

ESTÁGIOS E PRECARIEDADE

PROPOSTAS

Estágios IEFP → CONTRATOS IEFP

1. Os apoios do IEFP à (re)inserção profissional devem deixar de ser enquadrados enquanto apoios para contratos de estágio mas, pelo contrário, enquanto **apoios para contratos de trabalho de primeiro emprego** (entenda-se, primeiro contrato efectivo). Tal medida promoverá a integração efectiva no mercado de trabalho, sem a perda de direitos que a um estágio está implícita;
2. O apoio deverá ser **estendido a 12 meses** - correspondente ao mínimo de descontos para acesso ao subsídio de desemprego e outras prestações sociais, e também à duração máxima dos estágios de acesso às profissões reguladas¹;
3. Progressivamente, os apoios IEFP só deverão ser concedidos a **contratos de trabalho ao abrigo de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**. Isto é, deverá haver um período de ajuste durante o qual as empresas que pretendam beneficiar destes apoios deverão vincular-se a contratos ou acordos colectivos existentes ou negociar novos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho com as respectivas associações sindicais;
4. O acesso de empresas a estes apoios deverá ser limitado a **empresas que manifestamente justifiquem essa necessidade** - nomeadamente, pequenas e micro-empresas, empresas em processo de transformação ou de investimento em reforço de competências, etc.

Estágios Profissionais

5. O **estágio de acesso a uma profissão regulada nada tem a ver com os chamados "estágios profissionais"** - até porque pode ser desenvolvido sob qualquer tipo de relação de trabalho: pode realizar-se o estágio de acesso a uma Ordem com bolsa de estágio do IEFP, com contrato de trabalho efectivo, a recibos verdes, ou até mesmo sem contrato nenhum;
6. Impõe-se **acabar com os estágios profissionais**. É um modelo que não faz falta e que apenas mascara a ocupação de postos fixos de trabalho, retirando direitos a esses trabalhadores. De salientar que, estes estágios têm um rendimento mínimo previsto abaixo do salário mínimo - 608€ no quadro legislativo que entrou em vigor;
7. As **tabelas salariais devem prever categorias de progressão profissional** onde se devem incluir categorias-base associadas ao início de carreira (sem experiência prévia), tal como se devem prever categorias intermédias e superiores que valorizem os trabalhadores que assumam responsabilidades de autoria ou coordenação de projectos e direcção ou fiscalização de obras. Cabendo, segundo a Lei 40/2015, às Ordens/Associações Profissionais a definição da qualificação necessária ao exercício dessas responsabilidades, em decurso de "critérios de experiência efetiva, ficando vedada a concessão de relevo à mera antiguidade de inscrição"². Destacando-se portanto a componente da experiência, da especialização e da progressão em detrimento da mera inscrição - colocando em causa a própria pertinência do modelo vigente de estágio de acesso. Além de que, a responsabilidade assumida por esses trabalhadores tem de passar a ser partilhada com as empresas e sociedades multidisciplinares em arquitectura que os empregam (à semelhança do que acontece noutros sectores).
8. O Estágio Curricular poderá ser valorizado/recuperado, mas **a conclusão de um ciclo de estudos tem de ser suficiente ao reconhecimento de competências profissionais, garantindo o direito constitucional de acesso ao trabalho**³. O que não obsta que haja determinados actos que pela sua complexidade, especialidade ou exigência só possam ser exercidos por trabalhadores reconhecidos/regulados por Ordens/Associações Profissionais. No caso dos cursos superiores, a A3ES deve responsabilizar-se por definir critérios que assegurem que um finalista de curso está apto a exercer trabalho no seu sector - valorizando ou até mesmo exigindo, se entender necessário, a frequência de estágios curriculares: com acompanhamento, tutoria e plano de estágio, garantia de bolsa e acesso a vaga de estágio (no privado ou, preferencialmente, em entidades públicas, administração local, etc.), e garantia de não ocupação de posto de trabalho.

¹Os estágios profissionais passam a ser obrigatoriamente pagos e com uma duração máxima de doze meses ou, excepcionalmente, de 18 meses; [acesso:] <https://www.publico.pt/2023/02/28/politica/noticia/muda-regime-ordens-profissionais-2040614>

²art.º 27.º [acesso:] <https://files.dre.pt/1s/2015/06/10500/0337303441.pdf>

³art.º 58.º [acesso:] www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx

LINHAS DE ACÇÃO

1. Discutir e sistematizar princípios orientadores do SINTARQ para a Negociação Colectiva através de reuniões abertas, assembleias locais de associados, etc. Lançar como temas prioritários de análise e posicionamento:
 - a. medidas de promoção e defesa da contratação colectiva;
 - b. critérios de tabelamento salarial e definição de carreiras;
 - c. garantia de formação profissional contínua e critérios de progressão de carreira;
 - d. combate à desregulação/abuso de horários e proposta de redução do horário de trabalho - estudando casos de aplicação de horário reduzido e reunindo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) para discutir as conclusões do seu relatório "Flexible working hours can benefit work-life balance, businesses and productivity";
 - e. princípios de adaptação às Novas Formas de Trabalho e as suas consequências - aferindo a prevalência e as condições do regime de teletrabalho no sector e a prevalência do recurso a outsourcing;
2. Reunir com o IEFP com os seguintes objectivos:
 - a. inquirir quanto à disponibilidade para revisão do modelo de apoios vigente e discussão de caminhos nesse sentido;
 - b. questionar quais os métodos de inspecção das irregularidades dos estágios e qual a articulação existente entre entidades (ACT, Finanças, Ministério Público e IEFP). É de estranhar que não seja possível cruzar dados relativos a vínculos e alertar para a fiscalização de situações potencialmente ilegais, inclusivamente de burla ao Estado (p.ex. passagem de estágio IEFP para falsos recibos verdes);
 - c. questionar o que acontece depois do estágio: trabalhador não devia ter contrato assegurado? Quais são as consequências para patrões que não o façam? Como se justifica que essas empresas perpetuem um ciclo de rotatividade de estagiários?;
3. Interpelar o Governo, grupos parlamentares e o Conselho Directivo e de Administração do IEFP quanto às reivindicações do SINTARQ. Questionar a disponibilidade de representantes sindicais presentes no Conselho de Administração do IEFP para acolher as propostas do SINTARQ;
4. Reunir com INTERJOVEM para conhecimento mais amplo da realidade dos estágios noutras profissões e avaliação de possibilidades de convergência e de reivindicação mais ampla e consequente;
5. Reunir com outras estruturas sindicais para avaliação de possibilidades de convergência na reivindicação pelo fim da caducidade da contratação colectiva e pela melhoria das condições gerais de trabalho.
6. Reunir com a Ordem dos Arquitectos e com a Associação Portuguesa de Arquitectos Paisagistas para avaliação de possibilidades de articulação no combate, denúncia e sancionamento de abusos de trabalhadores estagiários - nomeadamente face ao novo quadro legal em vigor. Questionar a Ordem dos Arquitectos e a Associação Portuguesa de Arquitectos Paisagistas quanto ao seu entendimento da delimitação dos atos próprios do "Arquitecto" e do "Arquitecto Paisagista" e das suas implicações na garantia de acesso ao trabalho;
7. Reunir com a A3ES com o objectivo de discutir a empregabilidade e a capacitação profissional inerente aos cursos superiores no âmbito da arquitectura. Questionar a eventual pertinência de estágios curriculares para essa capacitação profissional, e discutir eventuais modelos, critérios e a sua relação com os diferentes perfis de formação existentes.
8. Desenvolver uma campanha directa de mobilização de estagiários para a sua sindicalização e participação activa nestas linhas de acção (nomeadamente, com distribuições de flyers e campanhas digitais direccionadas, intervenção em grupos de anos de faculdade em redes sociais, organização de iniciativas públicas em Instituições de Ensino Superior, etc.);
9. Desenvolver campanha mediática de sensibilização quanto ao flagelo dos estágios e às suas consequências nefastas para a vida dos trabalhadores (nomeadamente, com divulgação do caso que temos em curso em tribunal).

*documento discutido e aprovado em
Reunião Temática sobre Estágios e Precariedade*

Lisboa, Porto e Online, 1 de Abril de 2023