



Universidades Lusíada

Martins, João Nuno Zenha

Estágios profissionais, contratos de trabalho e emprego: algumas reflexões

<http://hdl.handle.net/11067/5496>

Metadados

Data de Publicação	2019
Resumo	<p>O texto incide sobre a história e a importância da formação profissional em contexto sócio-político que empresta realce ao conceito de empregabilidade. Verifica-se, contudo, que o sistema global de aprendizagem profissional português é fragmentário, oferecendo folgas para uma utilização pouco criteriosa. Em razão dos baixos custos subjacentes e da suscetibilidade de satisfação de necessidades empresariais permanentes, as diferentes modalidades de contratos de estágio tendem a funcionar como uma ...</p> <p>The text concerns the history and importance of the professional training in the socio-political context which enhances the concept of employability. Nevertheless, is possible to see that the global system of the professional learning is fragmented which allows to have space for a low rigorous use of it. Due to the implicit low costs and the susceptibility of satisfaction of the permanent business needs, the different types of internships' contracts tend to work as an alternative to the labour c...</p>
Palavras Chave	Contratos de trabalho
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 09, n. 01 (2019)

Esta página foi gerada automaticamente em 2025-05-17T09:17:01Z com informação proveniente do Repositório

ESTÁGIOS PROFISSIONAIS, CONTRATOS DE TRABALHO E EMPREGO: ALGUMAS REFLEXÕES ¹

João Zenha Martins

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

¹ O presente texto serviu de base à minha intervenção “Estágios Profissionais; Satisfação de Necessidades Permanentes das Empresas; Recursos Humanos Precários; e Fraude(?) à Lei. Questões” (08.11.2018) no XXII Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Agradeço ao Senhor Professor António José Moreira o convite para participar.

Resumo: O texto incide sobre a história e a importância da formação profissional em contexto socio político que empresta realce ao conceito de empregabilidade. Verifica-se, contudo, que o sistema global de aprendizagem profissional português é fragmentário, oferecendo folgas para uma utilização pouco criteriosa. Em razão dos baixos custos subjacentes e da suscetibilidade de satisfação de necessidades empresariais permanentes, as diferentes modalidades de contratos de estágio tendem a funcionar como uma alternativa ao sistema de contratação laboral.

Palavras-chave: Formação profissional; Contratos de estágio; Necessidades permanentes; Comparticipação pública; Custos da contratação laboral; Laboralidade da experiência prática em contexto de trabalho; Empregabilidade.

Abstract: The text concerns the history and importance of the professional training in the socio-political context which enhances the concept of employability. Nevertheless, is possible to see that the global system of the professional learning is fragmented which allows to have space for a low rigorous use of it. Due to the implicit low costs and the susceptibility of satisfaction of the permanent business needs, the different types of internships' contracts tend to work as an alternative to the labour contractual system.

Keywords: Professional training; Internship contracts; Permanent needs; Public contributions; Costs of labour employment; Employability.

Sumário: 1. As origens da formação e o estágio; 2. A formação no ordenamento português; 3. Contratos com finalidade formativa; 4. Estágios profissionais extra-curriculares; 5. A potencial laboralidade do estágio extra-curricular: limites sistemáticos; 6. Os estágios profissionais.

1. As origens da formação e o estágio

I. A formação profissional, incluindo os estágios, encontra o seu primeiro marco com significado nas corporações ou guildas (estruturas que reuniam as pessoas que nas cidades ou vilas trabalhavam no mesmo ramo ou ofício)¹. A aprendizagem de um ofício era condição indispensável à pertença às associações de artes e mesteres².

Existindo um direito regimental ou estatutário³, o trabalho dos artesãos e o seu ensino e formação profissional eram muito semelhantes. A hierarquia era rígida: aprendiz, artífice e mestre. Geralmente, a família do aprendiz pagava ao mestre pela alimentação e pelo alojamento daquele. Volvido o período de aprendizagem - entre dois a quatro anos -, o aprendiz ficava livre.

Com a Revolução Industrial as guildas desapareceram e nas fábricas a maquinaria era operada por operários sem qualificações e mal pagos. Entre outros, fatores como o declínio da filosofia do individualismo liberal, o desenvolvimento dos ideários cooperativista e socialista, o catolicismo social, a introdução do sufrágio universal, o crescimento dos movimentos sociais e sindicais, a emergência de correntes filantrópicas, caritativas e humanitárias e os progressos técnicos criaram o caldo para o aparecimento do Direito do trabalho e, com ele, embora não sem intermitências, a reconcepção de que o trabalho, ante a dimensão pessoalíssima da atividade implicada, é o resultado de uma decisão livre e consciente, heteronomamente regulada.

¹ Como faz notar JOHN E. STAMBAUGH, *The Ancient Roman City*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1988, 210-3, as guildas não são uma instituição desconhecida, pois já Numa Pompílio (715-673 aC) havia fundado os *Collegia* de artesãos, que, tendo sido dinamizados por Sérvio Túlio e extintos por Júlio César (*Lex Iulia*), foram perdendo importância na fase do Império, face à multitude de escravos disponíveis, ainda que nos séculos II a V se entrevisse um reaparecimento, fortemente estimulado pelo Estado, que, para tanto, lhes aportava bens e dinheiro ou concedia isenções municipais, conforme o *Codex Theodosianus*.

² Estas são as corporações de ofício, já que as guildas, para lá de serem associações de artesãos, eram também associações de mercadores e associações religiosas ou sociais. Nas associações de artesãos, as práticas da seleção, integração e educação dos aprendizes, maioritariamente constituídos por servos libertos, eram coordenadas pelos respetivos mestres, posição a que os aprendizes só podiam aceder depois de ascenderem a companheiros e oficiais e mediante a realização de uma obra-prima. Cfr. GEORGES LEFRANC, *História do Trabalho e dos Trabalhadores* (trad. Elisa Amado Bacelar: *Histoire du Travail et des Travailleurs*), Europress, Lisboa, 1988, 100-2 e ANTÓNIO HESPAÑA, *História das Instituições – Épocas Medieval e Moderna*, Alameda, Coimbra, 1982, 195-7.

³ Cfr. MARCELO CAETANO, *A antiga organização dos mesteres da cidade de Lisboa*, Imprensa Nacional de Lisboa, 1942 e FERREIRA RODRIGUES & AMADO MENDES, *História da Indústria Portuguesa. Da Idade Média aos Nossos Dias*, Europa-América, Mem Martins, 1999, 44-49, 63-81 e ss..

Em simultâneo com a tendência para fundir os conceitos de *trabalho* e *emprego* e para o arreigamento da categoria “profissão” (enquanto conceito que permite a um modelo de formação desenvolver a capacidade de transferir questões e problemas económicos, sociais e pedagógicos para um quadro lógico sistematizado e processá-los de forma produtiva), esse enquadramento heterónimo foi, com matizes e cambiantes, alargado a figuras próximas de contrato de trabalho.

O Estado passou a modelar os princípios, as formas organizacionais e os conceitos de aprendizagem, editando, em simultâneo, medidas de formação e de inserção no mercado de trabalho. Abandonou-se a neutralidade verificada durante anos.

2. A formação no ordenamento português

II. A formação profissional é um instrumento fundamental de integração social, de competitividade e das políticas de emprego.

No plano europeu, se França e Alemanha cedo manifestaram oposição às tentativas de transferir para a Comunidade as responsabilidades na *área do ensino e formação profissional*, foi com a cimeira de Haia, em 1969, que os parceiros sociais foram chamados a dar o seu contributo para a resolução das questões sociais e incentivos relacionados com o desenvolvimento do ensino e a formação profissional.

Nas últimas *décadas*, o desenvolvimento económico e social que marcou a Europa cimentou uma dimensão europeia para a educação e a formação. O processo, que ainda não está completo, procurou refletir a transição para uma economia baseada no conhecimento, com novos desafios ao desenvolvimento dos recursos humanos.

Entre nós, o art.º 58.º da CRP incumbe o Estado de promover a (i) a execução de políticas de pleno emprego e (ii) a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. Estes desideratos entrecruzam-se com outros direitos constitucionais (v. g. direito à educação e acesso aos graus mais elevados de ensino) e requerem adequada consideração na política industrial acenada no art.º 100.º da CRP. Fazendo eco de uma preocupação de eficiência alocativa (seleção do fator trabalho qualificado que *minimize* os custos de produção), o Código do Trabalho

empresa inusitada ênfase à formação profissional dos trabalhadores, traduzindo a perspectiva de que o direito a obter orientação e formação profissional constitui um “aspecto inseparável da liberdade de profissão”⁴.

Se a al./a do n.º 1 do art.º 131.º plasma a formação no contexto das estratégias de incremento e de produtividade da empresa⁵, parte-se do pressuposto, extra económico, de que numa “sociedade do conhecimento” a educação e a formação estão situadas entre as mais importantes prioridades políticas. A aquisição e a permanente atualização de um elevado nível de conhecimentos, aptidões e competências é condição essencial para o desenvolvimento pessoal de todos os cidadãos e para a sua participação em todos os aspetos da sociedade, incluindo a integração no mercado de trabalho⁶.

III. Com o direito à formação profissional a perfilar-se como um *direito social a uma prestação*⁷, os modelos possíveis de regulação do direito à formação profissional por parte do trabalhador, que observam o art.º 58.º da CRP, são vários: (i) um modelo negativo, em que o trabalhador dispõe de um direito à formação profissional face a decisões empresariais que possam prejudicá-lo, garantindo-se a existência de um dever do empregador quanto ao respeito pela formação profissional do trabalhador; (ii) um modelo neutro, em que se facilita a obtenção de formação profissional por parte do trabalhador através da atribuição de determinados direitos instrumentais, estabelecendo-se um dever em-

⁴ Inseparabilidade afirmada por JORGE MIRANDA, “Liberdade de trabalho e profissão”, RDES 1986, n.º 2, 155.

⁵ Além disso, espreitando-se o art.º 130.º, visa-se com a formação profissional, num contexto mais geral, (i) garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação, (ii) promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores, (iii) garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que a mesma possa ser exercida, independentemente da situação laboral do trabalhador, (iv) promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, (v) promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho e (vi) promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

⁶ LUQUE PARRA, “Pactos típicos, nuevas tecnologías y relación laboral”, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, La Ley, Madrid, 2005, 169, e, entre nós, JOÃO SOARES RIBEIRO, “Formação contínua dos trabalhadores”, *Minerva. Revista de estudos laborais* 2007, ano 6, n.º 10, 21-53.

⁷ Como dá nota PIER ANTONIO VARESI, “Formazione professionale”, *Dizionari del Diritto Privato: Diritto del Lavoro* (org. Natalino Irti), Giuffrè, Milão, 2008, 193.

presarial destinado a garantir a formação profissional promovida pelo trabalhador; (iii) e um modelo positivo, que reconhece ao trabalhador um direito à formação profissional, obrigando-se o empregador a assumir as despesas necessárias à sua manutenção e atualização⁸, que cremos ser o previsto na legislação laboral portuguesa. Por isso, o CT consigna aos empregadores a responsabilidade pela sua consecução, quantificando inclusivamente algumas dessas obrigações no que à formação contínua diz respeito (art.º 131.º), o mesmo sucedendo com a Lei n.º 105/2009, de 14.09⁹, que, no art.º 13.º, sob pena de contra ordenação grave (n.º 5), prevê que “o empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores” (n.º 1)¹⁰.

Daqui decorre, no plano jurídico, o reconhecimento do direito do trabalhador a progredir na sua carreira, o que obviamente pressupõe a existência de um esforço pessoal de valorização e, para o empregador, a incumbência de formar o trabalhador, numa lógica mais vasta que procura outrossim estiolar, no plano económico e a médio prazo, o *efeito de quase-renda*, efeito que, sendo o resultado de uma inelasticidade da oferta de trabalho qualificado de curto prazo¹¹, vai permitindo, em contextos muito específicos, uma subida dos preços do fator trabalho, face à exiguidade de trabalhadores com aquelas aptidões formativas. Tratando-se de um “direito-dever”¹² cuja configuração se encontrava

⁸ Seguimos SALA FRANCO/PEDRAJAS MORENO/LÉO CASANOVA, *LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA*, TIRANT LO BLANCH, VALÈNCIA, 2005, 16, COM ABORDAGEM DESENVOLVIDA EM TORNO DOS ARTS. 35.1 E 40.2 DA CONSTITUIÇÃO ESPANHOLA.

⁹ Lei que regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 07.02.

¹⁰ Para tanto, o plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização destas, sendo que os elementos que o plano de formação não possa especificar devem ser comunicados logo que possível aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, em disposição que encontra similitude com os arts. L 934-4 e R. 931-5 do *Code du Travail*. Entre nós, o preceito não se aplica às microempresas (que continuam, contudo, obrigadas a cumprir as obrigações em matéria de formação profissional contínua dos seus trabalhadores), numa exclusão que encontra a sua razão de ser num objetivo de isenção dos encargos inerentes a essa planificação e se ampara em propósitos de simplificação, tendo em conta o escasso de número de trabalhadores das microempresas, conforme faz notar CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 331.

¹¹ $Q_s = f(P, C, Pr, T, M, Expec)$.

¹² JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 561.

expressamente sinalizada no art.º 124.º do CT2003 e no art.º 162.º da RCT 2003, a al./b do n.º 1 do art.º 131.º atribui a cada trabalhador “um direito individual à formação”, a efetivar através de um número mínimo de horas, que, em função do contrato de trabalho em curso, não pode ser inferior a trinta e cinco horas de formação contínua nos casos de contratos sem termo ou, em aplicação de um critério elástico, nos casos de termo por período igual ou superior a três meses, num mínimo que deve ser proporcional à duração desse contrato (n.º 2).

IV. O Código dota a formação contínua de um regime que impele o empregador à sua concretização: a não promoção da formação por banda do empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento atribui ao trabalhador um direito à sua efetivação, cuja iniciativa opera mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. A exiguidade deste prazo pode transportar dificuldades não só quanto à organização do trabalho como também em relação a uma eventual substituição temporária do trabalhador que vai iniciar a formação. Ora, se esta circunstância convida o empregador a prover *motu proprio* à formação prevista na lei no período de referência inscrito no n.º 1 do art.º 132.º, o facto de, por um lado, a formação escolhida pelo trabalhador poder implicar um custo financeiro superior e de, por outro, a frequência da formação poder ser considerado trabalho suplementar¹³, aparelham o desígnio da formação profissional com mecanismos particularmente eficazes, face aos interesses de ordem pública que concorrem para a sua saliência regulativa.

Mas a formação profissional não se reduz ao contrato de trabalho. Existe uma gama variada de tipos contratuais que, aparecendo não raro associados a iniciativas públicas de fomento, permitem, por um lado, a valorização profissional das pessoas a quem se destinam e, por outro, potenciam o desenvolvimento de atividades profissionais inovadoras, de novas formações e de novas competências profissionais, contribuindo de forma determinante para a modernização e para o desenvolvimento da sociedade, organicamente entendida.

São três os modelos “clássicos” de formação profissional europeus

¹³ Uma vez que, *ex vi* da al./d do n.º 3 do art.º 226.º, só não se compreende na noção de trabalho suplementar o direito que for executado fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias.

criados durante a primeira fase da Revolução Industrial em resposta ao desgaste do modelo de formação profissional baseado nas artes e ofícios: o modelo liberal, orientado pela economia de mercado (Reino Unido), o modelo burocrático, estatizado (França), e o modelo dual-empresarial (Alemanha), lá onde a formação profissional está geralmente isolada do sistema de ensino geral e onde se verifica um duplo padrão de regulamentação liberal e pública que requer um esforço de coordenação complexo.

O modelo de formação profissional português é composto por variantes e/ou combinações destes três protótipos ou modelos básicos¹⁴.

3. Contratos com finalidade formativa

V. A partir da *finalidade formativa e/ou de inserção* subjacente, é possível isolar uma categoria contratual *a se*, que compreende os contratos de aprendizagem, de estágio, de formação ou de trabalho de menores beneficiários de formação. Mas a *finalidade formativa e/ou de inserção* que caracteriza estes contratos, lá onde aparecem nominados como tipos associados a “formas de actividade análogas”¹⁵ à atividade implicada por um contrato de trabalho prototípico, opera com enlaces diversos e alcances não coincidentes, havendo espaços diferenciados para a regulamentação dos interesses dos sujeitos, em função da ordenação imperativa dos valores envolvidos e da sua conexão com a economia geral do modelo de aprendizagem subjacente.

Embora com relevantes decalques do regime previsto para o contrato de trabalho – modelação que conduz por exemplo RESCIGNO a qualificar o “*contratto di formazione e lavoro*” como uma *specie del genus* do “con-

¹⁴ Este modelo alberga subsistemas de formação obrigatória, em que avulta o papel das associações públicas. A intervenção de instituições intermediárias tradicionais públicas, que administram e gerem a qualificação dos trabalhadores ou profissionais em prol do interesse público, permite, pelo menos, limitar algumas deficiências do Estado e do mercado num importante campo de conflito público. Todavia, a separação clara, organizacional e jurídica, do sistema de formação profissional, em especial do sistema de ensino superior, acaba por criar problemas significativos, designadamente em razão de desfasamentos curriculares substanciais. Este duplo padrão de regulamentação liberal e pública requer um esforço de coordenação complexo.

¹⁵ Ver BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (col. Pedro Furtado Martins/António Nunes de Carvalho/Joana Vasconcelos/Tatiana Guerra de Almeida), Rei dos Livros, Lisboa, 2018, 411.

tratto di lavoro a tempo determinato”¹⁶ -, estes contratos, em função da sua finalidade formativa, transportam importantes limitações à liberdade de trabalho, que estão para lá do modelo laboral de frequência média: tanto podem implicar obrigações de permanência quanto obrigações de exclusividade, havendo, contudo, desconexões evidentes.

VI. A tendência para contrapesar um investimento de um dos sujeitos através da obrigação de permanecer no contrato por parte do outro é nítida e encontra raízes históricas nos casos em que um dos sujeitos ensina um ofício ou um mester¹⁷. Podendo equacionar-se enquadramento similar no que respeita ao “contrato de aprendizagem”, importa ter presente que, entre nós, e ao contrário de outros modelos (v. g. França¹⁸ ou Itália¹⁹), este nunca constituiu, em rigor, um contrato de trabalho, uma vez que a aprendizagem surge como uma alternativa de formação inicial, com uma identidade pedagógica própria e com um papel específico a desempenhar, com lugar no ordenamento da formação profissional²⁰.

Assim, apesar de se entrever não raro traços de laboralidade nesta

¹⁶ PIETRO RESCIGNO, *Codice Civile. Tomo II (Artt. 1678-2969)*, VIII Ed., Giuffrè, Milão, 2010, 4273. O *contratto di formazione e lavoro*, necessariamente por tempo determinado, fica sujeito à disciplina do *contratto a termine*, não podendo, em consequência, e por força do art. 2119 do *Codice Civile* (v.g. Cass. 04.07.1997 n.º 6016, Mass. GI, 1997, 559), o trabalhador/formando desvincular-se sem justa causa. Ao contrário do contrato de aprendizagem, o contrato de formação e trabalho só foi introduzido com a Lei n.º 285 de 1977, caracterizando-se como um contrato de trabalho subordinado com causa mista: o empregador assume uma obrigação formativa, recebendo o trabalho do formando e pagando-lhe uma retribuição. Trata-se, por isso, de um contrato de trabalho que se caracteriza pela obrigação de dar uma particular formação ao trabalhador. Aplicando-se, por força do art. 3 da Lei n.º 863, de 1984 a disciplina do trabalho subordinado em tudo o que não estiver especificamente previsto, o contrato encontra-se vocacionado para a aquisição de uma profissionalidade elevada ou intermédia (art. 16, n. 4 da Lei n.º 863) ou para a aquisição de uma profissionalidade elementar, cominando-se, em qualquer das duas modalidades, a conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado sempre que exista uma violação das obrigações formativas a cargo do empregador. Cfr. MARCO BIAGI/MICHELE TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milão, 2007, 210-1, GIANNI LOY, “Contratti formativi”, *Dizionari del Diritto Privato: Diritto del Lavoro* (org. Natalino Irti), Giuffrè, Milão, 2008, 128-9, IRENE DI SPILIMBERGO, “Il contratto di formazione e lavoro”, *I nuovi contratti di lavoro* (ed. MATTIA PERSIANI), UTET, TURIM, 2010, 515-521.

¹⁷ Entre vários: GIOVANNI AMOROSO/VINCENZO DI CERBO/ARTURO MARESCA, *Diritto del lavoro. Volume I - La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali* (3.ª ed.), Giuffrè, Milão, 2009, 1084-5 e JOSÉ DE MESQUITA LUIZ, *Trabalho do menor*. Volume I, LTR ed., 1968, São Paulo, 60-8.

¹⁸ À luz dos arts. L- 62221-1 e L. 115-1, cfr. MICHEL MINÉ/DANIEL MARCHAND, *Le droit du travail en pratique* (24.ª ed.), Eyrolles, Paris, 2012, 181.

¹⁹ FERNANDO DI CERBO, *Rapporti Speciali di Lavoro*, Cedam, Pádua, 2000, 16. Na jurisprudência: Cass. Civ. 28.09.2010, n.º 20357, Mass. GI 2010, n.º 51, 62.

²⁰ Ver Ac. STJ de 18.03.1998 (ALMEIDA DEVEZA), proc. n.º 98S020.

species contratual²¹, e sem prejuízo da atração progressiva das relações de aprendizagem para o Direito do trabalho moderno²², o Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10²³, afasta(va) a qualificação deste contrato como contrato de trabalho subordinado²⁴, na sequência do disposto no Decreto-Lei n.º 242/88, de 07.06²⁵ e também do Direito alemão²⁶.

Se este contrato era regulado no Código de Seabra como um contrato oneroso²⁷, à luz do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10, o contrato de aprendizagem, que tinha de revestir forma escrita, “é aquele que é celebrado entre um formando ou o seu representante legal e a entidade formadora, em que esta se obriga a ministrar-lhe formação em regime de aprendizagem e aquele se obriga a aceitar essa formação e a executar todas as atividades a ela inerentes, no quadro dos direitos e deveres que lhe são cometidos por força da legislação e outra regulamentação aplicáveis a este sistema”²⁸.

²¹ Por exemplo, RAÚL VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho. Estudo de Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, 289, sustentava que o aprendiz devia ser considerado um trabalhador subordinado, face “à prática das tarefas distribuídas ao aprendiz, ao conteúdo do ensino fornecido e às necessidades a que hoje em dia ocorre o trabalho do aprendiz, e de que é factor primacial a remuneração por êste recebida”.

²² GIANNI LOY, “Contratti formativi”, *Dizionari del Diritto Privato: Diritto del Lavoro* (org. Natalino Irti), Giuffrè, Milão, 2008, 129.

²³ Veja-se o n.º 3 do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

²⁴ Estabelece o preceito que “(o) contrato de aprendizagem não gera nem titula relações de trabalho subordinado e caduca com a conclusão do curso ou ação de formação para que foi celebrado”.

²⁵ Assim, o n.º 3 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 242/88, de 07.06, que, numa perspetiva histórica, consagra(va) solução aparentada com a do inglês *Statute of Artificers*, de 1562, que exigia um período mínimo de sete anos para que alguém pudesse exercer um ofício. Entre nós, o contrato de aprendizagem esteve desde sempre sujeito a um tratamento especial, justificado pela sua “prestação de ensino”, conforme notavam ALMEIDA POLICARPO, “A aprendizagem na empresa”, ESC, n.º 4, 80 e 89 e RAÚL VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho. Estudo de Direito Privado*, cit., 51; esta distinção aparecia muito vincada no Código Civil de 1867, que *autonomizava* regulativamente o contrato de serviço assalariado (art.º 1391.º-1395.º) e o contrato de serviço de ensino ou de aprendizagem (art.º 1424.º-1430.º).

²⁶ Assim, o § 10 da *Berufsbildungsgesetz* (BBiG), a lei de formação profissional, não obstante a regulação ser completável com a aplicação de algumas disposições referentes ao contrato de trabalho. A BBiG prevê um período experimental máximo de 4 meses, durante o qual o contrato pode ser denunciado a todo o momento e sem necessidade de aviso prévio (§ 22). Depois disso, pode ser denunciado conquanto se observe um aviso prévio de 4 semanas. Admite-se, todavia, não obstante o § 26 BBiG, a inserção de cláusulas de reembolso dentro de filtros apertados, convocando-se o princípio da liberdade de trabalho (§ 12 GG) e o princípio da boa fé (§ 242 BGB). Cfr. MARKUS LOTTER, *Beschäftigungssicherung durch betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrats nach dem BetrVG: ein Qualifizierungskonzept für den Betriebsrat, um betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen einzuleiten, zu betreuen und zu bewerten*, Kassel University Press, Kassel, 2010, 104.

²⁷ CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos III. Contratos de liberalidade, de cooperação e de risco*, cit., 68.

²⁸ Arts. 16.º e 17.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

Tratando-se de um contrato cuja produção de efeitos só ocorreria com a sua aceitação e registo pelos serviços locais do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)²⁹, dir-se-ia, por princípio, que, ante o investimento realizado na formação do formando, se toparia com uma obrigação de permanência estabelecida *ex lege*: à formação prestada pela entidade formadora, cujos encargos financeiros são suportados pelo Estado³⁰, corresponderia a obrigação pendente sobre os formandos de não abandonar o curso, até porque estes podem “recusar a realização de atividades que não se insiram no objeto do curso”³¹.

Uma leitura mais imediata, em parte potenciada pela imprecisão terminológica do diploma, implicaria que o contrato só pudesse ser cessado por mútuo acordo, *rescisão* e caducidade³², justificando-se o entendimento de que a denúncia, enquanto causa de cessação do contrato, se encontra(va) afastada, leitura que aliás funcionou como cadinho em França para as cláusulas de “*débit-formation*”³³ (e também para as cláusulas de “*garantie d’emploi*”³⁴) e ainda conhece lastro no Reino Unido com o “*contract of apprenticeship*”³⁵.

Não havendo qualquer menção à denúncia enquanto causa de cessação do contrato de aprendizagem, a desvinculação “imotivada” aparecia, contudo, abrangida pelo “direito de rescisão” que o art.º 28.º conferia ao formando, por contraste com a regulação contida no Código de 1867³⁶.

²⁹ N.º 3 do art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

³⁰ Art.º 38.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

³¹ Assim, a al./f do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

³² Art.º 26.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

³³ Como dá nota JEAN-PIERRE CHAUCHARD, “La clause de *débit-formation* ou le régime de *liberté surveillée* appliqué aux salariés”, DS 1989, n.º 5, 389, em França a cláusula “*débit-formation*” começou por ser admitida com base no art. 1134 do *Code Civil* a partir da situação dos aprendizes menores de idade. Foi depois estendida com o alargamento do âmbito da formação profissional contínua, buscando o seu fundamento no art. L.933-2 do *Code du Travail* e no art. 40-1 do acordo de concertação social de 03.07.1991.

³⁴ Cláusulas cujas dúvidas em torno da sua validade cedo foram dissipadas pela jurisprudência, que encontrou no “princípio de *faveur*” o fundamento para o seu acolhimento: Cass. Soc. 07.11.1990, DS 1991, 417 – na sequência da Cass. Soc. 23.01.1985 (n.º 8242.992 *Comptoir d’assurances générales Boidevezi CAG c/ Lang*, Bull. civ. V n.º 58) e da Cass. Soc. 17.07.1991 (*Jourdan c/ Société Fidal*, Bull. civ. V n.º 373) - e XAVIER VINCENT, “La théorie prétorienne des périodes de *garantie d’emploi*, après dix ans de jurisprudence”, RJS 2/09, 91. Com enquadramento idêntico, agora à luz do direito belga (Lei de 03.07.1978), v. AURÉLIE FRANKART, “Aménagement conventionnel du droit de licencier: la clause de *stabilité d’emploi*”, *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail: hommage à Pierre Blondiau*, Anthemis, Louvain, 2008, 199-201.

³⁵ SIMON DEAKIN & GILLIAN MORRIS, *Labour Law*, 3 ed., Butterworths, Londres, 2003, 169. O contrato, que não é um contrato de trabalho (é integrado nos “quasi-dependent labour”), assegura uma retribuição ao aprendiz, conferindo-lhe, após o termo, um certificado profissional.

³⁶ JOSÉ DIAS FERREIRA, *Código Civil português anotado*, Vol. II, Imprensa Nacional, Lisboa, 1871, 216.

O termo *rescisão*, que apresentava no âmbito do Código de Seabra uma grande variedade de sentidos³⁷ e que era também utilizado na LCCT como forma de extinção do contrato de trabalho por parte do trabalhador³⁸, cobre a desvinculação sem justa causa do formando, uma vez que “o contrato de aprendizagem pode ser rescindido livremente pelo formando”³⁹, consagrando-se um prazo de aviso prévio de oito dias, prazo cuja rigidez, ao não relevar o tempo de execução contratual⁴⁰, não deixava, aliás, de se revelar permeável a críticas⁴¹.

Se esta faculdade de livre desvinculação repousa, por contraste com o que se verifica em França⁴² ou na Suíça⁴³, na ausência de retribuição do formando – partindo-se do pressuposto político-legislativo de que, se a entidade formadora beneficia da atividade desenvolvida pelo formando e não lhe paga qualquer retribuição, então o formando é livre de se

³⁷ Sobre o ponto, INOCÊNCIO GALVÃO TELLES, *Manual dos contratos em geral*, 3.ª ed., Lisboa, 1965, 350, assinalando que também se incluíam a anulação e a declaração de nulidade – art.º 687.º e ss. do Código de Seabra.

³⁸ Aproximando-se das categorias civilísticas da denúncia e resolução. Sobre o ponto, JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA, *A RESOLUÇÃO DO CONTRATO NO DIREITO CIVIL: DO ENQUADRAMENTO E DO REGIME* (REIMP.), COIMBRA, COIMBRA EDITORA, 2006, 40 E SS.. AINDA QUE HOJE O CT, EM UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA CIVILÍSTICA, DISTINGA COM CLAREZA AS FIGURAS. SOBRE ESTA ALTERAÇÃO TERMINOLÓGICA, FALANDO EM ATUALIZAÇÃO DA “TERMINOLOGIA À EVOLUÇÃO DOGMÁTICA JÁ VERIFICADA NO DIREITO CIVIL”, V. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O CÓDIGO DO TRABALHO”, RDES, ANO XLIV, NS.º 1 E 2, 2003, 15.

³⁹ N.º 1 do art.º 28.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

⁴⁰ N.º 3 do art.º 28.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10.

⁴¹ A livre desvinculação do aprendiz, por contraste com a necessidade de justa causa para a desvinculação da empresa prevista no art.º 19.º, já se encontrava também no art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 242/88, de 07.06, que estabelecia o seguinte “(o) contrato de aprendizagem pode ser rescindido livremente pelo aprendiz”.

⁴² Em França, o contrato pode ser “rescindido” por qualquer dos contraentes nos dois primeiros meses de execução, período que corresponde *mutatis mutandis* ao período probatório aplicável à generalidade dos trabalhadores. Volvido este período, aplica-se o regime desenhado para os contratos de duração determinada. Cfr. MICHEL MINÉ/DANIEL MARCHAND, *Le droit du travail en pratique* (24.ª ed.), Eyrolles, Paris, 2012, 182-3 e JEAN-MAURICE VERDIER/ALAIN COEURET e MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail* (12.ª ed.), Mémentos Dalloz (série droit privé), Paris, 2002, 294.

⁴³ Veja-se GEORGES SCYBOZ/PIERRE-ROBERT GILLIÉRON, *Code civil suisse et Code des obligations: Annotés, Éditions Payot, Lausanne, 1999*, 175-6. Esta estabilização encontra-se condensada no art. 346 da Lei federal que complementa o Código civil suíço, prevendo-se que a livre cessabilidade do contrato apenas possa operar no decurso do período experimental (que, *ex vi* do n. 3 do art. 344-A, não pode ser inferior a um mês nem superior a três meses, estabelecendo-se, na ausência de menção contratual diversa, como período-regra os três meses), restringindo-se bilateralmente a desvinculação a situações que configurem justa causa e que, *summo rigore*, no que à desvinculação do formador diz respeito, substanciam situações que se aproximam de erro-vício sobre a pessoa (assim, a enumeração exemplificativa que atina com a falta de qualidades morais ou de aptidões físicas e intelectuais do formando indispensáveis à formação). Em todo o caso, procurando evitar-se uma cumulação de restrições à liberdade de trabalho que tornariam o regime desproporcional, o n.º 6 do art. 344-A determina a nulidade dos acordos que possam atentar contra a livre decisão do formando quanto à sua atividade profissional após a aprendizagem.

desvincular do contrato de aprendizagem⁴⁴ -, a regulação prevista no Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10, representou um avanço em relação ao regime estabelecido no Código de Seabra, que restringia a possibilidade de desvinculação do aprendiz às situações de (i) inexecução das obrigações por parte do mestre⁴⁵, (ii) mau tratamento por parte do mestre⁴⁶ e (iii) aos casos em que “o aprendiz se tenha obrigado a trabalhar por tanto tempo, que o seu trabalho viria a valer mais do dobro da retribuição que razoavelmente deveria dar ao mestre, pagando o ensino a dinheiro”⁴⁷, com o art. 1429.º a prever que se “o aprendiz abandonar o mestre, sem justa causa, antes de acabado o tempo do ajuste, poderá o mestre demandá-lo, ou à pessoa que o haja abonado, ou que tenha contractado por elle pela indemnização do prejuízo, que lhe resultar da inexecução do contracto”⁴⁸.

Lamentavelmente, o regime jurídico do contrato de aprendizagem parece ter sido revogado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31.12 (artigo 25.º), que estabeleceu o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e definiu as estruturas que regulam o seu funcionamento⁴⁹.

⁴⁴ Em Itália, contudo, havendo, conforme faz notar GIUSEPPE PERA, *Compendio di Diritto del Lavoro* (5.ª ed.), Giuffrè Editore, Milão, 2000, 209-210, uma retribuição necessária, o aprendiz é livre de se desvincular, existindo mesmo uma remissão para o art. 2118 do Código Civil. O contrato encontra-se ainda regulado, nos seus traços essenciais, pelos arts. 2130-2134 do Código Civil, sendo regulamentado pelo Dleg. N.º 276/2003, que consagra três tipos de aprendizes, cortando com a visão monolítica de que o contrato se destinava a permitir ao trabalhador a obtenção de uma qualificação profissional através da prestação de trabalho subordinado. Prevê-se agora, ao lado do “contrato di apprendistato professionalizzante”, um “contrato di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione” e um “contratto d’inserimento”. Mas a construção, extraível do art. 2118 do Código Civil, de que o aprendiz pode ser dispensado sem motivo justificativo foi considerada inconstitucional pela *Corte Costituzionale* em 28.11.1973 (Foro it., 1974, I, 16). Isto não significa que, atingido o termo do contrato, o empregador não tenha o direito de não celebrar um contrato de trabalho *stricto sensu* com o aprendiz, uma vez que essa seria a sequência natural do investimento formativo efetuado, formando-se um *quid unicum*. Ainda: MASSIMO ROCELLA *Manuale di Diritto del Lavoro* (4.ª ed.), Giappichelli Editore, Turim, 2010, 145 e STEFANO SPINELLI, *Lavoro. Volume 1*, Wolters Kluwer Italia, Roma, 2009, 225 e ss. e CARLO CESTER, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento, vol. II* (Diritto del lavoro: Commentario diretto da F. Carinci), 2.ª ed., Utet, Turim, 2007, 347-8.

⁴⁵ Cfr. art.º 1425.º/1.º

⁴⁶ Cfr. art.º 1425.º/2.º.

⁴⁷ Cfr. art.º 1426.º.

⁴⁸ Cfr. JOSÉ DIAS FERREIRA, *Código Civil português anotado*, Vol. III, Imprensa Nacional, Lisboa, 1872, 705.

⁴⁹ Tem-se assinalado a revogação deste diploma pelo art.º 25.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31.12, que, no n.º 1, estabelece que “são revogados os Decretos-Leis ns.º 401/91 e 405/91, ambos de 16.10, e o Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10, este último a partir da entrada em vigor da portaria que regula esta modalidade de formação referida nos termos do n.º 3 do art.º 9.º. Contudo, além de posições recentes assinalarem a vigência do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31.12 (por exemplo: CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos III. Contratos de liberalidade, de cooperação e de risco*, Almedina, Coimbra, 2012, 68), a revogação de um diploma legal, em atenção ao n.º 6 do art.º 112.º da CRP, não pode ser objeto de condicionamento operativo por uma portaria...

Em vez do aperfeiçoamento técnico reclamado pela falta de qualidade do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10 – o qual oferecia ensejo para um trabalho de revisão cuidadoso -, optou-se pela eliminação do regime contratual sobre formação em regime de aprendizagem.

Encontrando-se na Portaria n.º 1497/2008, de 19.12, a regulação das condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens, o contrato de aprendizagem, outrora utilizadíssimo, rarefez-se, sendo configurável como um contrato especial de educação, cuja difusão é hoje residual⁵⁰.

Abriu-se, com isso, caminho para a emergência legal do contrato de estágio enquanto tipo contratualmente apto a abarcar as diferentes modalidades de formação, em pressuposta antecâmara de um contrato de trabalho.

VII. A ideia de que a formação prestada pelo empregador cria uma obrigação para o trabalhador quanto à sua permanência no contrato não é absoluta. Importa, para tanto, atender não só aos fins prosseguidos pela vinculação, como empreender uma valoração dos interesses económico-sociais que concorrem para a estabilização. Neste quadro, se quanto ao prazo estabilizador, os contratos de formação desportiva estão para os contratos formativos como os contratos de trabalho desportivo estão para os contratos de trabalho de frequência média, essa tensão dialética entre o princípio da livre desvinculação e o princípio da estabilidade, que sinaliza uma relação *contractus generalis/contractus specialis*, surge em parte esvaziada pelo regime contido no art.º 71.º do CT2009, que tem uma aplicação transversal.

O regime aí previsto, que adensa a miscelânea de regimes aplicáveis em contexto formativo, foi primeiramente introduzido pelo Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15.03. O art.º 59.º do CT2003 recolheu-o praticamente sem alterações⁵¹. Se o preceito tem como pressuposto aplicativo a exis-

⁵⁰ BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (col. Pedro Furtado Martins/António Nunes de Carvalho/Joana Vasconcelos/Tatiana Guerra de Almeida), cit., 411.

⁵¹ Não obstante a referência de que o art.º 59.º do CT2003 e agora o art.º 71.º do CT2009 correspondem ao art.º 122.º da LCT (cfr. GUILHERME DRAY, "Anotação ao art.º 59.º", *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2003, 154 e PAULA QUINTAS/HÉLDER QUINTAS, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2009, 185), importa notar que essa correspondência só existiu com o Decreto-Lei n.º

tência de um contrato de trabalho, apresenta-se como *plus*, em relação aos contratos de aprendizagem em que intervenha um menor, a impossibilidade de desvinculação *ante tempus* por parte do trabalhador/formando. Em abstrato, pode sustentar-se a obrigação de permanência no facto de, por contraste com o contrato de aprendizagem, os encargos financeiros subjacentes não serem suportados pelo Estado. Acresce a exigência de uma retribuição, enquanto “*contraprestação* da prestação tipificante do contrato de trabalho”⁵².

Tratando-se de via analítica a que se associa a consideração de que a solução “é inteiramente justificada, na medida em que o menor se aproveita de uma formação que lhe foi conferida no pressuposto da sua continuação no posto de trabalho”⁵³ – e que contrasta com a inexistência de qualquer obrigação de retorno em contratos com finalidade formativa, dado que a formação constitui, por si, o objeto dessas *species* contratuais -, o regime é aparentemente gravoso, ao albergar a única obrigação de permanência *ex lege* prevista no Código do Trabalho⁵⁴.

As realidades normativas aí previstas são heterogêneas e assentam em pressupostos diversos. Prevê-se (i) a impossibilidade de denúncia de contrato de trabalho sem termo durante a formação (*a contrario*, a denúncia existe se o contrato de trabalho for a termo), (ii) a impossibilidade de denúncia em período subsequente de duração igual ao da formação⁵⁵ e (iii) a impossibilidade de denúncia de contrato a termo depois

58/2002, de 15.03, que criou a aludida obrigação de permanência.

⁵² CARLO CESTER, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, vol. II (Diritto del lavoro: Commentario diretto da F. Carinci), 2.ª ed., Utet, Turim, 2007, 332.

⁵³ Assim: LUÍS MENEZES LEITÃO, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2003, 69, que, à semelhança do argumento aduzido a propósito da admissibilidade de um pacto de permanência, mais refere que a “situação pode considerar-se, por isso, como aplicação da restituição do enriquecimento por prestação com fundamento na não verificação do efeito pretendido com esta (art.º 473.º, n.º 2, *in fine*, do Código Civil)”.

⁵⁴ Mau grado a tendência para a uniformização regulativa das relações jurídicas de emprego público e privado, a ponderação de uma obrigação de permanência no âmbito da relação jurídica de emprego público em razão destes fatores encontra-se de há muito prejudicada, uma vez que um dos requisitos historicamente exigidos em relação ao trabalhador é o de que este tenha 18 anos de idade completos, como já previa (também) o art.º 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02.

⁵⁵ Quanto a esta previsão, ela contraria jurisprudência que, no âmbito da LCT, não admitia tal possibilidade, face à aplicação *ope legis* do período experimental no âmbito do contrato de trabalho subsequente. Veja-se o Ac. STJ, de 15.10.2003 (FERREIRA NETO), ADSTA 2004, n.º 510, 991-9, que firmou o seguinte: “um contrato de trabalho, que se seguiu a um contrato de formação profissional, ambos celebrados entre as mesmas partes, nem por isso deixa de comportar o período experimental consagrado na lei (v. artigo 43.º da LCCT). E durante este período, o trabalhador pode, sem que isso signifique à partida abuso do direito, rescindir o contrato de trabalho, sem qualquer indemnização à entidade patronal, não existindo qualquer pacto de permanência nos termos do art.º 36.º, n.º 3, da L.C.T. (*vide*, também, o artigo 55º da LCCT)”.

de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

A aparente gravosidade do regime encontra, todavia, um importante freio: só vale enquanto se mantiver a menoridade do trabalhador, não sendo extensível após o atingimento da maioridade. Se a compressão da duração da limitação à liberdade de trabalho é imposta pela variável etária e a partir dos 18 anos a liberdade de trabalho vigora de *pleno*, o regime esvazia, contudo, em parte a incumbência de que o Estado deve proporcionar ao menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida ativa⁵⁶ e também a previsão de que, por seu turno, o empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito⁵⁷. Em França, estas coordenadas, face à idade do trabalhador/formando e à direção profissionalizante do contrato, são aliás legalmente incompatíveis com qualquer obrigação de reembolso em caso de cessação contratual, conforme salienta a doutrina, na sequência de previsão específica do *Code du Travail*⁵⁸, justamente a única, embora em sentido em sentido interdutivo, que se encontra no *Code* relativa às *clauses de dédit-formation*.

Trilhando-se também em Espanha via jurisprudencial relativa à inadmissibilidade de qualquer obrigação de permanência enxertável num “contrato de prácticas”⁵⁹ – aí não se trata unicamente da aquisição de experiência profissional em contexto de trabalho, mas da aquisição de experiência adstrita à qualificação técnico-científica previamente obtida -, no ordenamento português a compensação devida ao empregador do custo *direto* com a formação que este tenha suportado é fortemente mitigada pelos apoios previstos *a latere* do Código, não havendo

⁵⁶ N.º 1 do art.º 67.º do CT.

⁵⁷ N.º 2 do art.º 67.º do CT.

⁵⁸ Assim, afastando expressamente a aposição de uma cláusula de *dédit-formation* aos contratos de inserção em alternância, de qualificação, adaptação e orientação de jovens, v. FRANÇOIS GAUDU/RAYMOND VATINET, *Les contrats du travail: contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, LGDJ, Paris, 2001, 249 e MICHEL MINÉ/DANIEL MARCHAND, *Le droit du travail en pratique* (24.ª ed.), cit., 311. A unanimidade da doutrina francesa em torno do afastamento do reembolso, para lá dos argumentos referidos, estriba-se no art. L. 6325-15 do *Code du travail*, que comina a nulidade de qualquer cláusula que preveja o reembolso ao empregador por parte do titular de um contrato de profissionalização das despesas relativas à sua formação em caso de cessação do contrato de trabalho.

⁵⁹ Cfr. REY GUANTER, *Estatuto de los trabajadores: Comentario y con jurisprudência*, La Ley, Madrid, 2007, 446-7.

razão para não exigir, conforme estabelecia o n.º 5 do art.º 122.º da LCT, que a compensação não se cinja ao “custo comprovadamente assumido” - atribuindo-se sentido útil ao “custo directo” a que faz menção o n.º 1 do art.º 71.º -, e que não se releve o tempo de execução do contrato, em ponderação degressiva.

Essa é também a interpretação comumente seguida em relação ao “contrato per l’acquisizione di un diploma o di una alta formazione”, que ordenamento italiano constitui uma *sub-factis species* do “contrato d’apprendistato”⁶⁰.

3. Estágios profissionais extra curriculares

VIII. Pouco tempo decorrido sobre a (pressuposta) eliminação do regime contratual relativo à formação em regime de aprendizagem, o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, veio estabelecer as regras sobre a realização de estágios profissionais extra curriculares, no uso da autorização legislativa concedida pelo art.º 146.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12⁶¹.

Ficam excluídos os estágios curriculares, os estágios que tenham uma participação pública, os estágios que sejam pressuposto para o ingresso em funções públicas e, ainda, os estágios que correspondam a trabalho independente. Este regime não se aplica, também, à formação prática clínica realizada pelos médicos após a licenciatura, com vista à especialização, nem à prática tutelada em enfermagem.

A lógica parece ser a de que a relação quantitativa entre a oferta e a procura de formação profissional é regulada pelo mercado. Aqueles que oferecem qualificações e experiências profissionais em contexto de trabalho e aqueles que as procuram encontram-se voluntariamente num mercado, em princípio, “livre” - isto é, num mercado de formação e de aquisição de aptidões sócio laborais basicamente não controlado pelo Estado -, embora a virtualidade primeira do diploma esteja na definição do enquadramento, dos termos e das condições da realização de está-

⁶⁰ ANTONIO VALLEBONA, *La Riforma dei Lavori*, Cedam, Pádua, 2004, 67.

⁶¹ O diploma legal surge na sequência do acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da proteção social, celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, em 06.2008.

gios profissionais, cortando-se, assim, com o abandono do contrato de estágio à sorte da autonomia contratual.

IX. Assumindo-se que “a tipicidade dos negócios jurídicos não pode deixar de ter o efeito de provocar a disciplina de cada figura típica, quando as partes, embora sem nomear ou prover expressamente acerca do respetivo regime, aspiram a regulamentar um negócio, suficientemente determinado, cujo quadro teleológico (fins visados pelas partes, interesses em jogo) se aparenta aos fins e interesses cuja tutela constitui a função social do tipo negocial desenhado na lei”⁶², o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, consagra:

- (i) a atribuição obrigatória de um subsídio de estágio, cujo valor tem como limite mínimo o valor correspondente ao indexante dos apoios sociais⁶³;
- (ii) a obrigatoriedade da redução a escrito do contrato de estágio, do qual devem constar o valor do subsídio de estágio, o seu período de duração, a identificação da área em que o estágio se desenvolve e as tarefas que atribuídas ao estagiário⁶⁴;
- (iii) o seu local de realização e os tempos de realização das atividades do estágio⁶⁵;
- (iv) a existência de um orientador de estágio⁶⁶.

X. Não se tratando de um contrato de trabalho *proprio sensu*, o predomínio da função liberalidade é mais acentuado no contrato de

⁶² CARLOS A. MOTA PINTO, *Cessão da posição contratual* (reimp.), Almedina, Coimbra, 1982, 470-1. Nesta linha, afiguram-se também rejeitáveis (pretensas) cláusulas de permanência que criam verdadeiros “deveres unilaterais de renovação”.

⁶³ Veja-se o art.º 8.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12. Nos estágios profissionais de muito curta duração, considerando-se como tal aqueles cujo período de duração não seja superior a três meses, não é devido o pagamento de subsídio de estágio. Este subsídio não é ainda devido: i) quando o estágio seja suspenso, ii) pelas faltas injustificadas, iii) pelas faltas justificadas por motivo de acidente, desde que a responsabilidade civil se encontre coberta pelo contrato de seguro (contratado em benefício do estagiário que cubra os riscos decorrentes das atividades durante o exercício do estágio), nos termos previstos no diploma legal; iv) pelas faltas justificadas que excedam 15 dias, seguidos ou interpolados, ocorridas no decurso do estágio.

⁶⁴ Assim as als./c, d e f do n.º 3 do art.º 3.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12.

⁶⁵ Cfr. al./e do n.º 3 do art.º 3.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12.

⁶⁶ Art.º 7.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12. A entidade promotora de estágio tem a obrigação legal de designar um orientador de estágio, que não pode acompanhar mais de três estagiários, ao qual caberá a elaboração do plano individual de estágio, ouvindo o estagiário, supervisionar a evolução do estagiário face aos objetivos fixados no plano de estágio e avaliar os resultados obtidos pelo estagiário, no final do estágio.

aprendizagem do que no contrato de estágio⁶⁷: o estágio profissional consiste na formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão (n.º 1 artigo 2.º).

O regime encontra-se, contudo, moldado pelo regime laboral de frequência média, prevendo-se a aplicação durante o estágio do regime do período normal de trabalho, de descansos diário e semanal, de feriados, de faltas e de segurança e saúde no trabalho, aplicável à generalidade dos trabalhadores ao serviço da entidade promotora⁶⁸, a par das causas de suspensão do contrato de estágio⁶⁹.

Esta modelação de regime, embora suscite problemas de vulto (exemplo: remissão para a aplicabilidade de *instrumentos de regulamentação coletiva*⁷⁰), importa, por exemplo, a admissibilidade de contratos de estágio em tempo parcial.

As diferenças mais significativas em relação ao contrato de trabalho, consabidamente marcado por uma *contraposição de interesses entre os sujeitos*⁷¹, encontram-se no plano da cessação contratual⁷².

No art.º 12.º, que se ocupa da cessação do contrato de estágio, além da previsão *sui generis* contida no n.º 2, de que a cessação do contrato de estágio por caducidade ocorre sempre (i) que o estagiário atingir 30 dias de faltas, seguidos ou interpolados, independentemente de serem

⁶⁷ CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos III. Contratos de liberalidade, de cooperação e de risco*, cit., 69-70.

⁶⁸ Art.º 6.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12.

⁶⁹ Art.º 11.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31.12. O contrato de estágio suspende-se (i) por factos relativos à entidade promotora, nomeadamente o encerramento temporário do estabelecimento onde o mesmo se realiza, por período não superior a um mês, e (ii) por facto relativo ao estagiário, nomeadamente por doença, maternidade ou paternidade, por período não superior a seis meses.

⁷⁰ Ver JOÃO LEAL AMADO & MARGARIDA PORTO, "Primeiras notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais", cit., 356-8.

⁷¹ Eis porque, como faz notar CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos II. Conteúdo, Contratos de Troca*, Coimbra, Almedina, 2007, 177-9, o contrato de trabalho é integrado na classe dos contratos de troca, que se caracteriza pela "intersecção de dois fatores: a bilateralidade de custos e de benefícios (isto é de sacrifícios e de vantagens) para as partes e a divergência das finalidades típicas de cada uma delas". Esta caracterização, conforme desenvolve ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, 253, tem "consequências dogmáticas".

⁷² Não obstante a valorização profissional e o desenvolvimento de atividades profissionais inovadoras, de novas formações e de novas competências profissionais associáveis a esta espécie contratual, não se encontra prevista qualquer obrigação de permanência.

justificadas, mediante comunicação escrita dirigida ao estagiário ou (ii) logo que o estagiário atinja o número de cinco dias de faltas injustificadas, seguidos ou interpolados, mediante comunicação escrita dirigida ao estagiário⁷³ - situações que no CT2009 prefiguram justa causa de despedimento⁷⁴ -, estabelece-se, no n.º 5, que o contrato de estágio cessa por resolução quando uma das partes comunicar à outra, mediante carta registada e com antecedência não inferior a 15 dias, a sua intenção de não pretender a manutenção do contrato de estágio, se outra solução não resultar de regulamentação específica.

Trata-se, contudo, de uma utilização apressada do instituto da resolução, que, ao contrário do seu condicionamento natural, dispensa a existência de factos que supervenientemente constituam uma perturbação na execução do contrato/tornem impossível ou prejudiquem gravemente a realização do fim contratual.

XI. Não havendo, por contraste com o regime aplicável à denúncia de contrato por menor que receba ou tenha recebido formação⁷⁵, qualquer obrigação de permanência ou tão pouco qualquer obrigação de reembolso por banda do estagiário em caso de não aceitação de contrato de trabalho que tenha sido proposto em subsequência ao estágio, o regime do contrato de estágio mostra-se apto a funcionar como sucedâneo preferencial do regime da contratação a termo.

Em primeiro lugar, o tipo de qualificações profissionais (aspeto qualitativo) obtenível com o estágio encontra-se absolutamente falho de importância para a celebração de um contrato de estágio.

Partindo-se do pressuposto de que são os sujeitos que conformam o interesse da projetada aplicação da experiência e qualificação obteníveis no mercado de trabalho, optou-se, *de lege data*, por omitir qualquer necessidade de causa fundamentada.

A existência de um dever legal de indicação do motivo justificativo do estágio a desenvolver, que funcionasse como critério para a deter-

⁷³ Isto, naturalmente, para lá das situações em que se atinge o decurso do prazo correspondente ao seu período de duração, ainda que se trate de estágio obrigatório para o acesso ao exercício de determinada profissão e da impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o estagiário poder frequentar o estágio ou de a entidade promotora lho poder proporcionar.

⁷⁴ Cfr. art.º 351.º do CT2009.

⁷⁵ Artigo 71.º do CT2009.

minação, sempre que esta não surja explicitada no contrato, da valorização profissional, das formações e competências profissionais adquiríveis pelo estagiário garantiria a relação de adequação entre a utilização do contrato de estágio e a correlativa função de “complementar e aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão”.

Paradoxalmente, a necessidade de indicação dos motivos que justificam a celebração de um contrato de estágio de muito curta duração encontra-se no n.º 4 do artigo 4.º sem que, contudo, se encontre critério legal para a definição dos motivos suscetíveis de justificar a curta duração e/ou para a sua avaliação, ou que discirna, com nitidez, a consequência associável à sua preterição (contrato de estágio com a duração de doze meses ou contrato de trabalho?), lá onde a fundamentação, nos casos em que é restrita e legalmente exigida, se encontra estabelecida de forma pouco criteriosa.

Este aspeto contrasta com o dever de indicação do motivo justificativo no contrato a termo, o qual visa, no essencial, permitir que o trabalhador o possa compreender e sindicat⁷⁶.

XII. Em segundo lugar, afasta-se também os riscos de, verificada a necessidade permanente subjacente ao preenchimento do posto de trabalho, o contrato de trabalho ficar *reduzido*⁷⁷ a contrato por tempo indeterminado. O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, basta-

⁷⁶ Nesse sentido, o empregador não poderá posteriormente alegar factos para sanar a falta, para a corrigir ou para a justificar, pois a alegação posterior de factos justificativos do contrato de trabalho a termo ou da sua manutenção só é admitida para prova da verdade do motivo indicado no contrato e não para suprir a sua falta da indicação ou a indicação não verdadeira. Entre outros, cfr. Ac. RI. Év. 19.01.2017 (MOISÉS SILVA), proc. n.º 332/13.8TTFAR.E1.

⁷⁷ Muito embora a LCCT, nos arts.º 47.º e 51.º, mencionasse a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo (sempre que o trabalhador continuasse a laborar em benefício da entidade empregadora após a caducidade do contrato sem termo), estava-se, à luz do *rubrica legis non obligat*, perante uma verdadeira redução. Não só o termo não é bastante para *caracterizar o tipo abstracto e individualizar o contrato de trabalho* [na expressão de CECILIA ASSANTI, *Corso di Diritto del Lavoro* (2.ª ed.), Cedam, Pádua, 1993, 306], como também não impende sobre qualquer dos contraentes a prova de que o desaparecimento do termo se harmoniza com a sua vontade hipotética ou conjetural. Para lá da automaticidade subjacente ao desaparecimento do termo que caracteriza o instituto da redução, a inserção sistemática da figura dos contratos a termo no CT vem reforçar este enquadramento, face à epígrafe *cláusulas acessórias* que enquadra a Subsecção I da Secção VIII.

-se com as menções “à área em que o estágio se desenvolve e às funções ou tarefas que no âmbito daquela se encontram atribuídas ao estagiário”, viabilizando a celebração de contratos de estágio para satisfazer necessidades permanentes do empregador.

Essa situação, que possibilita tanto a cobertura de necessidades permanentes quanto provisórias do empregador, é, por definição, in verificável com a celebração de um contrato a termo, já que o *apertus* material exigido pela Constituição para o recurso a um contrato a termo constitui, a par da modificação substancial do conteúdo da relação de trabalho e de um determinado tipo de suspensão do contrato de trabalho⁷⁸, uma extensão do princípio da segurança no emprego⁷⁹.

XIII. Em terceiro lugar, e sem que se esqueça a inexistência de qualquer limite etário previsto para um estagiário, a atratividade do contrato de estágio é reforçada pelo custo financeiro subjacente: os limiares da retribuição mínima mensal são superiores ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais que compõe a bolsa de estágio e a entidade promotora do estágio não tem, nos termos do artigo 24.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRCSPSS)⁸⁰, de suportar os encargos conexos com a taxa social única (TSU)⁸¹.

XIV. Em quarto lugar, o estagiário não tem direito a férias, estando, por consequência, afastada a perceção de qualquer subsídio conexo com a fruição desse direito.

⁷⁸ Por exemplo: Ac. TC n.º 581/95, de 31.10.1995 (ASSUNÇÃO ESTEVES), BMJ 1995, n.º 451, 497, em que se firma «(a) segurança no emprego implica, pois, a construção legislativa de um conjunto de meios orientados à sua realização. Desde logo, estão entre esses meios a excepcionalidade dos regimes da suspensão e da caducidade do contrato de trabalho e da sua celebração a termo. Mas a proibição dos despedimentos sem justa causa apresenta-se como elemento central da segurança no emprego, como a “garantia da garantia”».

⁷⁹ Bem se compreende por isso que o Capítulo VII do CT (“cessação de contrato de trabalho”) abra com o preceito que proíbe o “despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (art.º 338.º), embora a evocação da motivação política ou ideológica em sentido impeditivo, explicando-se por motivos históricos, seja *summo rigore* consumida pela proibição de despedimentos sem justa causa.

⁸⁰ Lei n.º 110/2009, de 16.09.

⁸¹ A fórmula elíptica utilizada no artigo 10.º do Decreto-lei n.º 66/2011, de 01.06, aporta-nos ao seguro social voluntário. Tratando-se de um regime contributivo de carácter facultativo que visa garantir o direito à Segurança Social a cidadãos nacionais, maiores, considerados aptos para o trabalho, e que não estejam abrangidos por regimes obrigatórios de proteção social, podem inscrever-se neste regime os estagiários cujo contrato de estágio não os obrigue a descontar para a Segurança Social. A prestação correspondente é suportada pelo estagiário.

Além da inexistência de quaisquer encargos relacionados com férias e com o correlativo subsídio, a entidade promotora do estágio, ao revés do que aconteceria se assumisse a qualidade de empregadora, não tem outro tanto que despende quaisquer montantes por conta do subsídio de Natal, fragmentando, também neste domínio, a extensão do regime aplicável à generalidade dos trabalhadores ao serviço da entidade promotora⁸².

XV. Por último, e em contraste com o critério estabelecido no n.º 1 do artigo 143.º do CT⁸³, não existe qualquer limite formal para a sucessão de contratos de estágio entre os mesmos sujeitos. Atento o disposto no n.º 6 do art.º 5.º, esta limitação só existe para os estágios de muito curta duração, prevendo-se que a entidade promotora e o estagiário não possam celebrar mais do que um contrato de estágio profissional de muito curta duração.

Apesar da previsão de que o contrato de estágio não pode ter duração superior a 12 meses – duração que, na ausência de específica determinação contratual, se aplica supletivamente, algo que torna a duração um elemento cuja previsão é desnecessária para a validade do contrato (n.º 2 do art.º 4/ al./ c do n.º 3 do art.º 3.º) –, não se estabelece qualquer freio à sua recelebração: assume-se, por um lado, como “razão objetiva” justificativa da renovação sem limites de contratos de estágio correspondentes ao modelo de frequência média a necessidade de for-

⁸² Tudo isto resulta do artigo 6.º do Decreto-lei n.º 66/2011, de 01.06, que apenas faz menção ao regime do período normal de trabalho, de descansos diário e semanal, de feriados, de faltas e de segurança e saúde no trabalho, aplicável à generalidade dos trabalhadores ao serviço da entidade promotora.

⁸³ Regime imposto pelo artigo 5.º do Acordo Quadro anexo à Diretiva 1999/70/CE, que pretende *evitar abusos decorrentes da celebração de contratos a termo sucessivos*. Embora não se fixe um intervalo mínimo entre dois contratos com vista à sua qualificação como sucessivos ou se estabeleça um critério que permita essa caracterização (mesmidade de posto de trabalho ou trabalhador?), o TJUE entendeu, no Acórdão *Konstantinos Adeneler*, associado ao processo C-212/04, que se deve considerar que uma disposição nacional que classifica como sucessivos apenas os contratos a termo separados por um intervalo inferior ou igual a 20 dias úteis é suscetível de comprometer o objeto, a finalidade e o efeito útil do acordo-quadro (§ 84). Salientando que um conceito tão rígido e restritivo do carácter sucessivo de vários contratos de trabalho subsequentes permitiria contratar trabalhadores precariamente durante anos, uma vez que, na prática, na maior parte dos casos, o trabalhador não teria outra opção senão aceitar interrupções de 20 dias úteis enquadradas numa cadeia de contratos com a sua entidade empregadora (§ 85), o juízo desenvolvido pelo TJUE não incompatibiliza porém o critério estabelecido no n.º 1 do artigo 143.º do CT com a Diretiva, que estabelece, para o efeito, um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as respetivas renovações, em regime similar ao *délai de carence*, hoje previsto no art. L 1244-3 do *Code du Travail*.

mação prática em contexto de trabalho, potenciando-se, por outro, a utilização deste regime em alternativa à contratação a termo.

Se esta possibilidade de celebração de novo contrato de estágio pode encontrar justificação nos casos em que o estágio é obrigatório para a aquisição de habilitação profissional legalmente exigível para acesso a determinada profissão que possivelmente importe um estágio superior a dezoito meses⁸⁴, não há razão para que não se preveja a impossibilidade de celebração de mais do que um contrato de estágio entre os mesmos sujeitos⁸⁵, devendo outro tanto atribuir-se *de iure condendo* relevância aos grupos de empresas, no sentido de se vedar a celebração de contrato com o mesmo estagiário por entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial.

Tudo com base num regime legal que, em proclamação, procura, por um lado, fomentar a empregabilidade, visando, por outro, prevenir o trabalho precário e/ou dissimulado.

5. A potencial laboralidade do estágio extra curricular: limites sistémáticos

XVI A pretensa decadência da racionalidade dos critérios a partir dos quais o Direito do Trabalho distribui diferentes graus de tutela resulta em construções redutoras, as quais, procurando ultrapassar a complexidade dos fenómenos sociais através de uma “teoria jurídica da subordinação”, devem ser lidas a partir do bloco constitucional de normas que parametriza a normação legal que se aproxima do valor trabalho. Inclui-se aí o contrato de estágio e figuras sucedâneas, sabendo-se que o binómio colocação-ocupação foi substituído pelo binómio colo-

⁸⁴ A prorrogação até ao limite máximo dois dezoito meses está prevista no artigo 4.º para os casos de estágios obrigatórios com vista à aquisição de habilitação profissional legalmente exigível para acesso a determinada profissão.

⁸⁵ No quadro da medida de estágios profissionais, o artigo 4.º da Portaria n.º 131/2017, de 07.04, prevê que os destinatários que tenham concluído um estágio profissional financiado, total ou parcialmente, pelo Estado só podem frequentar um novo estágio, ao abrigo desse regime no caso de, após o início do anterior estágio, terem obtido (i) novo nível de qualificação nos termos do QNQ ou (ii) qualificação em área diferente, na qual o novo estágio se enquadra. Em qualquer dos casos, a frequência de um segundo estágio só pode ocorrer 12 meses após a conclusão do estágio anterior.

cabibilidade-ocupabilidade⁸⁶ e que, em qualquer dos vínculos, até pela necessidade legal de formação que vai associada, se está perante um instrumento de reforço da empregabilidade, que permite transições no mercado do trabalho⁸⁷, estando outro tanto afastada, durante a vigência contratual, qualquer situação técnica de desemprego.

Eis também porque, a partir da leitura que a jurisprudência faz do contrato de tirocínio previsto na al./g do n.º 1 do artigo 126.º da LOSJ⁸⁸, os tribunais de trabalho são competentes para conhecer e decidir as questões emergentes ao contrato de estágio⁸⁹.

Contudo, verificando-se que, por comparação com o regime do “contrato de trabajo en prácticas” espanhol, a regulação portuguesa é permissiva e potencia abusos - o n.º 1 do art. 11 ET situa a duração do contrato entre os seis meses e os dois anos (inultrapassáveis: al./b) e veda a celebração de um contrato de estágio tendente à aquisição de habilitações idênticas pelo trabalhador com a mesma empresa ou com qualquer outra (irrepetibilidade de contrato com atividade afim ou idêntica: al./c)⁹⁰ –, a confirmação de que o regime português oferecia folgas para uma utilização desviante determinou o surgimento da Lei n.º 55/2017, de 17.07⁹¹.

Alargou-se, assim, o âmbito da ação especial de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, bem como os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado, procedendo-se à segunda alteração à Lei n.º 107/2009, de 14.09, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 09.09.

O alargamento dos mecanismos processuais visou, sobretudo, combater os falsos “recibos verdes” e todas as formas de trabalho não

⁸⁶ Nestes termos: DOMENICO GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004, 151.

⁸⁷ Sobre o ponto: ANTHONY GIDDENS, *A Europa na Era Global* (trad. Alberto Gomes), Ed. Presença, Lisboa, 2007, 114-6.

⁸⁸ Lei n.º 62/2013, de 26.08.

⁸⁹ Entre outros, ver Ac. RI. Pt de 10.02.2016 (RUI MOREIRA), proc. n.º 349/15.8T8SJM.PT.

⁹⁰ Sobre o alcance da regulação espanhola: CRUZ VILLALÓN, *Estatuto de los Trabajadores Comentado*, cit., 157-161.

⁹¹ Lei que “(a)larga o âmbito da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado, procedendo à segunda alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro”.

declarado, incluindo falsos estágios e falso voluntariado.

Ampliou-se, por um lado, as situações nas quais a ACT é competente para instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho⁹², atribuindo-se, por outro, legitimidade ativa ao Ministério Público para ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e procedimentos cautelares de suspensão de despedimento.

O artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, já dispunha que, “para lá do disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho”, se deveria considerar exercida no âmbito de um contrato de trabalho (i) a atividade profissional desenvolvida a coberto da realização de um estágio profissional que não obedeça ao disposto no artigo 2.º e nos ns.º 1 e 2 do artigo 3.º e (ii) a atividade desenvolvida pelo estagiário na entidade promotora após a caducidade do contrato de estágio nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo anterior.

Na prática, a não redução a escrito do contrato de estágio e a inexistência de dois exemplares configura(va)m praticamente a única situação que, nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, implicava a existência de um contrato de trabalho.

Aqui chegados, está-se na presença de um propósito claro em, a partir (i) da designação de um orientador de estágio (artigo 7.º) e (ii) do *nomen iuris* utilizado pelos sujeitos (não só quanto ao contrato, como também em relação a outras prestações, de que é exemplo expressivo a contrapartida que por regra a entidade promotora tem de suportar; a saber: o *subsídio de estágio*⁹³), afastar o reconhecimento de que aquela relação de estágio pode substanciar uma relação laboral. Tal já sucedia antes de o contrato de estágio ser um contrato (legalmente) *típico e nominado*. Basicamente, isso ocorria em função da denominação atribuída pelas partes ao vínculo jurídico (lá onde os contraentes são pessoas esclarecidas e apresentam um nível cultural que lhe per-

⁹² Caso o trabalhador seja despedido após tal procedimento, o Ministério Público passa a poder intentar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento. Realce ainda para o abandono da tentativa de conciliação das partes em sede de audiência de partes - inicia-se, pois, desde logo o julgamento -, e para a comunicação oficiosa pelo Tribunal da decisão à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P., com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral.

⁹³ Ver artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06.

mite ter uma percepção, ainda que mínima, da natureza desse vínculo) e em razão da não demonstração da pressuposta subordinação jurídica, a qual, à semelhança da definição hoje contida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, aparecia afastada pelo n.º 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25.10⁹⁴.

É que, bem vistas as coisas, e decompondo o artigo 12.º do CT, não é difícil reconhecer que (i) um estagiário desenvolve a sua atividade em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado, (ii) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao beneficiário da atividade, (iii) se observam horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma e (iv) que é paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma.

Assumindo-se que o método indiciário fornece um referencial segurança que o método tipológico não logra obter⁹⁵ - a busca de indícios internos e externos associados à subordinação jurídica é mais fiável do que a operação de comparação do tipo contratual com o tipo legal na averiguação dos elementos essenciais do contrato de trabalho que caracteriza o método tipológico -, a ressalva feita no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, quanto à aplicabilidade do artigo 12.º do CT implicaria que a generalidade dos contratos de estágio fossem requalificados como contratos de trabalho⁹⁶.

O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, na al./e, reforça este entendimento ao excluir do seu âmbito de aplicação “os estágios que correspondam a trabalho independente”⁹⁷, não sendo necessário forçar o argumento *a contrario* para considerar que o diploma trata, em auto reconhecimento, de estágios que correspondem a “trabalho dependente”.

⁹⁴ Por exemplo. Ac. Rl. Lx, de 02.06.2005 (RAMALHO PINTO), proc. n.º 1598/2005-4, encontrando-se aí referência a jurisprudência anterior que subscreve esse entendimento.

⁹⁵ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho”, *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida – Volume III*, Almedina, Lisboa, 2011, 561-580.

⁹⁶ Ainda que não se prove a subordinação jurídica, existirá, na generalidade dos casos, uma situação de dependência económica...

⁹⁷ Sobre a distinção entre trabalho dependente e independente no âmbito deste regime, ver, por todos, JOÃO LEAL AMADO & MARGARIDA PORTO, “Primeiras notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais”, RLJ n.º 3975, 2012, 348-366 (*maxime* 350-1).

Contudo, se só em situações limite haverá que operar uma requalificação do vínculo – pois alguns dos indícios são conaturais ao estágio e essa requalificação implicaria, face aos riscos associados, o decesso prático do contrato de estágio, infirmando também a dimensão volitiva da autorregulação projetada pelos sujeitos -, a Lei n.º 55/2017, de 17.07, envolverá uma comparação dirigida ao exterior do vínculo contratual de estágio.

Este *tertium comparationis*, que deve arrancar da verificação de que existem trabalhadores que exercem funções ou tarefas similares às do estagiário e à mesmeidade subjacente à sua forma de execução, não pode deixar de atender, em ponderação sinéptica, à forma como o estagiário se perfila no plano das relações externamente estabelecíveis pela entidade beneficiária da prestação (a criação da aparência de que se trata de um trabalhador, a par da utilização de meios de contacto que o identificam como tal, assumirá substancial relevo⁹⁸) e outro tanto à verificação, necessariamente conjugada, de que atividade exercida atina com o preenchimento de necessidades idênticas às que justificam a atividade dos demais trabalhadores, lá onde a lei irreleva, contudo, a transitoriedade das necessidades subjacentes.

Sem prejuízo, a confirmação de que o contexto que envolve a atividade do estagiário não se contém na mera “formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário” – sendo essa a bitola identificada no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, que sinaliza a função económico social do contrato de estágio, contexto em que a prova da existência prática de formação, recortada a partir de uma estrutura apta à consecução desse propósito⁹⁹, assume uma importância nodal na tarefa de qualificação a empreender – e que, por conseguinte, se está perante uma relação laboral deve também ocorrer nas situações em que o contrato de estágio não contém qualquer menção à sua duração e/ou à data em que se inicia.

Lamentavelmente, a remissão operada pelo artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, deixa de fora as situações em que se inobserva o disposto do n.º 3 do artigo 3.º, cuja preterição tem *prima facie*

⁹⁸ Em exemplo: a atribuição de endereço eletrónico com configuração igual à dos demais trabalhadores para efeitos de contacto com clientes ou fornecedores.

⁹⁹ Estrutura que, na prática, é tricotomizada: orientador, plano de estágio e relatório final.

estrita relevância contraordenacional¹⁰⁰.

O mesmo sucede, de forma particularmente ostensiva, com o incumprimento do dever de orientação do estágio, ainda que, *a latere* da contraordenação grave prevista no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 01.06, a inexistência da formação associável ao dever de orientação do estágio abra caminho para que, mau grado a insuficiência do artigo 13.º, se reconheça, nos termos da Lei n.º 55/2017, de 17.07, a existência de um contrato de trabalho.

Ao contrário, a previsão do artigo 13.º de que existe um contrato de trabalho nos casos em que a forma escrita é inobservada *é claramente* fruste nas situações em que o contrato é celebrado com vista à aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso a determinada profissão (artigo 1.º, n.º 1, *in fine*), já que a falta de habilitação legal para cuja aquisição foi constituído o estágio implica que tal convolação embata em objeto legalmente impossível, importando, assim, a nulidade do contrato de trabalho subjacente¹⁰¹.

6. Os estágios profissionais

XVII. Os jovens e os desempregados de longa e muito longa duração têm de há muito sido identificados como grupos prioritários no quadro do combate ao desemprego, à excessiva segmentação do mercado de trabalho e à precarização das relações laborais. Surgiu, nesse contexto, um programa de estágios profissionais, primeiramente regulado na Portaria 3-B/2013, de 04.01, que procedeu à republicação da Portaria 92/2011, de 28.02.

Após notícias de alegadas fraudes na aplicação do regime - *v. g.* exigência aos estagiários, por parte das entidades promotoras, de devolução de parte dos rendimentos e de suporte da taxa social única pelos estagiários -, apareceu a Portaria n.º 131/2017, de 07.04¹⁰², que redese-

¹⁰⁰ Contraordenação grave, nos termos do n.º 4 do artigo 3.º, a apurar, *ex vi* do artigo 14.º, segundo o disposto nos artigos 548.º a 566.º do CT.

¹⁰¹ Ainda JOÃO LEAL AMADO & MARGARIDA PORTO, "Primeiras notas sobre o Regime Jurídico dos Estágios Profissionais", *cit.*, 354.

¹⁰² A medida de estágios profissionais "consiste no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados (na sequência do Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro,

nhou os estágios profissionais.

A relevância estatística dos estágios cobertos pela medida justifica uma análise autonomizada.

Estando em causa necessidades de maior seletividade na escolha das empresas que se candidatam à medida (as que conseguirem maior empregabilidade em estágios anteriores devem ter prioridade sobre as que tiveram piores resultados na criação de emprego) e de reforço de mecanismos de controlo (aprofundamento de questões como os inquéritos de avaliação, feitos junto dos estagiários, com confidencialidade), o plano individual de estágio passa a fazer parte integrante do contrato de estágio e a sua adequação passa a constituir condição de aprovação da candidatura apresentada por pessoa singular ou coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos¹⁰³.

O orientador do estágio deve ter um perfil de competências ajustado ao estágio proposto, podendo ter, ou não, vínculo laboral à entidade promotora do estágio, embora a existência de uma relação laboral seja condição (aparentemente) preferencial.

A bolsa mensal de estágio, a refeição, o transporte e o seguro de acidentes de trabalho são parcialmente comparticipados pelo IEFP. O custo com a bolsa de estágio é comparticipado pelo IEFP em 80 % (i) quando a entidade promotora é pessoa coletiva de natureza privada sem fins lucrativos; (ii) estágios reconhecidos pelo IEFP como de interesse estratégico; (iii) no primeiro estágio desenvolvido por entidade promotora com 10 ou menos trabalhadores, referente à primeira candidatura à medida e desde que não tenha já obtido condições de apoio mais favoráveis noutra estágio financiado pelo IEFP. Nos restantes casos, o custo com as bolsas de estágio é comparticipado pelo IEFP, em 65% do respetivo valor¹⁰⁴.

que define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas)". Visa, nomeadamente: (i) complementar e desenvolver as competências dos desempregados, nomeadamente dos jovens, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade, através de experiência prática em contexto de trabalho; (ii) apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho; (iii) promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas; (iv) apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.

¹⁰³ Qualquer entidade que tenha iniciado Processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE), ou Processo no Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE) pode candidatar-se.

¹⁰⁴ O pagamento dos apoios é efetuado em três prestações, a ocorrer da seguinte forma: i) 30 % do total do

No tocante às contribuições à Segurança Social, a relação jurídica decorrente da celebração de contrato de estágio ao abrigo da Portaria é equiparada a trabalho por conta de outrem – sem comparticipação pelo IEFP –, estando também sujeita ao disposto no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS).

Os destinatários deste programa são os inscritos como desempregados no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP), que reúnam uma das seguintes condições:

- a) Jovens entre os 18 e os 30 anos de idade, *inclusive*, detentores de uma qualificação de nível 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da Portaria n.º 782/2009, de 23.07;
- b) Pessoas com idade superior a 30 e menor ou igual a 45 anos, que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, desde que tenham obtido há menos de três anos uma qualificação de nível 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ ou se encontrem inscritos em Centro Qualifica, no caso de terem uma qualificação de nível 2 do QNQ;
- c) Pessoas com idade superior a 45 anos, que se encontrem desempregadas há mais de 12 meses, detentores de qualificação de nível 2, que se encontrem inscritos em Centro Qualifica, ou de nível 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ;
- d) Pessoas com deficiência e incapacidade; e) Pessoas que integrem família monoparental;
- f) Pessoas cujos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente inscritos como desempregados no IEFP;
- g) Vítimas de violência doméstica;
- h) Refugiados;
- i) Ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade, em condições

apoio aprovado e a comparticipar pelo IEFP, sob a forma de adiantamento, quando o estágio se inicia; *ii*) até 30 % do total do apoio aprovado e a comparticipar pelo IEFP, sob a forma de reembolso, a partir do mês seguinte a ser atingido um terço da duração total aprovada do projeto de estágio ou um terço da duração total dos contratos já iniciados quando se trate de projeto reconhecido como de interesse estratégico; *iii*) Aquando do encerramento de contas, após a análise do pedido de pagamento apresentado pela entidade, podendo haver lugar a pagamento do valor remanescente por parte do IEFP ou a restituição por parte da entidade promotora.

de se inserirem na vida ativa;
j) Toxicodependentes em processo de recuperação¹⁰⁵.

O estágio passou a ter uma duração de 9 meses, não prorrogáveis com exceção dos que integrem os destinatários previstos nas alíneas d), g), h), i) e j) acima referidas que tem a duração de 12 meses. Caso se trate de entidades abrangidas pelo regime especial de interesse estratégico o estágio pode ter duração de 6, 9 ou 12 meses, circunstância em que o estagiário tem direito a um período de dispensa até 22 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato de estágio, adiando a data do seu termo¹⁰⁶.

À entidade promotora que celebre com o estagiário um contrato de trabalho sem termo, no prazo máximo de 20 dias úteis a contar da data de conclusão do estágio, é concedido um prémio ao emprego de valor equivalente a duas vezes a retribuição base mensal nele prevista, até ao limite de € 2.106,60 – mas determina a obrigação de manter, durante 12 meses, o contrato de trabalho e o nível de emprego verificado à data da celebração do contrato. O “prémio ao emprego” é majorado em 30%, em caso de contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão, em conformidade com o princípio estabelecido na Portaria n.º 84/2015, de 20.03, que regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho. O pagamento do prémio é efetuado de uma só vez, no décimo terceiro mês após o início de vigência do contrato de trabalho sem termo, verificada a manutenção do contrato de trabalho e do nível de emprego.

XVIII. Descrito o regime dos estágios profissionais participados, cabe fazer um juízo crítico sobre a forma como estes estão construídos, entrelaçando também a sua filosofia com o desenho dos estágios profissionais extra curriculares.

¹⁰⁵ Não são elegíveis destinatários com quem a entidade promotora ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial tenha celebrado contrato de trabalho, de prestação de serviços ou de estágio de qualquer natureza, nos 24 meses anteriores à data de apresentação da candidatura e até à data da seleção pelo IEFP.

¹⁰⁶ O estagiário pode contudo renunciar a esse direito, salvo se o estágio for suspenso por facto que não lhe possa ser imputável, como no caso do encerramento temporário do estabelecimento; esse caso, será considerado, para todos os efeitos, como período de dispensa.

Se em ambos os modelos o estagiário pode ser colocado a fazer um trabalho com responsabilidades idênticas à de qualquer outro trabalhador da empresa, cabe relevar, quanto aos estágios profissionais comparticipados, o facto de o prazo regra de nove meses ser substancialmente inadequado.

A aplicação genérica desse prazo não só implica no plano regulamentar a insusceptibilidade de fruição de um *período de dispensa* até 22 dias úteis por banda do estagiário (correspondente, com as adaptações devidas, ao gozo do direito de férias), como afasta, por contraste com o regime genérico de doze meses presente na Portaria 3-B/2013, de 04.01, o estagiário do prazo de garantia mínimo para aceder ao subsídio de desemprego, uma vez que é necessário o registo de descontos para a Segurança Social durante pelo menos 360 dias nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que nasce a situação de desemprego.

Esta moldura viabiliza a leitura de que, mesmo atendendo à participação prevista para a medida estágios profissionais, o estágio é incentivado pelo Estado por razões estritamente económico-financeiras: (i) *lá onde há comparticipação (medida estágios profissionais)*, esta fica em muitos casos aquém do correspondente ao valor despendível com o subsídio de desemprego, e (ii) o *terminus* do estágio priva, por regra, os estagiários da possibilidade de acesso àquela prestação social, face ao prazo de garantia subjacente, funcionando como um expediente para uma ocupação profissional que, a jusante, não implica custos e que desvirtua o § 72 da Resolução do Parlamento Europeu, de 6 de Julho de 2010, sobre a promoção do acesso dos jovens ao mercado de trabalho e o reforço do estatuto de formando, estagiário e aprendiz¹⁰⁷.

Mais: potencia ainda a visão de que o estágio pode funcionar como uma figura que, por razões estatísticas, se predestina a afastar um conjunto significativo de pessoas de uma situação técnica de desemprego - ainda que *de jure* essas pessoas não tenham um emprego *proprio sensu* e estejam privadas dos direitos associados à verificação de uma situação laboral -, *lá onde o estágio ganha novos contornos enquanto instrumento de evasão aos direitos laborais e de segurança social dos jovens, produzindo um efeito de discriminação (indireta) em razão da idade no emprego.*

¹⁰⁷ JOUE de 02.12.2011, CE 351/29.

De facto, atendendo aos propósitos de que “os apoios a conceder no quadro das políticas ativas do mercado de trabalho devem ser direcionados para postos de trabalho sustentáveis”, justificar-se-ia (i) que a duração máxima do estágio ficasse, por regra, aquém da duração máxima estabelecida para o período experimental, que, nos termos al./c do n.º 1 do artigo 122.º do CT é de “240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior” ou, no pólo oposto, (ii) que, não estando garantida a constituição de uma situação laboral, o período genérico de estágio fosse o suficiente para atingir o prazo de garantia necessário à percepção do subsídio de desemprego.

XIX. Ora, se, sob este ângulo de análise, o prazo regra de 12 meses previsto na Portaria 3-B/2013, de 04.01, garantia aos estagiários mais direitos (designadamente no plano da proteção social) – em leitura acomodada a uma análise estritamente económica, dir-se-á que a moldura genérica de nove meses garante a máxima eficácia económica, pois prolonga a precariedade possível até ao limiar mínimo de acesso à cobertura no plano previdencial -, importa outro tanto relevar que, sem prejuízo das suas virtualidades, a redução ou a eliminação do período experimental nos casos em que o contrato de trabalho é precedido de contrato de estágio profissional para a mesma atividade com duração inferior ou igual ou superior à duração daquele ora prevista no n.º 4 do artigo 112.º da Proposta de Lei n.º 136/XIII é suscetível de frustrar a ligação entre a aplicação das medidas e os seus resultados no plano da criação de emprego que se prolongue para além do estrito período do apoio¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Em solução que, em JOÃO ZENHA MARTINS, “Em torno da (in)admissibilidade de pactos de permanência anteriores ao contrato de trabalho”, ROA 2017, ns.º 1-2, 288, havia sido defendida em atenção ao juízo aprovatório subjacente à firmação do vínculo laboral. Embora o contexto de adaptação aos métodos e modos de organização do trabalho da empresa e a atitude exigível não sejam coincidentes com os que caracterizam um contrato de aprendizagem, de estágio ou de formação, já então importava, por um lado, ponderar que o regime incidente sobre os contratos precedentes se encontra largamente moldado pelo regime aplicável ao contrato de trabalho (direção e orientação da formação ou estágio, período normal de trabalho, descansos diário e semanal, segurança e saúde no trabalho) e, por outro, não perder de vista que a firmação da inafetabilidade do período experimental como regra universal, além de deixar o empregador com o melhor de dois mundos (não pagamento de retribuição em contrato precedente e denunciabilidade do contrato de trabalho durante o período experimental), pode esvaziar o vínculo de confiança subjacente à laboralização da situação, sem que, em muitos casos, se vislumbre uma falha de afinidade valorativa com a massa de hipóteses a que a lei atribui relevância excludente ou redutória (v. g. contrato de prestação de serviço).

Com efeito, a prática é passível de revelar que, sem prejuízo do incentivo financeiro subjacente ao “prémio emprego”, as entidades formadoras encararão com renitência a possibilidade de celebração de trabalho com anterior estagiário, sabendo de antemão que não dispõem de margem para avaliar as competências do ora trabalhador.

Esta situação pode concorrer para que os empregadores, através da experiência de trabalho, dos sistemas de aprendizagem e estágio, consigam cobrir as suas necessidades básicas e essenciais com poucos ou nenhuns custos, aproveitando a vontade dos jovens de aprender sem que, perante a eliminação efetiva do período experimental imposta pelo período-regra de nove meses de estágio profissional, exista qualquer perspetiva de plena integração futura nos quadros de pessoal.

Compreendendo-se também mal que a medida estágios profissionais não seja aplicável *ad personam* em função da situação socialmente vulnerável em que os destinatários se devem encontrar e que o seu recorte opere *in extenso* a partir de fatores de índole familiar ou outros - veja-se a aplicação da medida (i) a *persoas cujos cônjuges ou pessoas com quem vivam em união de facto se encontrem igualmente inscritos como desempregados no IEFP* ou, com razões dificilmente discerníveis, logo a seguir às *persoas com deficiência e incapacidade* (ii) a *persoas que integrem família monoparental* -, esse desenho é suscetível de desvirtuar o propósito primacial de criação de emprego, oferecendo igualmente folgas para a convalidação da medida estágios profissionais em formas de apoio social obliquamente promovidas pelo IEFP¹⁰⁹.

Em sequência crítica, vislumbra-se a tendência para o surgimento de um conjunto de entidades que, em razão do quadro de apoios desenhado, assim que cessa um contrato de estágio, procedem à contratação de outro estagiário para ocupar o mesmo posto de trabalho¹¹⁰, em aspeto que, além de evidenciar um desvirtuamento do estágio, faz eco de um vício de base que caracteriza a medida: a interlocução processa-

¹⁰⁹ Com referência ao *contratto di formazione e lavoro*, foi justamente por isso que, com o Dleg. n.º 276/2003, o contrato ficou restringido ao sector público (art. 59, n.º 9), perdendo parte do seu potencial de aplicação, já depois de a *Corte Costituzionale*, na década de 80, ter considerado que o objetivo principal deste tipo contratual era a promoção de políticas de emprego e não tanto a finalidade formativa, que aliás podia ser excluída pelos sujeitos. Cfr. ANTONIO VALLEBONA, *La Riforma dei Lavori*, Cedam, Pádua, 2004, 71-9.

¹¹⁰ O travão presente no n.º 7 do artigo 3.º pressupõe a identidade de sujeitos – com o *plus* de, na perspetiva da entidade formadora, se atribuir relevância aos grupos empresariais -, não se aplicando às situações em que a identidade do estagiário difere.

-se entre o IEFP e as entidades promotoras, relegando-se para plano secundário os estagiários. Afinal, embora a sua ligação com o sistema seja praticamente inexistente, os estagiários são, em proclamação normativa, os destinatários primeiros da medida (v.g. artigo 3.º).

Uma das formas que, para lá do “prémio emprego”, reforçaria a ligação entre o estágio e a empregabilidade do estagiário, estaria na previsão de que, durante moldura temporal a fixar em subsequência à cessação do contrato de estágio, o estagiário teria, em igualdade de condições, preferência na celebração de um contrato sem termo sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado¹¹¹.

XX. Se, quanto às empresas, o que foi dito a propósito da atratividade dos contratos de estágio face aos contratos a termo vale em termos substancialmente reforçados no âmbito da medida de estágios profissionais (entre outras vantagens, a comparticipação estatal acresce à inexistência de subsídios de férias e de Natal e também à ausência de compensação em caso de cessação do contrato de estágio, sem que se esqueça ademais a obrigação de exclusividade imposta¹¹², em limitação à liberdade de trabalho quem não tem paralelo no modelo laboral de frequência média¹¹³), é importante salientar que, em área cujo interesse público é saliente e que envolve recursos públicos substanciais, o n.º 4

¹¹¹ Se também por aqui o artigo 145.º do CT reforça a apetência das empresas para recorrer ao contrato de estágio em detrimento do contrato de trabalho a termo, a configuração desta solução não só estiolaria essa desvantagem concorrencial, como reforçaria os propósitos de empregabilidade subjacentes ao regime dos estágios. Trata-se, aliás, de solução que, à semelhança do que se verifica no ordenamento transalpino, devia ser estendida aos contratos de trabalho a tempo parcial no sentido da atribuição de um direito de preferência a um trabalhador a tempo parcial no preenchimento de um posto de trabalho associado ao exercício de funções equivalentes a tempo completo,, destacando-se, neste domínio, a forma generosa como a jurisprudência italiana vem recortando o objeto da preferência, ao construí-lo a partir da similitude de atividade ou da afinidade de funções. Ver MARIAGIULIA CONSENTINO, “Il lavoro a tempo parziale”, *Manuale del diritto europeo del lavoro e della sicurezza sociale* (a cura di Glauco Zaccardi), Edizioni Scientifiche Italiane, Nápoles, 2015, 297-9 (277-318).

¹¹² Nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 3.º, “durante o desenvolvimento do estágio, os estagiários não podem exercer qualquer tipo de atividade profissional, por conta própria ou de outrem, salvo no caso de trabalho independente decorrente de regime de estágio para acesso a profissão regulada”.

¹¹³ Nos termos do CT, esta obrigação só é criável convencionalmente, havendo ademais que compensar *ex ante* o trabalhador pela não fruição plena do seu direito ao trabalho, estando, pois, afastada a sua *gratuidade*. O tema é desenvolvido em JOÃO ZENHA MARTINS, “A onerosidade dos pactos de exclusividade laboral”, *Obra comemorativa dos 20 anos da Faculdade de Direito da Universidade do Porto – Volume I*, Almeida, Coimbra, 2017, 691-710.

do artigo 6.º da Portaria parece entregar aos sujeitos a possibilidade de conformação do regime das causas de cessação do contrato, ao prever que “o contrato de estágio cessa por caducidade, por acordo das partes ou por denúncia de uma das partes, nos termos e condições definidos no contrato”.

Todavia, se este inciso tem de ser interpretado no sentido de evitar que a cessação do contrato fique abandonada à sorte da vontade dos sujeitos – convocar-se-á, pois, uma interpretação restritiva -, assume particular relevo o facto de o desenho das causas de cessação do contrato de estágio profissional celebrado ao abrigo da Portaria não quadrar com o desenho das causas de cessação contido no artigo 12.º do Decreto-lei n.º 66/2011, de 01.06, relativo aos “estágios profissionais extracurriculares”.

A Portaria, ao contrário do Decreto-Lei, não contempla a resolução como forma de extinção do contrato de estágio (embora ali, como se viu, o instituto seja objeto de utilização imprópria, correspondendo materialmente a uma denúncia, enquanto negócio jurídico unilateral e receptício de exercício livre), admitindo-se, de forma vulnerável a críticas, que a entidade promotora possa, sem freio pré-estabelecido, denunciar o contrato (n.º 4 do artigo 6.º), lá onde a conjugação dos princípios da estabilidade do emprego e da liberdade de trabalho demandaria que apenas quem se encontra em “experiência prática em contexto de trabalho” pudesse fazê-lo.

Depois, prevê-se como causa de caducidade a situação em que (i) o estagiário atinja o número de cinco faltas injustificadas, seguidas ou interpoladas (al./c do artigo 6.º) ou em que (ii) o estagiário, ainda que justificadamente, atinja o número de 15 dias de faltas seguidos ou interpolados, não relevando, para esse efeito, o período de suspensão do estágio espoletado por doença ou gozo de licença por parentalidade do estagiário, durante um período não superior a seis meses (al./d do artigo 6.º), em formulação que diverge da contida no artigo 12.º do Decreto-lei n.º 66/2011, de 01.06, o qual, para o efeito, desatende à justificação da falta para fazer operar a caducidade¹¹⁴.

¹¹⁴ Sem que se encontre justificação para essa duplicação do número de dias por comparação com o regime da Portaria n.º 131/2017, de 07.04, a cessação do contrato de estágio por caducidade verifica-se, à luz da al./c do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-lei n.º 66/2011, de 01.06, no momento em que o estagiário atingir

Trata-se de uma configuração da caducidade que se desvia da sua vocação típica de funcionamento, pois o instituto, embora com as especificidades impostas pela sua receção no ordenamento laboral¹¹⁵, implica a verificação de um facto que, sendo absolutamente alienígena ao trabalhador, torna inexigível a prossecução do vínculo, fazendo com que a vitalidade deste fique exaurida. A solução, que configura as faltas como o evento a que os sujeitos atribuíram na economia de riscos associada a este tipo contratual um efeito cessatório, corresponde tipicamente a um motivo para atuar a resolução do contrato, sendo essa a configuração presente no Código do Trabalho ao tratar da justa causa de despedimento¹¹⁶.

O trabalhador só pode ser despedido mediante processo disciplinar, mas no contrato de estágio, sejam quais forem as feições troponómicas, não há cabimento para infrações disciplinares em sentido próprio (entendendo-se, como tal, qualquer ação ou omissão, intencional ou meramente negligente, imputável ao sujeito que desenvolve uma atividade profissional, que viole os seus deveres profissionais), dado que não há poder disciplinar, enquanto “poder de predispor e aplicar medidas coativas adequadas (sanções disciplinares) aos trabalhadores cuja conduta prejudique ou ponha em perigo a empresa ou não seja adequada à correta efetivação dos deveres contratuais”¹¹⁷.

Sabendo-se que à subordinação correspondem os poderes de *direção (orientação do trabalhador através de ordens e de instruções) e discipli-*

30 dias de faltas, seguidos ou interpolados, independentemente de serem justificadas, mediante comunicação escrita dirigida ao estagiário.

¹¹⁵ Em geral, a caducidade dispensa, enquanto *quid* objectivo, a manifestação de vontade das partes, aparecendo, assim, associada à verificação de um facto a que a lei ou o negócio atribui efeito extintivo. Mas em Direito do Trabalho, como salientou BERNARDO LOBO XAVIER, “A extinção do contrato de trabalho”, RDES 1989, ns.º 3-4, 399-482 (415), em determinadas situações pode ser exigida uma declaração «[...] que exterioriza o apuramento da situação conducente à caducidade (v.g., declaração de encerramento da empresa a título definitivo ou uma declaração de invalidez definitiva do trabalhador): tratar-se-á, contudo, de uma declaração que atesta ou comprova uma situação de facto e não uma declaração de vontade extintiva”.

¹¹⁶ Cfr. art.º 351.º do CT2009.

¹¹⁷ Seguimos a definição de BERNARDO LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho* (2.ª ed. com aditamento de actualização), Verbo, Lisboa, 1999, 329, parecida, aliás, com a que nos apresenta PHILIPPE WAQUET, “Le principe d’égalité en droit du travail”, DS 2003, n.º 3, 278. Sobre os fundamentos do poder disciplinar, em dissecação das teorias contratualistas e institucionalistas, cfr. M.ª ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, Almedina, Coimbra, 1993 e “Sobre os limites do poder disciplinar”, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias* (org. António Moreira), Almedina, Coimbra, 1998, 191, observando que “a componente laboral é a relação subjectiva de subordinação-domínio ou relação de emprego, tutelada pelo elemento disciplinar”.

nar (regras de disciplina e sanções disciplinares em caso de incumprimento), não existindo poder disciplinar, não há, em sequência, subordinação jurídica, pois esta aparece primacialmente recortada a partir do estado de sujeição em que alguém queda quanto ao dever de acatamento de sanções disciplinares.

Embora se apurarem cautelas quanto à utilização da falta de poder disciplinar para se considerar inverificada a situação de subordinação jurídica que pode implicar a requalificação do contrato de estágio como contrato de trabalho - pois o significado do “dever ser” não poder ser traduzido na linguagem que se refere ao domínio dos factos¹¹⁸ e este processo qualificativo não pode, em inversão (método)lógica, arrancar do conseqüente para o antecedente -, o recorte das causas de cessação do contrato de estágio e a presumida inverificabilidade do elemento disciplinar são componentes de um regime que, também em atenção à vontade presumidamente manifestada pelos sujeitos, visa, mau grado o regime trazido pela Lei n.º 55/2017, de 17.07, tornar residual o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho.

7. Síntese conclusiva

XXI. Os estágios parecem ser utilizados muitas vezes em alternativa ao emprego regular, aproveitando as reconhecidas dificuldades de ingresso dos jovens e desempregados de longa duração no mercado de trabalho.

Além da eventual comparticipação financeira assegurada por fundos públicos, o recurso preferencial aos contratos de estágios justifica-se, em análise económico-financeira que incorpora o dispêndio agregado aos contratos a termo, com base na ausência de custos fixos relacionados com férias, subsídios de Natal e de férias e outrotanto com a ausência de qualquer compensação associada à caducidade do contrato.

Os regimes dos estágios extracurriculares e profissionais irrelevam a natureza das necessidades empresariais a satisfazer com o contrato de estágio e são materialmente descoincidentes. Compreende-se mal as diferenças de forma subjacentes (Decreto-Lei e Portaria) - em área que,

¹¹⁸ KARL LARENZ, *Metodologia da Ciência do Direito* (trad. José Lamego), 3.ª ed., Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 1989, 275.

pela sua relevante cobertura estatística e diante dos direitos e interesses implicados, suscitaria outra dignidade formal -, e, em qualquer dos diplomas, vislumbram-se contradições e lacunas, havendo folga para uma revisão cuidada destes regimes, que quadre melhor com o sentido e o alcance da Lei n.º 55/2017, de 17.07.

A situação, na perspetiva dos recursos públicos globalmente considerados e também na estrita ótica política, tem virtualidades, uma vez que a execução de um contrato de estágio afasta formalmente o estagiário de uma situação técnica de desemprego e, na sequência da extinção do contrato de estágio, não há por princípio prazo bastante para aceder à cobertura do sistema previdencial relacionada com a proteção no desemprego, gerando-se, por essa via, uma poupança de recursos financeiros.

A adoção de políticas ativas de emprego que visam aprofundar os mecanismos para promover a empregabilidade dos jovens e desempregados de longa duração implica, contudo, que, com referência aos recursos públicos mobilizáveis, se privilegie a contratação laboral *qua tale* e não os contratos de estágio.

Torna-se, por isso, necessário criar incentivos eficientes, como subsídios de emprego ou contribuições de seguros para jovens e desempregados de longa duração que garantam condições de trabalho e de vida decentes, encorajando, também por esta via, os empregadores a investir tanto na criação de empregos de qualidade para jovens e desempregados de longa duração como na formação contínua e atualização das suas competências durante o emprego.

Verificado o decesso do contrato de aprendizagem e sendo inequívoco o realce genericamente emprestado pelas políticas do mercado de trabalho à empregabilidade¹¹⁹, tal significará, em síntese, uma recondução do contrato de estágio à sua verdadeira razão de ser – aquisição de competências práticas em contexto de trabalho -, e, em época em que “a questão do trabalho está prestes a emergir da última obsessão pelo emprego”¹²⁰, o conseqüente abandono da sua utilização esdrúxula como fórmula atípica de contratação laboral.

¹¹⁹ Assim PAUL SANTELMANN, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme?*, Gallimard, Paris, 2001, 167.

¹²⁰ As palavras, que evidenciam a sedimentação da tendência, são de BERNARD PERRET, “L`avenir du travail: des tendances contradictoires”, *Le travail quel avenir?*, (Pierre Boisard et al.), Éditions Gallimard, Paris, 1997, 1.