**Parecer Jurídico para contratação de Estagiário**

A [Lei 11.788/2008](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11788.htm), que revogou a [Lei nº 6.494/77](http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei6494.htm), estabeleceu novas normas quanto à contratação de estudantes na condição de estagiários.

Desta forma, o que devemos observar o curso e sua grade curricular e de acordo com estas tópicos o estágio poderá ser:

* **Obrigatório**: é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

* **Não-obrigatório**: é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Outra novidade da lei foi a jornada de atividade em estágio, a qual poderá ser 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 a:

* **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;
* **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.

O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

A [Lei 11.788/2008](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11788.htm) estendeu ainda outros direitos aos estagiários como férias remuneradas de 30 dias (quando do recesso escolar) ou proporcional, se o contrato de estágio for menor que 1 ano, vale-transporte, jornada de trabalho reduzida, reserva de percentual para estagiários portadores de deficiência, entre outros.

Há que se ressaltar que o pagamento do período de recesso (férias remuneradas) não se equipara ao gozo das férias do empregado celetista. Portanto, não há que se falar em pagamento do 1/3 constitucional, mas somente no valor da bolsa paga pela empresa. Se o estágio não for remunerado, a empresa fica isenta desta obrigação.

Somente os alunos matriculados regularmente em instituições de ensino público e particular, de educação superior, de educação profissional, do ensino médio e de educação especial, poderão ser considerados estagiários, os quais deverão desenvolver atividades nas empresas desde que relacionadas à sua área de formação.

O estágio não deve ser confundido com emprego e, portanto, o estagiário não deve ser cadastrado no PIS/PASEP, não deve ter contrato de experiência, não tem direito 13º salário, aviso prévio, verbas rescisórias, FGTS, entre outros direitos trabalhistas normalmente assegurados aos celetistas.

Ao estagiário também não se estende os benefícios como vale alimentação, assistência médica, odontológica e etc.

No entanto, por faculdade da empresa, estes benefícios poderão ser estendidos aos estagiários, desde que não sejam descontados da bolsa-estágio, para que não implique no reconhecimento do vínculo empregatício.

Assim, para evitar risco trabalhista, a lei que regulamenta o estágio estabelece alguns critérios para que a empresa possa formalizá-lo:

* 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, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
* celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
* compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
* orientação e supervisão de funcionário do quadro de pessoal da parte cedente, o qual deve ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário;
* contratação de estagiários diretamente relacionada (proporcional) ao número de empregados da empresa.

O único desconto que pode haver da bolsa-estágio é o de imposto de renda e se o valor da bolsa atingir a faixa tributável, conforme [tabela do IRF](http://www.portaltributario.com.br/guia/tabelairf.html).

A nova [lei do estágio](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11788.htm) determina um limite máximo de vagas para a contratação de estagiários em uma empresa.

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

* de 1 a 5 empregados: 1 estagiário;
* de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;
* de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;
* acima de 25 empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. A fração deve ser arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

A lei considera quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

Para as empresas que possui várias filiais ou estabelecimentos, as quantidades previstas acima deverão ser aplicadas para cada filial ou estabelecimento em separado.

A fiscalização compete a Delegacia Regional do Trabalho que, na constatação de irregularidades, pode aplicar multas de até R$ 400,00 (quatrocentos reais) para cada estagiário irregular, valor este que pode se em dobro em caso de reincidência.

Para isso é preciso que o empregador esteja atento aos critérios legais relacionados acima e principalmente, à quantidade de estagiários contratados em relação ao quadro da área ou da empresa, que pode muitas vezes caracterizar a substituição de empregados efetivos por estagiários.