



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 900, DE 2011

Acrescenta § 3º ao art. 12 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, para estabelecer valores mínimos para bolsas de estágio.

Autora: Deputada NILDA GONDIM

Relator: Deputado MIGUEL CORRÊA

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO ROMERO RODRIGUES

I- RELATÓRIO

Encontra-se no âmbito desta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio o Projeto de Lei nº 900, de 2011, de autoria da nobre Deputada Nilda Gondim, que objetiva acrescentar o § 3º ao art. 12 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, com vistas a estabelecer valores mínimos para a bolsa de estágio, constando:

“Art. 12

§ 3º O valor mensal da bolsa referida no “caput” não poderá ser inferior ao de:

I – 1 (um) salário mínimo nacional, na hipótese prevista no inciso I do art. 10;

II – 1,5 (um e meio) salário mínimo nacional no caso de estudante de nível médio;

III – 2 (dois) salários mínimos nacional, no caso de estudante de nível superior.”

A propositura foi distribuída, além desta Comissão, às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, Finanças e Tributação e Constituição e Justiça e de Cidadania, estando sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

No período regimental não foram apresentadas emendas ao projeto de lei.

Nesta comissão, foi designado como relator o nobre Deputado Miguel Corrêa, que apresentou parecer pela rejeição da proposta.

É o relatório.

II- VOTO EM SEPARADO

Em que pesem os argumentos que levaram o relator a apresentar o seu voto pela rejeição do PL nº 900, de 2011, outras ponderações devem ser feitas à luz do disposto na Lei nº 11.788, de 2008, que trata especificamente do estágio de estudantes.

Primeiro, a mencionada lei em seu artigo 1º estatui que o estágio é ato primordial para a educação e desenvolvimento no ambiente de trabalho 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. Daí ser importante o estabelecimento de valores mínimos e diferenciados para a bolsa de estágio em consonância com o grau de escolaridade.

Segundo, existem alguns requisitos elementares para a absorção de jovens alunos que podem ser beneficiados com as denominadas bolsas estágios existentes nas estruturas de empresas brasileiras, cabendo as mesmas treiná-los para a inserção no mercado de trabalho.

A Legislação vigente não define valores a serem pagos aos estagiários em função de seu nível ou conhecimento específico ou empírico, tendo apenas uma norma consuetudinária que fixa ao bel prazer dos empresários as normas e formas que melhor lhes convém de pagarem a bolsa estágio.

Não podemos dizer como regra, que este ou aquele empresário destaca funcionários efetivos para proceder, em especial, a total instrução dos estagiários, pois com a magnitude e rapidez de acessos aos mais variados meios de comunicação, a exemplo dos virtuais. A informática tem se tornado cada vez mais a grande aliada da maioria dos jovens por lhes oferecer e proporcionar uma vasta gama



de conhecimentos, ferramentas da tecnologia da informação, não ficando os estagiários na total dependência de seus superiores e/ou orientadores no tocante às suas obrigações e realização de tarefas, não havendo portanto, repasse de custos, muito pelo contrário, existe sim um compartilhamento de informações entre estagiários e funcionários efetivos das empresas e de igual modo, dos jovens que prestam estágio junto aos órgãos públicos.

Não se pode olvidar que muitas vezes o empregador contrata estagiários como forma mais viável de diminuir custos face ser esta **uma mão de obra barata e descaracterizada de qualquer vínculo trabalhista**, associada ao fato de **não haver qualquer recolhimento previdenciário e fiscal**, bem como o empregador se resguarda completamente, tendo em vista a **isenção do recolhimento da verba fundiária (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e multa de 40% (quarenta por cento) em caso de término da bolsa injustificadamente**.

É cristalino que o empregador agrega com a contratação de estagiários uma mão de obra de baixo custo ao invés de ter no quadro de pessoal da empresa apenas trabalhadores registrados, posto que muitos estagiários exercem as mesmas funções dos efetivos. Porém, recebem remuneração inferior ou não condizente, haja vista tal posição destes na empresa, independentemente se estes realizam atribuições dos contratados nos moldes da CLT, por exemplo.

O sistema de recrutamento e seleção de novos profissionais reduz o investimento de tempo, de meios de trabalho e de salários a que está sujeita uma empresa quando contrata profissionais recém-formados, sem prática, permitindo ampliar ou renovar seus quadros funcionais, técnicos e administrativos, com custos reduzidos, isentando o mundo empresarial dos principais encargos sociais e trabalhistas, decorrentes da não vinculação empregatícia.

Frisando por oportuno, a eventual concessão de benefícios adicionais é mero ato de exclusiva liberalidade da empresa, para estágios obrigatórios ou facultativos, tais como alimentação e saúde entre outros, não caracterizando tais ações, vínculo empregatício.

O estágio é regido por legislação própria e, observados os requisitos legais, não estabelece vínculo empregatício de qualquer natureza, incluindo os encargos sociais inerentes à CLT. Entretanto, o estagiário tem, em síntese, como único benefício garantido, o direito a férias ou recesso e em caso de bolsa em órgão público, de 30 dias a cada doze meses de estágio na mesma empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozadas ou indenizadas.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ainda, a “Lei do Estágio”, ou seja, a Lei nº 11.788/2008 não estabelece a obrigatoriedade de pagamento do 13º salário, ficando a exclusivo critério de a empresa concedê-lo ou não, sendo certos que muitas delas não o estendem aos bolsistas ou estagiários.

Dessa forma, não faz sentido transportar as mesmas premissas aplicadas ao trabalhador regido pela CLT ou estatutário aos estagiários, sem que tenhamos definidos valores mínimos e máximos a serem pagos a esses futuros técnicos ou doutores. Repisando o que dissemos anteriormente, o empregador lucra ao contratar estagiários, pois:

- I- Adquire mão de obra barata;
- II- A contratação é descaracterizada de qualquer vínculo trabalhista;
- III- Não lhe incumbe à obrigação de qualquer recolhimento previdenciário e fiscal;
- IV- Se isenta do recolhimento da verba fundiária (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e multa de 40% (quarenta por cento) em caso de término da bolsa injustificadamente.

A flexibilização da remuneração do estágio não deve persistir ao bel prazer das empresas, sob pena de incorrer em discrepâncias abismais. Sendo inadmissível que estagiários que exercem as mesmas funções ou correlatas, dentro de suas áreas de atuação, porém, se em empresas diferentes sejam discriminados, percebendo salários extremamente diferentes se fazem trabalhos de mesmas características. Trata-se em suma, de verdadeiro desequilíbrio financeiro para aqueles que executam idênticas funções de acordo com o seu grau de escolaridade, conforme previsto no art. 1º da Lei nº 11.788, de 2008, que define estágio e o seu alcance, *in verbis*:

“Art. 1º Estágio é 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 adultos¹.”

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Por estas razões, considerando a lacuna na Lei nº 11.788, de 2008 no que diz respeito à previsão de valores mínimos a serem pagos para a bolsa de estágio, observados os grupos de educandos elencados no art. 1º da lei em questão; levando-se em conta, ainda, que muitas empresas se valem da discricionariedade para a escolha do salário que melhor lhe convir, optando geralmente pelo de baixo custo, independente da escolaridade do estagiário, cremos que o acréscimo de § 3º ao art. 12 da lei em comento é apropriado e encerra com o impasse, inclusive estabelecendo o salário de estágio, observado o nível escolar do educando, conforme redação proposta no art. 1º do PL nº 900/2011, *in verbis*:

“Art. 12

§ 3º O valor mensal da bolsa referida no “caput” não poderá ser inferior ao de:

I – 1 (um) salário mínimo nacional, na hipótese prevista no inciso I do art. 10;

II – 1,5 (um e meio) salário mínimo nacional no caso de estudante de nível médio;

III – 2 (dois) salários mínimos nacional, no caso de estudante de nível superior.”

Desta forma, visando à satisfação da grande classe de estudantes que potencialmente pode estagiar e perceber remuneração condizente com o seu grau de instrução, sem restrição orçamentária pelas empresas, que gozam de mão de obra barata e qualificada, se isentam das obrigações contratuais não aplicadas aos estagiários ou bolsistas, e que enfim, usufruem de outros benefícios decorrentes das atividades desempenhadas pelos educandos, anuímos à proposta da lavra da nobre Deputada Nilda Gondim.

Por todo o exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 900/2011.

Sala da Comissão, em de outubro de 2011.

Deputado **ROMERO RODRIGUES**

PSDB/PB