



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

Do Contrato de Estágio

Sara Patrícia Pereira Passagem

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Ana Isabel Lambelho Costa, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, setembro de 2014

RESUMO

Com a situação económica e social, não só do país, mas da Europa, as nossas realidades sociais, e empresariais têm vindo a sofrer diversas alterações.

Por um lado, temos implementado um sistema educativo, obrigatório até aos 18 anos. Por outro lado, temos uma grande pressão social para que os jovens sejam “*doutores*”, e constatamos ainda um preconceito muito elevado relativamente aos cursos de formação profissional.

Neste contexto, temos uma sociedade jovem, altamente qualificada, mas sem emprego e sem qualquer experiência profissional.

Assim, e sucessivamente, o Governo e a União Europeia, têm vindo a desenvolver programas, medidas e estágios para permitir a inserção dos jovens no mercado de trabalho, e, em algumas situações, permitir às empresas, contratar jovens qualificados com o apoio do Estado de forma a revitalizar as próprias empresas, aliando o conhecimento prático dos trabalhadores com o teórico dos jovens licenciados.

Na dissertação que ora apresentamos, estudamos alguns dos preditos programas e medidas, com especial enfoque nos estágios profissionais e no regime jurídico previsto no Decreto-lei n.º 66/2011, de 1 de junho. Paralelamente estudámos, também, o contrato de aprendizagem, os programas de estágio para a Administração Pública Central (PEPAC) e para a Administração Pública Local (PEPAL) e alguns dos programas de contratação de jovens financiados pelo IEFP, como Medida Estágio Emprego

ABSTRACT

With the economic and social situation, not only the country, but in Europe, our social and business realities have been undergoing many changes.

On one hand there is a required educational system up to 18 years old. On the other hand, we have a great social pressure to be “*doctors*”

In this context, we have a young, highly qualified, but jobless and without any professional experience society.

Thus, successively, the Government and the European Union, have been developing programs, measures and stages to allow the inclusion of youth in the labor market, and, in some situations allow companies to hire qualified young people with the support of the State, to revitalize the companies themselves, combining workers practical knowledge among theoretical knowledge of young graduates.

In this dissertation, we had studied some of the predicted measures and programs, with a particular focus on apprenticeships, and in the law that regulates it – Decree-law n.º 66/2011, of June 1. We also studied the learning contract, internship programs for Central Public Administration (PEPAC) and Local Public Administration (PEPAL) and some programs founded by IEFV (Institute of Employment and Vocational Training), in order to companies hire young people such as a Measure Stage jobs.

ABREVIATURAS:

AP – Administração Pública

Art.º - Artigo

CLBRL – Comissão do Livro Branco das Relações Laborais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DGAEP – Direcção Geral da Administração e do Emprego Público

DGAL – Direcção Geral das Autarquias Locais

EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados

FSE – Fundo Social Europeu

IAS – Indexante de Apoios Sociais

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INA - Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Função Pública

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

IRS - Imposto sobre Pessoas Singulares.

N.º - Número

OA – Ordem dos Advogados

Pág. – Página

PEPAC - Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central

PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Local

POPH – Programa Operacional Potencial Humano

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

QREN - Quadro de Referencia de Estratégia Nacional 2007-2013

Ss – seguintes

TSU – Taxa Social Única

ÍNDICE

Índice

Resumo	iii
Abstract.....	v
Abreviaturas:	vii
Índice	ix
Introdução.....	1
1. O contrato de aprendizagem.....	3
1.1. Do contrato de aprendizagem no ordenamento jurídico português.....	3
1.2. Natureza jurídica do contrato de aprendizagem.....	12
2. O Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública.....	15
2.1. Enquadramento do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública.....	15
2.2. Regime Jurídico.....	17
2.2.1. Requisitos	17
2.2.2. Publicidade	19
2.2.3. Candidatura e selecção	19
2.3. O contrato de estágio no âmbito do programa de estágios da Administração Pública.....	23
2.4. Regime remuneratório.....	26
2.5. Desenvolvimento do estágio	27
2.6. Gestão e Coordenação.....	29
3. Apoios e incentivos promovidos pelo IEFP.....	31
3.1. Modalidades de apoios do IEFP.....	32
3.2. A medida Estágios Emprego em particular.....	34
4. O contrato de estágio.....	43
4.1. Occasio Legis	43

4.2. Constitucionalidade do diploma.....	46
4.3. Âmbito do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 junho	48
4.4. Elementos do contrato de estágio.....	49
4.5. O Contrato de Estágio nos ordenamentos jurídicos Espanhol e Francês: breve análise.....	55
4.6. Enquadramento do estágio para acesso à profissão de advogado	57
Conclusão	63
Bibliografia.....	67

INTRODUÇÃO

O contrato de estágio, objeto deste estudo, tem conhecido uma cada vez maior aceitação devido, sobretudo, à situação económica que atravessamos e à elevada taxa de desemprego jovem. Esta modalidade de contrato pretende familiarizar os jovens com o ambiente de trabalho, profissionaliza-los, especializa-los em determinadas áreas ou profissões para que possam seguir uma carreira profissional.

Com este estudo pretendemos entender e esclarecer o surgimento do Contrato de Estágio no nosso ordenamento jurídico, bem como explorar as suas principais características e conhecer os principais problemas levantados pela sua aplicação prática.

É nossa pretensão perceber, por um lado, se esta terá sido a resposta mais acertada por parte do Governo, para regulamentar os estágios extracurriculares¹, em que vulgarmente os estagiários faziam todo o tipo de tarefas sem qualquer remuneração ou com uma reduzida remuneração, em troca da sua familiarização com a vida profissional, e com o desenvolvimento da profissão em si e, por outro lado, perceber em que medida o Contrato de Estágio tem aceitação no mercado de trabalho.

Para irmos ao encalce do nosso objectivo começamos por explorar o passado dos aprendizes², que se foi alterando e moldando de acordo com as modificações da sociedade.

A evolução conduziu-nos ao contrato de aprendizagem, que funciona em regime de alternância entre a formação letiva dos jovens e o trabalho em empresa. Funciona aqui, também, como uma forma de evitar o abandono escolar prematuramente.

O contrato de aprendizagem teve, ao longo dos anos diversas evoluções, a última das quais é a possibilidade de os formandos terem equivalência no âmbito do Quadro

¹ Algumas ordens profissionais implementaram os estágios obrigatórios para acesso a uma profissão e sem qualquer tipo de regulamentação surgiram os estágios extra curriculares que tinham a pretensão de dar formação prática aos jovens qualificados, devido ao elevado número de jovens qualificados no mercado, mas sem quaisquer conhecimentos práticos.

² O Contrato de Aprendizagem estava previsto no ordenamento jurídico português no Código Civil de 1867.

Nacional de Qualificações (QNQ), o que lhes permite alargar as oportunidades de emprego, inclusivamente a outros países da Europa.

Continuando a análise a que nos propusemos, passámos a analisar os programas de estágio fomentados pela Administração Pública, o PEPAC, no caso da Administração Pública Central, e o PEPAL, no caso da Administração Pública Local, que surgiram como contributo para a harmonização e igualdade de oportunidades na sociedade, bem como uma tentativa de renovação da função pública, muito embora estes não gerem qualquer vínculo de trabalho.

Com o objectivo de fomentar a inserção ou a reinserção no mercado de trabalho de jovens e desempregados o IEFP lançou um conjunto de medidas e incentivos, nomeadamente a Medida de Incentivo ao Emprego, o apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única, a Medida Estimulo 2013, o incentivo à aceitação de ofertas de emprego e, particularmente, a Medida Estágios Emprego, as quais analisámos a fim de perceber a sua importância na sociedade.

1. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

1.1. DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

O contrato de aprendizagem surgiu no ordenamento jurídico português em 1867 com o Código Civil de Seabra, nos seus art.º 1424.º e ss.

Esta regulamentação despontou numa época em que já existiam aprendizes e mestres, muito embora houvesse uma relação manifestamente desigual entre ambas as partes, porquanto, o aprendiz desenvolvia as actividades que lhe eram atribuídas pelo mestre, mas não recebia qualquer remuneração, sendo, aliás, costume o pai do aprendiz pagar ao mestre pela aprendizagem³.

O Código Civil de Seabra não previa qualquer remuneração, mas tinha por base a formação, "... pela qual uma das partes se obriga a ensinar à outra uma indústria ou um ofício"⁴. Neste Código encontrávamos já regulado, o contrato em si, nomeadamente os seus limites, a cessação, e o número de horas de trabalho⁵. Continuavam, no entanto, muitas questões por regular e assim continuaram até à década de oitenta, uma vez que o Código Civil de 1966, não contemplou sequer este contrato, continuando a vigorar as regras anteriores.

Foi em 1984, com o Decreto-Lei n.º 102/1984, de 29 de março, que o contrato de aprendizagem foi reconhecido como um mecanismo de integração de jovens no mercado de trabalho.

Numa época em que o abandono escolar era precoce e bastante elevado, com uma iminente falta de trabalho profissionalizado, e uma elevada taxa de desemprego jovem, foi necessária a criação de mecanismos que unissem o ensino à profissionalização.

³ Este pagamento era feito em dinheiro e trabalho ou apenas em trabalho. Cf. JOSÉ HOMEM CORREA TELLES, *Digesto Portuguez ou Tratado dos Direitos e Obrigações Civis relativos às pessoas de uma família portugueza*, Imprensa da Universidade, Coimbra, 1846, pág. 218, *apud* DIOGO VAZ MARECOS, *Uma nova ferramenta de Gestão: o contrato de estágio entre particulares e sem recurso ao financiamento público*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 27.

⁴ Art.º 1424.º do Código Civil de 1867.

⁵ Conforme os art.º 1425.º e ss do Código Civil de 1867.

No contexto ora descrito, e face às necessidades existentes no mercado de trabalho, o Ministério da Educação lançou o sistema de ensino em alternância, que permitiu aos jovens a aquisição de formação académica a par com a formação profissional. Para tal foi fundamental a parceria com empresas para ministrar esta formação, as quais, por sua vez, também, sentiam a falta de jovens.

O que se pretendia era a criação de uma modalidade de ensino que unisse a teoria à prática, os conhecimentos básicos gerais de português, matemática, cultura e língua estrangeira⁶, por um lado, e a formação específica, de carácter tecnológico, por outro. A formação prática era ministrada em contexto empresarial e a formação nas áreas científica e cultural era ministrada pelos estabelecimentos de ensino.

O negócio jurídico pelo qual os candidatos ficavam vinculados a este sistema de ensino era o contrato de aprendizagem.

Eram candidatos ao vínculo de aprendizagem os jovens que tivessem entre os 14 e os 24 anos, desde que terminassem a formação até aos 25 anos, e fossem detentores da escolaridade obrigatória. Caso não a tivessem, teriam de previamente frequentar cursos de pré-aprendizagem que lhe iriam atribuir essa equivalência⁷.

A grande particularidade deste sistema é a intervenção das empresas como parte activa do mesmo, desde que estas tenham meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do aprendiz⁸.

Este contrato deverá ser reduzido a escrito e dele devem obrigatoriamente constar, além da identificação das partes, o seu objeto, o valor da bolsa de que o aprendiz irá usufruir, a respetiva duração, o horário da formação⁹ e os locais onde esta irá decorrer. A eficácia do contrato está dependente do seu registo no centro de emprego.

⁶ Conforme cifra o art.º 23.º do Decreto-lei n.º 103/84, de 29 de março.

⁷ Esta situação, embora referida no n.º 2 do art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de Março, foi apenas regulamentada no Decreto-Lei n.º 383/91, de 9 de Outubro. Estes cursos devem ser frequentados por jovens que não tenham a escolaridade obrigatória e que tenham entre os 15 e os 21 anos de idade e que não frequentem qualquer outro curso. Estes ficam vinculados ao mencionado curso pelo contrato de pré-aprendizagem.

⁸ Art.º 8.º n.º1 do Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de março.

⁹ De relevar que o art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 102/84 define que a carga horária da aprendizagem não pode exceder as 40h semanais, nem as 8h diárias, tendo em consideração a componente letiva e a formação na empresa.

As empresas que cumpram os requisitos indicados para se candidatar a este sistema de ensino e que sejam aprovadas para tal, têm como dever principal o de dotar os aprendizes, dos conhecimentos técnicos necessários ao exercício da profissão especializada em questão. Por isso, o aprendiz não deverá ser usado para o exercício de outras funções que não as da profissão que pretende aprender.

O aprendiz deverá ter acesso a condições de higiene e segurança no trabalho, seguro de acidentes pessoais e exames médicos anuais, tal como a todos os benefícios sociais existentes na empresa, e, mensalmente, à sua bolsa de formação. Terá, também, direito a 30 dias de férias anuais pagas.

Entre a empresa e o estabelecimento de ensino, entidade formadora, vigora um dever de cooperação que determina, além do mais, que a empresa seja obrigada a permitir que o aprendiz frequente a componente letiva, e que tenha de comunicar os resultados alcançados pelo aprendiz, inclusivamente com o registo na caderneta de aprendizagem de todas as situações relevantes.

O aprendiz deverá ser assíduo, pontual e diligente nas suas tarefas, cuidando e zelando pelo material que lhe é disponibilizado. Deverá seguir e cumprir as tarefas que lhe são atribuídas por quem de direito e actuar com lealdade perante a empresa.

No que respeita à bolsa de formação, a que o aprendiz tem direito, a base para o seu cálculo é sempre o salário mínimo nacional. Assim, o aprendiz receberá da empresa 30% do valor do salário mínimo nacional no primeiro ano, 40% no segundo ano, 50% no terceiro ano e 60% no quarto ano¹⁰. O pagamento da bolsa de formação fica a cargo da empresa. No entanto, e no sentido de subsidiar esta despesa, o Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego, entrega à empresa o correspondente a 100%, do valor pago por esta ao aprendiz, no primeiro ano, a 70% no segundo ano, a 50% no terceiro ano e a 25% no quarto ano. Já relativamente à segurança social, o aprendiz não deverá ser inscrito e mantém todos os benefícios a que tinha direito enquanto estudante, tais como, se este for beneficiário dos pais ou de seus representantes legais.

¹⁰ Art.º 14.º n.º 1 Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de março.

O contrato de aprendizagem pode cessar por mútuo acordo, rescisão ou caducidade. Se ambas as partes chegarem a acordo para o fim deste contrato, deverão comunicá-lo por escrito e no prazo máximo de 10 dias, ao centro de emprego.

Se o aprendiz resolver rescindir o contrato¹¹, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 8 dias, e esta deverá comunicar ao centro de emprego, no prazo máximo de 10 dias. Já a empresa apenas pode rescindir o contrato se tiver causa justificativa¹², e parecer positivo da comissão regional de aprendizagem, o qual deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias após o pedido. Esta rescisão deve ser precedida de uma comunicação por escrito ao aprendiz com, a antecedência mínima de 5 dias.

O contrato de aprendizagem caduca quando o aprendiz fica aprovado no exame final. No entanto, se este for reprovado o contrato pode ser prorrogado por mais um ano, mas esta prorrogação carece de parecer positivo da comissão regional de aprendizagem. A caducidade do contrato está também prevista nos casos de impossibilidade superveniente de qualquer uma das partes prestar ou receber a formação objeto do contrato de aprendizagem, mediante o reconhecimento desta impossibilidade por parte comissão regional de aprendizagem.

O mesmo aprendiz, apenas pode celebrar um novo contrato de aprendizagem, em quatro situações, a saber: se nos primeiros 6 meses de decurso do primeiro contrato entender que pretende optar por outra profissão; se tiver rescindido por mútuo acordo o primeiro contrato com a respectiva autorização da comissão regional de aprendizagem; se o primeiro contrato caducar por impossibilidade superveniente de uma das partes ou se a empresa rescindir o primeiro contrato sem o parecer favorável da predita comissão.

A aprovação no exame final permite a emissão do certificado de aptidão profissional e da carteira profissional.

¹¹ Se o aprendiz for maior poderá rescindir livremente ao contrato, no entanto se for menor esta rescisão dependerá da concordância do seu representante legal, de acordo com o n.º 2 do art.º 18.º do cito normativo.

¹² O n.º 2 do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 102/84 indica que se entendem por causas justificativas, nomeadamente, a manifesta falta de aptidão do aprendiz para a aprendizagem da profissão, o aproveitamento insuficiente do aprendiz, seja este por faltas ou por manifesto desinteresse, a desobediência ilegítima do aprendiz às ordens ou instruções que lhe forem dadas ou a lesão culposa dos interesses da empresa.

O Decreto-Lei regulador do contrato de aprendizagem (Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de março) sofreu alterações pelo Decreto-Lei n.º 436/88, de 23 de novembro, motivadas pela necessidade de agilizar o processo de aprendizagem e diminuir a burocracia existente. Estas alterações incidiram especialmente sobre a organização do IEFP e dos seus organismos internos, mas também sobre os valores remuneratórios dos aprendizes e das empresas. Assim, o montante a receber pelos aprendizes passou a ter por base uma definição anual feita pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 50%, 60%, 80% e 100%, correspondendo ao número de anos da formação. Já as empresas passaram a ser financiadas pelo IEFP em 100%, 75%, 55% e 35%, respectivamente, de acordo com os anos da formação.

Em 1996, reforma organizativa e pedagógica do sistema de aprendizagem operada pelo Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de outubro, veio revogar os decretos que analisámos até agora, e estabelecer um novo regime jurídico do contrato de aprendizagem¹³.

Este novo normativo invoca argumentos de reforma de todo o sistema, lançando mão à mais-valia que é a formação *in loco*, ao sucesso que foi tendo o sistema de alternância que vem desta forma procurar a sua própria identidade como sistema de ensino, não apenas de refúgio para os jovens que não pretendiam seguir a via do ensino, mas como sistema vencedor, criador de profissionais especializados, deixando as portas abertas ao progresso escolar. Mantém-se o regime de alternância entre as componentes, teórica e prática. A componente prática não pode ter duração inferior a 30% nem superior a 50% da totalidade da formação, e deve ser orientada por um tutor.

Tutor é definido na alínea c) do art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de outubro, como “aquele que assegura funções pedagógicas em relação directa com um ou mais formandos, acompanhando e orientando as atividades de formação realizadas em situação de trabalho”.

¹³ Também em Espanha encontramos o contrato para a formação e aprendizagem (art.º 11.º do *Estatuto de los Trabajadores*) que tem objetivos em tudo semelhantes ao contrato de aprendizagem português. Este contrato é dirigido a jovens entre os 16 e os 25 anos (exceto quando se trata de pessoas com deficiência ou em situação de exclusão social, caso em que não se aplicam estes limites etários; a idade máxima é ainda alargada até aos 30 anos enquanto a taxa de desemprego não desça para um valor inferior a 15%), que precisem de qualificação profissional reconhecida pelo sistema educativo de formação profissional, para poderem prosseguir para um contrato de estágio onde esta é requerida. Também poderão ingressar por esta modalidade contratual os trabalhadores que estejam a fazer formação profissional no sistema educativo.

Uma das grandes novidades foi a introdução de diversos níveis de graduação aos cursos leccionados, tendo em consideração as habilitações dos jovens candidatos. Para entrarem nestes cursos os candidatos estão sujeitos a um processo de orientação profissional, a um exame médico e a uma avaliação de diagnóstico¹⁴. Se esta avaliação revelar que os candidatos não estão aptos a enveredar por cursos de formação profissional, estes entram no curso de formação de nível I¹⁵ que tem como objectivo preparar o aluno para o nível II. Os cursos de aprendizagem de nível II¹⁶ permitem a equivalência ao 3º ciclo do ensino básico e a aptidão profissional nível II. Os cursos de aprendizagem nível III¹⁷ dão equivalência ao ensino secundário permitindo inclusivamente o ingresso no ensino superior. Por último existem os cursos de formação pós-secundária¹⁸ que permitem uma certificação específica, dependendo da orientação do mesmo, e que são ministrados por um estabelecimento de ensino e uma empresa do setor de atividade em questão.

Continua a ser o contrato de aprendizagem a vincular o formando e a entidade formadora, ficando bem claro, no n.º 3 do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de outubro, que “o contrato de aprendizagem não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão do curso ou acção de formação para que foi celebrado”. O contrato de aprendizagem deverá ter a forma escrita¹⁹ e deverá ser aceite e registado no IEFP.

Esta formação não poderá ter mais de 1500h anuais e 35h semanais e o formando terá direito a um período de férias de 22 dias úteis por cada ano de formação. Relativamente

¹⁴ Estes métodos de avaliação terão a supervisão do IEFP de acordo com o art.º 9.º do referido diploma.

¹⁵ São cursos com duração entre as 600h e as 800h que permitem o certificado de nível I, com o qual se permite o ingresso no nível II.

¹⁶ O nível II dos cursos de aprendizagem é dirigido a não diplomados do ensino básico ou diplomados do ensino básico de 9 anos de escolaridade. Os dirigidos aos primeiros deverão ter entre 1800h e 4500h e os dirigidos aos segundos entre 1500h e 1800 h. Esta formação é realizada em sistema modular o que permite a sua creditação noutros sistemas de formação.

¹⁷ Os cursos de aprendizagem de nível III são dirigidos a jovens que concluíram o ensino básico de 9 anos e a jovens que concluíram o ensino secundário e não têm qualificação profissional. Os cursos dirigidos aos primeiros têm a duração de 4500h e os dirigidos aos segundos de 1500h a 1800 h.

¹⁸ Também podem ser denominados de cursos de especialização tecnológica ou qualificação tecnológica avançada e apenas podem ser frequentados por candidatos com qualificação profissional de nível III.

¹⁹ Neste contrato devem constar os direitos e deveres das partes, o nome do curso, o nível de qualificação profissional e a equivalência escolar a que corresponde, as formas de avaliação e as condições para a certificação, a identificação da saída profissional e a referência às competências profissionais a adquirir, mesmo as a adquirir noutras entidades parceiras mas não contratantes, ao apoio a que o formando terá direito durante o processo e a fixação de cargas horárias diárias de formação e dos períodos de descanso e de férias, conforme cifra o n.º 2 do art.º 17.º do referido diploma.

à segurança social, o regime mantém-se, o formando terá os mesmos direitos, sendo que se não for beneficiário dos pais ou representantes legais, enquadrar-se-á no regime dos trabalhadores independentes, ficando as suas contribuições a cargo do IEFP.

Relativamente ao regime de cessação do contrato mantém-se o estipulado pelo anterior normativo.

Em 2007, surgiu, em Portugal, o Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro), com o objetivo de alcançar os países mais desenvolvidos no que à qualificação de trabalhadores ativos diz respeito. Este diploma visa o aumento da qualificação da população ativa, nomeadamente pela generalização do ensino secundário, a qual irá permitir a progressão académica. Pretende-se com a qualificação generalizada dos trabalhadores, a revitalização das empresas e a sua maior competitividade num mercado global.

Neste diploma e de acordo com o regime jurídico do sistema nacional de qualificações, encontra-se, também, regulado o contrato de aprendizagem²⁰, no qual é reconhecida a sua dupla certificação. São, também, reconhecidos os cursos de nível III permitindo-lhes a equivalência ao ensino secundário, permitindo desta forma ir ao encontro dos objectivos do Sistema Nacional de Qualificações.

Os cursos de aprendizagem podem ser frequentados por jovens até aos 25 anos que tenham o 3º ciclo do ensino básico completo, sendo que se tiverem já formação de nível II existe a possibilidade de serem concedidas equivalências em algumas áreas de formação e se tiverem frequentado o ensino secundário estas equivalências, serão também, analisadas casuisticamente, de acordo com os conhecimentos obtidos. Estes cursos têm uma duração que varia entre as 2800h e as 3700h, de acordo com a área em questão, tendo uma carga semanal também variável entre as 30 e as 35h e uma carga horária diária que se situa entre as 6h e as 7h. Há ainda, a possibilidade de haver 90h extra, das quais 30h serão dedicadas a actividades de apoio aos formandos e as restantes 60h ao desenvolvimento de projectos que envolvam as várias disciplinas a ser

²⁰ O Decreto-Lei n.º 390/2007, de 31 de dezembro, no seu art.º 25.º n.º1, estabelece a revogação do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de outubro, com a entrada em vigor da portaria que regula o contrato de aprendizagem, Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro.

leccionadas²¹. Relativamente à formação prática, em empresa, esta requer a elaboração, pela empresa (agora denominada de entidade de apoio à alternância – art.º 9.º n.º 1, da Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro) e pela entidade formadora, de um plano de atividade²². Este deverá ter o conhecimento do formando.

A entidade de apoio à alternância deverá, de entre os seus trabalhadores, escolher o tutor, que poderá ter a seu cargo até cinco formandos. A carga horária do formando deverá ser enquadrada com os horários praticados pela entidade de apoio à alternância, sendo obrigatório um descanso mínimo de 1h entre o final de uma jornada de trabalho e o início de outra. No caso de formando menor, aplicar-se-ão normas do trabalho de menores previstas na legislação laboral²³.

Quanto ao contrato de aprendizagem, propriamente dito, mantém-se o que já estava estabelecido: deve ter a forma escrita, não cria qualquer relação de trabalho²⁴, caduca após o termo da formação que o gerou, apenas é vinculativo após o respectivo registo no IEFP, e os meios de cessação são os mesmos.

No que diz respeito à bolsa de formação, refere a Portaria n.º 1497/2008, no art.º 21.º alínea a) que as entidades formadoras beneficiam de financiamento público, já no que diz respeito aos formandos, cifra o art.º 11.º n.º1 alínea e) que estes têm o direito de usufruir dos apoios previstos no contrato de aprendizagem, não fazendo qualquer referência à sua quantificação²⁵. Relativamente à protecção dos formandos, nos termos do art.º 11.º n.º1 alínea f), da referida portaria, estes têm direito a beneficiar de um

²¹ Em Espanha, o contrato de aprendizagem deverá ter a duração mínima de 1 ano e máxima de 3 anos. Estes limites podem ser alterados por convenção coletiva, mas o contrato nunca poderá ter uma duração mínima inferior a 6 meses nem durar mais de 3 anos (art.º11.º n.º 2 alínea b) do *Estatuto de los Trabajadores*).

²² Em Espanha, a formação será prestada por um centro de formação devidamente credenciado ou pela própria empresa, desde que tenha instalações e funcionários com as devidas qualificações para prestar esta formação (art.º11.º n.º 2 alínea d) do *Estatuto de los Trabajadores*).

²³ De acordo com os art.º 66.º e ss do Código do Trabalho.

²⁴ No regime jurídico espanhol, se após a cessação do contrato de aprendizagem o formando continuar a trabalhar na empresa, é excluído o período experimental e o tempo de contrato de formação e aprendizagem contará para a sua antiguidade na empresa (art.º 11.º n.º2 alínea i) do *Estatuto de los Trabajadores*).

²⁵ Em Espanha, o aprendiz deverá receber o proporcional ao trabalho efetuado, mediante o salário estabelecido em convenção coletiva, sendo que nunca a remuneração poderá ser inferior ao salário mínimo (art.º 11.º n.º2 alínea g) do *Estatuto de los Trabajadores*).

seguro contra acidentes ocorridos durante e por causa da formação, na modalidade de acidentes pessoais²⁶.

²⁶ No regime jurídico espanhol do contrato de aprendizagem, os formandos estão protegidos pelo sistema de segurança social em todas as eventualidades, inclusivamente no desemprego (art.º 11.º n.º2 alínea h) do *Estatuto de los Trabajadores*).

1.2. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem é controversa pelo que cumpre fazer uma breve análise sobre as principais questões divergentes.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO²⁷ entende que este contrato é “*um vínculo de qualificação e formação profissional*”, embora tenha algumas características próximas das do contrato de trabalho.

Reconhece, a autora, que, no que diz respeito à prestação de trabalho por parte do formando, existem diversas situações em que o vínculo se aproxima à do existente no contrato de trabalho, como nos deveres decorrentes da prestação de trabalho, e o horário de trabalho, mas claramente distingue estes vínculos com base em três critérios: o remuneratório, o funcional e o disciplinar. Ou seja, este vínculo contratual distingue-se do existente no contrato de trabalho por não haver lugar a remuneração em troca da prestação efectiva de trabalho, até porque o objectivo deste contrato não é a prestação do trabalho remunerado, mas sim a aprendizagem, por parte do formando, de uma determinada actividade laboral, passando esta aprendizagem por o desempenho de uma componente laboral. E por último a questão disciplinar, embora os deveres do formando sejam em tudo comparáveis aos do trabalhador subordinado este não se encontra sujeito ao poder disciplinar como acontece com o trabalhador subordinado.

A própria lei reguladora do contrato de aprendizagem²⁸ indica-nos expressamente, no n.º 3 do art.º 10.º, que este “... *não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão da ação de formação para que foi celebrado*”, expressão aliás usada em toda a anterior legislação sobre o mesmo tema, conforme exposto anteriormente, o que no nosso entender demonstra claramente a intenção do legislador de afastar o contrato de trabalho do contrato de aprendizagem.

Já PEDRO ROMANO MARTINEZ²⁹ entende que o contrato de aprendizagem não gera uma relação de trabalho subordinado. Entende este autor “*que se trata de um contrato de*

²⁷MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 68 ss.

²⁸O qual encontra a sua mais recente regulamentação na Portaria n.º 1497/2008, de 19 de janeiro.

²⁹PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, pág. 641 ss.

prestação de serviços, que tem bastantes semelhanças ao contrato de trabalho, nomeadamente em relação ao regime de férias, ao regime de acidentes de trabalho e aos deveres das partes". No que se refere ao princípio da segurança no emprego³⁰, este encontra-se, também, consagrado, ao impor limites à entidade formadora para a rescisão do contrato em questão.

Na mesma senda, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO³¹ também entende o contrato de aprendizagem como um Contrato de Trabalho com regime especial, por "*o empregador atribuir uma certa remuneração a troco do trabalho do aprendiz*". Já MENEZES LEITÃO³² entende o contrato de aprendizagem como equiparado ao contrato de trabalho por ser comparável em termos de direitos e deveres, regime de férias e horários de trabalho.

Entendemos, na mesma linha doutrinária de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que o contrato de aprendizagem não é um contrato de trabalho especial, mas sim um contrato de formação, ou seja, muito embora ambos os vínculos contratuais se possam tocar em alguns aspectos, temos várias distinções nucleares que entendemos serem intencionais, pois o legislador pretende efetivamente criar uma distinção entre um e o outro tipo de contratos. Relativamente aos argumentos doutrinários que aproximam ambos os contratos, não nos parecem de todo injustificados, pois pese embora o contrato de aprendizagem não ser um contrato de trabalho, deverá enquadrar o formando no ambiente de trabalho, pelo que é absolutamente entendível esta aproximação entre tipologias de contratos. Quanto ao princípio da segurança no trabalho, referido por PEDRO ROMANO MARTINEZ, não nos parece de todo que seja essa a intenção do legislador ao estabelecer os limites de rescisão deste contrato por parte da entidade formadora³³, mas sim tentar, de alguma forma, regular a actuação desta entidade de forma a não frustrar as expectativas criadas pelos jovens.

³⁰ Art.º 10.º n.º8, da Portaria n.º 1497/2008, de 19 de janeiro.

³¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994, pág. 574 e ss.

³² LUÍS MANUEL TELES MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2008, pág. 510 e ss.

³³ *Vide* art.º 10.º n.º 8, da Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro.

2. O PROGRAMA DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

2.1. ENQUADRAMENTO DO PROGRAMA DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O programa estágios profissionais na Administração Pública foi criado em 1999 pelo Decreto-lei n.º 326/99, de 18 de agosto. Pretendia-se inserir na vida ativa os jovens recém-licenciados. Foi objetivo fundamental do Governo o de criar emprego e modernizar o país, relançando a economia. O programa de estágios é aqui também enquadrado no âmbito de políticas de juventude, no sentido de promover a emancipação dos jovens, o desenvolvimento de experiências formativas e profissionais, bem como o empreendedorismo e o emprego jovem.

Eram estágios profissionais vocacionados, essencialmente, para as carreiras de técnico superior, técnico e técnico profissional, do regime geral da função pública³⁴, muito embora deixasse em aberto a possibilidade de abertura de estágios para carreiras específicas.

As entidades promotoras destes estágios profissionais são, os serviços e organismos da Administração Central e Institutos Públicos, nas modalidades de serviços personalizados do Estado e serviços públicos, sendo possível a adaptação do diploma à administração local e à administração regional.

Na persecução do seu objetivo o legislador pretende proporcionar o estágio profissional em contexto real de trabalho, interagindo assim com o sistema educativo, abrindo as portas às possibilidades de emprego na AP. Desta forma criou, também, uma bolsa de emprego onde poderá recorrer para fazer face a necessidades pontuais e transitórias de trabalho na AP, potenciando a modernização dos serviços públicos, com novas competências profissionais, divulgando os princípios e os valores em que assenta a atividade administrativa.

³⁴ De acordo com art.º 88.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os destinatários dos referidos estágios são jovens entre os 18 e os 30 anos com licenciatura, bacharelato ou com curso de qualificação profissional, desde que, desempregados ou à procura do primeiro emprego.

De acordo com o referido Decreto-lei, a Portaria n.º 1256/2005, de 2 de dezembro, veio regulamentar o Programa de Estágios Profissionais na AP. O enfoque desta Portaria incide na regulamentação das condições de acesso aos estágios profissionais, a sua duração, normas de funcionamento, orientação e tutoria, bem como o respectivo regime de financiamento.

Foi nesta conjuntura que surgiu o Decreto-lei n.º 18/2010, de 19 de março, que veio revogar o Decreto-lei n.º 326/99, de 18 de agosto, e a Portaria n.º 1256/2005, de 2 de dezembro.

Este normativo foi motivado, não só pela promoção de emprego jovem, mas também na capacidade destes jovens de desenvolvimento de inovações, bem como na inserção de pessoal com nova formação e novas competências profissionais, no âmbito da AP. Assim o Governo foi ao encontro da modernização dos serviços da AP, e da melhoria da qualidade de serviços prestados aos cidadãos e empresas, objetivo do Plano Tecnológico a que se propôs.

A frequência destes estágios profissionais remunerados foi alargada a jovens licenciados até aos 35 anos de forma a terem a oportunidade de desenvolver uma experiência laboral em contexto real de trabalho em serviços ou organismos da AP de acordo com as suas qualificações. No final do estágio, os estagiários não garantem a continuidade da relação jurídica com a AP. No entanto, se terminarem o estágio com, pelo menos 14 valores, poderão ter acesso a alguns benefícios, no período de dois anos após a conclusão do estágio, no caso de abertura de concurso de recrutamento pela entidade que os acolheu no estágio.

Foi, também, tido em consideração pelo legislador a dificuldade de empregabilidade por parte de pessoas detentoras de deficiências, pelo que o presente normativo considera uma quota específica para o acesso de pessoas com deficiência a este programa de estágios.

Este diploma foi, posteriormente, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012, de 28 de setembro, o qual alterou parte do normativo existente e introduziu algumas mudanças

com vista à flexibilização e à agilização do processo de recrutamento do regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública. O novo Decreto-lei tornou, também, mais clara a definição dos destinatários deste programa e bem assim, dos seus direitos e deveres.

Conforme prevê o art.º 20.º, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012, a Portaria n.º 18/2013, de 18 de janeiro, veio regulamentar o Programa de Estágios Profissionais da Administração Pública Central, nomeadamente no que diz respeito ao acesso ao programa e aos termos da sua execução.

Relativamente à Administração Local, refere o n.º 2, do art.º 2.º, do Decreto-lei n.º 18/2010, que o regime se aplica à administração local através de diploma próprio. Neste contexto e com os mesmos objetivos, surge o Decreto-lei n.º 65/2010, de 11 de junho, para regular os programas de estágio da Administração Pública Local. Portanto, este Decreto-lei adapta o previamente estipulado pelo Decreto-lei n.º 18/2010, à Administração Local.

O número máximo de estagiários da Administração Local é fixado por Portaria, a Portaria n.º 1235/2010, de 13 de dezembro, e a Portaria n.º 1236/2010, de 13 de dezembro, vieram regulamentar o Programa de Estágios Profissionais na Administração Local, de ora em diante designado de PEPAL.

2.2. REGIME JURÍDICO

2.2.1. REQUISITOS

As entidades promotoras do Programa de Estágios Profissionais da Administração Pública Central, designado por PEPAC, são os serviços e organismos da administração central directa e indirecta do Estado, exceptuando as entidades públicas empresariais.

As entidades promotoras do PEPAL são a Administração local, as autarquias locais, as associações de municípios, de freguesias e de direito público e o sector empresarial local.

Em ambos os programas os candidatos deverão ser jovens (embora o conceito de jovem não seja unívoco, como infra daremos conta) e têm ademais de reunir cumulativamente

três requisitos: um relacionado com a situação profissional, outro relativo à idade e outro relacionado com as habilitações académicas.

Relativamente ao primeiro requisito – o relativo à situação profissional – o candidato tem de se encontrar numa situação de procura do primeiro emprego, desemprego, ou estar à procura de emprego na sua área de formação e nível de qualificação. Para o comprovar, os jovens candidatos não podem ter registos de remuneração em regimes de protecção social de inscrição obrigatória, não podem ter exercido uma ou mais atividades profissionais por um período de tempo seguido ou interpolado superior a 12 meses, não podem estar a prestar trabalho em profissão não qualificada integrada no grande grupo 9 da Classificação Nacional de Profissões³⁵ e não podem ter exercido actividade profissional correspondente à sua área de formação e nível de qualificação por período superior a 36 meses, seguido ou interpolado.

O requisito relativamente à idade é distinto nos dois programas de estágio da Administração Pública existentes:

i) No PEPAC os candidatos terão de ter até 30 anos à data de início do estágio (art.º 4.º n.º1 alínea b), do Decreto-lei n.º 214/2012), ou 35 anos no caso de candidatos com deficiência; de referir ainda a respeito de jovens com deficiência, que o programa de estágios prevê que 5% da totalidade das suas vagas sejam para jovens portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%³⁶.

Com a alteração de 2012 o legislador pretendeu delimitar o acesso a este programa de estágios a um número mais restrito de jovens, permitindo no entanto acesso alargado a jovens com deficiência, devido à sua maior dificuldade de integração no mercado de trabalho.

ii) No PEPAL, a idade máxima para o início do estágio é de 35 anos (art.º 4.º n.º 1 alínea b) do Decreto-lei n.º 65/2010); Este Programa aguarda por nova regulamentação, que se prevê que venha equiparar este programa ao PEPAC, em todos os aspectos.

³⁵ No âmbito da classificação nacional de profissões este é o grupo de trabalhadores não qualificados. Este grupo de trabalhadores destina-se à execução de tarefas simples e de auxílio, habitualmente de elevado esforço físico, uso de ferramentas e predomínio de tarefas manuais.

³⁶Conforme o art.º 6.º n.º 4, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012, e o art.º 9.º n.º1, da Portaria n.º 18/2013 e de acordo com o Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos órgãos do Estado.

Por último, em ambos os programas, os jovens candidatos devem ter uma qualificação de nível superior, com o grau mínimo de licenciatura.

No entanto, programas específicos de estágio podem ser criados por Portaria por membros do Governo responsáveis pela área das Finanças, da Administração Pública e da respetiva tutela, podendo tais programas estabelecer outros requisitos de admissão.

2.2.2. PUBLICIDADE

O início da fase de candidatura aos estágios profissionais na AP é publicitado na Bolsa de Emprego Público e em, pelo menos, dois meios de comunicação social nacionais. É também comunicado ao IEFP.

Esta publicidade deverá conter informações como o nome da entidade promotora, as áreas de formação exigidas, o prazo e a forma de apresentação da candidatura, o procedimento de selecção, a legislação aplicável e quaisquer outros elementos que se considerem necessários para o conhecimento do candidato, nomeadamente os critérios de selecção.

2.2.3. CANDIDATURA E SELECÇÃO

Os jovens que pretendam candidatar-se ao PEPAC deverão, em primeiro lugar, registar-se no respetivo sítio da internet, que se encontra no portal da Bolsa de Emprego Público. Se a opção recair pela candidatura ao PEPAL as candidaturas deverão ser feitas ou na Bolsa de Emprego Público ou na área do PEPAL ou no sítio www.portalautarquico.pt.

Nos estágios na Administração Pública Central, a apresentação, o processamento e a selecção de candidatos são feitos, na íntegra, no sítio da internet do PEPAC. A publicidade colocada na Bolsa de Emprego Público é acompanhada pelo respectivo *link* para o sítio do formulário de candidatura, pois as candidaturas são feitas exclusivamente através do formulário *online*.

Cada candidato ao Programa pode preencher apenas um formulário, indicando uma área de formação. O candidato só pode concorrer uma vez a este Programa e não pode

apresentar a sua candidatura se frequentar ou já tiver frequentado programas de estágios profissionais financiados total ou parcialmente pelo Estado³⁷

O formulário de candidatura deverá obrigatoriamente ter os seguintes dados pessoais dos candidatos: o nome, a data de nascimento, o número de identificação fiscal, o endereço de correio eletrónico e número de telefone móvel que possa ser usado em fase posterior da candidatura. No caso de se tratar de um jovem portador de deficiência de grau igual ou superior a 60%, que pretenda beneficiar do regime de vagas exclusivas para jovens com estas características³⁸, deve indicar tal pretensão no formulário de candidatura.

Para a avaliação curricular da candidatura é, também, obrigatória a indicação da área de formação académica³⁹, nomeadamente a referência à licenciatura obtida, bem como a indicação da média final. A referência a outras habilitações académicas de grau superior à licenciatura, a classificação final do 12º ano ou equivalente e a indicação da formação profissional obtida e comprovada. Qualquer outra informação que seja considerada relevante pode ser solicitada ao candidato. Durante o prazo de candidatura as informações introduzidas poderão ser alteradas.

O prazo de candidatura, o número máximo de estagiários a seleccionar, e a sua distribuição interna por cada entidade promotora, é fixado por Portaria de membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, mediante proposta dos restantes membros do Governo, (art.º6.º, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012). Dando cumprimento a este preceito a Portaria n.º 17/2013, de 18 de janeiro, estabelece que o prazo para apresentação de candidaturas: decorreram de 28 de janeiro a 8 de fevereiro de 2013, determina o número de estagiários desta edição do programa PEPAC (mil novecentos e cinco) e anexa quadro com a indicação do número de estagiários que caberá a cada entidade promotora.

³⁷ Tais como o Programa de Estágios Profissionais da Administração Pública Central, o Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Local e os promovidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

³⁸ Conforme já referido este regime assegura a quota de 5% da totalidade dos estágios para jovens com deficiência de grau igual ou superior a 60% conforme o n.º 4, do art.º 6.º, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012, e o art.º 9.º, da Portaria n.º 18/2013.

³⁹ De acordo com a lista anexa à Portaria n.º 18/2003, elaborada a partir da classificação Nacional das áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

No último processo de candidaturas, verificou-se a existência de vagas em aberto. Com o objectivo de ocupar vagas não preenchidas, o INA⁴⁰ (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Função Pública) lançou uma 2ª fase de candidatura ao programa.

Para finalizar, o formulário de candidatura deverá conter uma declaração do cumprimento dos requisitos referidos⁴¹, à data do fim do prazo de candidatura, bem como uma declaração do candidato, sob compromisso de honra, atestando a veracidade das informações⁴². Alertando para o facto de que a sanção para falsas informações é a impossibilidade de concorrer a qualquer edição de estágios PEPAC, ou a qualquer programa de estágios financiados pelo Estado.

Após a submissão do formulário de candidatura, o candidato receberá no endereço de correio electrónico a confirmação da candidatura.

Já no que à selecção diz respeito, há que atender a que as entidades promotoras devem ter os critérios de selecção definidos e publicados até ao final da selecção⁴³, pois serão estes os critérios que irão determinar a ordem dos candidatos seleccionados.

Após decorrido o prazo de candidaturas, os candidatos admitidos começam por ser listados por ordem alfabética com a indicação da sua área de formação⁴⁴, e posteriormente, são listados por entidade promotora, áreas de formação e distrito, tendo em consideração a prévia aplicação dos citos critérios de avaliação emanados das entidades promotoras⁴⁵, sendo que os candidatos são admitidos por ordem decrescente da classificação que obtêm.

Os candidatos seleccionados são notificados eletronicamente e têm setenta e duas horas para manifestar a sua aceitação. Caso não o façam, considera-se que desistem do programa.

⁴⁰ O INA é um serviço central da administração directa do Estado pertencente ao Ministério das Finanças, que visa o desenvolvimento e a qualificação dos funcionários públicos, bem como ajustar os seus processos de adaptação aos novos processos implementados e aos programas de mobilidade. Esta entidade, tem também a responsabilidade da gestão e coordenação do PEPAC.

⁴¹ Nomeadamente os referidos no art.º 4.º e no art.º 8.º, n.º 4, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012.

⁴² Devendo conter a expressão “Declaro, sob compromisso de honra, que as informações prestadas são verdadeiras”, conforme estipula o art.º 3.º, n.º 5 alínea b), da Portaria n.º 18/2013.

⁴³ Se estes critérios não estiverem definidos deverão ser aplicados os critérios generalistas previamente definidos pelo INA, de acordo com o art.º 5.º n.º 2 e o art.º 18.º n.º 1 alínea a), da Portaria n.º 18/2013.

⁴⁴ Esta listagem surge no sítio da internet do PEPAC, e tem como data limite dez dias úteis após o fecho das candidaturas.

⁴⁵ Esta última lista mantém-se activa no sítio do PEPAC, até ao final da edição em questão.

É motivo de exclusão de qualquer programa PEPAC a não comprovação da informação e ou documentação apresentada aquando da candidatura ao programa.

As candidaturas e a seleção de candidatos deverão decorrer no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor da Portaria que regulamenta estes estágios da AP.

Os estágios na administração pública local são, em muitos aspectos, semelhantes ao ora analisado, no entanto têm algumas situações que os distinguem.

A abertura dos processos de estágio no âmbito do PEPAL é precedido de candidatura por parte das entidades promotoras, que deverão indicar a tipologia de estágio⁴⁶ que pretendem abrir. Esta candidatura é coordenada pela Direcção Geral das Autarquias Locais (DGAL).

As candidaturas ao PEPAL, estas deverão ser efetuadas no respetivo sítio da internet do Portal Autárquico, de acordo com todo o procedimento supra explanado para o concurso aos estágios PEPAC. Se o candidato for titular de mais que uma licenciatura, pode preencher dois formulários de candidatura, um por cada uma delas.

Neste estágio é necessário, aquando do preenchimento do formulário de candidatura, a indicação de mais elementos, tais como o concelho de residência, bem como os concelhos em que o candidato aceita frequentar estágio, no máximo de seis, restringindo assim a sua candidatura às entidades promotoras destes concelhos.

A seleção de candidatos tem também algumas particularidades: além da aplicação das fórmulas de avaliação previstas ou pelas entidades promotoras ou pelo DGAL, em caso de igualdade de classificação, a entidade promotora pode dar preferência aos candidatos do município, em municípios com menos de 30000 eleitores.

Após a apresentação das listas com a ordenação feita, o candidato é notificado das propostas⁴⁷ existentes no Portal Autárquico. O candidato dispõe de três dias uteis para

⁴⁶ É obrigatória a informação sobre o plano de estágio, o local onde o estágio irá decorrer, as áreas de formação exigidas, o prazo e a forma de apresentação de candidatura, o procedimento de selecção, entre outros, conforme o art.º 6.º n.º 2, do Decreto-lei n.º 65/2010, *ex vi* art.º 4.º n.º 1, da Portaria n.º 1236/2010.

⁴⁷ Estas propostas deverão conter a descrição do conteúdo funcional e do plano de estágio, a indicação do local da sua realização, a indicação da preferência de candidatos residentes no município e se aplicável, a solicitação de outros requisitos.

manifestar a sua aceitação, se não o fizer considera-se uma recusa à frequência do estágio.

Feita a aceitação da proposta, o candidato deve entregar todos os documentos que comprovem o afirmado na candidatura, sendo que a falta destes comprovativos leva à exclusão do candidato.

2.3. O CONTRATO DE ESTÁGIO NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE ESTÁGIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O contrato de estágio entre o jovem estagiário e a entidade promotora tem a duração máxima de doze meses, que não pode ser prorrogada e tem como característica a exclusividade.

Em relação ao PEPAC, na primeira redacção, dada pelo Decreto-lei n.º 18/2010, do art.º 11.º, este contrato, tratava-se de um contrato de formação em contexto de trabalho, e deveria obedecer ao modelo criado pela entidade gestora do programa⁴⁸, e dele deveriam constar os direitos e deveres das partes. No entanto, com a alteração introduzida pelo Decreto-lei n.º 213/2012, este contrato passa a ser denominado de contrato de estágio e obrigatoriamente deve ser reduzido a escrito, de acordo com o modelo previamente definido pelo INA⁴⁹.

O contrato de estágio deverá obrigatoriamente referir a *“identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, o nível de qualificação do estagiário, os direitos e deveres das partes, a duração do estágio, bem como a data em que se inicia, a área em que o estágio se desenvolve e as funções ou tarefas que no âmbito daquela se encontram atribuídas ao estagiário, o local e o período de duração, diário e semanal das actividades do estágio, o valor da bolsa de estágio e do subsídio de refeição e a data de celebração do contrato”*⁵⁰

Do contrato de estágio deverá, obrigatoriamente, constar em anexo uma cópia da apólice de seguro que cubra eventuais acidentes e/ou outra eventualidade que poderão

⁴⁸ Inicialmente a DGAEP – Direcção Geral da Administração e do Emprego Público.

⁴⁹ Conforme o art.º 11.º n.º 1 e o art.º 18.º n.º 1 alínea c), ii), da Portaria n.º 18/2013.

⁵⁰ Conforme o art.º 11.º n.º 2, da Portaria n.º 18/2013.

decorrer durante e por causa das actividades desenvolvidas no âmbito deste contrato, incluindo as deslocações entre a residência e o local de prestação de trabalho. Este seguro é negociado, de forma centralizada, pela Secretaria Geral do Ministério das Finanças.

O contrato de estágio pode ser suspenso. No entanto, os períodos de suspensão contam para o cômputo global do tempo de estágio (os doze meses). O contrato pode ser suspenso pela entidade promotora, por um período máximo de dois meses, por factos relativos a esta (como por exemplo a reorganização dos serviços, nos termos legais aplicáveis), ou por um período máximo de seis meses, por razões imputáveis ao estagiário (como a doença, maternidade, paternidade ou adoção). Findo o motivo que determinou a suspensão do contrato, o estagiário deve regressar à entidade promotora.

O contrato de estágio pode cessar por caducidade, acordo das partes ou por resolução.

O contrato de estágio cessa por caducidade após o decurso do prazo estabelecido para o período de estágio, por impossibilidade superveniente absoluta ou definitiva de o estagiário frequentar o estágio ou a entidade promotora o poder facultar, se o estagiário atingir cinco dias de faltas seguidas ou dez dias de faltas interpoladas, por comunicação escrita da entidade promotora ao estagiário ou por incumprimento, pelo estagiário, dos deveres estabelecidos no contrato⁵¹.

Se as partes decidirem revogar o contrato antes do seu termo, devem reduzir a escrito de forma expressa e inequívoca a sua vontade, com menção da data de elaboração deste acordo, bem como a data de produção dos seus efeitos.

A resolução do contrato deve ser comunicada à outra parte, por carta registada, fundamentando os motivos que levam a parte a não querer manter o contrato de estágio, com a antecedência mínima de trinta dias⁵². Apenas se este prazo não for cumprido haverá direito a indemnização⁵³.

⁵¹ De acordo com o n.º 2, do art.º 11.º-B, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012.

⁵² De acordo com o n.ºs 5,6 e 7 do art.º 11.º-B, do Decreto-lei n.º 18/2010, alterado pelo Decreto-lei n.º 214/2012.

⁵³ Se este incumprimento for da parte da entidade promotora, esta deve indemnizar a outra parte com o pagamento do valor dos dias em falta para o cumprimento do prazo. Se o incumprimento for da parte do estagiário, este deverá repor os valores já pagos dos dias em falta e ou pagar os dias em falta para o cumprimento do prazo em questão.

A relação jurídica emergente de um contrato de estágio é equiparada a trabalho por conta de outrem para efeitos de segurança social⁵⁴ e rege-se pelo estatuído no Código de Imposto sobre Pessoas Singulares.

Conforme já referimos, o início do contrato de estágio é estabelecido por Portaria. No entanto, as entidades promotoras deverão registar no sítio da internet do PEPAC, a data de início do estágio, os períodos de suspensão e cessação dos estágios e os respetivos motivos justificativos, os relatórios de avaliação do estagiário e os relatórios de estágio de cada entidade promotora, por entre outra informação que seja considerada relevante para o acompanhamento e avaliação do estágio. A esta informação deverá aceder apenas o INA.

Relativamente ao local onde o estágio será prestado, à partida será nas instalações e ou secções da entidade promotora, no entanto, e por acordo das partes, após o primeiro mês de estágio, o estagiário poderá ser sujeito a mobilidade de acordo com o serviço em questão.

No que diz respeito ao PEPAL, como aliás já foi referido, este molda-se em muitos aspectos ao PEPAC, no entanto e, também, pela falha na actualização da legislação que o regula, há alguns aspectos distintos.

Assim, este plano de estágios tem a mesma duração - doze meses - e entre o estagiário e a entidade promotora é celebrado o contrato de estágio, nos mesmos termos do ora explanado, e previsto no art.º 11.º, do Decreto-lei n.º 18/2010 e atualizado pelo Decreto-lei n.º 214/2012.

Relativamente à suspensão do contrato, a particularidade no PEPAL é que a estes adiam o final do contrato pelo tempo correspondente ao período da suspensão, conforme o n.º 3 do art.º 23.º, do Decreto-lei n.º 65/2010.

O contrato cessa por mútuo acordo, por denúncia de uma das partes⁵⁵, por caducidade, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o estagiário frequentar o

⁵⁴ Esta é uma alteração introduzida pelo Decreto-lei n.º 214/2012, pois o Decreto-lei n.º 18/2010 estatuiu no n.º 2 do art.º 14.º, que o estagiário não era abrangido por qualquer regime obrigatório de segurança social.

⁵⁵ Esta denúncia não confere qualquer tipo de indemnização e deve ser comunicada por carta registada à outra parte.

estágio ou de a entidade promotora o proporcionar, por faltas injustificadas⁵⁶, por um período mínimo de cinco dias seguidos ou dez dias interpolados, por incumprimento reiterado por parte do estagiário dos seus deveres contratuais ou por violação dos deveres⁵⁷ previstos no Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas⁵⁸. Nos casos de denúncia, se for por parte do estagiário, este não poderá ser inserido noutra entidade promotora na edição em curso do PEPAL; no entanto, se a denúncia for por parte da entidade promotora nos primeiros trinta dias de estágio, os estagiários podem receber novas propostas de estágio no âmbito do mesmo programa.

O estágio poderá ser desenvolvido na entidade promotora ou em entidades empresariais de ensino ou de solidariedade social, desde que exista entre a entidade promotora e estas uma relação assente na concretização de um programa ou projecto conjunto ou estas entidades contribuam, de forma directa ou indirecta, para a realização das atribuições da entidade promotora. No entanto os encargos e obrigações para com o estagiário são sempre da responsabilidade da entidade promotora.

2.4. REGIME REMUNERATÓRIO

Os estágios profissionais da AP são remunerados. O estagiário recebe 1,65% do valor do IAS⁵⁹ (art.º 14.º n.º 1, da Portaria 18/2013)

Além desta remuneração, os estagiários têm também direito a receber o subsídio de alimentação de acordo com o praticado para com a generalidade dos funcionários públicos. Estes valores são pagos e suportados pela entidade promotora do estágio, sendo que esta pode designar outra entidade dentro do serviço para efectuar o pagamento.

⁵⁶ O regime de faltas aplicável é o existente para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, de acordo com o art.º 2.º n.º 1, do Decreto-lei n.º 65/2010.

⁵⁷ Considerados como deveres gerais dos trabalhadores públicos, consagrados no art.º 3.º n.º 2, do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, nomeadamente a prossecução do interesse público, isenção, imparcialidade, informação, zelo, obediência, lealdade, correcção, assiduidade e pontualidade.

⁵⁸ Aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro.

⁵⁹ Valor que à data é de € 419,22, estabelecido pela Lei n.º 83-C/2013 de 31 de dezembro, o que leva a concluir que o valor de remuneração de um estagiário é de € 691,71.

O pagamento da bolsa de estágio e do subsídio de alimentação não é devido quando houver faltas injustificadas ou faltas justificadas por motivo de acidente que estejam cobertas pelo seguro obrigatório.

As alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 214/2012, em matéria remuneratória claramente demonstram uma diminuição do valor líquido recebido pelo estagiário. Até então o estagiário recebia € 838,44, não se encontrando abrangido por qualquer regime de segurança social nem se enquadrando no âmbito do Código de Imposto sobre Pessoas Singulares. A partir daquele normativo não só valor da remuneração desceu, passando a ser de € 691,71, como também passou a ser obrigatória a contribuição para a segurança social e o desconto para o IRS de acordo com o Código de Imposto sobre Pessoas Singulares⁶⁰. Assim, e face aos valores apresentados concluímos que os estagiários qualificados auferem salários diminutos, sendo que estes estágios, também não lhes conferem quaisquer garantias de continuidade. Este é o grande factor desmotivador da adesão aos programas de estágios profissionais por parte dos jovens.

Os estagiários do programa PEPAL, em termos de remuneração estão abrangidos ou devem reger-se exactamente pela mesma legislação ora descrito uma vez que o art.º 15.º, do Decreto-lei n.º 65/2010 nos remete para a legislação relativa ao estágio PEPAC.

2.5. *DESENVOLVIMENTO DO ESTÁGIO*

No âmbito do PEPAC, antes de se dar início ao plano de estágio propriamente dito, o estagiário deverá começar com uma formação inicial, promovida pelo INA, em colaboração com as respectivas entidades promotoras.

É da responsabilidade da entidade promotora acompanhar o plano de estágio previamente elaborado, bem como de nomear um orientador de estágio, que deverá ser um titular de cargo dirigente ou de chefia, ou outro trabalhador com relevante experiência e aptidão para o cargo⁶¹.

⁶⁰ Devendo o valor deste imposto ficar retido de acordo com a Tabela de retenção na fonte 2014, publicada pelo Despacho n.º 706-A/2014, conforme disposto no Decreto-lei n.º 42/91, de 22 de janeiro.

⁶¹ A função de orientador de estágio é considerada no âmbito da fixação de objetivos para efeitos do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.

O orientador do estágio deverá elaborar o plano de estágio, estabelecer os seus objectivos e propor, fundamentalmente e numa escala de 0 a 20, um resultado de avaliação final do estagiário. Este deverá, também, controlar a pontualidade e assiduidade⁶² dos estagiários, dando conta deste controlo à entidade responsável pela sua remuneração, afim de esta poder ser processada de acordo.

O orientador deve enquadrar o estagiário no ambiente de trabalho e fazer o seu acompanhamento técnico e pedagógico, controlando o desenvolvimento do seu trabalho de acordo com o plano inicialmente estabelecido.

A avaliação final do estágio fica a cargo do dirigente máximo da entidade promotora, após proposta do orientador de estágio. Esta deve ser sempre fundamentada e deve traduzir-se numa nota quantitativa na escala de 0 a 20.

A proposta do orientador de estágio é colocada tendo em consideração o desempenho do estagiário no cumprimento dos objectivos propostos e no plano de estágio atendendo às regras e critérios estabelecidos pelo INA⁶³, os quais deverão obrigatoriamente considerar os objectivos do estágio e as competências individuais do estagiário.

Após a aprovação no estágio, o estagiário recebe um certificado⁶⁴ com a indicação da frequência e da nota de aprovação no respectivo programa, bem como, em anexo a este deverá contar um documento da entidade promotora com a descrição das actividades desenvolvidas e dos conhecimentos adquiridos

Muito embora a conclusão deste estágio não crie qualquer vínculo laboral entre o estagiário e a entidade promotora, se o estagiário concluir o estágio com nota igual ou superior a 14 valores poderá beneficiar de algumas facilidades se se candidatar no período máximo de dois anos após a conclusão do estágio, a cargos públicos no âmbito da actividade desenvolvida no decorrer do estágio.

Mediante apresentação por escrito, no caso de candidatura a concurso proposto pela entidade promotora ou entidade do mesmo ministério e para ocupação de posto de

⁶² Relativamente ao regime de faltas e tempos de trabalho e descanso diários é aplicado ao estagiário o mesmo regime que o que vigora relativamente ao trabalhador em função pública vinculado por contrato de trabalho.

⁶³ Cabe a esta entidade estabelecer as regras e critérios de avaliação final dos estagiários, bem como o modelo da ficha de avaliação.

⁶⁴ De acordo com o modelo previamente definido pelo INA

trabalho da carreira de técnico superior com as características da actividade desenvolvida no decurso do estágio, pode beneficiar de métodos de selecção mais vantajosos, conforme o art.º 36.º n.º4, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, deve no entanto atender-se que tais benefícios não dispensam os requisitos legais do concurso.

Também no período de dois anos após a conclusão do estágio, os candidatos com a avaliação final igual ou superior a 14 valores têm preferência na lista final do concurso em caso de igualdade de resultados.

Se os estagiários com o referido aproveitamento final, no prazo de dois anos estabelecerem um contrato de trabalho em função pública por tempo indeterminado, têm uma redução de 180 dias no período experimental estabelecido em 240 dias⁶⁵.

No âmbito do programa PEPAL, o contrato entre o estagiário e a entidade promotora contempla uma formação de sete horas a ser ministrada pela Fundação para os Estudos e Formação Autárquica. Em tudo o que respeita ao desenvolvimento do estágio aplica-se o definido para o PEPAC, com as necessárias adaptações.

2.6. GESTÃO E COORDENAÇÃO

A gestão e coordenação do programa PEPAC passou, com o Decreto-lei n.º 214/2012, a estar na dependência do INA.

Cabe a esta entidade propor novas edições deste programa ao membro do Governo responsável, organizar todos os elementos necessários ao apuramento do número de estagiários necessários, bem como a sua distribuição pelos diferentes ministérios, definir os parâmetros de avaliação para cada candidatura⁶⁶, criar regras, componentes e critérios de avaliação final de estágio, acompanhar as entidades promotoras no sentido de se verificar o cumprimento de objetivos e planos de estágio, concluindo pela correcta execução deste programa. E, no final de cada programa, deverá elaborar um relatório final baseado na informação recolhida junto das entidades promotoras, e, caso entenda pela sua pertinência, poderá propor ao membro do Governo responsável a adopção de medidas necessárias para assegurar o cumprimento dos objetivos do programa.

⁶⁵ Conforme estabelece o art.º 76.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

⁶⁶ O IEFP pode colaborar com INA na prossecução deste objectivo.

É da competência do INA a criação de modelos do formulário de candidatura, do contrato de estágio, da ficha de avaliação do estagiário, da ficha de avaliação do programa de estágios por entidade promotora, do certificado de frequência e aprovação do estagiário, bem como das respetivas instruções de preenchimento.

A gestão e a coordenação do programa PEPAL, estão a cargo da DGAL, a quem compete, nomeadamente, a proposição das edições do programa, bem como a preparação de todas as questões como o número de estagiários e a sua distribuição pelas entidades promotoras, a definição dos parâmetros de avaliação para cada candidatura, a publicitação do lançamento dos estágios, o acompanhamento do programa, verificando a execução dos objectivos previamente estabelecidos e elaborar o relatório final de estágio com todos dados que foi recolhendo ao longo do desenvolvimento do programa.

3. APOIOS E INCENTIVOS PROMOVIDOS PELO IEFP

Os apoios e incentivos propostos pelo IEFP são financiados pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência de Estratégia Nacional 2007-2013 (QREN), pertencente ao Fundo Social Europeu (FSE).

O FSE tem como objetivo contribuir para o reforço da política económica e social da União Europeia, através da melhoria do emprego e das possibilidades de emprego. Na persecução deste objetivo o FSE apoia as ações desenvolvidas pelos Estados Membros que visem o aumento da capacidade de adaptação dos trabalhadores e das empresas, a melhoria do acesso ao emprego, a inserção profissional dos desempregados, o reforço da reintegração social das pessoas desfavorecidas, o aumento e a melhoria do investimento no capital humano, o reforço da capacidade institucional e a eficácia das administrações e dos serviços públicos.

O QREN é o meio para a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal de 2007 a 2013. O grande objectivo do QREN é a qualificação dos cidadãos nacionais, através da valorização do conhecimento, da ciência, da tecnologia e da inovação, a par com a promoção do desenvolvimento económico e sociocultural e a qualificação territorial, com o fim de valorizar a igualdade de oportunidades, aumentando a eficiência e a igualdade das instituições públicas.

O POPH é dirigido pela Autoridade de Gestão do POPH, criada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 162/2007, e é composta pela Comissão Directiva e o Secretariado Técnico, conforme previsto no art.º 50.º, do Decreto-lei n.º 312/2007, de 17 de setembro, alterado pelo Decreto-lei n.º 74/2008, de 22 de abril.

O POPH, financiado pelo FSE, concretiza a agenda temática para o potencial humano, inscrita no QREN. Este Programa tem como objectivo estimular o potencial de crescimento sustentado da economia portuguesa. Para tal deverão ser tidas em consideração as prioridades estabelecidas, tais como a qualificação mínima, no nível do ensino secundário para a generalidade da população, a promoção do conhecimento científico, inovação e modernização do tecido produtivo português, a par com a transformação do modelo produtivo que deverá assentar no reforço das actividades de

maior valor acrescentado; o estímulo pela criação e qualidade de emprego, bem como a promoção de empreendedores e dos mecanismos de apoio à transição para a vida activa, e, com o objectivo de promover a igualdade do género como factor de coesão social, promover a igualdade de oportunidades pelo desenvolvimento de estratégias para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajetórias de exclusão social.

3.1. MODALIDADES DE APOIOS DO IEFP

Existem diversos apoios e incentivos concedidos pelo IEFP, alguns dos quais passamos a analisar sumariamente.

A Medida Incentivo ao Emprego consiste na existência de um apoio no valor de 1% da retribuição mensal do trabalhador, para os empregadores que celebrem um contrato de trabalho, a termo certo ou parcial, independentemente da sua duração, entre 1 de Outubro de 2013 e 30 de Setembro de 2015, com a excepção dos contratos de trabalho de muito curta duração⁶⁷. Este incentivo aplica-se, também, a empresas de trabalho temporário, independentemente da duração do contrato, não se aplica, no entanto, à Administração Pública. Esta medida encontra-se regulada pela Portaria n.º 286-A/2013, de 16 de setembro, alterada pela Portaria n.º 17/2014, de 27 de janeiro, e pela Declaração de rectificação n.º 5/2014, de 3 de fevereiro. A Medida de Incentivo ao emprego pode ser cumulada com outras medidas de apoio ao emprego.

O apoio à contratação via reembolso da taxa social única (TSU), é concedido às entidades empregadoras que celebrem contratos sem termo ou a termo certo, com a duração mínima de seis meses, a tempo completo ou parcial, com desempregados inscritos no centro de emprego. É necessário que haja criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego pelo menos durante o período de duração do apoio financeiro. Este apoio é dirigido a jovens com idades entre os 18 e os 30 anos, adultos com idade igual ou superior a 45 anos, ou adultos com idades entre os 31 e os 44 anos desde que não tenham concluído o ensino secundário, ou sejam responsáveis por família monoparental, ou o respectivo cônjuge esteja, também, em situação de desemprego.

⁶⁷ Contratos regulados pelo art.º 142.º, do Código de Trabalho.

O reembolso da TSU, paga mensalmente relativamente ao trabalhador contratado, é feita pelo período de 18 meses, no valor de 100% do valor da TSU, no caso de contratos sem termo, ou no valor de 75% da mesma, no caso de contratos a termo. Encontra-se regulado na Portaria n.º 204-A/2013, de 18 de junho.

A Medida Estimulo 2013⁶⁸ é o apoio financeiro concedido às entidades empregadoras que celebram contratos de trabalho a tempo completo ou parcial, por prazo igual ou superior a seis meses, que implique a criação líquida de emprego, e a manutenção do nível de emprego durante, pelo menos, o período de duração do apoio financeiro. Os referidos contratos têm de ser celebrados com desempregados inscritos nos centros de emprego há, pelo menos, seis meses consecutivos, ou há, pelo menos, três meses consecutivos, desde que não tenham concluído o ensino básico ou que tenham 45 anos ou mais, ou que sejam responsáveis por família monoparental ou cujo cônjuge se encontre igualmente em situação de desemprego. São também destinatários deste apoio outros desempregados inscritos desde que, nos últimos doze meses, não tenham registos na segurança social como trabalhadores por conta de outrem ou como trabalhadores independentes, nem tenham estado a estudar neste mesmo período.

Este apoio consubstancia-se na comparticipação, por parte do IIEFP, de 50% do valor da retribuição mensal do trabalhador, durante seis meses⁶⁹, no caso de contrato a termo certo⁷⁰, ou durante dezoito meses⁷¹, no caso de contratos de trabalho sem termo. Este apoio poderá ter uma majoração de 10% se o trabalhador contratado estiver inscrito no centro de emprego há, pelo menos, doze meses consecutivos, se este for beneficiário do rendimento social de inserção, se se tratar de uma pessoa com deficiência e incapacidade, se tiver idade igual ou inferior a 25 anos ou igual ou superior a 50 anos, ou se se tratar de uma pessoa do sexo feminino com habilitações inferiores ao 3º ciclo do ensino básico, ou a pessoa contratada for do sexo menos representado no sector de actividade em questão.

⁶⁸ Esta Medida encontra-se regulada na Portaria n.º 106/2013, de 14 de março.

⁶⁹ O valor deste apoio deverá ter o valor máximo de 1% do valor do IAS por mês.

⁷⁰ Se a entidade empregadora converter o contrato a termo certo, celebrado ao abrigo desta medida, em contrato de trabalho sem termo, tem direito ao prémio de conversão, de nove meses de apoio adicional, sendo que este não poderá exceder o valor correspondente a 1% do valor do IAS por mês.

⁷¹ Este apoio poderá revestir o valor máximo de 1,3% do valor do IAS por mês.

Esta medida impõe a obrigatoriedade de a entidade empregadora proporcionar formação profissional, ajustada às competências do posto de trabalho, em contexto de trabalho, durante o período do apoio, com o acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora ou proporcionar esta formação em entidade formadora certificada, com a duração mínima de 50h, realizada, preferencialmente, durante o horário de trabalho. No caso de entidades empregadoras com menos de 5 funcionários, esta formação deverá ser, obrigatoriamente realizada por entidade formadora.

O Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego⁷² trata-se de um apoio concedido a desempregados inscritos no centro de emprego há mais de seis meses, a beneficiar da prestação de desemprego e com direito a beneficiar da mesma por um período igual ou superior a seis meses após ter aceitado a proposta de emprego apresentada pelo centro de emprego ou obtida pelos próprios meios, cuja prestação ilíquida seja inferior ao valor da prestação de desemprego.

Para ser beneficiário deste apoio o contrato de trabalho em questão deverá ser celebrado após 6 de Agosto de 2012, e dentro do período de vigência desta medida, ser celebrado com empregador diverso do que deu origem à prestação de desemprego do beneficiário, ter a duração mínima de três meses e ser celebrado a tempo completo, garantindo a remuneração mínima mensal, bem como os demais direitos garantidos pela legislação laboral.

Este apoio é concedido durante o período de duração da prestação de desemprego, com o limite máximo de doze meses. E reveste, na primeira metade de duração do contrato de trabalho, o valor de 50% da prestação de desemprego⁷³ e na segunda metade de duração do mesmo 25% do valor da prestação de desemprego⁷⁴.

3.2. A MEDIDA ESTÁGIOS EMPREGO EM PARTICULAR

A Medida Estágios Emprego, regulada pela Portaria n.º 214-B/2013, de 24 de junho, alterada pela Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho, tem como principal objetivo integrar os jovens desempregados no mercado de trabalho, transmitindo-lhes a

⁷² Regulado pela Portaria n.º 207/2012, de 6 de julho.

⁷³ Até ao limite máximo de 500€.

⁷⁴ Até ao limite máximo de 250€.

experiência laboral que lhes permite, à partida, atingir mais facilmente a empregabilidade.

A Portaria de alteração n.º 149-B/2014, veio introduzir algumas mudanças que iremos assinalar. No entanto, será importante contextualizar primeiro o seu surgimento. O Conselho da União Europeia⁷⁵ recomendou aos Estados Membros a melhoria na qualidade dos estágios nomeadamente nos aspetos atinentes à aprendizagem, à formação e às condições de trabalho. Para tanto foi criado o Quadro de Qualidade para os Estágios constituído por princípios que deverão ser postos em prática, tais como: a celebração, por escrito, de um acordo de estágio, objectivos de aprendizagem e de formação, condições de trabalho aplicáveis aos estagiários, direitos e obrigações, duração, devido reconhecimento dos estágios, requisitos de transparência, estágios transnacionais e a utilização dos fundos estruturais e de investimento.

É neste contexto europeu que Portugal, seguindo os princípios da Recomendação Europeia alterou a sua legislação, em particular, no que à duração dos estágios diz respeito, pois a recomendação refere que um estágio não deve exceder seis meses, exceptuando os casos em que se justifique uma duração mais longa.

A Medida Estágios Emprego tem como objetivo o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho de forma a promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados, não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho, de acordo com o n.º2, do art.º 1.º, da Portaria n.º 204-B/2013, alterada pela Portaria n.º 149-B/2014.

Estão excluídos do âmbito desta Portaria os estágios curriculares de qualquer curso, bem como os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem. Poderá no entanto ser utilizada para o desenvolvimento de estágios para acesso a profissões reguladas, desde que as Associações Profissionais assim o permitam⁷⁶.

Estes estágios estão vocacionados para os jovens desempregados e inscritos no IEFP, com uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de

⁷⁵ Recomendação n.º 2014/C 88/01, de 10 de março.

⁷⁶ De acordo com a alteração introduzida pelo n.º 5, do art.º 1.º, da Portaria n.º 149B/2014.

Qualificações⁷⁷ (QNQ), com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, inclusive. Também abrange pessoas com mais de 30 anos desde que tenham obtido há menos de três anos uma das qualificações do QNQ referida, estejam à procura de novo emprego e não tenham desenvolvido actividade profissional nos últimos doze meses. Esta medida pode também beneficiar pessoas com deficiência ou incapacidade independentemente da idade; para pessoas que integrem família monoparental; para pessoas cujo cônjuge ou a pessoa com quem vivam em união de facto também esteja numa situação de desemprego, inscrito no IEFP; para as vítimas de violência doméstica; para ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas da liberdade, em condições de se inserirem na vida activa; e para toxicodependentes em processo de recuperação⁷⁸. São, também, destinatários desta medida, até 31 de Dezembro de 2014, os jovens com idades compreendidas entre os 31 e os 35 anos, desempregados, inscritos no IEFP, desde que se enquadrem na área da agricultura (Anexo I, da Portaria).

No âmbito desta medida são equiparados a desempregados as pessoas inscritas no IEFP, como trabalhadores com contrato de trabalho suspenso fundamentado pelo não pagamento pontual da retribuição.

Uma vez frequentado um estágio financiado pelo Estado português, apenas se pode voltar a frequentar outro ao abrigo da presente medida, se tiver obtido um novo nível no QNQ, desde que este não tenha sido obtido com a conclusão de um anterior estágio (*vide* art.º 10.º n.º 2); ou se tiver obtido uma qualificação em área diferente e esse estágio for nessa área.

É ao IEFP, que cabe verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e fazer a selecção dos mesmos. No entanto, a entidade promotora pode, também, identificar candidatos que reúnam condições à data de apresentação da candidatura. Há que ressaltar, todavia, que a entidade promotora não pode indicar como candidatos a esta medida, pessoas com as quais tenha mantido uma relação de trabalho, de prestação de serviços ou de estágio de qualquer natureza, nos últimos doze meses, exceptuando-se aqui os estágios curriculares ou para acesso a profissão, de acordo com o n.º 7, do art.º 3.º, da Portaria n.º 204-B/2013, alterada pela Portaria n.º 149-B/2014.

⁷⁷ Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.

⁷⁸ A Portaria de alteração alarga o âmbito de destinatários desta medida.

As entidades promotoras que se podem candidatar à Medida são as pessoas singulares ou coletivas de natureza privada, com ou sem fins lucrativos, as empresas que iniciaram o processo especial de revitalização⁷⁹, ou empresas que iniciaram o processo no Sistema de Recuperação de Empresas por via Extrajudicial, de acordo com o Decreto-lei n.º 178/2012, de 3 de agosto. Esta nova Portaria n.º 149-B/2014, veio aqui, reduzir as entidades promotoras, a pessoas ou empresas privadas, deixando de fora as autarquias locais, comunidades intermunicipais e áreas metropolitanas, bem como as entidades que integram o sector empresarial do Estado ou o sector empresarial do Estado.

Para procederem à candidatura à medida, as entidades promotoras deverão estar legalmente constituídas e registadas, ter assegurados os requisitos legais para o exercício da actividade em questão, ter a situação contributiva regularizada, tanto com a segurança social como com a administração fiscal, e o IEFP, (caso tenha recebido apoios). É também necessário que tenha a situação regularizada relativamente a apoios concedidos pelo Fundo Social Europeu, não ter salários em atraso, e não ter sido condenada em processo-crime ou contra-ordenacional por violação, dolosa ou negligente, de legislação do trabalho sobre discriminação no trabalho e no emprego, nos últimos dois anos. Atente-se que estes requisitos deverão ser cumpridos não só no momento da candidatura, mas também no decurso do Estágio (art.º 5.º, da Portaria).

Apresentada a candidatura, sendo ou não identificado o estagiário, o IEFP deverá no lapso de trinta dias úteis⁸⁰ decidir, tendo em consideração o nível de empregabilidade após a realização do estágio financiado, entre outros critérios previstos no regulamento específico elaborado pelo IEFP (*vide* art.º 20.º, n.º 1, *ex vi* do art.º 6.º, n.º 3)

A Medida Estágio Emprego impõe a celebração de um contrato de estágio, reduzido a escrito, conforme o modelo estabelecido pelo IEFP, entre a entidade promotora e o estagiário. O estagiário irá estagiar em iguais condições às da generalidade dos trabalhadores da empresa em questão.

O contrato pode suspender-se, adiando a data do termo do mesmo e mediante autorização do IEFP, que tem oito dias para tomar esta decisão. A suspensão do

⁷⁹ Previsto no Código de Insolvência e recuperação de empresas, desde que devidamente certificadas de tal situação, de acordo com o art.º 17.ºC, n.º3, alínea a).

⁸⁰ O prazo para decisão da candidatura foi agora alterado pela Portaria n.º 149-B/2014, sendo que anteriormente era de quinze dias úteis, de acordo com a Portaria n.º 204-B/2013.

contrato pode ocorrer por facto imputável à entidade promotora, (como por exemplo o encerramento do estabelecimento), por um período não superior a um mês. Ou por facto imputável ao Estagiário, (como por exemplo doença ou licenças de parentalidade), por um período não superior a seis meses.

Na questão da suspensão do contrato a nova Portaria veio dar um prazo ao IEFP para tomar a decisão, bem como veio alargar as possibilidades de pedido de suspensão por parte do estagiário, introduzindo o advérbio nomeadamente o qual vai alargar a quantidade de hipóteses para pedido de suspensão.

Este contrato pode cessar por acordo das partes, por denúncia, ou por caducidade, findo o prazo previsto para a sua duração, se o estagiário ou a entidade promotora demonstrarem uma impossibilidade superveniente e absoluta de o poder frequentar ou de o poder dar, respectivamente. Pode ainda cessar por faltas do estagiário, se não forem justificadas, o máximo de 5 seguidas ou interpoladas e se forem justificadas o máximo de quinze dias seguidos ou interpolados.

O estágio implica a existência de um orientador da entidade promotora, o qual não deve ter mais de cinco estagiários sob a sua égide. A este cabe acompanhar técnica e pedagogicamente o estagiário, avaliando o seu progresso de acordo com o plano individual de estágio e no final do estágio avaliar os resultados obtidos pelo estagiário.

A grande alteração que a Portaria n.º 149-B/2014, veio introduzir, é precisamente a duração do estágio, que inicialmente era de doze meses⁸¹, e agora é de nove meses, ressalvando o regime especial de projectos de interesse estratégico, tal como anteriormente. Definindo-se, no art.º 17.º, que o regime especial de projectos de interesse estratégico, são os estágios desenvolvidos no âmbito de projectos reconhecidos pelo IEFP⁸², como de interesse estratégico para a economia nacional ou de determinada região, e estes podem ter a duração de seis, nove ou doze meses. Podem ainda ser assim considerados os projectos reconhecidos como Projectos de Potencial Interesse Nacional

Estabelece, também, esta Portaria que os estágios no regime especial de projectos de interesse estratégico têm a duração de doze meses não prorrogáveis quando os seus

⁸¹ De acordo com o art.º 9.º, da Portaria n.º 204-B/2013.

⁸² Previamente apresentados pelas entidades promotoras.

destinatários sejam, pessoas com deficiência ou incapacidade, vítimas de violência doméstica, ex-reclusos ou toxicod dependentes em processo de recuperação.

Mas os nove meses previstos para a duração do estágio, podem ser prorrogados até doze meses, face a situações devidamente fundamentadas e apreciadas pelo IEFP, que possam suscitar no decorrer do plano de estágio ou que relevem para a empregabilidade futura.

No fim do estágio deverá ser entregue ao estagiário o certificado, modelo do IEFP, comprovativo da frequência e da sua avaliação final.

Os estagiários com nível 2 ou 3 terão de ver as suas competências reconhecidas e validadas para serem devidamente certificadas⁸³. Para um estagiário detentor da qualificação nível 3 do QNQ, que termine o estágio com classificação positiva, poderá obter a qualificação de nível 4 face à avaliação do seu processo por um Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional⁸⁴.

Ao abrigo desta medida, o estagiário tem direito a uma bolsa de estágio mensal e a seguro de acidentes de trabalho. A bolsa de estágio é atribuída de acordo com o nível de qualificação do estagiário, tendo como base o valor do IAS. Relativamente à refeição ou subsídio de refeição, este tem direito, conforme o praticado pela generalidade dos trabalhadores da entidade promotora, mas a nova Portaria ressalva que, mesmo nos casos em que a entidade promotora não pague este subsídio ou não forneça refeição aos seus trabalhadores, o estagiário tem direito a subsídio de acordo com o fixado para a generalidade dos funcionários públicos.

Se estiverem em causa estagiários com deficiência ou incapacidade, vítimas de violência doméstica, ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas da liberdade, em condições de se inserirem na vida activa e toxicod dependentes em processo de recuperação, têm direito a que a entidade promotora lhe assegure o transporte entre a sua residência habitual e o local do estágio, se tal não for possível o estagiário tem direito ao pagamento das despesas de transporte

⁸³ Este reconhecimento de competências trata-se de um aditamento feito pela nova Portaria n.º 149-B/2014.

⁸⁴ Conforme a Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.

correspondentes ao valor das viagens realizadas em transporte colectivo, se tal não for possível têm direito a subsídio de transporte no valor de 10% do valor do IAS.

A Medida Estágios Emprego contempla um período de dispensa de vinte e dois dias úteis, para os estágios com duração de doze meses, adiando assim a data de fim do estágio. O estagiário pode renunciar a esta dispensa desde que não seja uma imposição da entidade promotora. Durante o período de dispensa o estagiário não auferirá de qualquer remuneração.

O pagamento das bolsas de estágio e das restantes remunerações ora referidas é da responsabilidade da entidade promotora. No entanto, a outra grande alteração introduzida pela Portaria n.º 149-B/2014, prende-se com a comparticipação do IEFP, no pagamento destas bolsas. Outrora, de acordo com a Portaria n.º 204-B/2013, o pagamento das bolsas de estágio era participado integralmente pelo IEFP, quando se tratava do primeiro estagiário, aos primeiros dez estagiários que pertençam ao repertório de actividades artesanais e a estágios desenvolvidos por instituições particulares de solidariedade social ou equiparadas, associações mutualistas ou estabelecimentos de apoio social.

Actualmente as bolsas de estágio são comparticipadas pelo IEFP em 80% para pessoas coletivas de natureza privada sem fins lucrativos, em estágios no âmbito do regime especial de projectos de interesse estratégico, no primeiro estágio desenvolvido por entidade promotora com dez ou menos trabalhadores, na primeira candidatura a esta medida desde que não tenha já obtido condições de apoio mais favoráveis noutro estágio financiado pelo IEFP⁸⁵

As restantes bolsas de estágio que não se enquadram nas referidas anteriormente são comparticipadas pelo IEFP em 65%⁸⁶, a que acrescem 15% no caso de estagiários com deficiência e incapacidade, vítimas de violência doméstica, ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas da liberdade, em condições de se inserirem na vida activa e toxicodependentes em processo de recuperação.

⁸⁵ Foi revogada pela Portaria n.º 149-B/2014 a comparticipação financeira em estágios desenvolvidos pelos hospitais.

⁸⁶ Enquanto anteriormente esta comparticipação era de 80%, de acordo com a Portaria n.º 204-B/2013.

A alimentação, o transporte, (quando aplicável), e o seguro de acidentes de trabalho são também comparticipados pelo IEFP.

Conforme explanado, a Medida Estágios Emprego implica a realização de um contrato de estágio entre a entidade promotora e o estagiário, contrato este que remete o estágio para o trabalho por conta de outrem, e por isso sujeito a contribuição para a Segurança Social e caso se aplique, ao Código de Impostos sobre pessoas singulares. O pagamento destes impostos não é comparticipado pelo IEFP.

Com o objetivo de garantir o previsto pela Medida, no decurso do estágio podem ser feitas ações de inspeção e de auditoria por parte do IEFP, junto da entidade promotora. Perante o incumprimento da entidade promotora, pode ser feita participação criminal por eventuais indícios de prática de crime de fraude na obtenção de um subsídio público, e implica o imediato cancelamento de todas as comparticipações e apoios ao abrigo desta Medida, bem como a restituição de todos os apoios já concedidos, no prazo de sessenta dias, após os quais serão cobrados juros de demora à taxa legal. A entidade promotora fica, também, impedida, de por dois anos, beneficiar de qualquer apoio ou comparticipação do Estado com a mesma natureza ou finalidade.

4. O CONTRATO DE ESTÁGIO

4.1. *OCCASIO LEGIS*

O aumento exponencial de jovens licenciados, com elevados conhecimentos teóricos mas com conhecimentos práticos nulos ou precários, criou a necessidade da existência de contratos de estágio. Contratos que vinculassem a empresa e o jovem, que regulassem a relação entre ambas as partes, uma vez que o trabalhador não iria prestar trabalho, mas, e sobretudo, adquirir conhecimentos, juntar os seus conhecimentos teóricos aos conhecimentos práticos que a organização lhe podia transmitir.

Até à entrada em vigor do Decreto-lei n.º 66/2011, de 1 de junho⁸⁷, os estágios extracurriculares não eram remunerados, inclusivamente os estágios obrigatórios para o acesso a determinadas profissões⁸⁸. A organização estava a transmitir conhecimentos ao jovem, permitindo-lhe o acesso à componente prática da sua formação e o jovem aceitava prestar uma actividade sem remuneração, pela mais-valia que os conhecimentos práticos lhe podiam trazer e pela possibilidade de poder vir a vincular-se à organização por contrato de trabalho, após o termo do estágio, o que porém nem sempre acontecia.

Os estágios extracurriculares representavam, muitas vezes, um escape para algumas empresas que, consecutivamente usavam, para trabalhos específicos, trabalhadores qualificados, não remunerados, havendo inclusivamente muitas injustiças sociais, pois eram muitos os jovens que se esforçavam, dando o melhor de si, com a convicção de obter um posto de trabalho, mas no final do estágio saíam para dar lugar a um novo estagiário.

Esta foi uma consequência da falta de regulamentação dos estágios extracurriculares, sendo os estagiários facilmente explorados. Os estágios extracurriculares eram usados sem imposição de qualquer tipo de limites, quer quanto ao número de estagiários, quer

⁸⁷ Diploma este que entrou em vigor a 6 de junho e que se aplica a todos os estágios iniciados a partir dessa data, com excepção dos estágios obrigatórios para o acesso a uma profissão, o qual apenas se aplica aos iniciados 90 dias após a sua entrada em vigor.

⁸⁸ Como é o caso do estágio para o acesso à profissão de advogado, o qual exige a frequência de estágio de acordo com o art.º 184.º, do Estatuto da Ordem dos Advogados, Lei n.º 15/2005, de 26 de janeiro. Actualmente existem opiniões distintas quanto ao enquadramento deste estágio no âmbito do Decreto-lei regulador dos estágios profissionais conforme iremos analisar posteriormente.

quanto à duração dos mesmos, sendo uma forma de utilização de mão-de-obra qualificada a um preço muito baixo ou até sem custos.

As situações de precariedade e instabilidade laboral aumentam, avolumando-se o desequilíbrio no mercado de trabalho entre os trabalhadores subordinados, sujeitos a contratos de trabalho, e os estagiários. Ora estes são, em muitos casos, uma forma de o empregador contornar os seus deveres laborais, pois, o estágio, adensadas vezes, nada mais é que uma relação subordinada, como as demais reguladas por contrato de trabalho, mas não remunerada ou com uma remuneração precária.

Com a realidade social que se descreve, o Governo, na busca por uma revisão na área laboral, criou a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais⁸⁹ (de ora em diante designada por CLBRL) com a missão de identificar e definir os objetivos e conteúdos a legislar⁹⁰, bem como propor e programar o controlo e monitorização⁹¹ da nova legislação que se estava a propor criar.

O Livro Branco⁹² tem na sua génese várias propostas, nomeadamente a criação de um Código de Trabalho com um reduzido número de artigos comparativamente ao que vigorava, a criação de leis extravagantes de saúde e segurança no trabalho, de trabalho no domicílio, do fundo de garantia salarial e de arbitragem não voluntária, bem como a regulamentação do próprio Código de Trabalho⁹³.

Foi com base nestes relatórios, que, após ter elaborado o documento de proposta legislativa, o Governo iniciou, em 22 de abril de 2008, o debate sobre a regulação das relações laborais, de protecção social e de emprego, com os seus parceiros sociais em sede de concertação social⁹⁴. E, em 25 de junho de 2008, o Governo e os parceiros

⁸⁹ Criada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro.

⁹⁰ Os objetivos da CLBRL passavam por promover e redefinir as relações entre a lei, as Convenções Coletivas de Trabalho e os contratos individuais de trabalho, propor alterações que fundamentem a flexibilidade interna das empresas e a melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, bem como a igualdade do género; propor medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre empresas e trabalhadores e destes com a Administração Pública.

⁹¹ Este trabalho foi desenvolvido com o contributo do livro verde, que tinha como objetivo a recolha, análise, síntese e divulgação de informação considerada importante sobre os aspectos fundamentais das relações laborais em Portugal.

⁹² Publicado em novembro de 2007.

⁹³ Proposta de Lei n.º 285/X/4, aprovada a 7 de maio de 2009.

⁹⁴ A Comissão Permanente de Concertação Social, visa a promoção do diálogo e da concertação social para chegar a acordos. Esta comissão deve pronunciar-se a respeito de políticas de reestruturação e desenvolvimento socioeconómico e à sua execução, propor soluções que conduzam ao regular

sociais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, chegaram a um acordo em relação a estas matérias: o acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais e das políticas de emprego e de protecção social em Portugal. O ponto fulcral deste acordo incidia na proibição de estágios profissionais extracurriculares não remunerados e, na sua consequente legislação e regulamentação, bem como na regulamentação dos estágios de acesso a profissões⁹⁵.

A lei que aprovou o Orçamento de Estado de 2011⁹⁶ continha a, constitucionalmente imposta⁹⁷, autorização legislativa para que o Governo pudesse legislar sobre os estágios profissionais incluindo os legalmente exigíveis para acesso a uma profissão (art.º 146.º).

Na autorização legislativa deve estar definida, por lei, a sua duração, objeto sentido e extensão. Neste sentido, as principais linhas orientadoras desta autorização incidiam na obrigatoriedade da redução a escrito de um contrato de estágio, na fixação do seu limite máximo de duração, bem como as situações que originam a suspensão e ou cessação do contrato, a obrigatoriedade de retribuição por parte da entidade promotora e o reconhecimento de direitos dos estagiários, como o subsídio de alimentação e o seguro de acidentes de pessoais.

Após a autorização legislativa o Governo preparou a proposta de lei que veio, também, clarificar a posição das entidades promotoras enquanto formadoras dos estagiários, tais como a função do tutor, e o limite do número de estagiários que este pode ter, bem como o enquadramento do estagiário no local de trabalho de acordo com as normas estabelecidas para os restantes trabalhadores subordinados.

Esta proposta estabelece, ainda, que a legislação criada de acordo com esta autorização legislativa prevalece sobre a demais legislação existente relativa aos estágios profissionais.

funcionamento da economia, tendo em atenção a sua incidência a nível socio laboral; apreciar regularmente a evolução socioeconómica do país e apreciar os projectos de legislação em matérias socio laborais, como a legislação do trabalho.

⁹⁵ Como são exemplos os casos dos estágios de acesso à profissão de Solicitador, Advogado, Médico, que são estágios obrigatórios, após a conclusão da licenciatura, para o acesso à profissão.

⁹⁶ Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

⁹⁷ A Constituição da República permite à Assembleia da República, dar autorização ao Governo para legislar sobre determinadas matérias, no art.º 161.º, alínea d), complementado pelo n.º1, do art.º 165.º, que define quais as matérias que o Governo pode legislar sobre autorização da Assembleia

Conforme estipula o art.º 472.º, do Código do Trabalho⁹⁸, a proposta de lei foi posteriormente publicada na Separata do Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 1 de 28 de janeiro de 2011, estabelecendo o prazo para a sua apreciação de trinta dias a contar da data da publicação, de acordo com o estipulado pelo art.º 473.º, do Código do Trabalho. Desta proposta resultou a aprovação em Conselho de Ministros, a 3 de março de 2011, do Decreto-Lei que estabelece as regras para a realização de estágios profissionais, o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho.

4.2. CONSTITUCIONALIDADE DO DIPLOMA

Como acabámos de referir foi no âmbito da autorização legislativa concedida pelo art.º 146.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, Orçamento de Estado de 2011, que foi publicado a 1 de junho, o Decreto-Lei n.º 66/2011.

Recordemos, no entanto, que a 23 de março de 2011, o então Primeiro-Ministro, José Sócrates, dirigiu o seu pedido de demissão ao Presidente da República, que foi aceite, o que determinou a demissão do Governo⁹⁹ e a dissolução da Assembleia da República¹⁰⁰.

Analisando a lei fundamental, verificamos que o n.º4, do art.º 165.º nos indica que as autorizações legislativas caducam com a demissão do Governo a que tiverem sido concedidas, com o termo da legislatura ou com a dissolução da Assembleia da República.

Nestes termos e para podermos aferir da constitucionalidade do Decreto-Lei objeto de análise, precisamos de definir qual o período relevante para o uso da autorização legislativa.

Relativamente a esta questão as opiniões dividem-se, existindo opiniões distintas e até controversas. O Tribunal Constitucional tem entendido¹⁰¹ que a data relevante para a aprovação do Decreto-Lei autorizado é a data da sua aprovação em Conselho de

⁹⁸ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁹⁹ Conforme o Decreto do Presidente da República n.º 38-A/2011, de 31 de março.

¹⁰⁰ Conforme o Decreto do Presidente da República n.º 44-A/2011, de 7 de abril.

¹⁰¹ Nomeadamente o acórdão 121/93, disponível em <http://www.pgdisboa.pt>, consultado a 26 de setembro de 2014.

Ministros¹⁰². Já JORGE MIRANDA¹⁰³ entende que a data relevante para o cômputo da validade da autorização legislativa é a data de entrega do diploma autorizado ao Presidente da República para aprovação. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA¹⁰⁴, bem como CARLOS BLANCO DE MORAIS¹⁰⁵ entendem que o decreto autorizado deverá ser aprovado, promulgado e referendado dentro da validade da lei autorizadora. Ora se nos regularmos pelo entendimento destes últimos autores, tendo em consideração que o diploma em questão foi promulgado a 10 de maio de 2011 e referendado no dia seguinte, sendo que o Governo foi demitido no final de março, este diploma seria inconstitucional.

Analisando a posição defendida pelo Tribunal Constitucional, a qual também defendemos, passaremos a analisar cada momento do processo legislativo, sendo que a Lei Fundamental nada nos indica concretamente a este respeito. Iniciemos com o momento da publicação, de acordo com vários acórdãos emanados pelo Tribunal Constitucional “*a publicação é mero elemento de integração de eficácia, e não elemento constitutivo de ato ou diploma legislativo final, que, como declaração de vontade fica completa ou perfeita no momento em que tal vontade é manifestada pelo órgão legislativo competente*”¹⁰⁶. Quanto à promulgação e à referenda entende-se que se trata de controlo e autenticidade, respectivamente, conferido, na primeira situação referida, pelo Presidente da República e, na segunda, com o sentido de partilha de responsabilidades e de colaboração entre órgãos do Estado, pelo Governo. Entende-se, também, que a autorização legislativa conferida ao Governo incide sobre a faculdade de legislar o que termina aquando da aprovação do respectivo decreto em Conselho de Ministros, pelo que essa deverá ser a data relevante, pois as restantes fases do processo

¹⁰² O mesmo entendimento refere, também, IVO MIGUEL BARROSO, «Autorizações Legislativas», *Enciclopédia da Constituição Portuguesa*, Quid Iuris, Lisboa, 2013, pág. 54 e ss.

¹⁰³ Entendendo que a data de aprovação em Conselho de Ministros do decreto autorizado deveria ser a data a ter em consideração, a qual considera, no entanto, facilmente manipulável pelo Governo devido à falta de publicidade. JORGE MIRANDA, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo V, Coimbra Editora, 1997, pág. 317.

¹⁰⁴ Em *Constituição da República Portuguesa Anotada*, volume II, Coimbra Editora, 2010, pág. 338, apud, DIOGO VAZ MARECOS, *Uma nova ferramenta de Gestão: o contrato de estágio entre particulares e sem recurso ao financiamento público*, Coimbra Editora, 2013, pág. 88.

¹⁰⁵ Em *Curso de Direito Constitucional*, tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

¹⁰⁶ Nomeadamente os acórdãos 37/84, 59/84, 60/84 e 80/84, publicados nos Diários da República 2º série, de 6 de julho, 14 e 15 de novembro de 1984 e 29 de janeiro de 1985, conforme indica o Acórdão 140/2014 de 12 de fevereiro, disponível em <http://www.pgdlisboa.pt>- consultado a 26 de Setembro de 2014.

já não vão depender do Governo. Esta posição é defendida por ANTÓNIO VITORINO¹⁰⁷, referindo, ainda o autor, a título comparativo, a aprovação legislativa pela Assembleia da República, que é definitiva após a sua aprovação.

Quanto à problemática da possibilidade de manipulação da data de aprovação em Conselho de Ministros, levantada por alguns autores, é facilmente desmitificada com a presunção ainda que ilidível de que esta data deva constar do diploma, que, como documento oficial, lhe confere a presumível veracidade.

Pelo exposto e relevando o entender do Tribunal Constitucional¹⁰⁸, o Decreto-lei em análise é constitucional, pois foi aprovado em Conselho de Ministros em data anterior à da dissolução do Governo.

4.3. ÂMBITO DO DECRETO-LEI N.º 66/2011, DE 1 JUNHO

Nos termos do Decreto-lei n.º 66/2011, estágio profissional é a formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconvenção para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão (n.º1, do art.º 2.º, do Decreto-lei n.º 66/2011).

O Decreto-lei n.º 66/2011, de 1 de junho, veio regular os estágios profissionais, incluindo os que tenham como objectivo a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão. Este diploma excluiu, os estágios curriculares, os extracurriculares sujeitos a participações públicas, os estágios profissionais da administração pública central¹⁰⁹ e da administração pública local¹¹⁰, os estágios para ingresso a determinada categoria ou carreira pública e os

¹⁰⁷ *As Autorizações Legislativas na Constituição Portuguesa*, Lisboa, edição policopiada, *apud* Acórdão do Tribunal Constitucional 140/2014 de 12 de fevereiro.

¹⁰⁸ Relevando aqui a jurisprudência emanada pelo Tribunal Constitucional, como órgão soberano no sistema jurídico português, que tem como propósito único o de cumprir e defender a Constituição da República Portuguesa. Vários são os exemplos dos acórdãos do Tribunal Constitucional neste sentido, a título exemplificativo indicamos o acórdão 140/2014 que refere expressamente a harmonização dos acórdãos deste Tribunal neste sentido.

¹⁰⁹ Regulados pelo Decreto-lei n.º 18/2010, de 19 de março.

¹¹⁰ Regulados pelo Decreto-lei n.º 65/2010, de 11 de junho.

estágios que correspondam a trabalho independente, ou seja em que o estagiário já tenha dado início à sua actividade como trabalhador independente, muito embora possa estar sob a orientação de uma entidade promotora.

Este diploma é aplicável a todos os estágios que se iniciem após a sua entrada em vigor, (dia 6 de Junho de 2011) e, no caso dos estágios para a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão, é aplicável aos que se iniciem noventa dias após a sua entrada em vigor.

4.4. ELEMENTOS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Para um contrato de estágio ser válido, a lei estabelece a existência obrigatória de alguns elementos. O contrato de estágio deve ter a forma escrita, implicando, a sua falta, que a actividade exercida seja considerada no âmbito de um contrato de trabalho, de acordo com o art.º 13.º, alínea a) do diploma em análise. No entanto esta sanção levanta uma outra questão, no caso dos estágios obrigatórios para o acesso a determinada profissão, se a actividade exercida pelo estagiário for considerada no âmbito de um contrato de trabalho, iremos ter um contrato de trabalho em que a parte não está habilitada, ainda, ao exercício dessa mesma profissão, pelo que vai esbarrar na legislação laboral, que nos indica no n.º 1, do art.º 117.º, do CT que “*Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade*”, assim temos que o contrato de trabalho será nulo, não trazendo esta sanção qualquer tipo de desvantagem ao estagiário¹¹¹.

O contrato de estágio é celebrado entre o estagiário e a entidade promotora, a entidade que recebe o estagiário para lhe proporcionar o estágio, e, de acordo com o n.º 3, do art.º 3.º, do Decreto-lei n.º 66/2011, nele devem constar a identificação, as assinaturas, a indicação do domicílio ou sede das partes, o nível de qualificação do estagiário, a duração e a data em que se inicia o contrato, a área em que o estágio se desenvolve, bem como as funções que o estagiário irá desempenhar, o local onde o estágio se irá desenvolver, tal como o seu período de duração diário e semanal, o valor dos subsídios de estágio e de refeição, a data de celebração do contrato e a cópia do seguro de acidentes pessoais feito pela entidade promotora em benefício do estagiário.

¹¹¹ No mesmo sentido JOÃO LEAL AMADO E MARGARIDA PORTO, *ob. cit.* pág. 354.

A falta da indicação da duração do contrato de estágio determina que este se considere celebrado por um período de doze meses. O art.º 4.º, n.º 2 estabelece como duração máxima do contrato de estágio, doze meses exceptuando os estágios obrigatórios para a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso a uma profissão, os quais poderão durar no máximo dezoito meses.

Podem, no entanto, existir estágios de muito curta duração, com a duração máxima de três meses, desde que, no contrato de estágio, esteja justificada e fundamentada a razão para a existência deste estágio, podendo nesta tipologia de estágio ser dispensado o pagamento de subsídio de estágio. No entanto só pode ser celebrado um contrato deste tipo entre a mesma entidade promotora e o mesmo estagiário, uma única vez, e a razão justificativa para a existência deste tipo de contrato terá de ser válida, pois sem ela trata-se de um contrato de estágio regido pelas normas gerais o que implica o pagamento do dito subsídio¹¹².

O legislador deixou, no entanto, em aberto a forma como deve ser feita esta justificação, bem como, quais as justificações admissíveis para a existência deste contrato, de muito curta duração. Assim a existência ou não do mesmo dependerá das escolhas das partes e das justificações que a estas aprover.

Outra questão prende-se com a sanção para a falta de fundamentação dos estágios de muito curta duração. Diz o n.º 7 do art.º 5.º que se trata de uma contra-ordenação muito grave. Questiona-se se a falta de fundamentação, deverá levar ao pagamento do subsídio devido e ao alargamento à duração máxima regulada relativamente aos estágios em geral. Entendemos que sim. Face ao incumprimento, das menções obrigatórias, o contrato deverá ser regulado de acordo com o preceito geral, pelo que o estagiário além do subsídio de refeição deverá ter direito ao subsídio de estágio e o contrato deverá passar a ter a duração de doze meses¹¹³.

A lei impõe, também, limites mínimos relativamente à duração diária e semanal do estágio. Deve ser aplicado o mesmo regime e os mesmos períodos que a entidade promotora aplica aos restantes trabalhadores. O legislador vem, desta forma, equiparar o

¹¹² Uma vez que a falta de fundamentação, de acordo com o previsto no n.º 4, do art.º 5.º, remete a regulação deste contrato para o regime geral do contrato de estágio.

¹¹³ No mesmo sentido ANA LAMBELHO, «O contrato de aprendizagem e o(s) contrato(s) de estágio», *Vinte anos de Questões Laborais Número Especial 42*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 336

estagiário ao trabalhador subordinado, enquadrando-o nos limites impostos pelo CT, sendo o seu período de trabalho medido em número horas por dia e por semana (art.º 198.º do CT), sendo o período normal de trabalho de 8h diárias e 40h semanais (art.º 203.º do CT). Estes, como sabemos, são os limites gerais, impostos pelo CT, sendo que o mesmo normativo regula especificamente as exceções a estes¹¹⁴, enquadrando-se o estagiário nas mesmas desde que sejam as praticadas pela generalidade dos trabalhadores.

A expressão usada pelo legislador, no que se refere à equiparação do regime aplicável aos estagiários ao aplicável à “*generalidade dos trabalhadores*”¹¹⁵ levanta algumas questões. Ora vejamos, por exemplo, a (in) aplicabilidade ao estagiário de convenção coletiva existente no seio da entidade promotora, pela qual se regem a generalidade dos trabalhadores.

Entende JOÃO AMADO e MARGARIDA PORTO¹¹⁶ que uma convenção coletiva de trabalho não deverá ser aplicável à relação existente entre estagiário e entidade promotora, pois como sabemos estão abrangidos por esta os empregadores filiados nas associações de empregadores que as celebram e os trabalhadores membros da associação sindical que outorga¹¹⁷ que estejam ao serviço daqueles. Sendo que para ser membro de uma associação sindical, tem de ser à partida trabalhador, o estagiário, pela sua condição, de estagiário e não de trabalhador subordinado, estará afastado dessa hipótese. Outra questão é a da aplicabilidade da convenção por portaria de extensão, regulada nos termos do art.º 514.º do CT, o qual estabelece a aplicação da convenção por portaria de extensão no todo ou em parte a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do mesmo sector de actividade do referido instrumento. Ora e pela definição que encontramos, esbarramos exactamente, na mesma questão, não sendo o estagiário trabalhador subordinado, não se enquadra neste âmbito.

¹¹⁴ Tais como as exceções aos limites máximos do período normal de trabalho, previstas no art.º 210.º; o limite máximo de duração média do trabalho semanal previsto no art.º 211.º, o regime da adaptabilidade previsto nos art.º 205º a 207º, e o horário concentrado previsto no art.º 209.º.

¹¹⁵ Conforme o art.º 6.º, do diploma.

¹¹⁶ JOÃO LEAL AMADO E MARGARIDA PORTO, «Primeiras Notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 141, nº 3975, pág. 356

¹¹⁷ Conforme o art.º 496.º, n.º 1 do CT.

Posição diversa tem ANA LAMBELHO¹¹⁸ que defende a aplicabilidade ao estagiário do regime aplicável à maioria dos trabalhadores, independentemente de onde este regime provier. Ou seja, o objectivo central do legislador foi o de conduzir a prestação de actividade por parte do estagiário ao encontro do praticado pela entidade promotora “*sem curar de saber qual o mecanismo de onde ele resulta*”¹¹⁹.

No mesmo sentido, também entendemos que o objectivo mor do legislador foi a integração do estagiário no seio da entidade promotora, daí a equiparação do regime aplicável ao da “generalidade dos trabalhadores”.

Quanto ao subsídio de estágio, este não deverá ser inferior ao indexante dos apoios sociais¹²⁰, e o seu pagamento fica suspenso se o estágio se suspender, pelas faltas injustificadas, pelas faltas justificadas por motivo de acidente quando a responsabilidade civil esteja a coberto do seguro de acidentes de trabalho e/ou por faltas justificadas que excedam os quinze dias, seguidos ou interpolados no decorrer do estágio, de acordo com o art.º 8.º, n.º 2, do diploma em análise. Todavia, e de acordo com o n.º 3, do art.º 8.º, as estipulações ora elencadas, podem ser afastadas por IRCT, levantando-se aqui novamente a questão esgrimida, relativamente à aplicabilidade destes instrumentos ao estagiário. Porém desta feita, parece-nos líquida a intenção de aplicabilidade deste instrumento de regulamentação coletiva ao estagiário desde que lhe seja mais favorável. Claramente o legislador pretende aproximar a situação laboral do estagiário à do trabalhador subordinado.

O estagiário tem, também, direito ao subsídio de alimentação por cada dia de estágio, de acordo com o valor recebido pelos restantes trabalhadores da entidade promotora ou, no caso de ser esta a prática da entidade, ter a refeição dada por a mesma (art.º 9.º, n.º1). Neste caso o legislador quis atribuir ao estagiário o subsídio de refeição “esquecendo-se”, no entanto que esta não é uma retribuição obrigatória para o trabalhador. Pelo que podemos esbarrar com situações em que os trabalhadores não recebam subsídio de

¹¹⁸ Ana Lambelho, ob. cit., pág. 338.

¹¹⁹ Ana Lambelho, ob. cit., pág. 338.

¹²⁰ Actualmente no valor de 419,22€, estabelecido pelo Orçamento de Estado 2013, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

refeição¹²¹. E nestes casos, coloca-se a questão de saber se o estagiário deverá receber subsídio de refeição. E em caso afirmativo, qual o seu valor.

Para esta questão JOÃO AMADO E MARGARIDA PORTO¹²² entendem que o estagiário nem sempre deverá ter direito a subsídio de refeição, pois este deverá ou não ser atribuído de acordo com o praticado pela entidade promotora relativamente aos restantes trabalhadores.

Mas ao legislar a atribuição do subsídio de refeição ao estagiário, entendemos, que era intenção do legislador o pagamento do mesmo. Ora, conforme sabemos, a prestação subsídio de refeição é atribuída aos trabalhadores como forma de compensar o facto de estarem a tomar uma refeição deslocados, portanto de compensar a sua despesa com a alimentação, para tal existe, inclusivamente, um limite máximo legal estipulado¹²³, para que este subsídio seja pago sem ser sujeito a impostos¹²⁴. Assim entendemos que o pretendido pelo legislador é que o estagiário receba o subsídio de alimentação, pelo seu carácter compensatório. Se a entidade promotora pagar esta prestação aos seus trabalhadores, a prestação paga ao estagiário deverá ser igualada, se não pagar deverá pagar apenas ao estagiário um valor que considere justo para compensar a sua refeição deslocada.

Para a orientação do estágio a entidade promotora deverá designar um orientador de estágio (art.º 7.º), que poderá acompanhar um máximo de três estagiários. O orientador de estágio deve elaborar com o estagiário um plano individual de estágio e, tendo em consideração os objetivos constantes deste plano, deve fazer o acompanhamento técnico-pedagógico do estagiário verificando o seu progresso. No final do estágio, deve avaliar os resultados obtidos pelo estagiário. No que se refere aos estágios profissionais obrigatórios para o acesso ao exercício de uma profissão, será a pessoa singular que recebe o estagiário, o patrono, que orienta o estágio aplicando-se os regulamentos existentes para o efeito.

¹²¹ O subsídio de refeição não é uma retribuição, mas sim uma prestação pelo que não é obrigatório o seu pagamento ao trabalhador. Esta prestação apenas é devida por contrato ou por IRCT.

¹²² JOÃO LEAL AMADO E MARGARIDA PORTO, «Primeiras Notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 141, nº 3975, pág. 360

¹²³ Art.º 39.º a art.º 44.º, do Orçamento de Estado 2013, Lei 66-B/2012, de 31 de dezembro

¹²⁴ Entendendo-se este como o valor previsível despendido pelo trabalhador para as suas refeições

No que à contribuição para a Segurança Social diz respeito, o art.º 10.º, do diploma, remete-nos para o regime contributivo em vigor. Consultando o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, este prevê que o estagiário abrangido pelo diploma *sub iudice* possa, facultativamente, descontar para a Segurança Social, no âmbito do Seguro Social Voluntário, ficando assim protegido nas situações de doença, velhice ou invalidez.

A suspensão do contrato de estágio, pode verificar-se por facto relativo à entidade promotora, tal como o encerramento temporário, desde que por período não superior a um mês; ou por facto relativo ao estagiário, por questões de doença, licenças parentais, desde que por período não superior a seis meses. Nestas situações de suspensão o estagiário deverá apresentar-se à entidade promotora no dia imediatamente posterior ao término do impedimento em questão. No entanto, as situações previstas no art.º 11.º não deverão ser entendidas como taxativas, uma vez que o legislador, ao usar a expressão “nomeadamente”, está a atribuir um carácter exemplificativo às situações elencadas.

No que se refere à suspensão por facto relativo ao estagiário, que poderá incidir sobre outros motivos que não apenas a doença, a maternidade e a paternidade, desde que por período não superior a seis meses encontramos uma incongruência com o disposto no art.º 12.º, n.º 2, alínea c), uma vez que este dispõe que o contrato caduca quando o estagiário atingir trinta dias de falta, independentemente de serem justificadas, no entanto no n.º 3 do mesmo artigo o legislador afasta o cenário da caducidade quando se trata de uma situação de suspensão do contrato de estágio.

Questão diversa é a do limite temporal para a suspensão do contrato, a qual o legislador deixou claramente definida. Questiona-se então se a suspensão do contrato por facto relativo à entidade empregadora ultrapassar o limite de um mês, como por exemplo uma situação de *lay-off*¹²⁵ o que acontece ao contrato de estágio.

Ora sendo que o contrato apenas se suspende por o período de um mês por facto relativo à entidade promotora, decorrido o período de suspensão este reinicia-se, pelo que esta

¹²⁵ O *lay-off* é, de acordo com os art.º 298.º e ss do CT, a suspensão do contrato de trabalho por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a empresa e a manutenção dos postos de trabalho, a qual pode ter uma duração máxima de seis meses, ou de um ano no caso de catástrofe ou ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade da empresa. Estes prazos poderão ser prorrogados por, no máximo, seis meses mediante comunicação

entidade deverá fazer cessar o contrato de acordo com o estipulado no n.º 5, do art.º 12.º.

Já o estagiário incorre no regime de faltas injustificadas (art.º 249.º, n.º 3, do CT *ex vi* art.º 6.º)¹²⁶ se exceder o limite temporal de seis meses imposto pelo legislador para a suspensão do contrato de estágio, dando azo à cessão do contrato por parte da entidade promotora de acordo com o art.º 12.º.

O contrato de estágio pode cessar por caducidade, após o decurso do período de duração do estágio, ou por impossibilidade de o estagiário receber o estágio ou de a entidade o poder ministrar ou, ainda, por carta dirigida ao estagiário no caso de haver faltas, seguidas ou interpoladas, durante trinta dias, independentemente de serem faltas justificadas ou injustificadas, não relevando para tal cômputo a suspensão, ou se faltar cinco dias, injustificadamente, seguidos ou interpolados.

A cessação deste contrato pode ocorrer, também, por acordo das partes, se ambas assinarem documento em que se explique de forma clara os motivos de cessação bem como a data do acordo e a data a partir da qual este passa a ter efeito. Caso diferente será o da cessão por resolução, que terá de ser comunicado por escrito à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, relativamente à data da produção dos seus efeitos.

4.5. O CONTRATO DE ESTÁGIO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESPANHOL E FRANCÊS: BREVE ANÁLISE

No regime jurídico espanhol o art.º 11.º do *Estatuto de los Trabajadores*, (regulado pelo Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, modificado a 15 de agosto de 2014), os contratos formativos estão divididos em duas tipologias: o contrato de aprendizagem¹²⁷ e os contratos de estágio¹²⁸.

Os contratos de estágio são dirigidos a licenciados, ou titulares de formação profissional de grau médio ou superior, bem como a portadores de títulos oficialmente reconhecidos

¹²⁶ No mesmo sentido ANA LAMBELHO, *ob. cit.*, pág. 344

¹²⁷ *El contrato para la formación y el aprendizaje*

¹²⁸ *El contrato de trabajo en practicas*

como equivalentes, ou ainda a portadores de certificado profissional que os habilite ao exercício de determinada profissão.

O contrato de estágio deverá permitir ao candidato desenvolver uma actividade de acordo com a sua formação.

Este contrato poderá ter uma duração variável entre os 6 meses e os 2 anos, permitindo-se outros limites mediante convenção coletiva de trabalho, tendo em consideração as características de cada sector e as formas de as realizara duração do contrato poderá ser suspensão em algumas situações, como é o caso de doença, gravidez de risco, maternidade, adopção ou acolhimento, risco durante a amamentação ou paternidade.

O contrato de estágio só pode ocorrer uma vez e numa única empresa, pelo período máximo de dois anos tendo por base o título académico obtido. Apenas se pode voltar a fazer outro contrato de estágio face à obtenção de um nível académico superior.

O contrato de estágio pode ter um período experimental o qual não pode exceder 1 mês, no caso de trabalhadores titulares de grau médio ou de certificado profissional de nível 1 ou 2, no caso de trabalhadores titulares de grau superior ou certificado profissional de nível 3, o período experimental pode ter o máximo de 2 meses, salvo o disposto nas convenções coletivas de trabalho.

A retribuição dos trabalhadores com contrato de estágio, deve ser fixada nas convenções coletivas de trabalho, muito embora este não possa, no primeiro ano, ser inferior a 60% e no segundo ano inferior a 70%, do salário fixado em convenção coletiva para um trabalhador que desempenhe o mesmo tipo de trabalho.

Quanto ao final do contrato de estágio, se o trabalhador for contratado pela empresa onde estagiou, não haverá lugar a período experimental, e o tempo de duração do contrato de estágio contará para a antiguidade do trabalhador na empresa.¹²⁹

Já no ordenamento jurídico francês, até há bem pouco tempo, apenas podiam ser estagiários os jovens ainda estudantes, matriculados no estabelecimento de ensino superior. Os estágios eram definidos por acordo entre o estagiário, o estabelecimento de ensino e a empresa de acolhimento. Acordo este, estabelecido por decreto. O estágio é

neste ordenamento integrado num curso pedagógico. A lei n.º 2009-1437, de 24 de novembro de 2009, foi recentemente alterada a 7 de março de 2014, no sentido de criar uma maior abertura à aprendizagem ao longo da vida, estimulando inclusivamente os estabelecimentos de ensino a fomentarem o ensino a adultos, de acordo com *Vincent Peillon e George Pau Langevin*¹³⁰.

Os cursos pedagógicos são regulados por decreto (Decreto n.º 2010-956, de 25 de agosto, alterado a 21 de agosto de 2013).

Se a duração do estágio for superior a dois meses consecutivos, deve ser remunerado, sendo que esta remuneração não tem o carácter de salário, o valor deve ser fixado por convenção coletiva ou por decreto.

A contratação de jovens estagiários directamente pelas empresas não tem enquadramento jurídico em França, se tal acontecer o contrato será qualificado como um contrato de trabalho¹³¹.

4.6. ENQUADRAMENTO DO ESTÁGIO PARA ACESSO À PROFISSÃO DE ADVOGADO

Como refere o preâmbulo do Decreto-lei n.º 66/2011 e conforme já aludimos, configura um dos objetivos deste diploma a regulamentação dos estágios obrigatórios para acesso a uma profissão, excluindo-se a sua aplicabilidade aos estágios profissionais que correspondam a trabalho independente.

Ora, tendo em consideração o estipulado no Estatuto da Ordem dos Advogados (Lei n.º 15/2005, de 26 de janeiro), relativamente ao acesso à profissão de advogado, os licenciados em Direito¹³² deverão inscrever-se na Ordem dos Advogados, adiante designada por OA, em primeiro lugar como advogados estagiários, onde durante um

¹³⁰ Em <http://www.education.gouv.fr/cid60743/lettre-a-tous-les-personnels-de-l-education-nationale.html>, consultado a 29 de Setembro de 2014.

¹³¹ DIOGO VAZ MARECOS, ob. cit. pag.163 e 164.

¹³² Esta licenciatura poderá ser obtida em cursos universitários nacionais ou estrangeiros desde que reconhecidos, de acordo com o art.º 187.º, do EOA.

período mínimo de dois anos o seu patrono¹³³, os inicia, orienta e prepara para o exercício da advocacia¹³⁴.

O Decreto-lei n.º 66/2011, exclui do seu âmbito de aplicação os estágios que correspondem a trabalho independente, de acordo com o art.º 1.º, n.º 2, alínea e), definindo no n.º 2, do art.º 2.º, que se entende por estágio profissional correspondente a trabalho independente o realizado exclusivamente por conta própria, ainda que sob orientação de entidade promotora, e para o qual o estagiário tenha entregue no respectivo serviço de finanças a declaração de início de actividade antes do início do estágio.

No contexto ora descrito levanta-se a questão relativamente a várias profissões, cujo acesso tem estágio obrigatório, como é o caso dos arquitectos, dos médicos, dos advogados e dos solicitadores. Jovens estes que se interrogam relativamente ao enquadramento deste estágio no âmbito do normativo do Decreto-lei n.º 66/2011. Até porque a já difícil tarefa de encontrar um patrono é desta forma agravada pela obrigatoriedade de pagamento de uma bolsa de estágio.

Face a estas questões analisaremos a situação específica do estágio para o acesso à profissão de advogado, onde se coloca a questão se se trata de trabalho dependente ou independente.

No sentido de vir esclarecer estas questões, a Ordem dos Advogados, emitiu em 3 de agosto de 2012, um parecer no qual elenca diversos motivos para fundamentar a não aplicabilidade do Decreto-lei n.º 66/2011 ao estágio de acesso à profissão de advogado.

Em primeiro lugar, por força do art.º 3.º, alínea j), do EOA, a OA deve ser ouvida relativamente a projectos legislativos com interesse para o exercício da advocacia, o que não se verificou, visto que, na elaboração do Decreto-lei n.º 66/2011, foram ouvidos apenas os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Em segundo lugar, entende a OA, que este diploma se integra no âmbito da legislação laboral¹³⁵, quer pelo seu objeto quer pela publicação do seu Projeto no Boletim do

¹³³ O patrono deverá ser um advogado com pelo menos cinco anos de exercício efectivo da profissão, e sem punição disciplinar superior à multa, conforme o n.º2, do art.º 185.º, do EOA.

¹³⁴ Conforme estipulam os art.º 184.º, n.º 1, e art.º 185.º, n.º 1, do EOA.

Trabalho e do Emprego, pelo que estas seriam já razões suficientes para que o estágio de acesso à profissão de advogado se encontrasse excluído da aplicabilidade deste diploma.

Em terceiro lugar, a OA entende que a noção explanada de trabalho independente, e que consta do referido decreto, “*não consta e não resulta da lei de autorização legislativa*”, concluindo que, além do mais, se trata de uma noção “*contraditória e incongruente*”. Entende aquela ordem profissional que os actos próprios dos advogados, são, pela sua natureza, actos independentes no *modo* e no *como* da sua execução, pelo que claramente, o trabalho desenvolvido por um estagiário é trabalho independente, visto que este é desenvolvido por seu próprio interesse, tendo em vista o ingresso na ordem profissional e a respectiva habilitação ao exercício da profissão, pelo que efectivamente as suas tarefas são exercidas “*exclusivamente por conta própria*” como refere o diploma.

Por outro lado, a obrigatoriedade de entrega do documento de início de actividade como elemento fundamental da noção, faz com que a aplicabilidade deste decreto fique à mercê de cada estagiário, pois esta é uma declaração de vontade de cada um, o que poderá levar a situações em que o mesmo estágio seja regulado por diferentes diplomas.

Continua ainda a OA, suportando os seus argumentos, no facto de os advogados estagiários estarem sujeitos ao seu estatuto¹³⁶, e ao dever de independência¹³⁷ aí consagrado, levando aquela Ordem a concluir que estas são características de um estágio que corresponde a trabalho independente, mesmo sendo exercido em subordinação, uma vez que os actos do advogado estagiário deverão ser independentes.

Entende, também, a OA que o facto de esta profissão ser regulada por uma ordem profissional, a qual tem o dever de assegurar o acesso ao estágio, o ensino de conhecimento de natureza técnico-profissional e deontológica e o inerente sistema de avaliação, de acordo com o n.º 2, do art.º 184.º, do EOA, não se coaduna com a

¹³⁵ “...tem por objeto a regulação de situações jurídicas relativas à prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica ou de outras situações que lhe sejam próximas ou adjacentes” conforme o Parecer da OA sobre a aplicação do Decreto-lei n.º 66/2011.

¹³⁶ De acordo com o art.º 186.º, do EOA.

¹³⁷ De acordo com o art.º 84.º, do EOA “O advogado, no exercício da profissão, mantém sempre em quaisquer circunstâncias a sua independência, devendo agir livre de qualquer pressão, especialmente a que resulte dos seus próprios interesses ou de influências exteriores, abstendo-se de negligenciar a deontologia profissional no intuito de agradar ao seu cliente, aos colegas, ao tribunal ou a terceiros.”

obrigatoriedade contratual existente no decreto, uma vez que o estagiário tem sempre o direito de se inscrever no estágio desde que cumpra os requisitos estipulados, pelo que a entidade promotora, no caso a OA, não pode limitar a liberdade de inscrição por limitações contratuais.

Por último, esta ordem profissional, argumenta tendo por base a razão fulcral para a regulamentação do Decreto-lei n.º 66/2011 a de erradicar o trabalho subordinado sem remuneração sob a capa de estágio profissional referindo que esta motivação não se enquadra no âmbito do estágio para o acesso à profissão de advogado, uma vez que ele se encontra devidamente regulado e é obrigatório, tendo como objetivo único o de dotar o estagiário de conhecimentos e competências necessárias para a prática consciente do seu trabalho no futuro.

Interpretação distinta tem JOÃO AMADO e MARGARIDA PORTO¹³⁸. Entendem os autores que a distinção que o legislador pretende efectivamente fazer, quando refere que estão excluídos do âmbito de aplicação do Decreto-lei n.º 66/2011 os estágios profissionais que correspondam a trabalho independente, se prende à "*actividade exercida de forma independente e a exercida de forma dependente*", ou seja, a que é exercida com ou sem subordinação jurídica. De forma a definir o que será entendido por trabalho dependente ou trabalho independente os autores analisam o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. Concluem que se, por um lado, o trabalho dependente é caracterizado pela obrigação de prestação de actividade, sendo esta prestada sob a orientação e a direcção do empregador; por outro lado, no trabalho independente, o estagiário deverá apenas obrigar-se a prestar um determinado resultado ao beneficiário do mesmo, não tendo para a obtenção de tal resultado de estar sujeito a instruções, apenas se estas forem genéricas e não sejam redutoras da sua liberdade de acção, decisão e actuação¹³⁹¹⁴⁰. De forma a definir, com mais clareza se estamos perante um estágio de trabalho dependente ou não deverão ser avaliadas as condições de trabalho do

¹³⁸ Em «Primeiras Notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 141, n.º 3975, pág. 350

¹³⁹ Conforme podemos retirar da análise do contrato de prestação de serviços.

¹⁴⁰ Outra característica que distingue ambos os contratos é a retribuição, a qual é um elemento do contrato de trabalho, sendo um elemento facultativo do contrato de prestação de serviços. Neste caso e tendo em consideração que um dos principais objectivos de decidir pela aplicabilidade ou não do Decreto-lei n.º 66/2011 a determinados estágios, reside especificamente na obrigatoriedade ou não do pagamento de subsídio de estágio, este não é um elemento chave que possa levar-nos a definir o trabalho do estagiário como dependente ou independente.

estagiário, nomeadamente, se este tem horários estipulados, se há algum tipo de controlo sobre o trabalho desenvolvido, se há ordens por parte da entidade promotora ou do patrono, e se são usados instrumentos de trabalho da entidade promotora ou não.

Ora, e na senda dos referidos autores, os estágios obrigatórios para aceder ao exercício de determinada profissão também deverão ser avaliados da mesma forma, a fim de se perceber se se trata ou não de trabalho subordinado¹⁴¹. No entanto são por estes levantadas questões relativamente ao facto de os estágios obrigatórios para o acesso a determinadas profissões estarem abrangidos por este Decreto-lei. Por um lado, a possível limitação no acesso ao estágio pela dificuldade em encontrar um patrono que tenha a possibilidade de cumprir com os requisitos impostos pelo diploma¹⁴², a forma como veio regulamentar esta tipologia de estágio cuja regulamentação cabe às respectivas ordens profissionais¹⁴³, bem como a forma que é exigida para a regulamentação do contrato de estágio que implica uma clarificação prévia do que será o estágio não permitindo uma evolução natural ao longo do estágio. Ou seja, aqui deve aferir-se, em primeira análise, se o estágio compreende a prestação de trabalho dependente ou não e assim deverá decorrer durante todo o estágio.

Concluindo a análise destas duas perspetivas parece-nos legítimo dizer que o enquadramento do estágio obrigatório para acesso a determinada profissão no âmbito do Decreto-lei n.º 66/2011 deverá ter em consideração a profissão em questão e o normal desenvolvimento do respectivo estágio, aferindo a questão da subordinação ou não da prestação do trabalho. Ou seja, a questão que se levanta é a da dependência ou não de um advogado estagiário para a elaboração dos seus actos, a subordinação ou não ao seu patrono para o desenvolvimento do seu estágio.

Entendemos que existe efetivamente trabalho subordinado nos estágios. Pela sua índole, nele é prestado trabalho dependente. Se o estagiário estivesse apto a prestar trabalho

¹⁴¹ Os autores realçam aqui a manifesta tendência para aferir os estágios obrigatórios para o acesso a uma determinada profissão como prestação de trabalho independente devido à dificuldade por parte dos patronos para o pagamento do subsídio de estágio obrigatório no caso destes se encontrarem no âmbito do Decreto-lei n.º 66/2011. Este pagamento revela-se como um entrave à existência de patronos para receber os estagiários uma vez que estes consideram que a despesa de tempo para ensinar e orientar o estagiário mais o pagamento do respectivo subsídio, são despesas não compensadas pela mão-de-obra por estes prestada, sendo que face ao parco trabalho existente, estão ainda, a formar um concorrente.

¹⁴² Como o já referido subsídio de estágio e os restantes entraves já referidos.

¹⁴³ Vindo inclusivamente limitar o âmbito de aplicação das regras previamente existentes para cada estágio de acesso a determinada profissão como por exemplo a sua duração.

independente não seria obrigatória a existência de estágio para aprender e aperfeiçoar o exercício da profissão e da sua deontologia. Pelo que, e em sentido completamente oposto ao defendido pela OA, entendemos que o estágio obrigatório para o acesso à profissão de advogado se encontra no âmbito de aplicabilidade do Decreto-lei n.º 66/2011. Outra questão é a inscrição do estagiário como trabalhador independente nas finanças que, de acordo com o estipulado no decreto, o transforma em trabalhador independente, logo não é abrangido pelo mesmo. No entanto, entendemos esta inscrição como fraudulenta, pois sem este estágio, o estagiário não pode advogar, na realidade ainda não pode fazer nada sem a supervisão do patrono.

CONCLUSÃO

O nosso estudo debruçou-se no Contrato de Estágio e nos demais contratos que têm como objectivo principal a inserção de jovens e desempregados, na vida ativa, bem como aqueles que têm por fito fazer a ponte entre a formação pedagógica e a profissional.

Neste âmbito, começamos por estudar o contrato de aprendizagem, que funciona em regime de alternância entre a entidade formadora, e a entidade de apoio à alternância, a empresa receptora do aprendiz, que inclusivamente cede um dos seus trabalhadores, para tutorar o estagiário, permitindo um apoio e ensino de proximidade.

Estes estágios têm equivalência aos diversos níveis do SNQ.

Entendemos o contrato de aprendizagem como um excelente recurso para a profissionalização qualificada dos nossos jovens e até para a modernização do nosso sistema produtivo.

A Administração Pública, também, criou um programa de estágios, ou melhor, dois, o PEPAC e o PEPAL, dirigidos à administração pública central e local respectivamente. O objectivo destes programas é o de absorver jovens desempregados e envolvê-los nas práticas da administração pública, como tentativa de modernização do próprio funcionalismo público. No entanto, o estágio não gera qualquer vínculo laboral, e a bolsa de estágio tem um valor bastante precário, *versus* a aprendizagem tão específica que o estagiário recebe, resulta numa fraca adesão a esta tipologia de estágios.

Em nosso entender o estágio na Administração Pública, podia realmente ser uma forma de modernizar o funcionalismo público, se houvesse a oportunidade de os jovens continuarem e seguirem a carreira pública.

O IIEFP tem sido, conforme lhe compete, o grande promotor de apoios e incentivos ao emprego com taxas de sucesso altíssimas.

Ao nível de apoio às empresas existe a Medida Incentivo ao Emprego, o apoio à contratação via reembolso da TSU e a Medida estímulo 2013, medidas estas que se podem inclusivamente cumular.

Em relação ao apoio aos trabalhadores, existe o incentivo à aceitação à oferta de emprego e a Medida Estágios Emprego que, muito embora tenha sofrido algumas alterações recentemente, é a medida mais utilizada e com mais sucesso na contratação de jovens¹⁴⁴.

Chegados ao Contrato de Estágio e após a sua análise, cabe-nos tirar algumas conclusões. Antes de mais, este contrato veio regular os estágios extracurriculares que se encontravam à mercê de quem os contratava e/ou executava. Ao longo do diploma o estagiário foi comparado com o trabalhador subordinado da empresa, nos seus direitos e deveres, embora exista a figura do tutor, que tem a pretensão de transmitir os seus conhecimentos ao estagiário com um acompanhamento de proximidade do trabalho por este desenvolvido.

O facto do Contrato de Estágio, prever a atribuição de bolsa de estágio e subsídio de refeição, permite ao estagiário uma motivação extra para o desenvolvimento da sua aprendizagem. O seguro de acidentes pessoais, como item obrigatório do contrato, transmite mais confiança ao estagiário.

Já no que respeita à inclusão dos estágios obrigatórios para o acesso a uma profissão, neste diploma, não nos parece que faça sentido, pois estes são estágios específicos, regulados pelas ordens profissionais, com propósitos definidos, e como parte do sistema de aprendizagem para a obtenção da carteira profissional que ambicionam.

Por outro lado, é importante perceber que a sociedade não é muito recetiva à tutoria destes estágios, por diversas razões já amplamente elencadas, pelo que fazer um contrato de estágio de 18 meses, remunerado, parece-nos que dificulta o acesso a um patrono. Outra questão relativa aos estágios obrigatórios para o acesso a uma profissão, é se se trata de trabalho dependente ou independente.

No nosso entender o trabalho desenvolvido neste âmbito é sem dúvida trabalho dependente, pois o estagiário não poderá exercer tarefas por si só, sem a supervisão ou o comando do patrono.

¹⁴⁴ Este dado refere-se ao Centro de Emprego de Leiria, onde em entrevista com algumas técnicas de recrutamento me foram dadas a conhecer algumas estatísticas internas.

Assim, e para concluir, entendemos que de forma a conseguir ter acesso à profissão que elegeram e para a qual estudaram, muitos jovens terão de se colectar nas finanças como trabalhadores independentes, de forma a contornar a lei e conseguir um patrono sem a obrigatoriedade da remuneração.

Na breve comparação que fizemos com o regime jurídico deste contrato em Espanha, percebemos que este é dirigido a pessoas com carteira profissional, com habilitações para o desempenho da função.

O regime jurídico português do Contrato de Estágio tem ainda algumas lacunas, e as dificuldades de aplicação, que procurámos demonstrar no nosso estudo e que agora sumariamos.

Entendemos, no entanto, que o legislador deveria regulamentar de uma forma mais clara a questão da exclusão de aplicação do diploma ao trabalho independente, ou dar-lhe uma definição mais límpida, uma vez que, ao condicionar o trabalho independente à simples entrega da declaração de início de actividade nas finanças, abre largas a que o objectivo principal para que este diploma foi criado seja contornado.

Também no âmbito dos estágios profissionais obrigatórios para o acesso a uma profissão, diz-nos o diploma em estudo, que a sanção para o não cumprimento do estabelecido no mesmo, é a conversão do contrato de estágio em contrato de trabalho. Ora tendo em consideração que o estagiário ainda não tem título ou carteira profissional, esta solução será de pouca valia, na medida em que, o contrato de trabalho será nulo¹⁴⁵.

Continuando com um olhar crítico sobre as lacunas legislativas, falemos no contrato de muito curta duração, que não pode ser superior a três meses, no qual se pode excluir o pagamento da bolsa de estágio. No entanto, continua o legislador dizendo que do contrato, devem do mesmo constar de forma fundamentada os motivos que justificam esta curta duração, sem deixar exemplos ou qualquer tipo de guia que nos possa orientar relativamente a estes motivos. Logo, vale o que vale e os motivos ficam ao livre arbítrio de quem elabora o contrato.

Em jeito de conclusão, diremos que o DL n.º 66/2012 veio, por um lado, reconhecer a importância do estágio para a inserção dos jovens na vida ativa e, por outro lado,

¹⁴⁵ De acordo com o art.º 117.º, n.º 1, do CT.

introduzir regras mínimas para o contrato de estágio, por forma a evitar algumas situações de abuso do trabalho gratuito. Vemos com bons olhos a obrigatoriedade de remuneração do estagiário.

Já se analisarmos o contrato sob a perspetiva da empresa recetora do estagiário, somos de opinião que este constitui uma oportunidade de aproveitar os conhecimentos académicos dos jovens qualificados e assim evoluir.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, JOÃO LEAL E MARGARIDA PORTO, «Primeiras notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais», *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 141, n.º 3975, pág. 348 e ss.

BARROSO, Ivo Miguel, «Autorizações Legislativas», *Enciclopédia da Constituição Portuguesa*, Quid Iuris, Lisboa, 2013, pág. 54.

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS, *Livro Branco das Relações Laborais*, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2007.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994.

CUNHA, Paulo Ferreira da, *Direito Constitucional Anotado*, Quid Iuris, Lisboa, 2008.

DORNELAS, António, [et al.], *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, 2006.

GOUVEIA, Jorge Bacelar E COUTINHO, Francisco Pereira, *Enciclopédia da Constituição Portuguesa*, Quid Iuris, Lisboa, 2013

LAMBELHO, Ana, «O contrato de aprendizagem e o(s) contrato(s) de estágio», *Questões Laborais numero especial 42 Vinte anos de Questões Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pág. 321 à pág. 346.

LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª edição. Almedina, Coimbra, 2014.

MARECOS, Diogo Vaz, *Uma nova ferramenta de Gestão: o contrato de estágio entre particulares e sem recurso ao financiamento público*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013.

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, 9ª edição, Tomo VI Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo V, Coimbra Editora, Coimbra, 1997.

MORAIS, Carlos Blanco de, *Curso de Direito Constitucional*, Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2012.

VAZ, Manuel Afonso, [et al.], *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.