

## ANEXO V

### ACORDO RELATIVO AOS PERÍODOS DE FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO (PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL) DOS ALUNOS, PREVISTOS NOS ARTIGOS R.715-1 E R.715-1-5 DO CÓDIGO RURAL E DA PESCA MARÍTIMA (CODE RURAL ET DE LA PÊCHE MARITIME)

Tendo em conta a decisão do Conselho de Administração (ou do órgão equivalente no caso do ensino privado) com data de ..... que define as modalidades de acompanhamento do aluno durante o período de formação em contexto de trabalho.

Entre

<b>1 - O ESTABELECIMENTO DE ENSINO</b>  Endereço:  ☎. Representado pelo diretor do estabelecimento de ensino, Apelido: ..... Nome próprio: ..... ☎ Correio eletrónico:	<b>2 - A EMPRESA OU O ORGANISMO DE ACOLHIMENTO</b>  Endereço: Número de registo SIREN (número de identificação da empresa) e SIRET (número de identificação de estabelecimentos ou de filiais): Representado por (nome do signatário do acordo): Apelido: ..... Nome próprio: .....  Qualidade do representante:  ☎ Correio eletrónico: Local do estágio (se diferente do endereço do organismo):
---	---

<b>3 - O ALUNO</b>  Apelido: ..... Nome próprio: ..... Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Nascido(a) em: ____/____/____ Endereço:  ☎ Correio eletrónico: <b>REALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO E OBTENÇÃO DO DIPLOMA:</b> (DESIGNAÇÃO COMPLETA DA FORMAÇÃO).  NO ÚLTIMO ANO DOS ESTUDOS SECUNDÁRIOS DE:	<b>4 - SE O ALUNO É MENOR: REPRESENTADO PELO SEU ENCARGADO DE EDUCAÇÃO</b>  Apelido: ..... Nome próprio: .....  Endereço:  ☎ Correio eletrónico:
--	--

#### 5 - Disposições pedagógicas do período de formação em contexto de trabalho:

Datas: de ..... a ..... para o ano letivo de .....

Se o estágio decorrer em períodos diferentes:

- De ..... a .....
- De ..... a .....

1) Objetivos do(s) período(s) de formação em contexto de trabalho e competências a adquirir ou a desenvolver no âmbito do documento de referência do diploma em causa:

-  
-  
-

2) Principais tarefas e atividades confiadas ao estagiário, que correspondam às aptidões do jovem, aos objetivos do período de formação e ao percurso pedagógico do estagiário:

-  
-  
-

☐ Para os jovens menores entre os 15 e os 18 anos afetos ou potencialmente afetos a trabalhos regulamentados e menores suscetíveis a derrogação, consultar o anexo 1.

3) Lugar do(s) período(s) de formação em contexto de trabalho na avaliação e modalidades de avaliação do período:

4) Modalidades relativas à consulta e ao acompanhamento pedagógico do aluno pelo professor orientador e pelo orientador de estágio durante o período:

-  
-

5) Tempo concedido ao estagiário para redigir o relatório:

Neste contexto, o professor orientador pode sugerir ao orientador de estágio que as tarefas e atividades possam ser ajustadas pelo estagiário. O orientador de estágio também pode solicitar este ajuste.

Local do estágio na avaliação.

Datas: da..... a.....


O que representa uma **duração total** de ..... (Número de semanas/meses) (riscar o que não interessa)

correspondente a ..... Dias de presença efetiva no organismo de acolhimento.

Distribuição em caso de presença não contínua: .....número de horas por semana ou número de horas por dia (riscar o que não interessa).

Comentário: .....

*(Cada período, igual a 7 horas de presença consecutiva ou não, equivale a um dia. Cada período, pelo menos, igual a 22 dias de presença, consecutivos ou não, equivale a 1 mês)*

<u><b>SUPERVISÃO DO ESTAGIÁRIO PELO ESTABELECIMENTO DE ENSINO</b></u>	<u><b>SUPERVISÃO DO ESTAGIÁRIO PELA EMPRESA OU PELO ORGANISMO DE ACOLHIMENTO</b></u>
Nome próprio e apelido do professor orientador:	Nome próprio e apelido do orientador de estágio:
Função (ou disciplina):	Função: 
Correio eletrónico:	Correio eletrónico:

Fica acordado o seguinte:

## **Artigo 1.º - objeto do acordo**

O presente acordo tem por objeto a aplicação, em benefício do aluno identificado na página 1, de um período de formação em contexto de trabalho que é obrigatório pelo documento de referência oficial do diploma que realiza no âmbito da formação inicial com estatuto escolar, na qual está inscrito.

Apenas os alunos com idade igual ou superior a 14 anos podem realizar a formação em contexto de trabalho cujo período está abrangido pelo presente acordo.

Este período especial de formação está previsto no âmbito de um diploma profissional ou tecnológico ou é ministrado no âmbito do ensino referido no artigo R.715-1-5 do Código rural e da pesca marítima. O período é organizado nas condições estabelecidas nos textos que definem a formação acompanhada.

A finalidade da formação em contexto de trabalho é pedagógica. O aluno participa nas atividades da empresa ou do organismo de acolhimento que contribuem diretamente para a ação pedagógica. Em caso algum, a sua participação nestas atividades pode prejudicar a situação de emprego na empresa ou no organismo de acolhimento.

## **Artigo 2.º - Supervisão do estagiário**

Durante todo o período de formação em contexto de trabalho, o estagiário continua a manter o seu estatuto de aluno e, como tal, está sob a autoridade do diretor do seu estabelecimento de ensino. O diretor do estabelecimento de ensino deve assegurar, aplicando a diligência normal, que as condições em que se realiza o estágio sejam de molde a proteger a integridade, a saúde e a segurança do aluno e a garantir-lhe uma formação prática correspondente à formação recebida.

Durante o período de formação em contexto de trabalho, um orientador de estágio, designado para este efeito pelo responsável do organismo de acolhimento ou da empresa, se este não for o próprio, é responsável pelo acolhimento e acompanhamento do jovem. O orientador de estágio é o garante das disposições pedagógicas previstas no presente acordo e é responsável pela integridade, saúde e segurança do estagiário.

O professor orientador designado pelo diretor do estabelecimento de ensino é responsável pelo acompanhamento pedagógico do aluno durante este período.

Todas as dificuldades que surjam durante a realização e o decurso do período de formação devem ser comunicadas ao professor orientador do estabelecimento de ensino, que as transmitirá ao diretor do mesmo estabelecimento.

É elaborado um documento que acompanha o progresso do aluno para cada aluno. O documento permite assegurar a ligação entre o estabelecimento de formação e a empresa ou o organismo de acolhimento do estagiário.

### **Registo único do pessoal**

As informações seguintes relativas ao estagiário são inscritas no registo único do pessoal ou, na sua falta, em suporte equivalente:

- nome próprio e apelido do estagiário,
- data(s) de início e de fim do período de formação em contexto de trabalho,
- nome próprio e apelido do orientador de estágio,
- local(ais) onde o estagiário estará presente.

O aluno está sujeito às regras gerais em vigor na empresa ou no organismo de acolhimento, previstas, se for esse o caso, no regulamento interno, nomeadamente em matéria de segurança, de horários e de disciplina, sob condição das disposições no artigo 5 do presente acordo. O aluno pode ser autorizado a ausentar-se nas condições previstas no artigo 9.º. As medidas disciplinares só podem ser decididas pelo estabelecimento de ensino do aluno, com base num relatório do responsável do organismo de acolhimento. Os alunos estão sujeitos a um dever de discrição profissional. O jovem compromete-se a não incluir no seu relatório de estágio qualquer informação confidencial sobre a empresa ou o organismo de acolhimento.

### **Artigo 3.º - Trabalhos suscetíveis a derrogação**

Antes de qualquer afetação do jovem menor a trabalho proibido suscetível a derrogação, tal como referido nos artigos D.4153-17 a D.4153-35 do Código do trabalho, o diretor da empresa ou o responsável do organismo de acolhimento deve ter produzido uma declaração de derrogação válida por 3 anos para a unidade de trabalho em causa ao inspetor do trabalho com competência geograficamente para essa unidade.

Para as administrações do Estado e os seus estabelecimentos públicos abrangidos pela lei da função pública, esta declaração é produzida ao inspetor de saúde e segurança no trabalho. Para as autarquias territoriais, é produzida pelo assistente ou o vereador de prevenção competente.

O jovem só pode realizar estes trabalhos sob o controlo permanente do seu orientador de estágio.

Antes do início do estágio, o diretor da empresa ou o responsável do organismo de acolhimento deve produzir a declaração ao inspetor do trabalho competente.

O anexo 1 do presente acordo especifica a lista dos trabalhos que o jovem deverá realizar e especifica as exigências regulamentares a cumprir pelo diretor da empresa ou o responsável do organismo de acolhimento e as diligências a aplicar pelo diretor do estabelecimento de ensino.

Se o jovem for menor, o presente anexo deve, obrigatoriamente, ser assinado pelo responsável do organismo de acolhimento ou da empresa e pelo diretor do estabelecimento de ensino.

O diretor da empresa ou o responsável do organismo deverá certificar-se de que só são utilizados equipamentos em conformidade com os regulamentos.

De um modo geral, as regras de segurança em vigor e em conformidade com o Código do trabalho aplicam-se a todos, menores e maiores de idade. Será dada especial atenção à sua supervisão pelo orientador de estágio durante a realização destes trabalhos.

#### **Segurança elétrica**

O aluno que, durante o seu período de formação em contexto profissional, tenha de intervir em instalações e equipamentos elétricos, ou nas suas proximidades, deve estar habilitado para tal pelo diretor da empresa ou pelo responsável do organismo de acolhimento, em função da natureza dos trabalhos a realizar. Neste caso, consultar o anexo 2.

#### **Equipamentos móveis autopropulsores de trabalho e de elevação**

Nos termos do artigo R.4323-55 do Código do trabalho, a condução de equipamentos móveis autopropulsores de trabalho e de elevação, incluindo tratores agrícolas, é necessária uma formação prévia e adequada.

Para os alunos menores, caso estes venham a utilizar estes equipamentos, consultar o anexo 1.

#### **Transporte de cargas**

O transporte de cargas correspondentes a mais de 20% do peso dos jovens menores com idade igual ou superior a 15 anos não está sujeito a uma declaração de derrogação, mas a um parecer médico de aptidão emitido pelo diretor do estabelecimento de ensino ao responsável da empresa ou do organismo de acolhimento (artigo R.4153-52 do Código do trabalho). Se for esse o caso, consultar o anexo 2.

### **Artigo 4.º - Medicina do trabalho**

Antes de afetar um estagiário menor a trabalhos regulamentados, cabe ao orientador de estágio certificar-se junto do diretor do estabelecimento de ensino de que o médico, que realizou o exame médico no estabelecimento de ensino, emitiu um parecer favorável sobre a aptidão médica do aluno.

Sem este parecer médico favorável, o estagiário não pode, em caso algum, estar afeto a trabalhos regulamentados para menores.

De acordo com a instrução técnica DGT/DASIT1-CT1/2019, de 11 de junho de 2019, relativa aos procedimentos e medidas de emergência relativos a jovens com idade inferior a 18 anos que podem ser aplicados pela inspeção do trabalho, o agente de controlo da inspeção do trabalho pode, a qualquer momento, proceder à retirada imediata do estagiário da empresa onde trabalha, se o estagiário estiver afeto a trabalhos proibidos ou a trabalhos regulamentados em condições que o exponham a perigo grave e iminente para a sua vida e saúde, ou se estiver exposto a risco grave de prejuízo para a sua saúde, segurança ou integridade física ou moral.

Embora os estagiários não sejam considerados trabalhadores por conta de outrem nos termos do Código do trabalho, beneficiam das mesmas proteções e dos mesmos direitos que os trabalhadores por conta de outrem.

A Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, e o Decreto n.º 2016-1908, de 27 de dezembro de 2016, sobre a modernização da medicina do trabalho, reforçam o acompanhamento da saúde dos trabalhadores e, por conseguinte, por extensão, a dos estagiários.

Todos os trabalhadores beneficiam de um acompanhamento individual da saúde. Está adaptado às suas necessidades e aos riscos associados ao seu posto de trabalho.

Devem ser propostos aos estagiários 3 tipos de acompanhamento segundo o seu estado de saúde e da sua exposição profissional: acompanhamento individual simples, acompanhamento individual adaptado e acompanhamento individual reforçado.

- O acompanhamento médico «simples» prevê uma visita de informação e de prevenção (VIP) para acompanhamento individual (artigo R.717-13 do Código rural e da pesca marítima), realizada nos 3 meses seguintes à colocação em estágio.
- O acompanhamento médico é «adaptado» quer ao estado de saúde (artigo R.717-15 do Código rural e da pesca marítima), quer a uma condição especial (trabalhadores com deficiência, trabalhadores noturnos, jovens com menos de 18 anos, mulheres grávidas, etc.). Esta visita é prévia à afetação do posto de trabalho para os trabalhadores com menos de 18 anos, trabalho noturno, risco biológico de grupo 2 e campos eletromagnéticos. A visita deve ser realizada, no máximo, de 5 em 5 anos, sendo reduzida para 3 anos para os trabalhadores com deficiência.
- O acompanhamento médico é «reforçado» para os trabalhadores que ocupam o posto de trabalho de risco (artigo R.717-16 do Código rural e da pesca marítima): assume a forma de um exame de aptidão médica. Os postos de trabalho de risco especial incluem: amianto, chumbo, CMR (substâncias cancerígena, mutagénica ou tóxica para a reprodução), agentes biológicos, radiações ionizantes, risco hiperbárico, risco de queda em altura na montagem e desmontagem de andaimes, equipamento com autorização interna para condução de máquinas, habilitação elétrica, jovens afetos a trabalhos perigosos, movimentação manual > a 55 kg. Esta visita é realizada antes da afetação do trabalhador ao posto de trabalho: no máximo, uma visita de 4 em 4 anos, com uma visita intermédia de 2 em 2 anos.

O orientador de estágio deve assegurar-se de que o estagiário é devidamente acompanhado no estágio do organismo de acolhimento.

### **Artigo 5.º - Duração e horário de trabalho**

Os jovens com menos de 18 anos não podem trabalhar mais de 8 horas por dia ou 35 horas por semana, incluindo o trabalho escolar. Para os jovens com menos de 15 anos, o tempo de trabalho semanal não pode exceder 32 horas, incluindo o trabalho escolar.

Para cada período de 24 horas, deve ser fixado um período mínimo de descanso diário de 14 horas consecutivas para os jovens com menos de 16 anos e de 12 horas consecutivas para os alunos com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos.

Os menores que trabalhem mais de 4 horas e meia por dia beneficiam de uma pausa de, pelo menos, 30 minutos.

As derrogações ao descanso dominical, previstas no artigo L.714-1 e nos artigos R.714-1 e seguintes do Código rural e da pesca marítima, não se aplicam aos jovens com menos de 16 anos, que beneficiam de dois dias consecutivos de descanso semanal, incluindo, obrigatoriamente, o domingo.

Por outro lado, as derrogações ao direito ao descanso dominical aplicam-se aos jovens entre os 16 e os 18 anos, nas mesmas condições que os adultos, com a diferença de que beneficiam, obrigatoriamente, de dois dias consecutivos de descanso por semana.

O horário diário não pode prever a presença no local de trabalho entre as 22 horas e as 6 horas para os alunos menores mas com mais de 16 e menos de 18 anos e entre as 20 horas e as 6 horas para os alunos com menos de 16 anos.

No setor hípico, em que os cavalos são montados e conduzidos em corridas, os menores podem ser autorizados a trabalhar entre as 22 horas e as 24 horas, no máximo duas vezes por semana e 30 noites por ano, se o inspetor do trabalho conceder uma derrogação à proibição do trabalho noturno por um período máximo de um ano, renovável, nos termos dos artigos R.3163-1 a R.3163-5 do Código do trabalho.

#### Duração do horário de trabalho

Duração da presença semanal do estagiário na instituição de acolhimento:

Se o estagiário tiver de estar presente no organismo de acolhimento durante a noite, num domingo ou num feriado,

Especificar:

Neste caso, especificar o descanso compensatório de que o estagiário beneficiará:  
.....

#### Artigo 6.º - Seguros

O responsável da empresa ou do organismo de acolhimento deve tomar as medidas necessárias para garantir que está coberto por qualquer responsabilidade civil que possa surgir:

- ou subscrevendo um seguro especial que cubra a sua responsabilidade civil em caso de culpa imputável à empresa ou ao organismo de acolhimento relativamente ao estagiário;
- ou acrescentando ao seu contrato já subscrito «responsabilidade civil empresarial» ou «responsabilidade civil profissional» uma cláusula adicional relativa ao estagiário.

O responsável do estabelecimento de ensino deve contratar um seguro que cubra a responsabilidade civil do aluno por quaisquer danos que este possa causar durante o seu estágio, bem como fora da empresa ou do organismo de acolhimento, ou no trajeto de ida e volta para o estágio ou para o seu domicílio.

Em caso de estágios no estrangeiro e no território ultramarino, o jovem subscreve um contrato de assistência (repatriamento por razões médicas, assistência jurídica, etc.).

Se a empresa ou o organismo de acolhimento puser um veículo à disposição do estagiário, deve verificar previamente se a apólice de seguro do veículo cobre a sua utilização por um jovem estagiário. Quando o jovem utiliza o seu próprio veículo no âmbito do seu estágio, deve declarar expressamente esse facto à seguradora do veículo em questão e, se for esse o caso, pagar o prémio correspondente.

#### Artigo 7.º - Cobertura na doença, na maternidade e em caso de acidente de trabalho do aluno em estágio

Em matéria de cobertura de doença e de maternidade:

- Os alunos beneficiam da cobertura de doença e de maternidade como beneficiários dos pais ou, na sua falta, da cobertura universal de doença.

- Para os estágios no Espaço Económico Europeu (EEE), o jovem deve pedir o Cartão Europeu de Seguro de Doença.
- Para os estágios de fora da União Europeia, deve-se chamar a atenção para a importância de contratar um seguro que cubra as despesas médicas que não sejam cobertas pelo seguro de saúde e pela garantia jurídica de acidentes de trabalho.

Nos termos das disposições dos artigos L.751-1, II, (1.º) (França metropolitana), L.761-14 (1.º) (Alsácia-Mosela) do Código rural e da pesca marítima, L.412-8-(2.º)-a do Código da Segurança Social (Code de la sécurité sociale) (departamentos ultramarinos), os alunos estagiários do ensino e da formação profissional agrícola beneficiam, durante o período de formação em contexto de trabalho, da garantia jurídica de acidentes de trabalho dos alunos do ensino e da formação profissional agrícola.

Esta garantia significa que o aluno está coberto pelo seguro do estabelecimento de ensino, exceto no caso de beneficiar de uma compensação monetária superior à da referida no artigo 10.º do presente acordo.

Em caso de acidente com o aluno estagiário, quer durante o trabalho, quer no trajeto de ida e volta, o responsável da empresa ou do organismo de acolhimento compromete-se a informar o diretor do estabelecimento de ensino no dia do acidente ou, o mais tardar, no prazo de 24 horas.

Em caso de acidente ocorrido no estrangeiro com o aluno estagiário, a empresa ou do organismo de acolhimento informa o estabelecimento de ensino, por escrito e, o mais tardar, no prazo de 48 horas.

A declaração de acidente de trabalho deve ser feita pelo diretor do estabelecimento de ensino, por qualquer meio, à Caixa de Mutualidade Social Agrícola (Caisse de mutualité sociale agricole), à Caixa de Seguros de Acidentes Agrícolas (Caisse assurances accidents agricoles) para a região da Alsácia-Mosela ou à Caixa Geral da Segurança Social dos Departamentos Ultramarinos (Caisse générale de sécurité sociale pour les départements d'outre-mer) a que pertence o estabelecimento, no prazo de 48 horas a contar da informação prestada pela empresa ou pelo organismo de acolhimento.

### **Artigo 8.º - Decurso do período fora do horário escolar**

O presente acordo aplica-se aos períodos de formação em contexto de trabalho, para os quais o documento de referência da formação prevê expressamente que possam decorrer parcialmente fora do horário escolar, dentro do limite de tempo aí especificado. Estes períodos são anteriores à obtenção do diploma.

Se o responsável da empresa ou do organismo de acolhimento ocupar o jovem por sua própria iniciativa fora dos períodos previstos no acordo de estágio que assinou com o diretor do estabelecimento de ensino, o jovem perde o seu estatuto de aluno, passando a ser considerado trabalhador por conta de outrem, com a consequente obrigação de a empresa ou o organismo de acolhimento proceder à declaração prévia à contratação e pagar o salário e as contribuições para a Segurança Social daí decorrentes.

Para os jovens com menos de 16 anos, estes períodos extraescolares não podem exceder metade da duração das férias escolares em causa.

### **Artigo 9.º - Ausências e licenças do estagiário**

Tipos de ausências e de licenças autorizadas pelo orientador de estágio:

- Ausência no âmbito de obrigações certificadas pelo estabelecimento de ensino, nomeadamente, mediante a apresentação de uma convocatória do estabelecimento ao orientador de estágio;
- Ausência por motivos pessoais, com a necessária autorização do orientador de estágio;

- Em caso de doença, acidente, gravidez, paternidade ou adoção, mediante comprovativos apresentados à empresa ou ao organismo de acolhimento: atestado médico nos 3 primeiros casos, comprovativos nos outros 2 casos, a fornecer ao orientador de estágio no prazo de 48 horas.

O estagiário beneficia de licenças e de autorizações de ausência de duração equivalente à prevista para os outros trabalhadores, em conformidade com os artigos L.1225-16 a L.1225-28, L.1225-35, L.1225-37 e L.1225-46 do Código do trabalho.

Estes elementos são transmitidos ao estabelecimento de ensino pelo organismo de acolhimento o mais rapidamente possível.

A licença por doença, de maternidade, de paternidade e de adoção podem ser remuneradas, mas não é obrigatório. Em caso de remuneração, estas situações dão origem a contribuições sociais.

## **Artigo 10.º - Disposições financeiras**

### **Remuneração**

Devido ao seu estatuto escolar, o estagiário não tem direito a qualquer remuneração por parte do organismo de acolhimento. É-lhe paga uma remuneração nas condições abaixo indicadas.

Em França, quando a duração do período de formação em contexto de trabalho é superior a 2 meses, consecutivos ou não, no decurso do ano letivo, é obrigatório o pagamento de uma remuneração. Quando este período é cumprido dentro do ritmo adaptado, a remuneração é concedida a partir do momento em que a duração é superior a 3 meses consecutivos ou não.

Exceto no caso de regras especiais em certas autarquias ultramarinas francesas, o montante horário da remuneração é fixado em 15% do limite máximo horário da Segurança Social definido nos termos do artigo L.241-3 do Código da Segurança Social. Um acordo setorial ou profissional pode definir um montante superior a esta taxa.

A remuneração é paga segundo os regulamentos estabelecidos abaixo indicados por cada hora de presença a contar do primeiro dia do primeiro mês cumprido no mesmo organismo de acolhimento.

A remuneração não prejudica o reembolso das despesas incorridas pelo estagiário no decurso do seu período de formação em contexto de trabalho, nem os benefícios oferecidos, em matéria de refeições, alojamento e transporte, se for esse o caso.

O organismo de acolhimento pode decidir pagar uma remuneração por períodos de formação em contexto de trabalho de uma duração igual ou inferior a 2 meses (ou 3 meses para o ritmo adaptado).

Em caso de suspensão ou de rescisão do acordo, o montante da remuneração devida ao estagiário é rateado em função da duração do período de formação em contexto de trabalho realizada.

A duração que dá direito à remuneração é avaliada com base no presente acordo e nas suas eventuais cláusulas adicionais, bem como no número de dias de presença efetiva do estagiário no organismo de acolhimento.

A duração do(s) período(s) de formação em contexto de trabalho previsto(s) nos artigos L.124-5 e L.124-6 do Código da educação (Code de l'éducation) é calculada em função do tempo de presença efetiva do estagiário no organismo de acolhimento:

- Cada período de presença de, pelo menos, sete horas, consecutivas ou não, é considerado equivalente a um dia.
- Cada período de presença de, pelo menos, vinte e dois dias, consecutivos ou não, é considerado equivalente a um mês.

Em caso de acidente de trabalho, o aluno está coberto pelo seguro de acidentes de trabalho, gerido pela entidade responsável em nome do seu estabelecimento de ensino, nomeadamente.....

A cobertura de acidentes de trabalho do estagiário é da responsabilidade da empresa ou do organismo de acolhimento, se a remuneração paga for superior a 15% do limite máximo horário da Segurança Social.



A remuneração está isenta de contribuições para a Segurança Social se, em conformidade com a alínea b) do n.º 1 do III do artigo L.136-1-1 e com o artigo D.136-1 do Código da Segurança Social, o seu montante não exceder o limiar equivalente a 15% do limite máximo horário da Segurança Social multiplicado pelo número de horas de estágio realizadas durante o mês em questão.

Caso contrário, as contribuições para a Segurança Social são calculadas sobre a diferença entre o montante da remuneração e 15% do limite máximo horário da Segurança Social.

Remuneração no âmbito do Período de formação em contexto de trabalho

**SIM** ☐ **NÃO** ☐

É devida uma remuneração ao estagiário ao abrigo do presente acordo que abranja mais de 2 meses de estágio (44 dias, contínuos ou não contínuos a partir da 309.<sup>a</sup> hora de estágio), (ou 3 meses para o ritmo adaptado (66 dias), contínuos ou não contínuos a partir da 463.<sup>a</sup> hora de estágio)

O montante da remuneração é fixado em ..... € por hora (1) .....por dia (1)....., por mês (1) .....

(1) Riscar o que não interessa

A duração total do período de formação em contexto de trabalho é de:

A remuneração total em caso de completude do período de formação em contexto de trabalho é de:

As modalidades de pagamento são as seguintes:.....  
.....

**Auxílio financeiro concedido no âmbito dos Períodos de formação em contexto de trabalho**

Nos termos do Decreto n.º 2023-765, de 11 de agosto de 2023, relativo ao auxílio financeiro concedido aos estudantes do ensino secundário profissional no âmbito da valorização dos períodos de formação em contexto de trabalho e do Despacho de 11 de agosto de 2023, que determina os montantes e as condições de pagamento do auxílio financeiro aos estudantes do ensino secundário profissional que participam em períodos de formação em contexto de trabalho, o auxílio financeiro a título dos períodos de formação em contexto de trabalho é pago a todos os alunos, em formação inicial com estatuto escolar, inscritos num estabelecimento público ou privado com contrato, e que se preparam para um diploma profissional de nível 3 ou 4 (todas as especialidades do certificado de aptidão profissional (CAP) e todas as especialidades do bacharelato profissional (diploma de estudos secundários profissional)) emitido pelo Ministério da Agricultura.

Este auxílio financeiro é pago pelo Estado pelo total de dias cumpridos pelo estudante do ensino secundário no período de formação em contexto de trabalho, no âmbito do acordo e comprovado pelo certificado de estágio em anexo ao acordo.

O estagiário tem acesso, nas mesmas condições que os trabalhadores do organismo de acolhimento, às atividades sociais e culturais deste organismo, à cantina da empresa e aos vales de refeições, bem como ao reembolso das despesas de transporte.

Outras condições «financeiras»

O estagiário terá acesso a alojamento: sim não

O estagiário terá acesso à cantina da empresa e aos vales de refeições (apenas se os trabalhadores do organismo de acolhimento beneficiarem destes direitos): sim não

O estagiário terá acesso ao reembolso das despesas de transporte previsto no artigo L.3261-2 do Código do trabalho ou, no caso de um período de formação em contexto de trabalho num organismo

do setor público, ao seu reembolso nas condições previstas no Decreto n.º 2010-676, de 21 de junho de 2010 (apenas se os trabalhadores do organismo de acolhimento beneficiarem destes direitos): Sim Não

O estagiário terá acesso às atividades sociais e culturais do organismo de acolhimento (apenas se os trabalhadores do organismo de acolhimento beneficiarem destes direitos): Sim Não

### **Artigo 11.º - Interrupção do período de formação**

O diretor do estabelecimento de ensino pode pôr termo ao estágio a qualquer momento, se a empresa ou o organismo de acolhimento deixar de satisfazer:

- as condições de saúde, de segurança no trabalho e de moralidade necessárias ao bom decurso do estágio;
- as condições de supervisão por uma pessoa competente, nomeadamente, durante a execução de trabalhos suscetíveis de derrogação.

O diretor da empresa ou o responsável do organismo de acolhimento pode decidir, após ter informado o diretor do estabelecimento de ensino, pôr termo antecipadamente ao período de formação em contexto de trabalho, em caso de violação grave da disciplina, ou do regulamento interno, ou de ausências injustificadas do estagiário.

O estagiário pode, com o acordo do diretor do estabelecimento de ensino, interromper o período de formação em contexto de trabalho, se a empresa ou o organismo de acolhimento não cumprir as condições do acordo.

### **Artigo 12.º - Informação mútua/Adiamento e validação do período de formação**

O diretor do estabelecimento de ensino e o responsável da empresa ou do organismo de acolhimento mantêm-se mutuamente informados das dificuldades que possam resultar da aplicação do presente acordo e tomam, de comum acordo e, em colaboração com o professor orientador da equipa pedagógica, as medidas adequadas para pôr termo ao período de formação em contexto de trabalho.

Se o período de formação em contexto de trabalho for interrompido pelos motivos indicados no artigo 11.º, e com o acordo das partes contratantes, a totalidade ou parte do período de formação em contexto de trabalho pode ser adiada através de uma cláusula adicional ao presente acordo, a fim de permitir que a duração total do período seja realizada como inicialmente previsto. Se o período de formação em contexto de trabalho for interrompido pelos motivos indicados no artigo 9.º, a autoridade académica apresenta ao estagiário uma modalidade alternativa de validação da sua formação, ou valida o período de formação em contexto de trabalho, mesmo que este não tenha durado o tempo previsto no curso.

### **Artigo 13.º - Certificado de estágio**

No final do período de formação em contexto de trabalho, a empresa ou o organismo de acolhimento emite um certificado de estágio para o estagiário. Este certificado refere a duração total efetiva do estágio e o montante total de qualquer remuneração paga ao estagiário, se for esse o caso. Em anexo, encontra-se um modelo de certificado.

### **Artigo 14.º - Período de formação em contexto de trabalho fora do território francês**

Para cada período de formação em contexto de trabalho no estrangeiro, é anexada ao acordo de estágio uma ficha informativa sobre os regulamentos do país de acolhimento relativa aos direitos e deveres do estagiário (artigo L.124-20 do Código da educação). Esta ficha informativa abrange os elementos relativos às condições de ingresso no estágio, a segurança do país de acolhimento e o estatuto do estagiário ao abrigo da legislação local.

Salvo exceção ou acordo prévio entre as partes intervenientes no acordo, a legislação local aplica-se ao estagiário. Por conseguinte, a obrigação de remuneração francesa não está associada à legislação

local. Pode ser paga uma remuneração em caso de acordo entre o organismo de acolhimento e o organismo de origem.

### Artigo 15.º

Um exemplar do presente acordo e dos seus anexos, assinados por todas as partes, será entregue a cada uma destas, antes do início do período de formação em contexto de trabalho.

Feito em:

No dia:

(Um exemplar por signatário)

<p>O responsável da empresa ou do organismo de acolhimento ou o seu representante <u>Apelido:</u> <u>Nome próprio:</u> <u>Assinatura:</u></p>	<p>O diretor do estabelecimento de ensino <u>Apelido:</u> <u>Nome próprio:</u> <u>Assinatura:</u></p>
<p>O estagiário e/ou o seu encarregado de educação <u>Apelido:</u> <u>Nome próprio:</u> <u>Assinatura:</u></p>	
<p>O professor orientador A título do acompanhamento pedagógico, em conformidade com o artigo D.124-3 do Código da educação <u>Apelido:</u> <u>Nome próprio:</u> <u>Assinatura:</u></p>	<p>O orientador (se não for o diretor da empresa ou o diretor do organismo de acolhimento)  <u>Apelido:</u> <u>Nome próprio:</u> <u>Assinatura:</u></p>

Fichas a anexar ao acordo:

- Anexo relativo às derrogações a trabalhos regulamentados;
- Anexo relativo aos certificados de estágio.