



Direito Aberto

Mariana Caldeira Sarávia

Advogada Coordenadora Departamento de Direito do Trabalho SRS Advogados

Colaboração com a:



Quer contratar um estagiário? Saiba que..

Foi publicado, no passado dia 1 de Junho, o Decreto-Lei n.º 66/2011, que veio estabelecer «as regras a que deve obedecer a realização dos estágios profissionais extracurriculares, incluindo os que tenham como objectivo a aquisição de uma habilitação profissional para o acesso a uma profissão».

Na base de tal intervenção legislativa terão estado os objectivos de «interditar os estágios profissionais extracurriculares não remunerados», de «regular legalmente os estágios obrigatórios para acesso a profissões, para evitar a prática de trabalho dissimulado» (cfr. acordo tripartido celebrado no âmbito da concertação social em 25 de Junho de 2008) e de «uniformizar o tratamento jurídico desta matéria» (cfr. preâmbulo do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho).

É certo que este novo diploma «vem preencher uma lacuna», visto que, fora de protocolos específicos com entidades oficiais, nomeadamente o IEF, ou as universidades, o contrato de estágio não era legalmente reconhecido. Fica, porém, por demonstrar, salvo melhor opinião, se «este é um passo muito importante no que respeita à melhoria de condições de entrada dos jovens no mercado de trabalho», como referiu o então secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, ou se um contributo para o alargamento da precariedade daquela franja social.

Seja como for, importa reter que a generalidade dos estágios profissionais extracurriculares, sem comparticipação pública, iniciados após 6 de Junho de 2011 ou, tratando-se de estágios obrigatórios para o exercício de uma profissão, iniciados a partir do próximo dia

4 de Setembro de 2011, se rege pelo previsto no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho, que tem como principais aspectos os seguintes:

- O contrato de estágio tem de ser celebrado por escrito, em dois exemplares, dele devendo constar um conjunto de menções obrigatórias – sob pena de ser considerado como contrato de trabalho;
- A duração do contrato de estágio não pode exceder os 12 meses, ou os 18 meses, nos casos em que o mesmo é obrigatório para o acesso a determinada profissão – de contrário, poderá ser considerado como contrato de trabalho;
- O estagiário tem direito a um subsídio mensal de estágio de valor não inferior a 419,22 euros – salvo nos casos devidamente fundamentados de contratos de estágio de muito curta duração (não superior a três meses) – e a um subsídio de refeição igual ao atribuído aos demais

trabalhadores da empresa (ou ao fornecimento de uma refeição);

- A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes pessoais em benefício do estagiário e designar um orientador de estágio a quem compete, *inter alia*, elaborar o plano de estágio;
- O contrato de estágio pode cessar pelo decurso do respectivo prazo, por impossibilidade de uma das partes, pela verificação de cinco faltas injustificadas ou de 30 faltas justificadas ou injustificadas, por acordo entre o estagiário e a entidade promotora do estágio, ou por decisão de uma das partes mediante pré-aviso escrito de 15 dias (salvo disposição em contrário).

Finalmente, e ainda que seja efectuada uma remissão para a aplicação do regime de Segurança Social, os montante pagos aos estagiários abrangidos pelo diploma em questão não se encontram, pelo menos por ora, sujeitos a contribuições obrigatórias para a Segurança Social.