

PROJECTO DE PORTARIA – MEDIDA ESTÁGIOS EMPREGO
– Versão de 17 de Julho de 2014 –

APRECIACÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Portaria não procede à criação de nenhuma medida nova, mas apenas à alteração da medida Estágios Emprego actualmente em vigor (Portaria 204-B/2013, de 18 de Junho, na redacção dada pelas Portarias 375/2013, de 27 de Dezembro, e 20-A/2014, de 30 de Janeiro).

No entender da CGTP-IN os estágios profissionais devem ter como função essencial estabelecer facilitar a transição entre a escola e a formação e o mercado de trabalho, permitindo aos jovens entrar em contacto, em modo experimental, com a realidade laboral nas empresas, aditando à sua formação teórica uma formação prática em contexto de trabalho. Além disso, o estágio pode ainda servir, em certas profissões determinadas, para a aquisição de conhecimentos práticos absolutamente indispensáveis ao exercício de tais profissões especializadas. Os estágios devem, assim, esgotar-se na finalidade de facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, abrindo-lhes as portas para verdadeiros empregos, e não servir para mascarar situações de permanente precariedade, num círculo vicioso de estagio/desemprego/estágio e assim sucessivamente.

Neste quadro, a CGTP-IN discorda claramente da generalização dos estágios profissionais como primeiro passo para a obtenção de um emprego, qualquer que ele seja e independentemente de o trabalhador em causa estar a iniciar a sua vida profissional ou já ter tido anteriores experiências profissionais, inclusive na mesma área profissional. Assim, em nosso entender, não faz sentido prever a possibilidade de realização generalizada de estágios profissionais para qualquer nível e área de qualificação, aspecto que nesta segunda versão está agravado porque agora também os jovens podem ter apenas o nível 2 do CNQ. Este recuo na proposta não faz qualquer sentido, tanto mais num contexto em a escolaridade obrigatória aumentou para os 12 anos, devendo antes fazer-se o contrário para os maiores de 30 anos (restringir ao nível 3 para favorecer a conclusão do 12º Ano) e assim dar um incentivo à elevação das qualificações dos trabalhadores portugueses.

De um modo geral, o presente Projecto não introduz alterações muito substanciais no regime actualmente em vigor, excepto no que toca à duração dos estágios que é genericamente reduzida para 9 meses, e à comparticipação financeira nas bolsas de estágio que é reduzida.

Apesar de na segunda versão do projecto terem sido introduzidas algumas disposições que nos parecem correctas, como o impedimento de candidatura em caso de condenação por violação da legislação laboral e de existência de salários em atraso, ainda que não em todos os casos, outras alterações terão que ser feitas para que esta seja uma medida efectiva de apoio à transição entre a escola ou formação e o emprego.

Não estamos de acordo que empresas em processos de recuperação e revitalização (art.º 4º, números 2 e 3) se possam candidatar à medida, uma vez que, em regra estamos perante

empresas que despedem trabalhadores, mesmo que encapotadamente através rescisões por mútuo acordo, sendo injusto e imoral que beneficiem de apoios públicos para estágios, pelo que estes números devem ser eliminados e também a excepção relativa aos salários em atraso a estas empresas.

Assim sendo, a CGTP-IN mantém a sua posição crítica relativamente à medida em causa, nomeadamente no que diz respeito a:

- Inexistência de normas que obstem à rotatividade de estagiários numa mesma entidade.
- Não inclusão de regras que obriguem a entidade promotora dos estágios a integrar nos seus efectivos uma percentagem dos estagiários.
- Valor generalizadamente baixo das bolsas de estágio, mesmo para as qualificações mais elevadas.
- Não previsão da obrigatoriedade de apresentação ao IEFP de um plano de estágio, prevendo a componente de formação, objectivos e conteúdos da mesma, bem como a componente de formação prática, com a responsabilização do orientador de estágio, e integrando o contrato de estágio.

De notar a tentativa de introdução de um critério de avaliação das candidaturas relacionado com o nível de empregabilidade após o estágio (ver artigo 6º, nº3), mas trata-se apenas de uma referência indefinida a um futuro regulamento específico, sem utilidade prática, uma vez que não inclui quaisquer parâmetros para esta avaliação. Isto significa que continuaremos sem saber se existe de facto uma sequência positiva entre a realização do estágio e a admissão dos estagiários para emprego.

Outra alteração relevante é a redução generalizada da duração dos estágios de 12 para 9 meses. De acordo com a exposição de motivos da Proposta, a redução deve-se a uma Recomendação da União Europeia segundo a qual os estágios devem ter “uma duração razoável que em princípio não deverá exceder 6 meses”. No entender da CGTP-IN, o período de estágio deve adequar-se aos objectivos que se pretendem atingir em matéria de qualificação.

Finalmente, consideramos que esta medida deve ser objecto de uma fiscalização, quer na fase de aprovação da candidatura e plano de estágio, quer durante a sua realização, a fim de garantir que os fins prosseguidos com o estágio são respeitados e, sobretudo, que o estagiário não é ocupado em funções permanentes na empresa ou entidade promotora.

24 de Julho de 2014