

CARTILHA ESTÁGIO
(Lei nº. 11.788/08 - Estágios de Estudantes)

1 – O que se entende por estágio?

R - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que 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, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

2 – O estágio é sempre obrigatório?

R - O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório. Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

3 – A atividade de estágio pode caracterizar vínculo de emprego com quem a oferece?

R – O estágio não cria vínculo de emprego caso cumpridas integralmente as regras previstas em lei, a seguir destacadas: a) matrícula e frequência regular do educando no curso, atestada pela instituição de ensino; b) celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; c) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso; d) acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios e por menção de aprovação final.

4 – O que são os agentes de integração?

R – Os agentes de integração são serviços públicos ou privados que atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio. As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado. Cabe aos agentes de integração: a) identificar oportunidades de estágio; b) ajustar suas condições de realização; c) fazer o acompanhamento administrativo; d) encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais; e) cadastrar os estudantes.

5 – Os agentes de integração podem cobrar valores dos estudantes pelos serviços prestados?

R - É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes a título de remuneração pelos serviços dos agentes de integração.

6 – Os agentes de integração poderão ser responsabilizados civilmente em decorrência da indicação de estagiários?

R – Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

7 – Quais são as obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos?

R – As obrigações das instituições de ensino são: a) celebrar termo de compromisso com o educando e com a parte concedente; b) avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; c) indicar professor orientador como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; d) exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; e) zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento das normas; f) elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos; e g) comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

8 – O que deve constar do termo de compromisso?

R - No termo de compromisso serão indicadas obrigatoriamente as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade de formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar. O plano de atividades do estagiário também será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante. O termo de compromisso também se presta para o ajuste de várias questões que poderá futuramente gerar discussões, visto que não exaustivamente esclarecidas na lei.

9 – Em caso de estagiário absoluta ou relativamente incapaz como se deve proceder?

R – O termo de compromisso será firmado por seu representante ou assistente legal.

10 – Quem poderá oferecer estágio?

R – As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio. A legislação os denomina “parte concedente”.

11 – Quais são as obrigações da parte concedente do estágio?

R – As obrigações da parte concedente são: 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 empregado de seu quadro com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para supervisionar até dez estagiários simultaneamente; d) contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique 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; e g) enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

12 – O seguro contra acidentes pessoais pode ser oferecido pelo agente de integração?

R – O parágrafo único do art. 9º prevê que de forma alternativa o seguro possa ser contratado pela instituição de ensino em caso de estágio obrigatório, o que a “contrario sensu” indicaria, nas demais situações, a impossibilidade de que a obrigação fosse assumida por outrem. Não nos parece ser esta a melhor leitura do dispositivo legal. O que deve estar previsto no termo de compromisso e garantido ao estagiário é o seguro contra acidentes pessoais, sendo possível que a apólice seja contratada inclusive pelo agente de integração.

13 – Qual a jornada de atividade do estagiário?

R – A jornada será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente (empresa ou equivalente) e o estagiário, devendo constar do termo de compromisso, ser compatível com as atividades escolares e observar os seguintes limites: a) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular; e b) 4 (quatro) horas diárias e 20 (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.

14 – E nos cursos que alternam teoria e prática?

R – Nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, a jornada poderá ter duração de até 40 horas semanais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

15 – Nas verificações de aprendizagem a carga horária será alterada?

R – 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.

16 – A duração do estágio na mesma parte concedente tem algum limite?

R – A duração não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência.

17 – O estagiário tem direito a bolsa e auxílio-transporte?

R – A concessão de bolsa e do auxílio-transporte é compulsória apenas na hipótese de estágio não obrigatório. O valor da bolsa será acordada entre as partes não sendo estabelecido na legislação um valor mínimo. O auxílio-transporte, por analogia, deverá respeitar o mesmo princípio que norteia a concessão de vale-transportes aos empregados, ou seja, será limitado aos deslocamentos residência ou instituição de ensino até o local do estágio, o que deverá ser declarado no próprio termo de compromisso ou em documento específico.

18 – Em caso de falta ao estágio e percebendo o educando bolsa, a entidade concedente está autorizada a proceder ao desconto?

R – A bolsa será ajustada no termo de compromisso entre as partes, devendo ser esclarecido que as faltas implicarão em desconto proporcional no valor da mesma.

19 – Outros benefícios poderão ser garantidos ao estagiário sem que fique caracterizado o vínculo de emprego?

R – Poderão ser concedidos benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracterizando vínculo empregatício.

20 – O estagiário poderá contribuir para a Previdência Social?

R – Sim. Ele poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral da Previdência Social.

21 – O estagiário tem direito a férias?

R – Antes da nova lei, não havia previsão de férias ou recesso para os estagiários, que comumente eram concedidas por liberalidade da parte concedente do estágio. A nova lei assegura ao estagiário período de recesso de 30 dias, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano. Desta forma, seja o estágio de 12, 18 ou 24 meses, o recesso será sempre de 30 dias. Nos casos do estágio ter duração inferior a um ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional ao período de um ano. O recesso deverá ser gozado preferencialmente durante o período das férias escolares.

22 – O período de recesso é remunerado?

R - O período de recesso será remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

23 – O período de recesso, assim como ocorre em relação às férias, será gozado após um ano de prestação da atividade?

R – Inexiste a sistemática de período aquisitivo e de gozo como ocorre em relação às férias dos empregados em geral. O recesso é concedido durante o período de estágio. Assim, se ele for de um ano, trinta dias deste período serão remunerados sem a prestação de atividade pelo estagiário.

24 – O período de recesso pode ser fracionado?

R - A lei é silente sobre a possibilidade de fracionamento do período do recesso. Entendemos que ele não poderá ser imposto ao estagiário, mas poderá ser ajustado entre as partes de forma expressa no termo de compromisso e desde que favorável ao estagiário.

25 – As faltas do estagiário refletem no número de dias de recesso?

R - A lei não condiciona o direito de recesso ao comparecimento efetivo ao estágio. Assim, faltas (justificadas ou não), em regra, não alteram o período de recesso, que permanece apenas vinculado ao tempo de estágio pactuado entre as partes.

26 – Se o estagiário for dispensado antes do final do prazo previsto no termo de compromisso sem gozar do recesso remunerado terá direito a alguma indenização a este título?

R – Não há previsão expressa neste sentido. Entendemos que ocorrendo cessação do estágio antes do prazo ajustado, motivada pela parte concedente do mesmo, será devida

uma indenização pelo período do recesso não gozado, de forma proporcional aos meses em que a atividade foi prestada. Neste caso o desligamento seria obstativo do gozo do benefício. Por exemplo, admitindo-se contratação de estágio por um ano e dispensado o estagiário após seis meses sem o gozo do recesso, a indenização devida pelo concedente do estágio será equivalente a 15 dias de bolsa.

27 – Se a iniciativa do desligamento for do estagiário ele também terá direito a indenização?

R – Nestes casos não há falar-se em desligamento obstativo do direito, pelo que a indenização não é devida. Destaque-se que no caso de férias dos empregados o direito a indenização está garantido. Assim, mantendo a nossa posição inicial não podemos deixar de alertar que poderá prevalecer o entendimento de aplicação ao período de recesso, por analogia, o mesmo regramento das férias.

28 – Na hipótese do estagiário já ter gozado integralmente o recesso e vir a ser desligado antes do termo final ou se afastar por iniciativa própria deverá indenizar a parte concedente?

R – Se a iniciativa do desligamento for da parte concedente, nenhuma indenização será devida pelo estagiário. De outra parte, caso a iniciativa for do estagiário e estando previsto no termo de compromisso, pode ser exigido do estagiário a indenização proporcional ao período de recesso gozado a maior.

29 – A legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho se aplica ao estagiário?

R – A lei garante ao estagiário a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho. A sua implementação é responsabilidade da parte concedente do estágio. Matéria de difícil resolução é a definição da amplitude que envolve a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho ao estagiário, uma vez que a previsão contida na lei é genérica e a legislação é específica e tem abrangência bem definida. Parece claro que a intenção do legislador foi a de estender ao estagiário as garantias da legislação acerca da proteção à saúde do trabalhador, e não equipará-lo à condição de empregado para este fim.

30 – Aplicam-se ao estagiário todas as Normas Regulamentadoras?

R - Aplicam-se aos estagiários todas as Normas Regulamentadoras que não tragam em seu corpo a exigência do vínculo empregatício para o seu cumprimento.

31 - Os estagiários deverão ser considerados para formação da CIPA? Podem concorrer a cargo na CIPA?

R - O Quadro I da NR-5 dimensiona a CIPA através da quantidade de empregados, o que autoriza afirmar que os estagiários não devem ser considerados para a formação da CIPA. Tampouco podem concorrer a cargo diretivo da CIPA, pois não podem representar categoria a qual não pertencem.

32 – Os estagiários poderão prestar atividade em ambiente insalubre ou perigoso?

R – Diante da expressa previsão legal no sentido de que se aplicam aos estagiários as normas de segurança e medicina do trabalho, se torna imperiosa a observância da regra que veda o trabalho do menor nos locais e serviços perigosos ou insalubres. Neste contexto, o

estagiário menor de 18 anos de idade não pode exercer atividade submetida a condições insalubres e/ou perigosas.

33 - Deverão ser alcançados EPI's aos estagiários?

R - A concessão de Equipamentos de Proteção Individual – EPI'S aos estagiários é compatível com a ausência de vínculo de emprego, de modo que se recomenda a observância das normas contidas no artigo 166 da CLT e da NR-6, que versam sobre a matéria.

34 – Existe número máximo de estagiários que poderão exercer a atividade em entidade concedente?

R – O número máximo de estagiários está relacionado com o número de empregados da mesma, devendo atender as seguintes proporções: a) de um a cinco empregados – um estagiário; de seis a dez empregados – dois estagiários; de onze a vinte e cinco empregados – cinco estagiários; acima de vinte e cinco empregados – até 20% de estagiários. Estes limites não se aplicam aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

35 – Este número está relacionado ao total de empregados da entidade concedente ou do estabelecimento em que o estágio será oferecido?

R – Na hipótese da parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos serão aplicados a cada um deles.

36 – Quando o cálculo do percentual resultar em fração como deverá proceder a entidade concedente?

R – Quando o cálculo do percentual resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

37 – As pessoas com deficiência terão vagas de estagiários asseguradas?

R - Fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente.

38 - Quando o percentual resultar em número inferior a um a empresa está obrigada a contratar o deficiente? Quando o cálculo resultar em fração, como deve a empresa proceder?

R - O percentual de 10% das vagas de estágio à pessoas com deficiência será garantido apenas naquelas situações em que a empresa concedente tiver mais de 10 estagiários. Esta é a interpretação que decorre da leitura conjunta do artigo 17, parágrafo 5º (a qual fixa o percentual em questão), com os incisos I a IV deste mesmo artigo (que fixam o número limite de estagiário). Não é razoável que a lei exija a contratação de um estagiário com deficiência, quando, por exemplo, a mesma lei limita em 1 (um) o número de estagiário em uma empresa. De outra parte, a lei é omissa em relação ao procedimento a ser adotado quando o cálculo do percentual de deficientes resultar em fração. Entretanto, tendo como indicativo a previsão do parágrafo 3º do mesmo artigo 17, não haveria necessidade de arredondamento para cima, eis que este procedimento, como fixa o parágrafo ora invocado, é uma faculdade do empregador.

39 – A fiscalização da prestação de serviços por estagiários sob a óptica trabalhista é competência de que órgão?

R – Os agentes da fiscalização do trabalho têm competência para fiscalizar os contratos de estágio e caso verifiquem a manutenção de estagiários em desconformidade com a lei autuarão a entidade concedente, pois estará caracterizado o vínculo de emprego com a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

40 – Qual é a penalidade imposta pela Fiscalização do Trabalho nestas hipóteses?

R - Provavelmente a Fiscalização venha a autuar a empresa por falta de registro do trabalhador, com base no que prescreve o art. 41 da CLT. A multa prevista para o descumprimento desta determinação é de 378,2847 UFIR por empregado, dobrado na reincidência.

41 – Existe alguma penalidade adicional?

R – A instituição privada ou pública que reincidir na manutenção de estagiários em desconformidade com a lei ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. A penalidade limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

42 – As regras previstas na lei se aplicam aos contratos de estágio hoje vigentes?

R - O art. 21 dispõe expressamente que a Lei entra em vigor na data de sua publicação. A vigência da lei, entretanto, não se confunde com a sua aplicação imediata aos contratos em vigor. Em geral, a alteração de normas sobre direito do trabalho tem incidência imediata nos contratos em vigor. Isto ocorre porque os contratos de trabalho, em regra, são ajustados por prazo indeterminado. Assim, as partes signatárias sabem de antemão que o pacto poderá sofrer influência de futuras alterações legislativas. Situação absolutamente diversa se dá em relação aos contratos celebrados com prazo determinado, em que o pacto está condicionado à imutabilidade das regras até seu termo final. A questão sobre a aplicação das novas regras aos contratos de estágio vigentes é polêmica e provavelmente somente será definida pelos tribunais. Todavia, o artigo 18 da Lei nos parece conceder fundamento sólido em prol da tese da não incidência imediata das novas regras aos contratos em vigor. Com efeito, o indigitado dispositivo prevê que “a prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições”. Ora, se a própria lei estabelece que na prorrogação os contratos de estágio deverão estar adaptados à nova realidade legal, a contrario sensu antes da prorrogação a adaptação não é obrigatória. Assim, concluímos que as novas regras se aplicam apenas aos contratos ajustados a partir da sua vigência.