As Novas Regras do Contrato de Estágio

No último dia 26 de setembro de 2008 foi publicada a Lei nº 11.788, que passou a reger os contratos de estágio.

Referida Lei trouxe diversas modificações quanto ao contrato de estágio, conferindo direitos e obrigações aos estagiários e às empresas contratantes.

O contrato de estágio, de acordo com a nova Lei, corresponde a um ato educacional que tem como objetivo propiciar ao aluno dos cursos de níveis superior, profissionalizante, médio, de educação especial e dos últimos anos do ensino fundamental, preparação adequada para o mercado de trabalho.

Nesse sentido, a Lei dispõe que são requisitos de validade do contrato de estágio: i) a matrícula do estagiário em algum curso dentre os acima mencionados, ii) seja celebrado termo de compromisso entre o estagiário, a empresa ou entidade concedente e a Instituição de Ensino e, iii) principalmente, haja compatibilidade entre as atividades desenvolvidas e as previstas no termo de compromisso.

Dessa forma, tendo em vista o caráter educacional do estágio, assim como a exigência de matrícula em curso nas modalidades previstas na Lei, não é possível a contratação de profissionais já formados como estagiários.

A utilização de estagiário que não atenda aos requisitos de validade do contrato enseja a caracterização do vínculo de emprego direto entre o aluno e o tomador dos seus serviços, sendo que, no caso de reincidência da irregularidade, a entidade ficará impedida de contratar estagiários por dois anos.

Além disso, a nova Lei inova em relação aos direitos dos estagiários, pois prevê a concessão de férias que coincidam preferencialmente com o período de recesso escolar, por trinta dias, remuneradas pela empresa, para os contratos com prazo igual ou superior a um ano e a obrigatoriedade da concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação pelos serviços prestados, além do fornecimento de auxílio-transporte.

Já no que se refere à jornada de trabalho, ficou estabelecido que, no caso de estudantes de nível superior, de educação profissional de nível médio e de ensino médio regular, não poderão ser ultrapassadas seis horas diárias e trinta horas semanais.

A jornada de quarenta horas semanais somente poderá ser utilizada nos cursos que alternem teoria e prática nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais. Entretanto, tal condição deve ser expressamente prevista no projeto pedagógico do curso e da Instituição de Ensino.

A duração do estágio, por sua vez, passou a ter prazo máximo, não podendo ultrapassar dois anos, tendo como única exceção os estágios concedidos a portadores de deficiência. Os portadores, aliás, devem responder por 10% da quantidade de vagas de estágio disponibilizadas.

A empresa deve indicar um profissional responsável para orientar e supervisionar até, no máximo, dez estagiários simultaneamente, assim como enviar à Instituição de Ensino relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário, com periodicidade mínima de seis meses.

É também dever da empresa: i) a realização de termo de compromisso com a Instituição de Ensino, ii) a oferta de condições para aprendizagem pelo estagiário, iii) a contratação de seguro contra acidentes pessoais e iv) a manutenção de documentação à disposição para eventual fiscalização.

As novas disposições fixam, ainda, número máximo de estagiários em relação aos empregados da empresa ou entidade, sendo que para empresas que contam com até cinco empregados, poderá ser contratado um estagiário; de seis a dez empregados, dois estagiários; de onze a vinte e cinco empregados, até cinco estagiários; e, por fim, acima de vinte e cinco empregados até 20% de estagiários. Essa limitação, contudo, não se aplica aos estabelecimentos concedentes de estágios de nível superior e de nível médio profissional.

O que se percebe é que a Lei procurou conceder melhores condições de trabalho aos estagiários, evitando-se principalmente prejuízo à formação educacional, e, ao mesmo tempo, coibindo a utilização indevida de tal espécie de mão-de-obra barata em substituição ao trabalhador comum.

Dr. Paulo Mariano de Almeida Junior
ADVOGADO DA ÁREA DE DIREITO DO TRABALHO DO ESCRITÓRIO QUE PRESTA ASSESSORIA JURÍDICA AO CBR