

**Proposta de**  
**RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO**  
**relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios reforçado**

**– Contributo da CIP –**

**Nota Prévia**

**1.**

Com se deu nota no Contributo da CIP sobre a Proposta de «Diretiva Estágios», remetido ao CES no passado dia 18 de junho, a Comissão Europeia (CE) apresentou, no passado dia 20 de março de 2024, duas Propostas relativas aos Estágios na União Europeia (UE), a saber:

- A Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e à inviabilização de relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva Estágios»);
- A Proposta de Revisão da Recomendação do Conselho de 2014, relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios reforçado.

De acordo com a própria Comissão, as duas citada Propostas visam *“melhorar as condições de trabalho dos estagiários, inclusive a remuneração, a inclusividade e a qualidade dos estágios na UE.”*

**2.**

A posição ora expressa por esta Confederação constitui uma opinião que, conforme o evoluir das discussões, pode, obviamente, ser alterada e/ou adaptada.

## **Proposta de Recomendação relativa a um “Quadro de Qualidade para os Estágios reforçado”**

### **1.**

Segundo da CE, a Proposta de Recomendação em análise visa melhorar a qualidade dos estágios, em especial no que respeita ao conteúdo da aprendizagem e da formação e às condições de trabalho, com o objetivo de facilitar a transição do ensino, do desemprego ou da inatividade para a vida ativa e pretende abranger todos os estagiários, independentemente do seu estatuto profissional, nomeadamente os estagiários que sejam trabalhadores, apenas na medida em que o direito da União não preveja disposições equivalentes ou mais favoráveis.

### **2.**

Na perspetiva da CIP, importa desde logo realçar que é fator de preocupação o considerando n.º 20 da Recomendação em apreço, que refere: *“A presente Recomendação aplica-se a todos os estágios referidos nos considerandos 16 a 19”*.

Do ponto de vista desta Confederação, há que distinguir e diferenciar, de forma expressa, o que se entende por “estágios”, que variantes é que abrange, o que deve ser considerado como tal e o que, por força do seu contexto de aprendizagem, se possa considerar como experiências de aprendizagem.

Sendo claro que realidades diferentes deverão subsumidas nos respetivos enquadramentos legais, também distintos.

Isto é, há que diferenciar nitidamente o conceito de estágios em contexto de relação laboral, do conceito de estágios integrados em programas de ensino ou formação profissional, bem como das relações laborais dependentes sob um conceito indevido de estágio.

Qualquer uma destas variantes exige uma abordagem distinta não devendo umas sofrer do estigma que uma relação laboral indevidamente considerada como estágio poderá compreender.

**3.**

Face ao exposto anteriormente, deve ser reformulado o ponto 1. da Proposta de Recomendação em análise, relativo ao respetivo Objetivo.

**4.**

No que diz respeito ao ponto 2., sobre o Âmbito de Aplicação da mesma Proposta, a CIP, como referido anteriormente, manifesta discordância relativamente à intenção de proceder ao alargamento do âmbito da Recomendação a todos os estágios, incluindo aqueles que fazem parte da educação e formação formais.

Tal como a Comissão já reconheceu no passado, os estágios, que fazem parte da educação e da formação formais, já se encontram sujeitos a sistemas de governação estruturados e regulamentados, com resultados de aprendizagem estabelecidos, supervisão e qualidade bem estabelecida e sistemas de garantia e certificação a nível nacional.

Por conseguinte, incluir estes estágios no âmbito da Recomendação pouco contribuiria para melhorar a qualidade dos mesmos. Pelo contrário, seria fator de entropia e obstáculo à realização da componente prática em contexto de trabalho, nomeadamente nas formações de aprendizagem de natureza dual.

Em regra, os estagiários que participam nestes estágios são considerados estudantes e não trabalhadores. Como tal, estes estágios devem ser expressamente excluídos da revisão da Recomendação do Conselho de 2014, observando-se o previsto nos artigos n.º 4 do artigo 165.º e o n.º 4 do artigo 166.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), relativos à política de educação e formação profissional, que

excluem a ação legislativa destinada a harmonizar as leis e regulamentos dos Estados-Membros.

## 5.

Nos que concerne os pontos 3. e 4. (“*Acordo escrito*”) da Proposta, a CIP também não concorda com o estabelecimento de uma obrigação legal no que diz respeito à determinação dos objetivos de formação, que já decorrerão naturalmente dos currícula dessas formações.

Por outro lado, o ponto 4. da Proposta em análise refere que *“os acordos de estágio estabelecem os elementos de informação enumerados no artigo 4.º da Diretiva (UE) 2019/1152, a componente de aprendizagem e formação, incluindo os seus objetivos, as condições de trabalho, as tarefas a realizar, as disposições em matéria de mentoria, supervisão e avaliação, os pormenores sobre a cobertura da proteção social, nomeadamente no que diz respeito à cobertura em caso de doença e os cuidados de saúde, bem como em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, os direitos e obrigações das partes ao abrigo da legislação nacional e da União aplicável, as convenções coletivas e as práticas e, se for caso disso, as políticas da entidade que oferece o estágio em matéria de confidencialidade e titularidade dos direitos de propriedade intelectual.”*.

Na perspetiva da CIP, o projeto de Recomendação *supratranscrito*, afigura-se desadequado, porquanto parece acolher o preconceito de que, nomeadamente as experiências de aprendizagens ou os estágios no âmbito da formação profissional, configuram relação de trabalho subordinado de forma encapotada.

Realça-se o referenciado *supra*, de que situações diferentes deverão ter um enquadramento legal distinto.

**6.**

Relativamente à Recomendação projetada sobre o ponto 6. da Proposta em apreço, verifica-se, não raro, que os estagiários no mercado aberto não são definidos como trabalhadores, porquanto se encontram em processos de aquisição de novas experiências profissionais. Daí que ser tecnicamente mais adequado referir “subsídio” ou “compensação”, em vez de “remuneração”, que só gera mais confusão.

Acresce uma palavra quanto à referência à “remuneração”.

Lamenta-se e discorda-se que o legislador comunitário continue a querer imiscuir-se em temas que devem continuar na pura esfera dos Estados-Membros, em respeito pleno do princípio da subsidiariedade.

Cumprе sublinhar e relembrar que a UE, no âmbito das políticas sociais estabelecidas pelo TFUE, não tem competência para introduzir instrumentos relativos a remunerações, uma vez que tal faculdade interferiria nas competências dos Estados-Membros.

Sublinhe-se, igualmente, que, de acordo com o citado Tratado, o papel da UE nos assuntos sociais consiste em complementar e apoiar as ações dos Estados-Membros, respeitando a divisão de poderes entre estes e a UE.

Pela sua importância, reproduz-se o artigo 153.º do TFUE:

*Artigo 153.º*

*1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a **União apoiará e completará a ação** dos Estados-Membros nos seguintes domínios:*

*a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores;*

*b) Condições de trabalho;*

- c) Segurança social e proteção social dos trabalhadores;*
- d) Proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho;*
- e) Informação e consulta dos trabalhadores;*
- f) Representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a cogestão, sem prejuízo do disposto no n.o 5;*
- g) Condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da União;*
- h) Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º;*
- i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;*
- j) Luta contra a exclusão social;*
- k) Modernização dos sistemas de proteção social, sem prejuízo do disposto na alínea c).*

*2. Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem:*

- a) Tomar medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros, através de iniciativas que tenham por objetivo melhorar os conhecimentos, desenvolver o intercâmbio de informações e de boas práticas, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, com exclusão de qualquer harmonização das disposições legislativas e regulamentares dos Estados-Membros;*
- b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.o 1, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.*

*O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões.*

*Nos domínios referidos nas alíneas c), d), f) e g) do n.o 1, o Conselho delibera de acordo com um processo legislativo especial, por unanimidade, após consulta ao Parlamento Europeu e aos referidos Comités.*

*O Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento Europeu, pode decidir tornar aplicável às alíneas d), f) e g) do n.º 1 o processo legislativo ordinário.*

*3. Qualquer Estado-Membro pode confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução das diretivas adotadas em aplicação do n.º 2 ou, se for caso disso, a execução de uma decisão do Conselho adotada nos termos do artigo 155.o.*

*Nesse caso, assegurar-se-á que, o mais tardar na data em que determinada diretiva ou decisão deva ser transposta ou executada, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo o Estado-Membro em questão tomar as medidas indispensáveis para poder garantir, a todo o tempo, os resultados impostos por essa diretiva ou decisão.*

*4. As disposições adotadas ao abrigo do presente artigo:*

*- não prejudicam a faculdade de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social nem devem afetar substancialmente o equilíbrio financeiro desses sistemas,*

*- não obstam a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam medidas de proteção mais estritas compatíveis com os Tratados.*

**5. O disposto no presente artigo não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de lock-out.** (sublinhado e negrito nosso)

Sabemos e respeitamos o entendimento do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), que entende que só haverá violação do Tratado se forem abordados os “níveis” de remuneração.

Discordamos, porém, de tal entendimento e/ou interpretação do Tribunal Europeu.

**7.**

A ênfase colocada na associação entre a remuneração e a qualidade dos estágios, presente ao longo da Recomendação, não é sustentada com base em evidências concretas.

Aliás, os resultados da avaliação de impacto original da Recomendação de 2014 mostraram que um estágio não remunerado não pode ser considerado de qualidade inferior.

## **8.**

Identificam-se, por outro lado, dois aspetos adicionais que deviam ser objeto de consideração na Proposta de Recomendação.

Por um lado, para tentar resolver os problemas relacionados com a falta de dados, seria útil explorar de modo mais aprofundado a forma de incorporar os estágios, especialmente os de mercado aberto, nos processos de recolha de dados a nível da UE, ou seja, através dos dados recolhidos no inquérito às forças de trabalho e no Eurostat.

Por outro lado, seria também relevante considerar o papel mais amplo da orientação que está disponível para os jovens, a fim de os apoiar melhor e mais eficazmente na transição da escola para o trabalho.

Se bem concebida, a orientação constitui um pilar muito importante para ajudar os jovens a orientar o seu percurso educativo e formativo, incluindo oportunidades de experiência profissional prática, como um estágio.

É crucial que essa orientação esteja ligada às necessidades do mercado de trabalho e às necessidades das empresas, a fim de evitar um agravamento ainda maior do défice de competências e do número de jovens em situação de “*Nem\_Nem*”.

21.junho.2024