



Nova lei do estágio vai combater absorção de mão-de-obra

O contrato de estágio é um valioso instrumento à disposição das empresas para a formação de futuros empregados. Trata-se de uma via de mão dupla, no sentido de que a empresa ganha com a formação técnica e imediata contextualização dos estudantes no ambiente de trabalho, utilizando-o como observatório para seleção de talentos, enquanto que os alunos (potenciais novos empregados) aproveitam para adquirir conhecimentos práticos, conhecer as empresas e programar sua diretriz profissional.

Assim, as premissas fundamentais de um contrato de estágio são: a formação acadêmica e a possível oportunidade de emprego, tendo a primeira uma maior relevância, sendo a segunda uma mera consequência.

Acontece, porém, que algumas empresas, desvirtuando os nobres propósitos do estágio, passaram a utilizar o estagiário como mão-de-obra direta, atribuindo-lhe funções e atividades típicas de seus reais empregados, muitas vezes sem qualquer compatibilidade com sua respectiva formação acadêmica.

Nesse passo, como não poderia deixar de ser, houve uma reação por parte dos órgãos de defesa dos trabalhadores, ocasionando inúmeras autuações pela Delegacia Regional do Trabalho, celebração de termo de compromisso e/ou ajuizamento de ações civis pública por parte do Ministério Público do Trabalho, bem assim, ajuizamento de reclamações perante a Justiça do Trabalho, na busca do reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante desse cenário e visando atualizar a legislação que disciplina o tema, o Congresso Nacional aprovou o projeto de lei 473/03, estando pendente apenas da sanção presidencial, regulamentando o contrato de estágio de estudante, alterando o artigo 428, da CLT e buscando “moralizar o estágio e valorizá-lo enquanto prática educativa, ao mesmo tempo em que estabelece mecanismos para coibir a sua utilização como forma de absorção precoce de mão-de-obra, o que lamentavelmente corresponde à realidade em curso no país hoje”. (exposição de motivo do projeto de lei)

Transcrevemos abaixo as novas diretrizes do contrato de estágio.

1 – Da obrigatoriedade do estágio:

(i) O estágio é obrigatório, quando definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma

(i) Estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

2 – Dos requisitos indispensáveis, sob pena de caracterizar vínculo empregatício:



(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;

(i) Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

(i) Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;

(i) Apresentação à instituição de ensino de relatório das atividades do estágio, no prazo não superior a seis meses.

3 – Carga horária:

(i) Regra geral – no máximo de 06 (seis) horas diárias, respeitado o limite de 30 (trinta) horas semanais.

(i) Quando se tratar de educação especial: no máximo de 04 (quatro) horas diárias, observando o limite de 20 (vinte) horas semanais.

(i) Nos cursos que alternarem teoria e prática, nos períodos em que não estarem programadas aulas presenciais, poderá o estágio ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição do curso.

4 – Dos direitos do estagiário.

(i) Receber bolsa de estudo (exigência, apenas para os estágios não-obrigatórios);

(i) Auxílio-transporte (exigência, apenas para os estágios não obrigatórios);

(i) Recesso de 30 (trinta) dias, preferencialmente durante as férias escolares, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, com o pagamento da bolsa, nos demais casos as partes podem fixar períodos de férias específicos.

5 – Duração do contrato de estágio.

Máximo de dois anos, para cada vínculo com a entidade concedente, salvo quando se tratar de estagiário com deficiência.

6 – Da proporcionalidade entre o número de empregado e de estagiário.

(i) 1 (um) estagiário – para as empresas com 01 (um) a 5 (cinco) empregados;

(i) até 2 (dois) estagiários – para as empresas com 6 (seis) a 10 (de) empregados;



(i) até 5 (cinco) estagiários – para as empresas com 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados; e,

(i) até 20% (vinte por cento) do total de empregados, quando a empresa possuir mais de 25 (vinte e cinco) trabalhadores.

O número de empregados é considerado o do estabelecimento em que será prestado o estágio e não o total da empresa.

Todavia, não se aplica a regra acima para os estágios de nível superior e de nível médio profissional.

Aos estagiários com deficiências será assegurado o percentual de 10% das vagas oferecidas.

Por fim, as empresas deverão se adequar ao texto imediatamente, pois a lei, quando sancionada, entrará em vigor a partir de sua publicação. É o que prevê o projeto de lei: adequar os contratos de estágios existentes às novas regras, a fim de evitar discussões acerca das suas validades e da existência de vínculo empregatício.

Date Created

02/09/2008