



AFP VIA GETTY IMAGES



Beatriz Ferreira
Texto

Estágios profissionais sem participação pública passaram a ter de pagar Segurança Social. Subsídio pago também subiu. CIP diz que empresas estão a fazer contas e admitem recorrer menos a estágios.

11 jun. 2023, 20:09

Com a entrada em vigor da chamada agenda do trabalho digno, a 1 de maio, os estágios profissionais sem participação pública ficaram mais caros para as empresas: desde logo porque os contratos de estágio passaram a estar sujeitos a Segurança Social, o que não acontecia até aqui; o subsídio mínimo que tem de ser pago aos estagiários subiu; e passou a ser obrigatório um seguro de acidentes de trabalho. As empresas dividem-se sobre a medida, mas há quem acredite que o aumento dos custos possa levar a uma quebra nos estágios, o que prejudicaria a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Ana Manuela Barbosa, sócia contratada da Abreu Advogados, refere, ao Observador, que o objetivo da alteração do Governo parece ser o de “aproximar o regime dos estágios não financiados ao dos estágios financiados” e de uma “maior valorização profissional da condição do estagiário na sua maioria jovens que ingressam por esta via no mercado de trabalho”. Mas se esse objetivo será conseguido, por esta via, “será outra questão a que apenas o decurso do tempo trará resposta”. Afinal, o que mudou a partir de 1 de maio nos estágios e está a levar as empresas a fazer contas?

1 O que aconteceu ao subsídio de estágio?

As alterações ao Código do Trabalho da agenda do trabalho digno mexeram com as regras dos estágios profissionais não participados pelo Estado. Uma das principais alterações prendeu-se com o montante mínimo pago aos estagiários: antes não podia ser inferior ao indexante de apoios sociais (IAS), que este ano é de 480,43 euros. A partir de 1 de maio, o subsídio de estágio mínimo subiu: não pode ser inferior a 80% do salário mínimo, o que este ano significa que **tem de ser, no mínimo, de 608 euros**.

O que muda no Código de Trabalho a partir de abril

10 fev. 2023, por Beatriz Ferreira



Por outro lado, **mantêm-se as regras relativamente ao subsídio de refeição, que é obrigatório**. “Ao estagiário é devido o pagamento de um subsídio de refeição por cada dia de estágio, de valor correspondente ao montante do subsídio de alimentação atribuído aos trabalhadores que se encontrem ao serviço da entidade promotora do estágio”, lê-se na lei. Em alternativa, e também como a lei já previa, a entidade pode fornecer refeições, “se essa for a prática para os trabalhadores ao seu serviço”.

2 A empresa tem de pagar Segurança Social pelos estágios profissionais?

Sim, essa é outra das grandes mudanças, que passou relativamente despercebida, mas que também encarece o contrato de estágio para a entidade que a ele recorre: **a partir de 1 de maio, os contratos de estágio passaram a estar sujeitos a contribuições e quotizações em sede de Segurança Social**, tanto no que diz respeito ao trabalhador (11%) como ao empregador (23,75%). Isto acontece porque a nova lei equipara, para efeitos de Segurança Social, “a relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio” a trabalho por conta de outrem.

É isso mesmo que o Instituto da Segurança Social esclarece numa [nota publicada no seu site oficial](#), na semana passada: Os contratos de estágios profissionais celebrados a partir de 1 de maio de 2023, **“incluindo os que tenham como objetivo a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão”**, ficam abrangidos pelo regime de proteção social obrigatório dos trabalhadores por conta de outrem.

Os contratos de estágios celebrados até 30 de abril de 2023, “passam a ser equiparados a trabalho por conta de outrem, **aplicando-se a TSU de 34,75% a partir de 1 de maio de 2023**”.

Ou seja, “tanto o estagiário terá de pagar 11% do valor do subsídio mensal de estágio a título de cotizações para a segurança social como a entidade promotora do estágio terá de pagar 23,75% a título de contribuições para a segurança social”, sintetiza, ao Observador, Madalena Moreira dos Santos, associada coordenadora da área de direito laboral e Segurança Social da Pares Advogados.

Até aqui, os estágios profissionais não comparticipados pelo Estado não tinham de pagar contribuições sociais. Era o estagiário que, se quisesse, poderia fazer esse desconto voluntariamente. “Até à entrada em vigor das alterações agora introduzidas, o subsídio de estágio não era objeto de contribuições para a segurança social podendo o estagiário, se assim entendesse, contribuir para a Segurança Social através do seguro social voluntário”, explica a advogada.

3 Que seguros são obrigatórios?

Além do montante do subsídio mensal de estágio e das contribuições para a Segurança Social, há também mudanças nos seguros obrigatórios. Muitas empresas já contratavam o seguro de acidentes de trabalho, mas não era obrigatório. A partir de 1 de maio, passou a ser:

Até então, a entidade promotora do estágio tinha de contratar apenas um seguro de acidentes pessoais “que cobrisse os riscos de eventualidades que pudessem ocorrer durante e por causa das atividades desenvolvidas pelo estagiário no decurso do estágio, bem como nas deslocações entre a residência e o local de estágio”, diz Madalena Moreira dos Santos. Agora, a lei determina que a entidade promotora do estágio “deve” contratar um seguro de acidentes de trabalho.

Qual a diferença entre os dois? Isabel Araújo Costa, associada sénior da área de direito do trabalho e Segurança Social da Antas da Cunha Ecija, explica que **estes dois tipos de seguro diferem no espetro de proteção**. O seguro de acidentes pessoais cobre “sinistros que ocorram a qualquer hora, em qualquer lugar, na vida do seu subscritor, garantindo proteção durante 24h por dia”. Já o seguro de acidentes de trabalho “cobre ocorrências que no local e tempo de trabalho e, ainda, no percurso casa-trabalho/trabalho-casa, tendo apenas um âmbito profissional”.

Além disso, enquanto o seguro de acidentes pessoais é facultativo, o de acidentes de trabalho passou a obrigatório. Até 1 de maio, “a entidade promotora devia contratar um seguro de acidentes pessoais; com esta alteração, a entidade promotora do estágio passará a estar obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho, já que o estagiário passará a ser equiparado a um trabalhador por conta de outrem”, clarifica.

Há ainda outra diferença: enquanto no seguro de acidentes pessoais há limites de capital, fixados previamente, no seguro de acidentes de trabalho esses limites não existem.



▲ Armindo Monteiro, presidente da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), admite que o aumento dos custos com um estágio profissional – que faz questão de distinguir de estágios não remunerados que

JOÃO PORFÍRIO/OBSERVADOR

4 Estas alterações aplicam-se a todos os estágios, mesmo os curriculares?

Não, estas alterações não se aplicam a todos os estágios. As mexidas foram no decreto-lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que não se aplica aos estágios curriculares (aqueles, geralmente não remunerados, que fazem parte da avaliação de um curso), nem aos estágios profissionais extracurriculares que sejam objeto de participação pública (os do IEFP, por exemplo), aponta Madalena Moreira dos Santos. Da mesma forma, estão excluídos os estágios da administração pública, que têm um regime próprio.

Sublinhe-se, porém, que os contratos de estágios comparticipados pelo IEFP e os estágios da administração pública já estavam sujeitos a contribuições sociais e já incluíam seguros de acidentes de trabalho. Além disso, a agenda do trabalho digno aumentou as bolsas de estágio para licenciados firmados ao abrigo do IEFP, de 886,40 euros para 960 euros mensais.

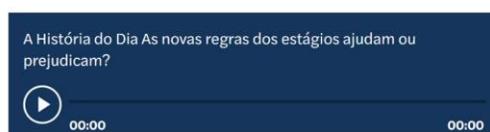
O Observador questionou o Ministério do Trabalho sobre quantos contratos de estágio profissional não comparticipados existem atualmente, mas não obteve resposta a esta questão. O IEFP, por sua vez, indicou que ao abrigo da medida de estágios profissionais ativar:pt, de participação pública, foram aprovados 85.585 estágios, desde outubro de 2020. No âmbito destas candidaturas, 61.959 pessoas foram colocadas em estágios.

5 Qual o objetivo destas alterações?

O Governo tem argumentado que um dos objetivos da agenda do trabalho digno é a valorização dos jovens no mercado de trabalho. Na nota publicada no site oficial, a Segurança Social sublinha que as alterações que entraram em vigor a 1 de maio “trazem impactos significativos para os contratos de estágio profissional com o objetivo de garantir melhores condições e proteção social para os estagiários”.

Ana Manuela Barbosa, sócia contratada da Abreu Advogados, diz que o objetivo do legislador parecer ser o de “aproximar o regime dos estágios não financiados ao dos estágios financiados”. “Através do aumento do subsídio de estágio e da equiparação aos trabalhadores por conta de outrem, entre outras medidas, o objetivo terá sido o de uma maior valorização profissional da condição do estagiário na sua maioria jovens que ingressam por esta via no mercado de trabalho”, afirma. Mas se esse objetivo será conseguido por esta via, “será outra questão a que apenas o decurso do tempo trará resposta”.

Ouçã aqui o episódio do podcast “A História do Dia” sobre as novas regras dos estágios profissionais.



6 As empresas concordam?

As entidades representativas dos patrões reconhecem que é preciso valorizar os jovens no mercado de trabalho, incluindo através do aumento das condições salariais, mas há quem alerte que com a subida dos custos dos estágios para as empresas, haverá uma menor “propensão” a recorrer a este tipo de contratação, o que pode prejudicar a entrada de jovens no mercado de trabalho.

Armindo Monteiro, presidente da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), admite que o aumento dos custos com um estágio profissional — que faz questão de distinguir de estágios não remunerados que se prolongam durante meses e que considera “abusivos” — pode desincentivar as empresas a recorrer aos estágios. E a preferir pagar um pouco mais para contratar um trabalhador com mais experiência, que dê mais retorno do que custos de formação à empresa. “Há um custo de formação, de aprendizagem, de treino. Ao início é normal fazer-se muitas asneiras, há muito prejuízo”, observa.

Essa tem sido uma posição que lhe tem sido transmitida por agentes do setor industrial. “É precisamente este o ponto que referem: se é para pagar mais por um estagiário a quem se vai entregar uma máquina que vale milhares de euros, mais vale reduzir o risco e contratar alguém que já tem alguma experiência”.

“Um estágio é, por natureza, um contrato a termo. Então, porque não optar por um profissional com outro nível de competências, que pode ser, porventura, um pouco mais caro, mas que terá um retorno melhor?”, questiona ainda. Com esta decisão, Armindo Monteiro acredita, portanto, que ficará “prejudicada” a entrada de jovens no mercado de trabalho.

Luís Miguel Ribeiro, presidente da Associação Empresarial de Portugal (AEP), por sua vez, indica não ter recebido preocupações dos seus associados em relação ao aumento do custo dos estágios. E, apesar de ser um “esforço” acrescido, considera que não será uma “condicionante” para as empresas.

“Claro que é um acréscimo de custos, e que as empresas têm de ponderar tudo isso. Mas num contexto em que têm falta de recursos humanos, parece-me que, apesar de ser um esforço, **não será uma condicionante que leve a que as empresas proporcionem menos estágios**”, afirma, criticando, antes, a elevada carga fiscal sobre o trabalho e pedindo que o esforço da melhoria das condições laborais para os jovens seja repartido pelas empresas e também pelo Estado.

7 O que muda no período experimental após um estágio?

Também há alterações no período experimental após um estágio profissional. Para os trabalhadores que nos últimos 12 meses realizaram um estágio profissional com duração igual ou superior a 90 dias e tenham tido uma avaliação positiva, o período experimental é reduzido consoante a duração do estágio desde que o novo contrato se insira na mesma atividade, e mesmo que o empregador seja diferente.