

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 064

11/08/2020

Sumário:

- PROGRAMA DE ESTÁGIO NA EMPRESA - GENERALIDADES
- DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - COMISSIONISTA - CÁLCULOS



PROGRAMA DE ESTÁGIO NA EMPRESA GENERALIDADES

O programa de estágio na empresa, criado pela Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77 e atualizado pela Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, visa à preparação para o trabalho produtivo de estudantes que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio (a partir do 10º ano), da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental (do 1º ao 9º ano), na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Modalidade

O estágio, que faz parte do projeto pedagógico do curso, poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, de acordo com as diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

O 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.

Característica

O estagiário não é empregado. Portanto, não tem direitos trabalhistas (FGTS, Vale-Transporte, Seguro-Desemprego, salário mínimo, piso salarial, etc.). Não há registro na CTPS e nem anotações.

A supervisão do estágio é de inteira responsabilidade da escola, tendo o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da escola e também pelo supervisor da empresa. Portanto, o estagiário "não tem chefe" na empresa. Não recebe ordens, e muito menos "bate o ponto", porque não está subordinado à jornada de trabalho.

O supervisor da empresa tem que ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente.

Recomenda-se manter a Declaração de Dependentes para Imposto de Renda, caso o estagiário tenha dependentes, independentemente do valor da "bolsa de estudos" não estar sujeito a retenção na fonte (Instrução Normativa nº 15, de 06/02/01, DOU 08/02/01, art. 5º).

Requisitos

A validade do estágio depende de contrato escrito, denominado de TERMO DE COMPROMISSO, devidamente assinados pelas partes (estudante, empresa e escola).

Uma via deste contrato deverá permanecer no estabelecimento à disposição da fiscalização do trabalho, bem como manter no prontuário a matrícula e frequência regular do aluno, devidamente atestados pela escola. Recomenda-se que a cada virada de semestre, seja solicitado ao estagiário, um comprovante de sua matrícula e frequência expedida pela escola.

Vale lembrar que o estágio tem de estar dentro da linha de formação escolar, previstas no termo de compromisso, o que significa dizer que um estudante de medicina não poderá estagiar-se em atividades contábeis da empresa. Do contrário caracteriza-se o vínculo empregatício.

O estágio posterior a conclusão do curso é admissível desde que necessário a obtenção do diploma, ou seja, ainda como tarefa escolar. No caso de estudantes estrangeiros, observar o prazo do visto temporário de estudante.

Intermediação (agenciamento)

A escola, bem como a empresa, mediante condições acordadas em contrato, poderá recorrer aos serviços de agentes de integração, tendo-se as seguintes atribuições:

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

Do estagiário, é vedado a cobrança de qualquer valor a título de remuneração por estes serviços prestados.

O agente de integração não poderá firmar o termo de compromisso como representante de qualquer das partes.

Escola

São obrigações das escolas, em relação aos estágios de seus estudantes:

- celebrar termo de compromisso com o estudante e com a empresa, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- avaliar as instalações da empresa e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- exigir do estudante a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 meses, de relatório das atividades;
- zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
- comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 partes, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Empresa

As empresas, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

- celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente;
- contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- 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;
- manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro poderá, alternativamente, ser assumida pela escola.

Jornada de atividade

A jornada de atividade em estágio (carga-horária) será definida de comum acordo entre as três partes (escola, empresa e o aluno estagiário), devendo constar no termo de compromisso, observado-se o limite de:

- 4 horas diárias e 20 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 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, e
- 40 horas semanais quando o estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais.

A duração do estágio, na mesma empresa, não poderá exceder 2 anos, exceto no caso de estagiário portador de deficiência. 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.

Remuneração - Bolsa

O estágio poderá ser remunerado ou não, mediante o pagamento denominado de "bolsa", que serve para compensar o estudante em suas despesas pessoais, tais como: transporte, alimentação, material, saúde, etc. O valor poderá ser negociado entre as partes, não havendo piso mínimo ou máximo, bem como também a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros.

Na hipótese de estágio "não obrigatório", é devido o pagamento da bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem como o auxílio-transporte (não é vale-transporte).

O único encargo da empresa para contratação de estagiário, é o seguro contra acidentes pessoais (art. 8º do Decreto nº 87.497, de 18/08/92), de qualquer companhia seguradora.

Recesso escolar

Hipótese em que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, ao estagiário é assegurado um período de recesso de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, sendo este remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. Hipótese em que o estágio tenha duração inferior a um ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional.

Observar que a referida pausa durante o estágio, não poderá ser confundida com as férias, que é de exclusividade aos empregados (regime CLT). Portanto, não há de se falar em "férias indenizadas" (vencidas ou proporcionais), nem muito menos o terço constitucional.

Limites de contratações

A contratação de estagiários (exceto estágios de nível superior e de nível médio profissional) está limitada proporcionalmente ao quadro de pessoal da seguinte forma:

- de 1 a 5 empregados: 1 estagiário;
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; e
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Para fins de enquadramento na respectiva tabela, observar o seguinte:

- considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento* do estágio;
- a empresa que contar com várias filiais ou estabelecimentos*, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles;
- o cálculo do percentual, o resultado da fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

(*) Estabelecimento é uma unidade ou dependência integrante da estrutura organizacional da empresa, sujeita à inscrição no CNPJ ou no CEI, onde a empresa desenvolve suas atividades, para os fins de direito e de fato (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09).

Cota para deficientes

Sobre o total das vagas oferecidas pela empresa, 10% deverá ser reservado aos portadores de deficiência.

Fiscalização

Qualquer irregularidade na contratação e na manutenção de estagiários caracteriza-se o vínculo de emprego do estudante com a empresa. Havendo a reincidência na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. Esta penalidade limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Estagiário - Da relação de emprego. "A finalidade essencial do estágio é propiciar ao estudante a complementação do ensino e da aprendizagem devidamente planejados, executados, acompanhados e avaliados conforme os currículos, programas e calendários escolares. Ausentes estas condições, surge o contrato de trabalho, com todos os direitos do empregado." (TRT-SP 02980167201 RO - Ac. 10ªT. 02990248808 - DOE 02/07/1999 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)

INSS

O estagiário poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Saúde e Segurança no trabalho

Ao estagiário, aplica-se a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da empresa. Entre outros, todos os exames médicos são obrigatórios, previstos na NR 7.

Rescisão do contrato

Com o término do curso, faz perder a condição de estudante, o que conseqüentemente perde a condição de estagiário.

Por outro lado, qualquer das partes e a qualquer momento, o estágio poderá ser interrompido, sem prévio aviso e isento de pagamento de qualquer indenização. Deve-se formalizar a comunicação junto à escola.

Modelo de Contrato - Termo de Compromisso

TERMO DE COMPROMISSO

(empresa) ..., estabelecida na cidade de ..., Estado de ..., doravante denominada EMPRESA, por seu representante abaixo, autoriza ..., aluno do ..., da Escola ..., doravante denominado ESTAGIÁRIO, a realizar um período de estágio nas suas dependências, estágio este que se regerá pelas normas e condições seguintes:

01. A empresa caberá a fixação dos locais, datas e horários, em que se realizarão as atividades componentes da programação de estágio, elaborada pela empresa, e que coincide com os programas de ensino de (matéria escolar), que o estagiário cursa;
02. O estagiário se obriga a cumprir fielmente a programação do estágio, comunicando em tempo hábil, a impossibilidade de fazê-lo;
03. Pelas reais e recíprocas vantagens técnicas e administrativas, a empresa sempre que possível, designará um coordenador interno de estágio;
04. São expressamente considerados como motivo justo para o não cumprimento da programação de estágio, as obrigações escolares do estagiário;
05. O estagiário se obriga a cumprir as normas internas da empresa, principalmente as relativas ao estágio, que o estagiário declara, expressamente, conhecer;
06. O estagiário responderá pelas perdas e danos conseqüentes da inobservância das normas internas ou das constantes no presente contrato;
07. O valor da bolsa de estudo será de R\$..., pago antecipadamente no primeiro dia útil do mês respectivo, tendo em vista que seu objetivo é o de prover o estagiário de recursos necessários para cobrir as despesas provocadas pelo estágio;
08. Quando, em razão da programação do estágio, ficar o estagiário sujeito a despesas que normalmente não teria, a empresa providenciará o seu reembolso, observadas as normas internas existentes a respeito;
09. A empresa se obriga a fazer seguro de acidentes pessoais ocorridos nos locais de estágio;
10. O estágio terá a duração de ... meses e poderá ser prorrogado por período igual, menor ou maior, mediante prévio entendimento entre as partes e a escola;
11. Tanto a empresa como o estagiário poderão a qualquer momento dar terminado o estágio, bastando um simples aviso por escrito;
12. O estagiário declara concordar com as normas internas da empresa, quanto a acompanhamento e avaliação de seu desempenho e aproveitamento;
13. O estagiário se obriga a elaborar relatório circunstanciando sobre o estágio realizado, entregando-o à empresa, através do coordenador;
14. A empresa se obriga a fornecer relatórios à escola em que estuda o estagiário, sobre a atuação do mesmo;
15. Nos termos da Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, o estagiário não terá, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com a empresa, não assistindo a esta qualquer poder de punição disciplinar.

Para maior clareza, as partes firmam o presente documento em 3 vias de igual teor.

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa)

(estagiário)

(2 testemunhas).

Legislação básica

- Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77
- Decreto nº 87.497, de 18/08/92
- Resolução nº 1, de 21/01/04, DOU de 04/02/04
- Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08

Notas:

A Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77 criou o estágio nas empresas.

O Decreto nº 87.497, de 18/08/92, regulamentou a Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77.

A Resolução nº 1, de 21/01/04, DOU de 04/02/04, estabeleceu Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos.

A Resolução nº 2, de 04/04/05, DOU de 13/04/05, do Conselho Nacional de Educação, modificou a redação do § 3º do artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 1/2004, até nova manifestação sobre estágio supervisionado pelo Conselho Nacional de Educação. A referida alteração vinculou o estágio profissional à um curso específico de Educação Profissional (formação inicial, técnica de nível médio, ou nas formas concomitante ou subsequente de articulação com essa etapa da Educação Básica) .

A Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, dispôs sobre o estágio de estudantes; alterou a redação do art. 428 da CLT, e a Lei nº 9.394, de 20/12/96 (diretrizes e bases de educação nacional); revogou as Leis nºs 6.494, de 07/12/77 (regulamento do estágio), e 8.859, de 23/03/94, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20/12/96, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01.



DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO COMISSIONISTA - CÁLCULOS

O cálculo da remuneração do DSR, dos que percebem a base de comissão, não tem regra específica na legislação, tratando-se tão-somente do salário por hora, dia, semana, quinzena, mês, tarefa e peça, por vezes, levando muitas empresas a acreditar que estão desobrigadas de pagar o DSR aos comissionistas.

O eminente Ministro do TST, Mozart Russomano, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", assim coloca:

"Como a Lei nº 605, não fez nenhuma referência ao critério de cálculo do repouso remunerado dos comissionistas, sustentou-se, largamente, com grande apoio dos civilistas, que essa categoria de trabalhadores não tinha direito ao pagamento do salário relativo a domingos e feriados.

O erro evidente. A regra geral, contida no art. 1º, assim como nos preceitos subsequentes, até o art. 4º, é esta: todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado por força de seu contrato de trabalho.

O comissionista é um trabalhador que se vincula à empresa mediante contrato de trabalho e, se assim não for, não terá direito ao repouso remunerado, apenas porque não será parte de um contrato especial e não estará protegido pelas leis trabalhistas.

Houve, portanto, apenas omissão do legislador quanto à maneira de se calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas. A solução, quando o comissionista não tem controle de horário, produzindo segundo seu próprio critério, pode ser, em tudo e por tudo, assemelhado ao trabalhador a domicílio.

Então por evidente analogia, dever-se-á aplicar a regra que disciplina o cálculo do repouso remunerado desse trabalhador.

Por outras palavras: o pagamento do domingo (ou feriado) corresponderá a 1/6 do valor total das comissões auferidas durante a semana anterior àquela em que recair o dia do descanso."

O DSR é regulado pela Lei nº 605/49, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, que ao dispor sobre a remuneração do DSR, determinou em seu art. 1º, o seguinte:

"Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local."

Portanto, via de regra, todo o empregado tem direito de ser remunerado pelo DSR, indistintamente.

O art. 6º, da Lei nº 605, ao disciplinar de que forma o repouso será devido, estabelece:

"Não será devido a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprido integralmente o seu horário de trabalho."

Hoje, o pagamento do DSR ao comissionista, está mais claro pelo Enunciado nº 27 do TST, que traz o seguinte texto:

"É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias de feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista."

Quanto à forma de cálculo, algumas empresas tomam por base a comissão auferida durante o mês inteiro, que é dividida pelo número de dias úteis trabalhados e multiplicada pelo número de dias de repouso. Por força de omissão da própria legislação, não deixa de estar errado.

Assim, pensamos correto, a apuração da média de comissão por período semanal (total de comissões na semana, dividido por 6 dias de trabalho), creditando-se no DSR da semana seguinte. Porque, assim como o DSR é conquistado pela semana completa de trabalho pelo empregado, a média de comissões também será com base na semana trabalhada.

Enunciado nº 27 - TST

COMMISSIONISTA - Repouso semanal. Direito e cálculo - COMISSÕES. SALÁRIO MISTO. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. Tratando-se de salário misto (parcela fixa mais comissões) é devido o pagamento, relativamente à parte variável (comissões), do valor correspondente ao descanso semanal remunerado, já que a parcela referente ao DSR está embutida apenas no salário fixo. (TRT-SP 19990364853 - RO - Ac. 08ªT. 20000519710 - DOE 21/11/2000 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)