

CONTRATOS DE ESTÁGIO E DE APRENDIZAGEM

Celso Moredo Garcia¹

Resumo

Trata-se de artigo de conclusão do Curso de Especialização de Direito e Processo do Trabalho (EAD), promovido pela empresa “Verbo Jurídico Educacional”, no qual são abordados os contratos de estágio e de aprendizagem, com seus conceitos, distinções e características; os direitos do estagiário e do aprendiz, bem como os requisitos de validade para adoção de tais contratos.

Palavras-chave: estágio; aprendiz; requisitos; invalidade; vínculo empregatício

Abstract

This article was written as part of conclusion of post graduate studies on Labor and Procedure Law, promoted by “Verbo Jurídico Educacional,” having its scope on the contracts of internship and apprenticeship, namely its concepts, distinctions, and features; the rights of the interns and apprentices, as well the requirements to legally adopt such contracts.

Keywords: internship; apprenticeship; requirements; invalidity; labor contract

Sumário: 1. Estágio e aprendizagem: conceito, distinções e características: 1.1. Do Contrato de Estágio. 1.2. Do Contrato de Aprendizagem. 1.3. Distinções entre os contratos de estágio e de aprendizagem. 2. Direitos do estagiário e do aprendiz. 3. Requisitos para a adoção válida dos regimes de estágio e de aprendizagem. 3.1. Consequências da invalidade do Contrato de Estágio. 3.2. Consequências da invalidade do Contrato de Aprendizagem.

¹ Juiz titular da 10ª Vara do Trabalho de Goiânia-GO. Titular da Cadeira n.º 05 da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). Professor em Pós-graduação de Direito Desportivo. Coautor de diversas obras jurídicas.

1. Estágio e aprendizagem: conceito, distinções e características

1.1. Do Contrato de Estágio

Tanto a Constituição Federal, em seu art. 227, como a Lei 8.069/90, em seu art. 4º, e a Lei 12.852/2013 (Estatuto da Juventude) asseguram ao adolescente e ao jovem o direito à profissionalização, mediante participação em programas que permitam capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. Com esta finalidade, permite-se a sua contratação mediante contratos de estágio e de aprendizagem, observados os requisitos legais.

O estágio é definido pela própria lei que o regulamenta – Lei 11.788/2008 – como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando 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. Segundo a Lei, visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Trata-se, portanto, de uma atividade complementar ao ensino, na qual o aluno irá desenvolver habilidades específicas relacionadas à parte teórica do ensino que estiver frequentando, colocando em prática os ensinamentos recebidos em sala de aula. Justamente por isso não cuidou o legislador de fixar uma idade mínima ou máxima para o estagiário ser contratado. No entanto, considerando a previsão de estágio para alunos dos anos finais do ensino fundamental, surgiu, na prática, a dúvida se o menor de 16 anos poderia ser admitido como estagiário. A resposta é não! A Lei 11.788/2008 deve ser interpretada à luz do disposto no inciso XXX do art. 7º da Constituição, que veda, expressamente, sob qualquer hipótese (salvo na condição de aprendiz), o trabalho aos menores de dezesseis anos. Há, inclusive, precedente do Tribunal Superior do Trabalho nesse sentido (AIRR-40540-67.2008.5.04.0101, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, julgado em 23.02.2011).

As principais características do contrato de estágio são:

(a) ausência de vínculo empregatício entre o educando e a parte concedente do estágio, desde que observados todos os requisitos

formais para sua adoção e o cumprimento das obrigações contidas no termo de compromisso;

(b) jornada de 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;

(c) jornada de 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;

(d) possibilidade de ampliação da carga horária para até 40 (quarenta) horas semanais, no caso de estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que haja previsão no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino;

(e) distingue-se por obrigatório ou não-obrigatório, sendo o primeiro aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma, enquanto o segundo é aquele desenvolvido de forma facultativa, como uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória;

(f) necessidade de participação de um terceiro na intermediação da contratação, que será, a princípio, a instituição de ensino a que esteja vinculado o estudante/estagiário, através do professor orientador, a quem competirá supervisionar a realização e certificar a aprovação final. Esta intermediação poderá ser complementada, na parte administrativa, por agentes de integração públicos e privados, conforme condições contratuais a serem estabelecidas pelas instituições de ensino e partes cedentes de estágio;

(g) obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, de responsabilidade da parte concedente do estágio, podendo, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino, quando se tratar de estágio obrigatório;

(h) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;

(i) duração máxima de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência;

(j) estabelecimento facultativo de bolsa ou outra forma de contraprestação no caso de estágio obrigatório, sendo compulsório para o estágio não obrigatório, que deverá contemplar também o auxílio-transporte;

(k) a concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde não caracteriza vínculo empregatício, sendo tal previsão uma forma de estimular a parte concedente do estágio a fornecer tais vantagens sem ficar sujeita aos riscos de caracterização de uma relação de emprego;

(l) estagiário pode inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social;

(m) direito a um período de recesso de 30(trinta) dias quando o estágio tiver duração igual ou superior a 1(um) ano, que será remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, a ser gozada preferencialmente durante suas férias escolares. Sabiamente cuidou o legislador de prever expressamente o direito ao recesso proporcional quando o estágio for inferior a 1 (um) ano, evitando-se dúvidas e questionamentos judiciais;

(n) limite do número máximo de estagiários, fixado em conformidade com o número de trabalhadores empregados no estabelecimento do estágio, de acordo com a tabela constante do art. 17 da Lei 11.788/2008, ficando excluídos os estágios de nível superior e de nível médio profissional;

(o) reserva de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas às pessoas portadoras de deficiência, dando cumprimento às garantias de inclusão no mercado de trabalho asseguradas pela Constituição Federal de 1988, Leis 7.853/89 e 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência) e normas internacionais como a Convenção 159 de 1983 da OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência.

A limitação da carga horária diária e semanal veio para corrigir um equívoco da revogada Lei 6.494/76, que apenas mencionava que a jornada a ser cumprida pelo estudante deveria se compatibilizar com o horário escolar e com o horário da parte em que venha ocorrer o estágio, o que gerava

grandes distorções na finalidade do estágio, possibilitando que algumas ofertas dessa modalidade contratual fossem apenas para utilizar mão de obra mais barata, desvinculando-se do objetivo maior da aprendizagem. Aliás, essa preocupação foi o principal foco do legislador nas inovações trazidas na nova lei reguladora do estágio, impondo requisitos extrínsecos e intrínsecos mais rígidos para a sua adoção e estipulando expressamente a consequência de conversão em vínculo empregatício para os casos de descumprimento.

Outro aspecto digno de nota em relação ao estágio diz respeito à prescrição aplicável. Ainda que não exista, via de regra, relação de emprego no estágio, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, desde 2014, pacificou a jurisprudência no sentido de aplicar aos estagiários, por extensão, os prazos de prescrição referidos no art. 7º, XXIX, da CF/88.² De fato, embora o dispositivo constitucional tenha sido dirigido para a relação de emprego, ele faz alusão não apenas a contratos de trabalho, mas a “trabalhadores urbanos e rurais”, não incidindo o prazo previsto no Código Civil.

1.2. Do Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem se insere na efetividade do direito à profissionalização e qualificação para o trabalho, previstos nos artigos 205 e 207 da Carta Magna, embora sua origem remonte ao Estado Novo quando a Constituição de 1937, além de criar a Justiça do Trabalho, instituiu o ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas como o primeiro dever de Estado, cumprindo-lhe executar esse dever fundando institutos de ensino profissional (art. 129). Nesse contexto é que a CLT, desde a sua edição em 1943, passou a regulamentar tal modalidade inicialmente através dos serviços nacionais de aprendizagem.

Sua definição atual encontra-se no art. 428 da CLT, com a redação dada pela Lei 11.180/2005, como um “contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete

² E-RR - 201-90.2012.5.04.0662, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 05/06/2014, SDI-I, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014); E-ED-RR - 324-45.2012.5.04.0741, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 14/08/2014, SDI-I, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014).

a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”.

Importante observar que o Decreto nº 5.598/2005, que regulamentava a contratação de aprendiz, foi integralmente revogado pelo Decreto nº 9.579/2018, que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente.

As principais características do contrato de aprendizagem são:

- (a) limites mínimo e máximo de idade: somente pode ser contratado como aprendiz aquele que tenha entre 14 anos e 24 anos incompletos, extinguindo-se automaticamente o contrato no caso de o aprendiz completar 24 anos;
- (b) presença de vínculo empregatício entre o aprendiz e o contratante, sendo um contrato de trabalho especial que pressupõe anotação na CTPS como requisito de validade; a contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente e que possua contrato com o estabelecimento no qual o trabalho será prestado, hipótese em que assumirão a condição de empregador e assinarão a CTPS;
- (c) é um tipo de contrato de trabalho por prazo determinado, cuja duração máxima é de 2(dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência;
- (d) possui hipóteses próprias de extinção antecipada do contrato, previstas no art. 433 da CLT, sendo inaplicável em relação a elas o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT, conforme § 2º do referido dispositivo;

- (e) não admite prorrogação; sua duração está vinculada à duração do curso de aprendizagem, na qual o aprendiz deve estar inscrito obrigatoriamente e cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem;
- (f) obrigatoriedade de contratação pelos estabelecimentos de qualquer natureza, que deverão empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT); estão dispensados do cumprimento dessa cota legal as microempresas e as empresas de pequeno porte, bem como as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional;
- (g) para a definição das funções que demandem formação profissional será considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho, ficando excluídas as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do disposto no inciso II do caput e no § único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT (art. 52, § 1º, do Decreto 9.579/2018);
- (h) garantia da aprendiz gestante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, conforme atual jurisprudência consolidada do TST.

Um aspecto digno de nota e que tem movimentado os pretórios trabalhistas diz respeito à forma e base de cálculo do número de aprendizes que os estabelecimentos são obrigados a contratar. O art. 429 da CLT estabelece que este número será o equivalente entre 5% e 15% dos trabalhadores em cada estabelecimento, “cujas funções demandem formação profissional”. Diante da generalidade da norma, discute-se quais atividades devem compor a base de cálculo para o número de contratação, o que leva a interpretações divergentes. O Decreto 5.598/2005, já revogado, previa

que para a definição das funções que demandem formação profissional deveria ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego. Muitas críticas foram feitas a essa normativa em razão de muitas das ocupações listadas na CBO serem impróprias ou desaconselháveis para menores. Ocorre que parte das críticas não faz sentido, pois a Lei 11.180 de 2005 elevou a idade máxima do aprendiz de 18 para 24 anos, de maneira que aquelas atividades consideradas impróprias para menores de 18 ou 21 anos (caso dos vigilantes) podem efetivamente ser preenchidas por aprendizes com idade superior.

Atualmente a matéria encontra-se regulamentada pelo Decreto 9.579/2018, que, interpretando a norma celetista e dissipando a controvérsia, passou a prever expressamente em seu art. 52, § 2º que “deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.” Ao mesmo tempo, o referido Decreto manteve a orientação quanto à utilização da Classificação Brasileira de Ocupações para definição das funções que demandam formação profissional, excepcionando-se do cálculo apenas “as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança”, além dos empregados sob regime de trabalho temporário e os aprendizes já contratados.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem caminhado na mesma direção traçada pelo Decreto 9.579/2018, embora seus julgados refiram-se ainda ao Decreto 5.598/2005. Significa dizer que não vem admitindo exclusões da base de cálculo, salvo aquelas funções definidas no Decreto regulamentador. À título ilustrativo, trago o seguinte acórdão:

2. BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, e ante as orientações que se extraem do Decreto nº 5.598/2005, é certo afirmar que apenas as funções que exigem habilitação de nível técnico ou superior, e cargos de direção, confiança ou gerência, além dos empregados que executem serviços sob o regime de trabalho temporário, são excluídos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados. Desse

modo, as funções de ajudante de obras e servente não estão inseridas nas exceções previstas no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005. Por conseguinte, não há razão para excluir da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados os empregados que exercem as referidas funções. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR – 1309-66.2015.5.05.0034, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, julgado em 12.06.2019)

Por fim, o Ministério do Trabalho editou em 25.07.2018 a Instrução Normativa nº 146, que cuida da fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional.

Embora se trate de um mero ato administrativo que, como se sabe, não cria direitos ou obrigações, serve de orientação para o empregador quanto ao alcance e interpretação da legislação referente à contratação de aprendizes, sob o ponto de vista do Estado.

A Instrução prevê que a compulsoriedade na contratação abrange pessoas físicas que exerçam atividade econômica, inclusive o empregador rural, estabelecimentos condominiais, associações, sindicatos, igrejas, entidades filantrópicas, cartórios e afins, conselhos profissionais e outros, embora não exerçam atividades econômicas, estão enquadrados no conceito de estabelecimento, uma vez que exercem atividades sociais e contratam empregados pelo regime da CLT. Inclui, também, as “entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional que contratem empregados de forma direta pelo regime celetista”.

Nenhum dos dois atos normativos – Decreto 9.579/2018 e Instrução Normativa 146/2018 do MTE – em que pese editados após a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), fazem menção se os empregados intermitentes integram ou não a base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados. Considerando que a regra geral é de que somente as exceções previstas podem ser consideradas e, como dito, não foram excepcionados, certamente o entendimento será de que devem também ser computados. Tal entendimento se robustece ainda pelo fato de que os intermitentes, apesar das peculiaridades de seu contrato, são empregados como os demais, inclusive fazendo parte no lançamento dos dados junto ao CAGED dos trabalhadores admitidos, sendo tal registro utilizado pelos Auditores Fiscais para apurar eventual cota de aprendizes.

1.3. Distinções entre os contratos de estágio e de aprendizagem

A evolução legislativa demonstra haver cada vez mais rigor em relação à utilização de estagiários e aprendizes nas empresas, prestigiando o intuito maior de tais institutos que é o de fornecer uma formação profissional e evitando-se o desvirtuamento de sua utilização como forma de prover mão de obra mais barata. Assim, podemos traçar uma distinção esquemática entre eles conforme os seguintes aspectos:

- (a) Existência de vínculo empregatício: o estágio, firmado e cumprido em observância aos requisitos legais, não configura relação de emprego, muito embora a lei que o rege tenha estabelecido algumas proteções trabalhistas como o “recesso remunerado”, que se assemelha às férias, limitação de jornada e aplicação da legislação referente a saúde e segurança no trabalho. A aprendizagem, por sua vez, é um contrato de trabalho especial, no qual incidem os direitos trabalhistas e previdenciários, porém, com algumas especificidades em relação ao contrato de trabalho comum, tanto em razão de ser um contrato a termo como por ter regras próprias como a alíquota reduzida do FGTS e consequências distintas nos casos de rescisão antecipada em relação aos demais contratos por prazo determinado. Frise-se que, conforme se verá mais adiante, em ambos os casos a consequência das irregularidades será o reconhecimento de um contrato de trabalho comum;
- (b) Obrigatoriedade da contratação: já vimos no tópico anterior que, ressalvadas as exceções legais, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. A contratação de estagiário, ao contrário, não é obrigatória; todavia, o art. 17 da Lei 11.788/2008 estabelece o número máximo de estagiários que uma entidade concedente pode ter, em uma escala que varia conforme o número de empregados, obedecendo a um critério matemático de até 20% de estagiários em relação ao número total de empregados;

- (c) Remuneração mínima: a lei de estágio não fixa um valor mínimo a ser pago ao estagiário; na verdade, estabelece que somente no caso de estágio não obrigatório é que será compulsório o pagamento de uma bolsa ou outra contraprestação, cujo valor será livremente pactuado e deverá constar do termo de compromisso. Já ao aprendiz é assegurada uma remuneração correspondente ao salário mínimo-hora, salvo se houver condição mais favorável estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional, no caso de Estados que o adotem. Ao fazer menção ao salário mínimo-hora o legislador deixou claro que será devido o salário mínimo proporcional às horas trabalhadas;
- (d) Limite etário: somente pode ser contratado como aprendiz aquele que tenha entre 14 anos e 24 anos incompletos, enquanto que na condição de estagiário não há limitação de idade, podendo ser admitido qualquer estudante a partir dos 16 anos de idade;
- (e) Seguro contra acidentes pessoais: é obrigatória sua contratação nos contratos de estágio, inexistindo tal previsão para os aprendizes.

2. Direitos do estagiário e do aprendiz

São direitos do estagiário:

- (a) desenvolver atividades compatíveis com as previstas no termo de compromisso e com a programação curricular estabelecida para cada curso;
- (b) seguro obrigatório contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- (c) limitação da carga horária diária e semanal: 04 horas diárias e 20 semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; 06 horas diárias e 30 semanais

para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular; até 40 horas semanais quando se tratar de estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino;

- (d) recebimento de bolsa ou outra forma de contraprestação e de auxílio-transporte, nas hipóteses de estágio não obrigatório, sem previsão de valor mínimo ou máximo, não incidindo encargos à título de FGTS ou contribuição previdenciária; todavia, poderá haver retenção do imposto de renda na fonte, quando a remuneração ultrapassar a faixa de isenção prevista na tabela definida pela Receita Federal, conforme previsão contida no art. 36, I, do Decreto nº 9.580, de 22.11.2018;
- (e) recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, para estágios de duração igual ou superior a 1(um) ano, assegurada sua concessão ou indenização de forma proporcional nos casos de duração inferior; o recesso será remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação;
- (f) aplicação de toda a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho;
- (g) reserva de 10% (dez por cento) das vagas aos portadores de deficiência;
- (h) contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

São direitos do aprendiz:

- (a) receber formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; esta formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho;

- (b) observância, pelos estabelecimentos ou empresas contratantes, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho, sendo que a omissão do empregador em seguir a recomendação da autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho;
- (c) limitação da jornada em 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada; este limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica;
- (d) garantia de remuneração correspondente ao salário mínimo-hora, salvo se houver condição mais favorável estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103/2000;
- (e) aplicação de toda a legislação trabalhista e previdenciária, destacando-se que a alíquota de recolhimento do FGTS é reduzida para 2% (dois por cento), conforme §7º do art. 15 da Lei 8.036/90; portanto, em valor inferior ao contrato de trabalho comum;
- (f) gozo de férias, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador estabelecer período diverso daquele definido no programa de aprendizagem;
- (g) recebimento do vale-transporte, na forma da Lei 7.418/85;
- (h) inafastabilidade dos dispositivos tutelares por meio de convenção ou acordo coletivo;
- (i) aos aprendizes portadores de deficiência é permitido firmar contrato de aprendizagem sem limite de idade.

3. Requisitos para a adoção válida dos regimes de estágio e de aprendizagem

A observância dos requisitos para a contratação sob as formas de estágio e aprendizagem é fundamental, pois a ausência de qualquer um dos requisitos poderá levar à sua invalidade, com as consequências que serão vistas ao final deste Capítulo. Deve-se ter em mente que a legislação visa evitar o desvirtuamento da finalidade destes institutos para não haja apropriação de força de trabalho à margem da lei. Assim, não basta uma roupagem formal de “estágio”, quando a realidade evidenciar que no seu cumprimento não houve implementação de ensino e aprendizagem profissionalizante, mas mera utilização de trabalhador mais barato, em evidente burla aos preceitos trabalhistas.

São requisitos para a validade de um contrato de estágio:

- (a) celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- (b) este termo de compromisso deve especificar as atividades a serem desenvolvidas no estágio, as quais devem estar inseridas na contextualização curricular, conforme o tipo de ensino em que o aluno estiver matriculado;
- (c) correspondência entre a prática diária e as atividades previstas no termo de compromisso;
- (d) matrícula e frequência regular dos educandos mediante atestados fornecidos pelas instituições de ensino;
- (e) acompanhamento efetivo tanto pelo professor orientador da instituição de ensino como pelo supervisor da parte concedente, devidamente comprovado por vistos nos relatórios a serem apresentados pelo estagiário em periodicidade máxima de seis meses e por menção de aprovação final;
- (f) utilização de instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- (g) o supervisor da parte concedente deve ser empregado de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional

na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, podendo orientar e supervisionar no máximo dez estagiários;

- (h) contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso; no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade por essa contratação poderá ser assumida pela instituição de ensino, devendo tal obrigação constar do termo de compromisso;
- (i) a parte concedente deverá, 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;
- (j) envio à instituição de ensino, pela parte concedente, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário;
- (k) observância dos limites diário e semanal da carga horária, conforme art. 10 da Lei nº 11.788/2008;
- (l) observância da idade mínima de dezesseis anos e o limite máximo de duração do estágio de dois anos, salvo quando se tratar de portador de deficiência;
- (m) pagamento de bolsa, ou outra forma de contraprestação pactuada, e do auxílio-transporte, nas hipóteses de estágio não obrigatório.

3.1. Consequências da invalidade do Contrato de Estágio

A Lei do Estágio, em seu art. 3º, §2º, prevê que o descumprimento dos requisitos previstos nos incisos daquele artigo implicará na caracterização de vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Mais adiante, em seu art. 15, reafirma esta mesma consequência no caso de manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei. Significa dizer, reconhecida a invalidade do contrato de estágio, além de a parte concedente ficar sujeita à autuação pela fiscalização, a relação contratual passará ser a de um contrato de trabalho comum por prazo indeterminado. Ainda que o estágio tivesse

termo final estabelecido, com sua invalidade, não prevalece tal limitação, pois a relação passa a ser gerida pelas regras gerais da CLT, onde o contrato por prazo determinado somente é admitido em hipóteses específicas.

Sendo o contratante ente público a consequência é diversa, pois o art. 37, II, da Constituição Federal veda o reconhecimento da relação de emprego sem submissão a concurso público. Assim, nos termos da jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, o estagiário somente fará jus às parcelas previstas na Súmula 363 do TST, ou seja, ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. Nesse sentido, dispõe a OJ 366 da SDI-I, do TST:

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas .

Passamos agora à análise dos requisitos para validade do contrato de aprendizagem:

- (a) o aprendiz deve ser maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos;
- (b) programa de aprendizagem com formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz;
- (c) matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica; admite-se a contratação de aprendiz sem frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental e não haja oferta de ensino médio na localidade;
- (d) por se tratar de um contrato de trabalho especial, exige pactuação por escrito e anotação na CTPS, com indicação do termo inicial e final, que deverão coincidir com a duração do curso de aprendizagem, previsto no programa respectivo;

- (e) sempre por prazo determinado, com duração máxima de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência;
- (f) observância do limite máximo de aprendizes no estabelecimento, que é de 15%(quinze por cento) dos trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional;
- (g) observância da duração do trabalho, que não poderá exceder de 6 (seis) horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, admitindo-se até 8 (oito) diárias desde que o aprendiz já tenha completado o ensino fundamental e que nessa jornada estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica;
- (h) não impor ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

3.2. Consequências da invalidade do Contrato de Aprendizagem

Dispõe o art. 47 do Decreto 9.579/2018 que o descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 9º da CLT, situação em que fica estabelecido o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Portanto, assim como no contrato de estágio, em havendo inobservância dos seus requisitos e desvirtuamento de sua finalidade, a consequência será sua conversão em um contrato de trabalho comum por prazo determinado. O mesmo ocorrerá na hipótese de o aprendiz permanecer na empresa após o término do contrato. O próprio Decreto 9.579 ressalva a impossibilidade de reconhecimento de vínculo com a pessoa jurídica de direito público (§ único do art. 45), o que se dá pelos mesmos motivos já expostos em relação ao estágio em ente público, cuja consequência será o direito apenas ao recebimento das parcelas previstas na Súmula 363 do TST.