

Projeto que procede à reformulação da medida Estágios

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

A CGTP-IN considera que esta nova regulamentação não introduz alterações de fundo no regime da medida Estágios e, como tal, não contribui para a resolução dos graves problemas que se levantam neste âmbito, nomeadamente para evitar a sua utilização abusiva pelas entidades promotoras para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.

Na verdade, esta nova regulamentação, tal como a anterior, continua a configurar os estágios como uma mera forma indiscriminada de entrada no mercado de trabalho, desligada daquele que deveria ser o seu objetivo específico, que é o de proporcionar uma experiência prática em contexto de trabalho após a conclusão da educação ou formação ou da aquisição de novas qualificações.

Na opinião da CGTP-IN, os estágios devem 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.

Ora o presente projeto não vem alterar substancialmente a atual situação, muito pelo contrário – ao continuar a permitir a contratação de estagiários com níveis de qualificações muito baixos (a começar no nível 2), que já possuem experiência profissional e independentemente de terem adquirido novas qualificações, está a incentivar a contratação de estagiários para lugares que deviam ser preenchidos por trabalhadores com contratos de trabalho. De acordo com este projeto (tal como na regulamentação atualmente em vigor) praticamente qualquer trabalhador desempregado pode ser contratado como estagiário – em nosso entender, a integração no mercado de trabalho das pessoas referidas nas alíneas c) a i) do nº 1 do artigo 3º, que são efetivamente pessoas com especiais dificuldades de inserção, ou com necessidade de rápida inserção, no mercado de trabalho, devia fazer-se, não através de contratos de estágio, mas sim através de apoios diretos à contratação com contratos de trabalho.

Em segundo lugar, esta nova regulamentação também não resolve o problema da rotatividade, ou seja nada se prevê no sentido de impedir as entidades promotoras de contratarem sucessivos estagiários, para desempenharem na empresa as mesmas exatas funções, ou seja nada se impede de recorrerem a sucessivos estagiários, subsidiados pelo Estado, para desenvolverem tarefas normais da empresa, sem nunca criarem verdadeiros postos de trabalho.

Finalmente, o valor das bolsas atribuídas, indexadas ao IAS e não ao salário mínimo nacional, como deveria ser já que não estamos a falar de apoios sociais mas sim de trabalho, é um factor que contribui para a desvalorização dos salários e assim para a progressiva redução dos custos do trabalho.

Neste quadro, a CGTP-IN considera que, para uma verdadeira reformulação da medida Estágios no sentido de evitar a sua utilização abusiva, a nova regulamentação devia contemplar os seguintes aspetos:

- Limitar os destinatários dos estágios aos jovens até 25 anos, detentores de uma qualificação de nível 4, 5, 6, 7 e 8 do Quadro Nacional de Qualificações, inscritos no centro de emprego e que tenham terminado a sua formação há menos de 1 ano;
- Admitir a possibilidade de serem também destinatários dos estágios pessoas de idade superior a 25 anos, inscritos no centro de emprego, desde que tenham obtido um novo nível de qualificação ou uma qualificação em área diferente, concluída há menos de um ano;
- Prever que quem já tenha realizado um estágio só poderá realizar novo estágio se obtiver nova qualificação em área diferente e o novo estágio seja nessa área e realizado em entidade promotora diferente;
- Não permitir às entidades promotoras contratar como estagiários trabalhadores com quem tenha celebrado anteriormente outro contrato de estágio (subsidiado ou não), contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços;
- Impedir a candidatura de entidades promotoras que tenham recorrido a medidas de suspensão dos contratos de trabalho ou a um processo de despedimento colectivo ou efectuado despedimentos por extinção do posto de trabalho nos 12 meses anteriores à candidatura;
- Impedir a candidatura de entidades promotoras nos primeiros 9 meses de actividade;
- Prever que as entidades promotoras que, concluído o estágio, não admitam o estagiário ao seu serviço só podem recorrer novamente à medida 12 meses após concluído o estágio anterior e desde que reúnam as restantes condições exigidas para o efeito;
- Limitar o nº de estagiários que uma entidade promotora pode contratar ao mesmo tempo: em micro empresa – 1; em pequena empresa – 2; em média empresa – 3 ou 4, no caso de ter mais de 150 trabalhadores; em grande empresa – 4 ou 5, para empresa com mais de 350 trabalhadores.
- Indexar o valor de todas as bolsas de estágio ao valor da remuneração mínima mensal garantida, elevando o valor mínimo da bolsa e garantindo o seu aumento progressivo de acordo com as qualificações dos estagiários;
- Alterar o regime de comparticipação das bolsas de estágio pelo IEFP, prevendo uma comparticipação de 25% para as entidades com fins lucrativos e de 50% para as entidades sem fins lucrativos;
- Prever que a entidade promotora deve manter o nível de emprego existente no momento da candidatura durante a execução do estágio e nos 12 meses seguintes;
- Prever que o contrato de estágio deve definir as tarefas/actividades que o estagiário fica obrigado a desempenhar, de acordo com um plano de estágio previamente definido, no pressuposto de que o estagiário não pode desenvolver as actividades correspondentes a um determinado posto de trabalho da entidade promotora, podendo apenas colaborar, na perspectiva da sua formação, com o trabalhador adstrito a esse posto de trabalho;
- Prever que, uma vez terminado o estágio, uma entidade promotora só pode admitir o estagiário ao seu serviço a título de contrato de trabalho de duração indeterminada;

- Prever que a violação das condições estabelecidas no contrato de estágio por parte da entidade promotora dá lugar à conversão automática do contrato de estágio em contrato de trabalho de duração indeterminada;
- Prever mecanismos de avaliação e acompanhamento periódico e personalizado dos estágios em execução, através de auditorias regulares às entidades promotoras de estágios;
- Atribuir à ACT competências específicas para fiscalizar a legalidade das situações de estágio em coordenação com o IEFP.

17 de Outubro de 2016