigor 10

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente regulamento aplica-se no âmbito da unidade curricular de Estágio dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), organizadas pelo Instituto Superior de Tecnologias Avançadas do Porto (ISTEC-PORTO), estabelecendo um conjunto de normas a serem aplicadas por todos os intervenientes, com competências e graus de responsabilidade diferenciados, na Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 2.º

Objetivo

1. O ISTEC-PORTO tem como objetivo a formação científica e técnica dos seus estudantes tendo em vista a sua inserção profissional;

2. A formação em contexto de trabalho é desenvolvida numa organização externa ao ISTEC-PORTO, no âmbito da UC de Estágio que faz parte dos requisitos curriculares a cumprir pelos estudantes para a obtenção do CTeSP.

3. Deverá incidir sobre o perfil, competências técnicas e qualificações profissionais definidas e ser adequado ao grau de complexidade definido na unidade curricular de Estágio.

4. Esta formação deverá contribuir para o desenvolvimento das empresas/organizações e da sociedade em geral;

5. O intercâmbio, entre as Escolas e as empresas/organizações, é um instrumento fundamental para promover um melhor ajustamento entre a oferta e procura de emprego;

6. A vivência organizacional tem um carácter formativo, o qual é fundamental para o desenvolvimento e consolidação das competências técnicas e sociais dos Diplomados;

7. O acolhimento de jovens finalistas, portadores de novas ideias e conhecimentos na área das ciências empresariais, pode contribuir para o desenvolvimento competitivo das empresas/organizações;

8. As entidades empregadoras podem beneficiar de uma mais fácil integração de novos quadros quando optam pela contratação dos seus Estagiários.

Artigo 3.º

Definição da formação em contexto de trabalho e sua finalidade

1. A formação em contexto de trabalho é concretizada no âmbito da unidade curricular de Estágio dos CTeSP organizados pelo Instituto Superior de Tecnologias Avançadas do Porto (ISTEC-PORTO), através de uma componente prática obrigatória, que visa a aplicação dos conhecimentos e competências que o estudante adquiriu ao longo do curso, às atividades práticas do respetivo perfil profissional e contempla a execução de atividades sob orientação,

demonstrando capacidade de participação em tarefas de conceção, planeamento, investigação e desenvolvimento de soluções de problemas concretos, baseada numa concetualização estruturada.

2. Para assegurar a integração no mercado de emprego e a formação em contexto de trabalho, o ISTEC-PORTO celebra protocolos de parceria com as empresas, outras entidades empregadoras, associações empresariais ou socioprofissionais ou outras organizações, que se adequem à especificidade da área de formação, bem com às características do mercado de emprego.
3. São objetivos da Formação em Contexto de Trabalho:

a. Permitir ao estudante a aplicação dos conhecimentos e saberes adquiridos às atividades práticas do respetivo perfil profissional;
b. Promover a integração do estudante no mercado de trabalho, proporcionando o seu desenvolvimento profissional e académico;
c. Permitir ao estudante, através do contacto com a realidade empresarial e as demais instituições públicas, investigar, diagnosticar e propor alternativas de solução para os problemas observados, com a devida sustentação teórica;
d. Proporcionar ao estudante orientações que lhe permitam utilização das técnicas, dos equipamentos e dos materiais que se integram nos processos de produção de bens ou prestação de serviços do respetivo perfil profissional;
e. Proporcionar ao estudante orientações que o direcione à análise crítica e contextualizada da dinâmica da prática profissional nas instituições de acolhimento durante o Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 4.º
A organização da Formação em Contexto de Trabalho

1.A organização da Formação em Contexto de Trabalhos é da responsabilidade do docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio juntamento com o Coordenador do respetivo CTeSP.

Artigo 5.º
O estagiário

1. O estudante é para todos os efeitos categorizado como estagiário, independentemente da categoria profissional que lhe esteja atribuída ou da sua participação no capital na empresa onde decorre o Formação em Contexto de Trabalho.
2. Todos os estagiários que já exercem atividade profissionais estão sujeitos às determinações constantes do presente regulamento, em especial no que concerne às competências a adquirir.

Artigo 6.º

Creditação de formação

1.Os estudantes que detenham experiência profissional na área dos CTeSP podem requerer a creditação das suas atividades para efeitos do Formação em Contexto de Trabalho, segundo as normas estabelecidas no Regulamento de Validação da Experiência e da Formação Profissional do ISTEC-PORTO.

Artigo 7.º

Realização da Formação em Contexto de Trabalho

1.A apresentação das propostas para a Formação em Contexto de Trabalhos, bem como a respetiva distribuição, são efetuadas pelo docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio juntamento com o Coordenador do respetivo CTeSP até 60 dias antes do início do semestre de realização da Formação em Contexto de Trabalho.

2.Os estudantes podem apresentar propostas da Formação em Contexto de Trabalho, sujeitas à validação do docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio.

É permitido ao estudante receber remuneração pelas atividades desempenhadas, se assim estabelecer a Instituição de acolhimento, não sendo, no entanto, a Formação em Contexto de Trabalho necessariamente remunerado.

De acordo com o ponto 3 do artigo 1.º do Regulamento do Projeto, o mesmo poderá consubstanciar-se através de um estágio, com uma componente prática obrigatória, com a duração de 800 horas, relacionada com a área do respetivo CTeSP, envolvendo meios experimentais e/ou simulação.

Artigo 8.º

Protocolo da formação em contexto de trabalho

Para a formação em contexto de trabalho é celebrado um Protocolo de formação devidamente autenticado e feito em triplicado, sendo o original para a empresa/instituição de acolhimento, uma cópia para o estagiário e outra para o ISTEC-PORTO.

Artigo 9.º

Acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho

Cada estagiário é acompanhado por um docente orientador que representa o ISTEC-PORTO, e por um tutor a designar pela empresa/instituição onde se realiza a Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 10.º

Responsabilidades e competências do Coordenador de Curso

1. Compete ao Coordenador do CTeSP, especificamente em relação à Formação em Contexto de Trabalho:

a. Cumprir e fazer cumprir o presente regulamento, assim como o regulamento da unidade curricular de Projeto.

b. Dar conhecimento do presente regulamento e da legislação que rege a Formação em Contexto de Trabalho aos docentes, orientadores, tutores e estudantes;

c. Divulgar as ofertas da Formação em Contexto de Trabalho junto aos estudantes;

d. Apoiar os docentes orientadores no desenvolvimento das suas atividades;

e. Verificar o cumprimento das normas de avaliação da Formação em Contexto de Trabalho;

f. Propor, quando necessário, a constituição do júri para a avaliação da Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 11.º

Responsabilidades e competências do Docente Orientador

1. Compete ao docente orientador da Formação em Contexto de Trabalho:

a. Definir conjuntamente com o estagiário e o tutor as atividades a desenvolver para o cumprimento dos objetivos da Formação em Contexto de Trabalho, que devem ser de interesse para a empresa/instituição onde se realiza a Formação em Contexto de Trabalho, estando de acordo com os conteúdos lecionados durante a componente de formação dos CTeSP.

b. Orientar o estagiário sobre o faseamento recomendado para o seu trabalho, bibliografia a consultar e outras iniciativas que permitam realizar com qualidade o trabalho proposto;

c. Acompanhar regularmente o processo do trabalho proposto, através de contactos com estagiários e com o tutor da empresa/instituição;

d. Informar o Coordenador da Licenciatura de eventuais problemas surgidos no decorrer do Formação em Contexto de Trabalho;

e. Analisar o relatório de Formação em Contexto de Trabalho e emitir um parecer escrito sobre o trabalho;

f. Emitir um parecer final sobre a Formação em Contexto de Trabalho, através do preenchimento do Questionário de Avaliação do Desempenho do Estagiário.

Artigo 12.º

Responsabilidades e competências do tutor da Empresa/Instituição

1. Compete ao tutor da empresa/instituição onde é realizado a Formação em Contexto de Trabalho:

a. Colaborar com o docente orientador e o estagiário na definição do plano de trabalho da Formação em Contexto de Trabalho;

b. Acompanhar e orientar a execução do programa de trabalho da Formação em Contexto de Trabalho, prestando ao estagiário as condições necessárias para a realização do mesmo;

c. Acompanhar e orientar a elaboração do relatório de Formação em Contexto de Trabalho e assegurar que o estagiário não inclui informação confidencial da empresa/instituição no relatório;

d. Facultar ao estagiário o acesso à documentação e aos equipamentos que sejam compatíveis com a execução do programa de trabalho;

e. Respeitar as condições de higiene e segurança no local onde decorre a Formação em Contexto de Trabalho;

f. Não atribuir ao estagiário tarefas não previstas no programa de trabalho da Formação em Contexto de Trabalho;

g. Informar o docente orientador de eventuais problemas surgidos no decorrer da Formação em Contexto de Trabalho;

h. Assegurar o registo da assiduidade do estagiário;

i. Emitir um parecer final sobre a Formação em Contexto de Trabalho através do preenchimento do Questionário de Avaliação do Desempenho do Estagiário.

Artigo 13.º

Responsabilidades e competências do Estagiário

1- Compete ao Estagiário durante a Formação em Contexto de Trabalho:

a. Cumprir o programa de trabalho previsto para a Formação em Contexto de Trabalho;

b. Cumprir com assiduidade e pontualidade, o horário e a calendarização previstos para a realização da Formação em Contexto de Trabalho;

c. Preencher a caderneta de estágio;

d. Preencher as folhas de presença diariamente;

e. Cumprir as orientações emanadas por parte do docente orientador e do tutor da Formação em Contexto de Trabalho, no âmbito do programa de trabalho previsto para a realização da Formação em Contexto de Trabalho;

f. Elaborar um relatório final, aquando da conclusão da Formação em Contexto de Trabalho, onde conste informação detalhada, entre outras, das atividades desenvolvidas e as competências pessoais e profissionais adquiridas;
g. Zelar pela correta utilização e conservação dos equipamentos e materiais empregues durante a realização da Formação em Contexto de Trabalho;
h. Manter a confidencialidade da informação considerada como reservada pela empresa/instituição.

Artigo 14.º
Desistência da Formação em Contexto de Trabalho

O estudante pode desistir da Formação em Contexto de Trabalho, desde que notifique por escrito com antecedência de 15 dias, quer a empresa/instituição, quer o ISTEC-PORTO, através do docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio juntamento com o Coordenador do respetivo CTeSP, devendo para tal enunciar quais os motivos que levam a sua desistência.

1. Caso se verifiquem desistências injustificadas por parte dos estudantes, ou os motivos apresentados para a desistência não sejam atendíveis, ou a desistência ocorra 15 dias após a data de início da Formação em Contexto de Trabalho, considera-se finalizado o processo de inserção do Estagiário através da reprovação por faltas.
2. É admissível a substituição da Formação em Contexto de Trabalho nas seguintes circunstâncias:

a. Não ter decorrido mais de quinze dias da Formação em Contexto de Trabalho;
b. Quando o plano individual de Formação em Contexto de Trabalho aprovado não for respeitado pela instituição de acolhimento por questões logísticas ou sempre que as condições apresentadas no artigo 17.º deste regulamento não forem respeitadas.

Sempre que a desistência do Estagiário for justificada, nomeadamente por doença ou por outra razão fundamentada, o docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio juntamento com o Coordenador do respetivo CTeSP poderá indicar ao estudante outra oferta de estágio adequada, para que este possa cumprir a componente da formação em contexto de trabalho.

Artigo 15.º
Suspensão do Formação em Contexto de Trabalho

1. A empresa/instituição pode suspender a Formação em Contexto de Trabalho por motivo próprio, nomeadamente por encerramento temporário do estabelecimento, durante um período não superior a um mês, ou por motivo relativo ao Estagiário, nomeadamente por doença, maternidade ou paternidade, durante um período não superior a seis meses.

A suspensão da Formação em Contexto de Trabalho, comunicada pela empresa/instituição ao

ISTEC-PORTO, por escrito, com indicação do fundamento e da duração previsível, sempre que possível antecipadamente, está dependente da autorização do docente responsável pela Unidade Curricular de Estágio juntamento com o Coordenador do respetivo CTeSP, que ajuíza da sua legitimidade, tendo ainda por pressuposto a garantia do cumprimento do plano individual da Formação em Contexto de Trabalho.

2. A suspensão do Formação em Contexto de Trabalho não altera a sua duração, apenas pode adiar a data do seu termo.

Artigo 16.º

Faltas

1. As faltas são justificadas ou injustificadas, de acordo com o regime aplicável para a generalidade dos trabalhadores da empresa/instituição de acolhimento do Estagiário.
2. O Estagiário é excluído do programa nas seguintes situações, cessando o respetivo contrato de formação em contexto de trabalho:

a. Se o número de faltas injustificadas atingir os 5 dias consecutivos ou 10 dias interpolados;

b. Se, com exceção da situação prevista no ponto 1 do artigo 15.º, o número total de faltas justificadas, ultrapassar os 30 dias consecutivos ou interpolados.

3. O controlo da assiduidade dos estagiários é efetuado através do preenchimento da folha de presença pela empresa/instituição de acolhimento do Estagiário, e enviada ao Coordenador de Curso no término de cada mês da Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 17.º

Cessação do Protocolo da formação em contexto de trabalho

1. O Protocolo da formação em contexto de trabalho pode cessar por mútuo acordo escrito, por denúncia de qualquer das partes, ou por caducidade.
2. A denúncia por qualquer das partes deve ser comunicada, por escrito, a outra parte, com antecedência mínima de 15 dias, e com a indicação do respetivo motivo.
3. O Protocolo cessa no termo do prazo, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do Estagiário frequentar a Formação em Contexto de Trabalho ou da Entidade Promotora lho proporcionar, bem como por efeito de faltas, não justificadas.

Artigo 18.º

Relatório da Formação em Contexto de Trabalho

O relatório da Formação em Contexto de Trabalho deverá ser entregue, no prazo máximo de 15 dias após a data de conclusão da Formação em Contexto de Trabalho.

Artigo 19.º

Avaliação do Formação em Contexto de Trabalho

1. A avaliação do desempenho do Estagiário é realizada pelo tutor da Empresa/Instituição e pelo docente orientador, cada um propondo uma classificação numa escala de 0 a 20 valores.
2. A avaliação do relatório da Formação em Contexto de Trabalho é feita pelo docente orientador, que atribui uma classificação numa escala de 0 a 20 valores.
3. Os Parâmetros de Avaliação da Formação em Contexto de Trabalho são realizados em conformidade com a metodologia de avaliação das aprendizagens aprovadas e descritas no Programa da Unidade Curricular de Estágio para cada CTeSP.

Artigo 20.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e duvidosos são resolvidos pelo Diretor do ISTEC-PORTO, e de harmonia com as disposições legais aplicáveis e os princípios gerais que enformam este Regulamento.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor após a sua homologação pelo Diretor do ISTEC-PORTO, em 21 de outubro de 2026.

Assinado por: **António Pedro Poças de Castro e Silva**
Num. de Identificação: 06973776
Data: 2026.10.21 15:37:45+01'00'

CHAVE MÓVEL