

Hermília Feitosa Junqueira Ayres [\[1\]](#)

Sancionada a quatro meses a Lei de Estágio, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, parece ainda não ter conquistado empresários e gerado certa ansiedade para aqueles que buscam uma oportunidade de estágio.

A Associação Brasileira de Estágios – ABRES, divulgou que em setembro, quando foi publicada a lei havia 1,1 milhão de estudantes estagiando e que em janeiro de 2009 esse número havia reduzido para 900 mil.

Talvez, e só talvez, o número de vagas de estágio tenha sido reduzido por causa da lei, das dúvidas que ela gerou e o suposto aumento de despesas pelos gastos com supervisão, acompanhamento, redução de jornada nos períodos de prova, recessos e concessão de benefícios.

Então, vamos falar um pouco mais sobre estágio, sobre a nova lei. Nossa análise estará mais voltada para os educandos que frequentam a educação superior.

O estágio restou definido como:

“ato educativo 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”.

De acordo com o §1º, do art 1º, da Lei 11.788, o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso (PPC), além de integrar o itinerário formativo do educando.

Os projetos pedagógicos de cursos são elaborados com fulcro nas diretrizes curriculares nacionais (DCN), específicas, para cada curso. No entanto, algumas diretrizes, como por exemplo, Ciências Econômicas, não exige a realização de estágio. A primeira questão que surge e que deve ser logo solucionada é: como contemplar?

O aparente conflito desaparece na medida em que a lei possibilita a realização de estágio não-obrigatório, desde que o mesmo esteja contemplado no currículo do curso como atividades complementar, que possibilita a integralização de carga horária de atividades realizadas fora do ambiente acadêmico, o que coaduna com o disposto no art 2º, § 2º da referida Lei.

Surge então a segunda questão: o estágio não-obrigatório pode ser realizado sem guardar a necessária relação com área de conhecimento, com o desenvolvimento de competências e habilidades? Por óbvio que não, posto que isto possibilitaria o desvirtuamento da norma e precarização de relações de trabalho. O estágio curricular, obrigatório ou não, deverá guardar relação com o conhecimento teórico adquirido no curso.

A Legislação no art 1º, estabelece ser a atividade de estágio ato supervisionado, sem fazer qualquer distinção do estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório.

A Lei 11.788, de 29/09/2008, possibilita que atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica, contempladas nas Diretrizes Curriculares Nacionais da maioria dos cursos como atividades complementares possam ser equiparadas ao estágio, em caso de previsão no projeto pedagógico de curso. Entendemos que estas atividades não devam ser equiparadas ao estágio no Projeto Pedagógico do Curso, pois podem também representar um desvirtuamento da atividade de estágio, posto que estas, geralmente tem natureza distinta e que não são voltadas para a prática laboral, mas sim, atividades de relevância social, produção científica e não diretamente voltada para o trabalho produtivo, para o mercado.

Portanto, entendo que se deverá compatibilizar o texto da Lei de Estágio com as DCN específica, sempre com o olhar voltado para a melhor formação e aquisição das habilidades e competências.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

A lei trouxe também a expressa transformação do estágio, em relação de emprego, se houver o descumprimento do disposto na norma. Isto se justifica porque na relação de estágio há pessoalidade, subordinação, continuidade e contraprestação, requisitos comuns ao contrato de trabalho, diferenciando da relação de emprego exclusivamente no seu escopo principal que é a formação profissional, a finalidade pedagógica e de aprendizado.

Pelo princípio da primazia da realidade [2] e pelo art. 9º da CLT, desvirtuada a relação de estágio, este poderá ser convertido em contrato de trabalho, exceto se firmado com a Administração Pública [3], por força do art. 37, II da Constituição Federal.

Assim para que a atividade de estágio (obrigatório ou não) não gere vínculo empregatício é necessário observar rigorosamente o disposto nos incisos do art 3º, ou seja:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental,

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

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;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Este é um dispositivo que adverte o concedente de estágio, que na hipótese de descumprimento da norma o estágio será convertido o estágio em relação empregatícia com todos os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários dele decorrentes.

Pretende o legislador com a advertência geral (art. 3º, I a III), imposta como norma de ordem pública, portanto coercitiva e, a específica (art. 3º, §2º), determinar que não seja dado uso formal a relação de estágio em fraude à relação de emprego.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres
Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

A advertência é novamente reforçada no art. 15:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária

E aplica, além da formação do vínculo empregatício, como penalidade para os reincidentes a impossibilidade de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo. Tal medida afeta e penaliza indiretamente os alunos e as instituições de ensino, pois diminui as opções de empresas conveniadas para o encaminhamento de alunos ao campo de estágio, ainda que esta medida se aplique somente à filial ou agência que cometa a irregularidade.

Vale mencionar que na hipótese de o agente infrator da norma ser a Administração Pública, essa inobservância não gerará o vínculo e nem tão pouco resultará sanção a ser aplicada.

Quando da concessão de estágio a estudante estrangeiro deverá ser observado, além dos requisitos dos incisos do art 3º, ainda o prazo do visto temporário do estudante:

Art. 4o A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

DOS AGENTES DE INTEGRAÇÃO

Continua facultado as IES, bem como as empresas fazerem uso de agentes de integração públicos e privados, por meio de instrumentos jurídicos apropriados. As atribuições dos agentes de integração não sofreram alterações quando comparada à Legislação anterior.

Os agentes de integração poderão ser responsabilizados civilmente quando indicarem estagiários para atividades não compatíveis com a programação curricular de cada curso, bem como se encaminharem para estágio, alunos matriculados em cursos ou instituições que não tenham em sua estrutura curricular a previsão do estágio. Isto reforça nosso entendimento de que a atividade de estágio curricular obrigatório ou não, terá que assegurar a pertinência com o curso, pois admitido como parte da formação do aluno.

Os agentes de integração são considerados auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, mas não poderão representar qualquer das partes no termo de compromisso. Suas atribuições estão especificadas no §1º do art. 5º, a saber: identificar

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

oportunidades de estágio; ajustar suas condições de realização; fazer o acompanhamento administrativo; encaminhar negociações de seguros contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes.

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO.

No que se refere às obrigações da instituição de ensino, a mudança mais significativa é a necessidade da apresentação de relatório, no mínimo, semestral das atividades por parte do educando/estagiário.

Registre-se também, a elaboração do plano de atividades do estagiário, que passa a contar com a participação das três partes: educando, concedente do estágio e a instituição de ensino. Esta medida poderá inicialmente, apresentar dificuldades para a satisfatória realização de estágios ,que serão desenvolvidos à distância da instituição de ensino.

A assinatura do termo de compromisso com o educando é de responsabilidade da instituição de ensino, devendo neste constar: as condições de adequação do estágio ao disposto no PPC do curso, etapa e modalidade da formação, o horário das atividades do aluno e o calendário escolar.

DO CONCEDENTE.

Podem ser concedentes de estágio as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional, bem como os profissionais liberais de nível superior, desde que sejam registrados nos conselhos de fiscalização profissional. Esta foi uma inovação que amplia a possibilidade de campo de estágio, posto que na normativa anterior (Lei 6.494/77) os profissionais liberais não podiam contratar estagiários e se o faziam, era a título precário.

A parte concedente de estágio deverá designar empregado de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional para supervisionar as atividades de até 10 (dez) estagiários, simultaneamente, responsável também para encaminhar semestralmente relatório de estágio, dando conhecimento do teor deste ao estagiário.

No que se refere a contratação de seguro , no caso do estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação será da empresa e só alternativamente da instituição de ensino. A Lei silencia sobre a contratação de seguro quando o estágio for não-obrigatório. Entretanto, como somente alternativamente compete à instituição de ensino, deflui que neste caso a parte concedente deverá arcar com ônus, posto que não poderá haver a realização de estágio, em qualquer modalidade, sem que haja o seguro contra acidentes pessoais.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

De acordo com o art. 10, a jornada de estágio, restou assim estabelecida:

a jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I- 4 (quatro horas diárias e 20 (vinte) semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Embora na legislação anterior (Lei 6.494/77) não houvesse limitação formal, lá já estava estabelecido que deveria se adequar ao horário escolar.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

A regra geral é de que a jornada de estágio, no ensino superior, será de 6 (seis) horas diárias e 30(trinta) horas semanais, salvo para os cursos que alternam teoria e prática, quando não havendo aulas presenciais poderá ter a jornada ampliada até 40 (quarenta) horas semanais, entretanto é preciso que tal possibilidade esteja fixada no PPC. A Lei 11.788 não autorizou diretamente a jornada de 40(quarenta) horas semanais, ela excepcionou para os cursos que alternam teoria e práticas, desde que seja expressamente previsto no PPC.

Surge ainda outra dúvida: haverá intervalo intrajornada, para os estagiários, com duração superior a 4 (quatro) horas? Embora a lei não traga disposição específica é aconselhável que haja intervalo de 15 (quinze) minutos após a 4ª hora, uma vez que para os contratos de trabalho há previsão no art. 71, §1º da CLT. Tal período, que não é computado na jornada do empregado também poderá não ser computado na do estagiário, mas recomenda-se que esteja explícito no termo de compromisso.

Outra inovação foi a fixação da duração do estágio que na mesma concedente não ultrapassará 2 (dois)anos, exceto na hipótese de ser o estudante portador de deficiência.

A possibilidade de duração de estágio por até dois anos na mesma concedente, refere-se ao estágio curricular não-obrigatório, pois o estágio curricular obrigatório terá a duração fixada no PPC e deverá respeitar também este prazo máximo estabelecido.

Tal restrição da duração do estágio compatibiliza-se com a legislação trabalhista que também

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilia Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

limita a duração do contrato por prazo determinado, também em dois anos, de modo a evitar a precarização da relação de emprego.

No que se refere à remuneração do estagiário, será através de bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação. A nós não agradou o “qualquer forma de contraprestação”, posto que a expressão abre espaço para eventuais abusos. Pode a remuneração se dar, por exemplo, em utilidades? Na legislação trabalhista o pagamento em utilidades é possível, desde que 30 % do valor do salário seja espécie.

Foi estabelecido que o estágio não-obrigatório será necessariamente remunerado (por bolsa ou qualquer forma de contraprestação) e dará direito a auxílio-transporte. O mesmo não é imposto ao estágio obrigatório, quando a remuneração será facultada.

Uma vez que o legislador estendeu alguns direitos trabalhistas, a exemplo das férias e da jornada máxima de trabalho, mesmo reconhecendo a inexistência de vínculo empregatício quando respeitado os requisitos legais, poderia ter avançado mais e fixado o limite mínimo para a contraprestação, conforme constava do projeto de lei e tornado obrigatória a concessão de bolsa em ambos os casos (estágio obrigatório e não-obrigatório).

O estagiário poderá contribuir como segurado facultativo ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), entretanto, tal regra não representa nenhum acréscimo a atividade de estágio, posto que, nos termos da legislação previdenciária qualquer cidadão pode ser segurado

facultativo do RGPS, a partir de 14(quatorze) anos.

Ao estagiário foi assegurado o direito ao “recesso” a ser gozado durante suas férias escolares. O legislador usa o termo “recesso” para não haver identidade com as férias, asseguradas a tal trabalhador após decorrido 12(doze) meses de trabalho. O “recesso” será de 30(trinta) dias, quando a duração for igual ou superior a 12 (doze) meses e remunerado quando o estagiário receber qualquer remuneração. E “recesso” proporcional quando a duração for inferior a 1(um) ano de estágio, hipótese em que também haverá remuneração proporcional.

O § 2º do art. 13 refere-se ao “recesso” proporcional quando o estágio tiver duração inferior a um ano, no entanto não estabelece a proporção. Como se dará esta proporção e em que momento esta será calculada? Deduzimos que o concedente do estágio fará o cálculo da proporção quando da ocorrência das férias escolares ou quando do encerramento do estágio, para fins remuneratórios. Do contrário, há necessidade de legislação complementar a ser emitida pelo Ministério da Educação (MEC) ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De acordo com o art. 14, a legislação referente a saúde e segurança no trabalho, aplica-se ao estagiário, sendo de responsabilidade da concedente de estágio. Ou seja, aplica-se aos estagiários as normas dos art. 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dentre outras coisas, determina o uso de equipamento de proteção individual (art. 158, parágrafo único, alínea b, da CLT), a realização de exames na admissão, periódicos e na dispensa do empregado, aplicável por analogia ao estagiário. Tais medidas devem ser observadas para prevenir eventuais autuações quando da fiscalização do MTE à empresa.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

Tal observância é relevante porque se a empresa deixar de cumprir a lei ou as obrigações assumidas no termo de compromisso, o vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa se firmará para todos os fins.

Não consta da lei nova quem fiscalizará as partes concedentes e quem terá competência para lavrar o auto de infração, caso ocorra. Presumimos que será o MTE, vez que a norma altera redação dada ao art. 428 da CLT.

A nova lei estabeleceu o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal considerando o conjunto de trabalhadores empregados no estabelecimento do estágio, mas excepcionou para os estágios de nível superior. Portanto, não há limitação para contratação neste nível de ensino.

No nível médio poderá haver 1(um) estagiário quando a empresa dispor de 1(um) a 5 (cinco) empregados; 2 (dois) estagiários, se houver de 6(seis) a 10(dez) empregados; 5(cinco) se houver de 11(onze) a 25(vinte e cinco) ; e até 20% (vinte por cento) do quantitativo de empregados para empresas com mais de 25(vinte e cinco) empregados. Diferente da lei de aprendizagem (Lei 11.097/00) que estabelece uma faixa percentual obrigatória (de 5 a 15%) para contratação, considerando a atividade que requer aprendizagem específica. A norma ainda estabelece um percentual reservado para os portadores de necessidades especiais que foi assegurado 10% (dez por cento) das vagas que sejam ofertadas.

A ementa da norma informa que a lei dispõe sobre outros assuntos, no entanto, o corpo textual dedica-se quase que exclusivamente a regular a atividade de estágio, de modo que ficará conhecida seguramente como Lei de Estágio. Através dela houve alteração da redação do art 428 da CLT, que trata do contrato de aprendizagem. O contrato de aprendizagem também foi regulado em norma própria, a Lei 11.097/00 assim, entendemos que não andou bem o legislador ao tratar na mesma norma de institutos diversos.

A lei também não fixou um prazo para adequação, mas condicionou a prorrogação de estágios vigentes antes da sua edição, ao ajustamento aos seus dispositivos.

CONCLUSÃO

Nos parece que o objetivo da lei foi contextualizar o estágio em relação às mudanças ocorridas no âmbito das relações de trabalho e no âmbito educacional, pois a legislação anterior já se encontrava desatualizada e desvirtuada dos objetivos educacionais, com sérios riscos destes jovens, fazerem parte das estatísticas de trabalho precário no país. Nunca é demais lembrar que o estágio é meio para consolidar conhecimentos escolares/acadêmicos e não modo de recrutamento de mão-de-obra.

A Lei 11.788/08 apresenta a valorização do processo educativo, definindo o papel e a

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilha Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

responsabilidade de cada ator social. Tais mudanças levarão um tempo até serem absorvidas pelas empresas, de modo que inicialmente podemos nos deparar com a diminuição das oportunidades de estágios, mas as empresas com compromisso social logo irão perceber que possibilitar ao jovem unir a prática com o conhecimento é investir em profissional melhor preparado para atuar, é investir no capital que faz a diferença na geração de riquezas, porque a força de trabalho humana, seja ela física ou intelectual continua sendo aquela que gera valor.

Corre-se o risco, por certo, dos empresários optarem por contratar estudantes como empregados, para cumprir jornadas de 6 (seis) horas diárias, pagando salário proporcional e sujeitas ao vínculo empregatício, mas acreditamos que o empresariado saberá reconhecer a diferenças e não se colocará indiferente ao sistema de estágio.

Assim, sancionada a lei, permanecemos entre os que decantam as virtudes do estágio em consonância com a observância da lei.

REFERÊNCIAS

BOCATO, Raquel e CONSANI, Natalie Catuogno. País perde 200mil postos de estágio em quatro meses. São Paulo: Folha de São Paulo, de 08/02/2009.

CAIRO JUNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. ampl. e atual. Salvador: Juspodium, 2009.

Comentários à Lei de Estágio

Escrito por hermilia Ayres

Qua, 08 de Abril de 2009 00:00

CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho. revista, ampl e atual. Niterói: Impetus, 2008.

CASTRO, Cláudio de Moura. Falsos estágios?. Revista Veja 2030.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Mudanças no estágio. Minas Gerais: Jornal Estado de Minas, de 27/10/2008.

[1] Professora do Curso de Direito da Universidade Federal de Campina Grande. Email: hfjayres@hotmail.com

[2] Este princípio informa que deve prevalecer a realidade dos fatos em detrimento ao que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição.

[3] Para a realização de Estágios no âmbito da Administração Pública, deve ser observado o disposto na Orientação Normativa nº 7, de 30/10/08 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.