



Contrato de Estágio

por **Manuel António Mendes**, Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Com o propósito, entre outros, de complementar e aperfeiçoar as competências sócio-profissionais dos jovens qualificados, de possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/ formativo e a inserção no mundo do trabalho e de facilitar o recrutamento e a integração de novos quadros nas empresas, encontram-se em vigor diversos regimes jurídicos que permitem às empresas recrutar estagiários.

Estes regimes jurídicos envolvem, em regra, uma articulação entre empresas e instituições de ensino e encontram-se sob a égide do controlo exercido por entidades administrativas (como sejam o Instituto de Emprego e Formação Profissional), desde logo atendendo ao facto de alguns destes regimes envolverem uma comparticipação do Estado no custeamento dos estágios.

Assim, serão aqui analisados, a título exemplificativo, dois dos regimes quadro mais relevantes em matéria de formação profissional, a saber:

Programa de Estágios Profissionais

O regime dos Estágios Profissionais abrange, sobretudo, os seguintes sectores da população:

- i) Em geral, jovens com idade até aos 35 anos, inclusive, aferidos à data da entrada da candidatura, à procura de primeiro ou de novo emprego, que sejam detentores de formação superior;
- ii) Em particular, jovens detentores de cursos de nível secundário e de formação profissional de nível 3 e 4 (cursos profissionais, cursos tecnológicos, cursos de aprendizagem, cursos de educação e formação de jovens e cursos artísticos especializados no domínio das artes visuais, bem como cursos de especialização tecnológica).

O aludido regime regula, de forma pomenorizada, os termos e condições em que vigoram os Estágios Profissionais, estipulando os objectivos dos estágios, identificando os requisitos para as entidades organizadoras e promotoras do estágio e a forma contratual que deve ser adoptada (em regra, estes contratos são modelos-tipo elaborados pela entidade administrativa competente, 'in casu', o IEFP).

Por seu turno, o mesmo regime define ainda quais os direitos e obrigações que assistem ao promotor do estágio e, sobretudo, ao estagiário. Com efeito, a lei concede ao estagiário o direito a auferir uma bolsa de estágio e apoios em matéria de alimentação e seguro quanto a riscos que possam ocorrer durante e por causa do estágio, fixando ainda as condições em que o IEFP comparticipa o pagamento desta bolsa.

Formação Profissional Inicial em Alternância

Este regime regula as condições de acesso, organização, gestão e funcionamento dos cursos de aprendizagem, os quais substanciam cursos de formação profissional inicial, em alternância, dirigidos a jovens, privilegiando a sua inserção no mercado de trabalho e permitindo o prosseguimento dos estudos. Esta alternância implica uma interacção entre a formação teórica e a formação prática e os contextos em que as mesmas decorrem, sendo a formação prática distribuída de forma progressiva ao longo do curso. Assim, enquanto a componente de formação teórica é assegurada por centros de formação profissional ou entidade públicas/ privadas devidamente certificadas para o efeito, já a formação prática é assegurada por uma entidade de apoio, nomeadamente empresas dispostas a fornecer tal formação.

Neste tipo de programa, as actividades desenvolvidas pelo estagiário nas empresas são parte integrante da estrutura do seu curso (o que o distingue, desde logo, dos Estágios Profissionais), pelo que o respectivo regime incide, sobretudo, na avaliação das capacidades e competências do estagiário findo o período de formação e não nos incentivos financeiros associados ao mesmo.

Ora, estes regimes de formação aprovados por diploma legal não oferecem verdadeiros riscos em matéria laboral, uma vez que, o trabalho prestado ao abrigo dos mesmos beneficia de um enquadramento jurídico específico que o afasta da figura geral do contrato do trabalho.

Contratação à Margem de Regimes Específicos

No entendimento e prática tradicional dos nossos Tribunais só

era admissível a celebração de um contrato de estágio quando legalmente tipificado como tal. Deste modo, a realização de um estágio profissional carecia sempre de ser realizado ao abrigo de um diploma legal que instituisse um regime de formação profissional no contexto da actividade empresarial. Por esta razão, a formação profissional prestada pela entidade empregadora no início da vida activa de um trabalhador fora de qualquer tutela programa de estágio legalmente instituído deveria ser entendido como sendo prestada no âmbito de um contrato de trabalho.

Actualmente, contudo, existem já decisões judiciais que sustentam entendimento diverso, aceitando como válida a celebração de contratos de formação profissional/ estágios fora da tutela administrativa, isto é, no âmbito da liberdade contratual das partes.

A título exemplificativo, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 02.06.2005, o qual, a este propósito refere que:

"(...) Em parte alguma a lei proíbe a celebração de acordos de estágio fora do controle das autoridades administrativas. Nestes casos, a única consequência para as empresas formadoras é não poderem candidatar-se aos benefícios materiais previstos na lei, para os "estágios oficiais" (cfr. art.º38 do mesmo

diploma). A ser assim, o estágio não conforme ao estatuído no Decreto-Lei n.º 205/96, não fica descaracterizado nem se converte em contrato de trabalho.

Seria um absurdo impedir as empresas de, a exclusivas expensas suas, fazerem o que os outros fazem com dinheiros públicos. O interesse público vai precisamente no sentido da validade dos "contratos de estágio profissional", mesmo que celebrados à margem do controle das autoridades administrativas. No Decreto-Lei n.º 205/96 não existe qualquer disposição que determine que os "contratos de estágio" ou "contratos de formação", se convertem em "contrato de trabalho" se não forem cumpridas as formalidades nele previstas.

Mas mesmo que se entendesse que o "contrato de estágio profissional" celebrado entre Autor e Réu era nulo, por falta de cumprimento das formalidades legais, jamais ele poderia converter-se em contrato de trabalho válido, atento o disposto no art.293.º do Código Civil, por falta do pressuposto essencial da vontade da Ré, na medida em que, nada permite supor que esta o tivesse querido, se tivesse previsto a sua invalidade.(...)". **RP**

Nota: Poderá ler o artigo integral em  online

Procura Soluções Positivas?

Quer ir + além?

VALORIZA+TE

FEIRA DE VALORIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL



17 de Setembro
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

18 de Setembro
VALORIZAÇÃO PESSOAL



AERLIS - OEIRAS
ENTRADA GRATUITA



cartão
solidário

Adquira o seu Cartão Solidário

Ajuda as crianças de 4 Instituições de Solidariedade Social, ganha descontos e contribui com 1€ para várias Associações do Concelho de Oeiras.

Para mais informações
www.valoriza-te.com

Parceiro Social



cartão
solidário

Patrocinadores



I HAVE THE POWER



Com o apoio



Promotor

coachingPortugal
www.coachingportugal.com

Mundo Personal

Pessoal Winner Recursos Humanos human OYESS zen RHonline

Parceiros de Marketing e Tecnologia

MKT DRAGONFLY