



INFORMATIVO JURÍDICO

25 de novembro de 2008 – Nº 64 – Ano 4

A NOVA LEI DE ESTÁGIO

A Lei 11.788, de 26.09.2008, dispõe sobre estágios de estudantes, traz modificações na Consolidação das Leis do Trabalho e revoga expressamente a Lei 6.494/77.

A nova lei do estágio é mais detalhista e extensa do que a anterior e traz algumas novidades e novos benefícios aos estagiários, além de possuir aplicação imediata aos contratos firmados após a sua publicação.

Logo, os contratos firmados anteriormente à nova Lei, seguem as regras fixadas na Lei 6.494/77, sendo certo que qualquer modificação deve ser estabelecida com a anuência das partes.

A mudança mais sensível é a maior fiscalização e responsabilidade sobre as tarefas executadas pelo estudante, tanto pela instituição de ensino quanto pela entidade concedente.

A nova lei define o estágio como sendo o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

São finalidades do estágio, integrar o itinerário formativo do educando, visando 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.

A contratação de estagiário não gera vínculo empregatício, não incidindo os encargos sociais previstos na CLT, mas o educando poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do regime geral da Previdência Social.

A contratação é formalizada através do Termo de Compromisso de Estágio que deverá ser assinado pela empresa, pelo aluno e pela instituição de ensino.

O estágio poderá ser obrigatório ou 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, 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.

Em qualquer das modalidades de estágio não há vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os seguintes requisitos: I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino e; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

De acordo com a nova lei o estágio deve ser rigorosamente supervisionado, devendo possuir acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, através da elaboração de relatórios específicos.

A inobservância dos requisitos legais para a contratação de estagiários caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Mesmo antes da ressalva expressa na nova lei sobre as conseqüências jurídicas do descumprimento dos requisitos para contratação do estágio, a jurisprudência de nossos tribunais trabalhistas já descaracterizava a contratação e reconhecia a relação de emprego quando identificada a fraude.

Neste sentido:

“Estágio de estudante. Descaracterização. Relação de Emprego. Admitida a prestação de serviços, compete ao empregador o ônus de provar que a relação de trabalho se deu sob a modalidade de estágio de estudante, encargo do qual não se desincumbiu minimamente, no caso em apreço, pois, apesar de coligir aos autos o termo de compromisso de estágio, intentando demonstrar a observância dos requisitos formais dessa modalidade contratual exigidos pela Lei n.6.494/1977 (regulamentada pelo Decreto n.87.497/1982), houve confissão real do preposto evidenciando que os serviços prestados pelo demandante em nada complementavam o ensino e a aprendizagem universitários, tarefas essas cuja natureza, a toda evidência, não propiciava a experiência prática necessária à boa e completa formação de um administrador de empresas, daí imperioso declarar a existência de relação de emprego. (TRT-23ª Região, 1ª.Turma, RO n.00758.2007.009.23.00-4, Cuiabá/MT, Rel.Des.Federal do Trabalho Roberto Benatar, j.12/02/2008, v.u) - Fonte: Boletim da AASP N.2600, p.1596.”

Desta forma, se a empresa decidir pela contratação de estagiário, deve observar rigorosamente os requisitos legais para não correr o risco de ter o vínculo empregatício reconhecido e pagar as verbas trabalhistas devidas.

Dentre os benefícios trazidos pela nova lei, destacam-se a carga horária limitada a quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. Jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Nos cursos que alternam teoria e prática e nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá a jornada ser estendida até quarenta horas semanais, desde que isso esteja no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O estagiário também fará jus a um período de recesso de trinta dias, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares. O recesso deverá ser remunerado, apenas quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

O prazo máximo de duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder de dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

O estagiário também fará jus a bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, além do auxílio-transporte, sendo compulsórios os referidos benefícios, em se tratando de estágio não obrigatório, sendo certo que não há caracterização de vínculo empregatício, desde que respeitados os requisitos legais para a contratação.

A parte concedente do estágio deve contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.

Outra novidade é que os profissionais liberais, devidamente registrados em seus órgãos de classe, poderão contratar estagiários.

A nova lei cria maior rigor na fiscalização e coordenação do estágio, exigindo que haja um Supervisor de Estágio que poderá supervisionar, no máximo, até dez estagiários, fixando também limites para contratação de estagiários, por estabelecimento, com base nos seguintes parâmetros máximos: de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 estagiário; de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; acima de 25 (vinte e cinco) empregados, até 20 % (vinte por cento) de estagiários.

Outra inovação é a possibilidade de as instituições de ensino e as partes cedentes de estágio poderem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, respeitadas as regras da lei de licitações, caso a contratação seja realizada com recursos públicos.

Continua vedada qualquer cobrança do estagiário pelos agentes de integração entre as empresas e as instituições de ensino.

Cabe a esses agentes buscar oportunidades de estágio, fazer o acompanhamento administrativo do contrato e encaminhar as negociações de seguros contra acidentes pessoais.

A nova lei têm dividido as opiniões, havendo quem entenda que trouxe avanços significativos na contratação de estagiários, com destaque para a possibilidade de estágio em nível médio, contratação por profissionais liberais e a redução da jornada de oito para seis horas, o que propicia melhor aproveitamento do estudante na escola. Entretanto, há opiniões contrárias entendendo que a nova lei é muito burocrática e aumentará os custos para os empresários, o que acarretará a diminuição de mais de 20% nas vagas para estagiários.

Segundo dados da Associação Brasileira de Estágios (Abres), as modificações trazidas pela nova lei afetam cerca de 1,1 milhão de estagiários no País, sendo que deste total, cerca de 715 mil, estão no ensino superior.

De acordo com o “site” “Estagiários.com”, estima-se que cerca de 8 milhões de profissionais liberais têm hoje potencial para novas vagas de estágio no País, o que potencializa as oportunidades de vagas, tendo em vista que a nova lei permite a contratação de estagiários por profissionais liberais.

Como toda lei nova, haverá necessariamente um período de adaptação onde poderá ser avaliado o impacto de sua aplicação.

O fato de traçar regras mais rigorosas para a contratação de estagiário, além de ampliar o universo de oportunidades para estágio, são aspectos altamente positivos.

Num País onde a geração de empregos é um constante desafio para as autoridades, o estágio abre uma boa oportunidade para que os jovens ingressem no mercado de trabalho e possam trilhar caminho fértil no setor produtivo.

****Narciso Figueiroa Junior***
Assessor Jurídico do SETCESP