

A Nova Relação de Estágio

*Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sumário: 1. Do contrato de estágio; 2. Da parte concedente; 3. Do termo de compromisso; 4. Dos tipos de estágio; 5. Da limitação de estagiários; 6. Da duração do estágio; 7. Da jornada de trabalho; 8. Do contrato em irregularidade à Lei 11.788/08; 9. Da proteção à saúde e à segurança do estagiário; 10. Da bolsa-auxílio; 11. Do recesso anual; 12. Outras alterações. 13. Conclusão

Resumo: O objetivo do presente trabalho é esclarecer as principais inovações trazidas à nova relação de estágio a partir da Lei n. 11.788/2008, apontando os novos parâmetros que devem ser observados para a contratação do estudante no contrato de estágio. Enfocamos o tema apontando que tal alteração foi efetivada com o objetivo principal de ampliar a proteção social aos estagiários e de fortalecer esse trabalhador no campo das relações de trabalho.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais Trabalhistas – Relações de Trabalho - Contrato de Estágio.

1. Do contrato de estágio

No dia 26 de setembro de 2008, entrou em vigência a nova Lei de estágio, introduzindo novas regras para as contratações de estagiários e importantes avanços no campo das relações de trabalho. A nova Lei 11.788/08 se aplica aos contratos de estágio que se formaram a partir do dia 26 de setembro de 2008, bem como àqueles contratos que foram renovados ou prorrogados a partir dessa data.

Com a nova relação de estágio, as empresas devem observar com rigor os dispositivos da lei, sob pena de sofrerem as sanções administrativas e legais.

Assevera a professora Nilce Santos de Melo *apud* Turcato e Rodrigues (2008) que “o estágio deve ser visto como uma oportunidade de inserção no mundo pelo estudante, apenas como parte de sua formação, como um cenário diferenciado de aprendizagem”. Como ainda destaca a professora “o que importa é que o estudante, principalmente o de escola pública, tenha consciência de seu papel social e que priorize a sua formação”.

Jorge Luiz Souto Maior (2008) nos ensina que “o contrato de estágio deve se constituir uma exceção no mercado de trabalho, sob pena de ser agredida a norma constitucional da busca do pleno emprego”.

Como bem assevera o autor:

Do ponto de vista da educação, a colocação do estudante em contato com o mundo do trabalho é importante, como fator de complementação do ensino. Do ponto de vista do mercado de trabalho, essa situação só se justifica de forma excepcional, pois o que se deve privilegiar é a busca do pleno emprego, conforme previsto no art. 170, da Constituição Federal. E emprego significa prestação de serviços com aplicação dos direitos trabalhistas (art. 7, CF/88) (MAIOR, 2008, p.250)

A recente Lei estabelece as novas diretrizes para a contratação do estagiário, desde que sejam observados os critérios traçados pela mesma, no que tange aos objetivos educacionais e pedagógicos da relação de estágio. Sendo assim, é preciso que seja celebrado um termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Ademais, que haja compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio com as mencionadas no termo de compromisso.

Caso o contrato de estágio seja executado em desconformidade com os termos e as disposições estampadas pela referida Lei, o estágio será considerado fraudulento, restando o reconhecimento dos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego.

O estágio compreende ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido em ambiente de trabalho. Visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de

educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

No que se refere à idade mínima para o exercício dessa atividade laboral, o artigo 7, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988 dispõe, na parte final, sobre a proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Assim, especialmente dentre aqueles que estejam cursando educação profissional ou ensino médio, somente poderão ser contratados estagiários que estejam com pelo menos dezesseis anos.

No que tange à contratação do estagiário, uma das principais modificações perpetradas pela Lei é a possibilidade de estudantes que estejam cursando os dois últimos anos do curso fundamental firmarem contrato de estágio.

A Constituição Federal de 1988, no parágrafo 1 do artigo 7, define que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. O parágrafo 2 vai mais além, ao estabelecer que o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Como se vê, o objetivo primordial da nova Lei é proporcionar ao estudante o desenvolvimento técnico profissional. O estágio corresponde a uma modalidade de relação de trabalho cujo principal intento é propiciar ao estudante o desenvolvimento teórico e prático para a vida profissional.

2. Da parte concedente

Ressalta-se que somente podem conceder estágio as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

A nova Lei estatui que a parte concedente do contrato de estágio respeite as obrigações legais impostas pelo artigo 9 :

- a) Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- b) Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- c) Indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- d) Contratar, em favor do estagiário, seguro contra acidentes pessoais. A apólice deve ser compatível com valores de mercado, conforme estabelecido no termo de compromisso;
- e) Por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- f) Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- g) Enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

A grande inovação trazida pela nova Lei é a possibilidade dos profissionais liberais de nível superior contratarem estagiários, desde que devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Quanto aos agentes de integração, de acordo com o artigo 5, parágrafo 1 da Lei 11.788/2008, cabe aos mesmos, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

- I – identificar oportunidades de estágio;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes.

O parágrafo 2 da Lei 11.788/2008 estipula que é vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos no parágrafo primeiro do presente artigo.

Dessa forma, vale acrescentar que a Lei 11.788/08 responsabiliza civilmente os agentes de integração nos casos em que indiquem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, ou quando estagiários estão matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

3. Do termo de compromisso

Para que na relação de estágio se mantenha a ausência de vínculo empregatício, é necessário que a contratação do estagiário seja formalizada mediante um termo de compromisso de estágio, que deve ser obrigatoriamente assinado pela empresa concedente, pelo aluno contratado e pela instituição de ensino em que o estagiário esteja matriculado. Para assinatura do referido termo, o estagiário deve estar coberto por seguro de acidentes pessoais.

A cada seis meses, a empresa cedente deverá encaminhar à instituição de ensino, com a ciência do estagiário, relatório de estágio com o resumo das atividades desenvolvidas pelo estudante.

O termo de compromisso de estágio poderá ser rescindido a qualquer momento, por qualquer uma das partes, sem que acarrete encargos a título de multas ou sanções.

4. Dos tipos de estágio

Segundo a Lei 11.788/2008, o estágio pode ser obrigatório e não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso e cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

As atividades desenvolvidas durante o estágio devem ser supervisionadas por um profissional, que não poderá exceder o limite de 10 estagiários..

5. Da limitação de estagiários

Um marco inovador da Lei n. 11.788/08 é a fixação de um número máximo de estagiários contratados, em contraponto ao número de empregados existentes na Empresa Concedente, obedecendo-se às seguintes proporções:

- a) de 1 a 5 empregados - contratação de apenas 1 estagiário;
- b) de 6 a 10 empregados - contratação de até 2 estagiários;
- c) de 11 a 25 empregados - contratação de até 5 estagiários;
- d) acima de 25 empregados - contratação de até 20% de estagiários.

Outra alteração salutar é aquela destinada aos portadores de deficiência, pois deverá ser respeitado o mínimo de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio. Ressalta-se, entretanto, que, conforme o artigo 17, parágrafo 4 da Lei 11.788/08, a limitação estabelecida não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

6. Da duração do estágio

A alteração mais sensível refere-se à duração do estágio e à jornada de trabalho do estagiário. O prazo máximo, de acordo com a nova Lei, é de dois anos. A única ressalva quanto a essa determinação é quanto aos aprendizes portadores de deficiência física. Para estes, não há limite de tempo nem de idade.

A Lei 11.788/08 é omissa no que tange ao período mínimo de estágio. Em vista disso, deve ser adotado como parâmetro o prazo mínimo de 6 (seis) meses para duração do contrato de estágio. O antigo decreto 87.497, que regulamentava a antiga Lei 6.494/77, estipulava que a duração do estágio não poderia ser inferior a um semestre letivo.

7. Da jornada de trabalho

A jornada de trabalho depende da função do curso. Assim, o estágio será de 4 (quatro) horas diárias, totalizando 20 (vinte) horas semanais para os estudantes que estejam cursando os dois últimos anos do ensino fundamental, inclusive para os que

frequentam cursos de educação especial. A carga horária será de até 6 (seis) horas diárias, totalizando 30 (trinta) horas semanais, para os estudantes que estejam cursando o ensino superior, bem como educação profissional de nível médio e ensino médio regular e terá a duração de 40 (quarenta) horas semanais os estágios que alternem períodos de aulas teóricas e práticas.

Vale observar que o artigo 10, parágrafo 2 preceitua: “Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante”.

8. Do contrato em irregularidade à Lei n. 11.788/08

No tocante à fiscalização, a nova Lei determina que a manutenção de estagiários em desconformidade com a lei caracteriza vínculo de emprego do estudante com a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Nesse aspecto, havendo um desvirtuamento do estágio, em decorrência do não atendimento aos requisitos constantes nos incisos I, II e III do art. 3 da Lei 11.788/08, o vínculo de emprego estará formado entre o estudante e a parte concedente. Caso a parte concedente do estágio reincida na irregularidade, ficará impedida de contratar estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo.

9. Da proteção à saúde e à segurança do estagiário

A Lei estipula que as normas trabalhistas que visam tutelar a saúde, a segurança e a higiene do trabalho devem ser aplicadas ao estagiário. Dessa maneira, aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio. Assim, são obrigatórios os exames médicos admissional, periódico e demissional, na mesma forma que os realizados pelos empregados efetivos. O estagiário deve receber, ainda, equipamentos de proteção individual.

10. Da bolsa-auxílio

Pela nova lei, o estudante continua tendo o direito a seguro contra acidentes pessoais, como na sistemática anterior. Essa concessão será obrigação da parte concedente, salvo no caso de estágio obrigatório, em que a responsabilidade poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino. De acordo com o artigo 9, inciso IV, a apólice de seguro contra acidentes pessoais deve ser compatível com os valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.

O estagiário poderá, ainda, receber bolsa de complementação educacional ou outra forma de contraprestação, sendo compulsória nos estágios não obrigatórios, quando o estagiário também terá direito ao auxílio-transporte. No caso de estágio obrigatório, qualquer forma de contraprestação é facultativa.

A parte concedente também poderá oferecer ao estagiário benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, sem que reste caracterizado o reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse aspecto, poderá o estudante inscrever-se junto ao regime geral de previdência social para contribuir na condição de segurado facultativo.

11. Do recesso anual

Quando o estágio tiver duração igual ou inferior a um ano, o estagiário terá direito a um recesso remunerado de 30 (trinta) dias, devendo esse período coincidir preferencialmente com as férias escolares. O recesso remunerado de 30 dias deve ser concedido, sem prejuízo da bolsa de complementação educacional.

Os dias de recesso também poderão ser concedidos de maneira proporcional sempre que o estágio tiver duração inferior a um ano, na seguinte proporção:

- a) estágio de duração não superior a 6 (seis) meses - recesso de 15 (quinze) dias;
- b) estágio de duração não superior a 7 (sete) meses – recesso de 18 (dezoito) dias;
- c) estágio de duração não superior a 8 (oito) meses - recesso de 20 (vinte) dias;
- d) estágio de duração não superior a 9 (nove) meses – recesso de 23 (vinte e três) dias;
- e) estágio de duração não superior a 10 (dez) meses – recesso de 25 (vinte e cinco) dias;

- f) estágio de duração não superior a 11 (onze) meses – recesso de 28 (vinte e oito) dias.

12. Outras alterações

A nova lei de estágio também alterou o contrato de aprendizagem, bem como o artigo 82 da CLT. Dessa maneira, ambos os dispositivos passaram a vigorar, respectivamente, da seguinte maneira:

“Art. 428 (...)

§ 1. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 3. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 7 Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1 deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.”

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.”

13. Conclusão

Ao estabelecer as novas regras, a Lei 11.788 de 25/09/2008 beneficia milhares de estudantes e possibilita que as relações jurídicas referentes aos estágios se processem com maior segurança. A nova legislação amplia significativamente a proteção social aos estagiários, ao aperfeiçoar o contrato de estágio e ao acrescentar novos direitos fundamentais sociais, em prol da dignidade da pessoa humana, fundamento maior do Estado Democrático de Direito Brasileiro.

Referência Bibliográfica

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: relação de emprego, vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Estágio: aprendizado ou subemprego? Revista Anamatra, ano XVIII, n. 54, set. 2008