



Colégio Primeiro de Maio – Sintergia
Rua General Canabarro, 536
Maracanã – Rio de Janeiro
Tel: 32344994

Para conquistar uma vaga de estágio é muito importante causar uma boa impressão para o entrevistador. Especialistas afirmam que esse primeiro contato pode ser definitivo e mais determinante que o próprio currículo, na hora da contratação.

Mas as entrevistas intimidam muitos jovens, inexperientes na arte de conquistar uma vaga. Uma forma de obter informações e dicas de como se comportar na primeira entrevista é buscando o auxílio de instituições especializadas no recrutamento e seleção de estagiários.

O estudante precisa estar seguro e mostrar-se confiante durante um processo de seleção. “É necessário que o jovem esteja bem informado e saiba sobre a empresa na qual deseja trabalhar”, afirma Roberta Libardi, psicóloga e coordenadora de Recrutamento e Seleção do Cetefe.

Entre as principais recomendações está a de responder ao que é questionado, de forma clara e objetiva, sem usar gírias, nem jargões. Celulares e chicletes devem ser evitados. Além disso, o entrevistado precisa manter a postura e ser cuidadoso com a aparência.

A dica é usar roupas discretas, com cores sóbrias. As bermudas, bonés, decotes, transparências e tecidos colantes, devem ser esquecidos. Roberta também adverte sobre o uso da maquiagem. “Ela deve ser leve e os acessórios pequenos”, explica.

Cuidados também devem ser tomados com as unhas e cabelos, que precisam estar limpos e arrumados. Para os meninos, é importante o cuidado com a barba e bigode que devem estar bem aparados. “O estágio não é apenas uma oportunidade de aprender na prática, ele pode ser uma grande chance de entrar no mercado de trabalho.

“O estudante que mostrar potencial e eficiência pode sair da Escola com emprego”, completa Roberta.

Abaixo,colocamos um modelo de currículo. Para que não erre na hora de mostrar o que tem a oferecer à Empresa.

MODELO

Bruno Macedo Braga

Estrada do Tindíba , 82 – Leme - Rio de Janeiro – RJ – CEP 24789-531

Telefone: (21) 6881-1111 - E-Mail: brunomb@gmail.com

Idade: 18Anos - Estado Civil: Solteiro

Objetivo

Estágio em Suporte Técnico de Internet

Formação Acadêmica

- Bacharelado em Sistemas de Informação – UFRJ – Em curso - 3o período
Conclusão prevista para 2013
- Técnico em Informática Industrial – CEFET / SP
Conclusão em 2012

Experiência Profissional

- 2008-2009 – Técnico em manutenção de computadores durante 9 meses na MAFFRA LTDA. Premiado como colaborador do mês ao atingir o maior número de computadores montados dentre a equipe.
- 2006-2007 – Estágio curricular do curso técnico, não-remunerado, na SATA Sistemas. Programador PHP.

Qualificações e Atividades Complementares

- Inglês Fluente – Curso concluído no CCAA durante 7 anos.
- Curso em Gestão de Redes de Computadores –Microsoft Cursos / SP – Carga horária: 700 horas.
- Curso de Gestão de Banco de Dados MySQL – Mello Tecnologia / SP – Carga horária: 100 horas.
- Curso de Programação PHP - Mello Tecnologia /SP - Carga horária: 50 horas
- Curso de Linux - ABBRAWEB /SP- Carga horária: 50oras.

Informações Adicionais

- Intercâmbio estudantil em Detroit durante 6 meses - 2005
-

Dicas

Seguem algumas dicas de como se sair bem em uma entrevista de emprego.

- **Estude a empresa antes da entrevista.** "O candidato ao estágio tem que saber que não só a empresa vai avaliá-lo no momento da entrevista, bem como ele estará avaliando se aquela empresa tem a ver com ele", explica a gerente de pessoas da Tigre, Carmen Raygada. Para tanto, é bom estudar o site da empresa, saber quais são seus valores e, se tiver oportunidade, conversar com gente que trabalha ou já trabalhou lá para obter mais informações.
- **Vista-se da maneira mais discreta possível.** Opte pelo meio-termo: nem formal demais, nem excessivamente informal. Por mais que a empresa possa ser informal no dia-a-dia, por via das dúvidas, não use jeans, tênis ou camiseta. Para as mulheres, nada de decotes ou roupas justas. Maquiagem leve - nada de batom vermelho, um gloss é o ideal. Tampouco muito perfume. "Você tem que chamar a atenção para o seu conteúdo, perfil, personalidade", alerta a supervisora de processos

especiais do CIEE, Noely de Carvalho David. Mas não pira com o velho ditado "A primeira impressão é a que fica", porque isso não é verdade, segundo a gerente de Recursos Humanos da Natura Denise Asnis. **"Um bom entrevistador vai além da primeira impressão.** Uma vez, por exemplo, eu entrevistei um garoto que estava acabando de voltar de suas férias. Chegou aqui com o estilo todo praiano, de bermuda e sandália. Mas ele era tão inteligente e bem articulado, que me impressionou. E hoje ele é um gerente aqui dentro", lembra.

- **Não fale gírias nem use uma linguagem muito rebuscada.** "O papel profissional é diferente do pessoal", frisa Asnis.
- **Como você soluciona os conflitos do dia-a-dia e qual é o seu papel no grupo?** Essa é a questão-chave para o entrevistador. Como o estagiário não tem muito para contar em termos de experiência profissional, é o Quociente Emocional (Q.E.) que será avaliado. Então, prepare-se: o entrevistador vai fazer várias perguntas sobre o seu dia-a-dia, o seu relacionamento com os amigos, familiares, como você organiza seu fim de semana. "Não é negativo a pessoa ter problemas, a questão é como ela lida com eles", explica Raygada.
- **O entrevistador vai valorizar:** o estagiário que tem um círculo de amizade eclético e interessante, que gosta de fazer viagens diferentes, de ler além do que o que a escola propõe e é flexível.
- **Pega mal demonstrar que não sabe o que quer da carreira, ou que só está ali pelo dinheiro.**
- **Seja objetivo.** Nem prolixo, nem monossilábico. A maneira como você vai responder às perguntas vai dizer muito de você, e o que a empresa

busca é gente assertiva, que vai direto ao ponto e não perde o foco da informação.

- Então, evite ficar divagando sobre o assunto ou dando 300 exemplos pessoais. Falar demais de si mesmo, além do que foi perguntado, pega mal.
- **Não faça tipo.** O entrevistador vai perceber se você estiver tentando seduzi-lo (não no sentido sexual, mas de vender mais do que você é). Todas as gerentes de RH reforçam esse quesito: seja autêntico e espontâneo. Isso demonstra segurança. E lembre-se: ninguém espera que um estagiário tenha experiência profissional. Eles vão avaliá-lo pelo modo como você conduz a sua vida na faculdade, dentro da família, com os amigos, nos relacionamentos amorosos.
- **Se a sua faculdade não é de primeira linha, não se preocupe.** "Hoje em dia isso não é tão importante. O que a gente vai perceber da personalidade do candidato vai contar mais", diz Raygada. Tampouco se preocupe se você veio de uma família simples e com poucos recursos. "É um bom indício ele ter chegado até ali, mostra que o cara é batalhador. E atualmente há tantos recursos para a pessoa se informar que ela não precisa ter ido à Itália para conhecer mais sobre o país. Basta ela ter curiosidade e procurar na internet ou ler livros", pondera a gestora de pessoas da Tigre.
- **Nada de rotular as pessoas.** Frases como "odeio quem gosta de pagode" pegam mal, pois demonstram preconceito e inflexibilidade com o diferente.

- **Cuidado com o "sincerício":** se você está tentando uma vaga na área de RH, por exemplo, nada de dizer que o seu sonho é atuar na área de Finanças. Logo de cara, o entrevistador vai pensar que você não está tão motivado para a vaga. "Mesmo que o seu sonho seja trabalhar em outra empresa ou área, ressalte o valor de ter experiência naquela onde você está tentando obter a vaga", aconselha Raygada.
- **Demonstre garra, visão de futuro, e foco no resultado.** É isso o que a maioria das empresas busca em qualquer profissional. "A gente não quer alguém bitolado só na área técnica dele. Valorizamos quem está plugado com o mundo, não centrado apenas no seu universo", explica a gerente de Recursos Humanos da Natura Denise Asnis.
- **Pergunte sobre o valor da bolsa-auxílio, benefícios e plano de carreira.** Não se envergonhe disso! Mas espere o momento certo: só depois que você entender quais serão suas atividades e o horário de trabalho - e no caso do entrevistador não falar sobre o assunto."Quem não pergunta sobre o valor da bolsa-auxílio causa a impressão de que não precisa de dinheiro ou que é muito inibido", alerta David. Também não tem problema tentar negociar valores, caso você ache baixo o valor proposto. Mas atenção: isso deve ser feito com o gerente de RH da empresa, nunca na entrevista final, com o gestor com quem você vai trabalhar diretamente. "Você pode dizer tudo, desde que não seja arrogante", diz David.
- **Pergunte ao gestor sobre o uso da internet - pode usar msn? E-mail pessoal? Dar uma olhada no Orkut? - , do telefone - é possível fazer ligações internacionais? Tem um jeito padrão de atender as ligações? , hora de chegar e sair, horário de almoço.** Não tenha vergonha de questionar sobre qualquer coisa que tiver dúvida. É um ponto positivo você mostrar interesse sobre a cultura da empresa para saber como se comportar.

- **Observe atentamente.** Ouvir e olhar mais do que falar: esse é o segredo para você se dar bem. O primeiro mês de estágio é o momento de você perceber o ambiente e o comportamento das pessoas: sobre o que elas conversam, que horas normalmente saem para almoçar, se são mais descontraídas ou mais sérias. É com base nisso que você conduzirá a sua linha de comportamento."Nas primeiras semanas, evite falar muito de coisas pessoais, fique mais na sua. Resista à tentação de sentir-se muito íntimo das pessoas. Você pode ser considerado espaçoso ou exibido", alerta David.
- **Sorria: você está sendo vigiado.** Cuidado com os sites que você vai acessar no trabalho. A maioria das empresas atualmente faz o monitoramento dos computadores das pessoas. Eles sabem como você utiliza a internet.
- **Nunca entre em fofocas.** Apesar de elas fazerem parte de praticamente todo ambiente de trabalho, saia fora disso. "Quando ouvir um grupo falando mal de um colega, retire-se e não dê a sua opinião. E mais: não dê crédito total ao que estão dizendo dos outros - toda informação vem com o viés e a carga emocional da pessoa que está falando", aconselha David, taxativamente.
- **Não use nos e-mails de trabalho a linguagem que você usa no MSN com seus amigos.** Nada de "belê" ou "vc" ou "kde".
- **Varie de tribo na hora do almoço.** Não vá sempre com a mesma pessoa.

- **Meninas: cuidado com o assédio.** É de praxe os quarentões ficarem babando por estagiárias novinhas. Mas não se deslumbre, nem caia na lábia deles. Coloque limites sem ser rude. Exemplo: não aceite ir almoçar apenas com ele, chame os outros colegas para ir junto.
- E não prolongue conversinhas sobre assuntos extra-trabalho pelo msn.
- **Deixe o seu celular no vibracall ou em um volume baixo.**
- **Fale baixo.**
- **Não envie correntes ou piadas por e-mail para os colegas de trabalho.**
- **Se você ficou muito mal porque terminou um namoro longo e sabe que não terá condições de trabalhar naquele dia, invente outra justificativa.** Nem todo chefe é condescendente com questões amorosas.
- **Não se obrigue a comparecer a eventos extra escritório.** Não pega mal não ir e você ainda evita entrar em fofoca - alguns chopes a mais e todo mundo já destrava um pouco a censura, uma armadilha perigosa para dizer coisas impróprias. Além disso, os colegas sabem que todo estagiário é mais apertado de tempo - por conta das aulas na faculdade - e de grana. Eles vão compreender. Por outro lado, não há mal nenhum em comparecer. É um bom momento para se enturmar e conhecer melhor cada colega.

- **Participe das festas organizadas pela empresa.** Diferentemente dos eventos informais organizados pelos próprios colegas de trabalho, os institucionais são obrigatórios. Você precisa, pelo menos, dar uma passada lá, para fazer o social e mostrar que você veste a camisa. Mas cuidado: não beba em excesso e não detone ninguém. Tampouco paquere as colegas. Se ficar a fim de alguém, deixe para depois, em um ambiente onde não estejam todos os colegas.

LEGISLAÇÃO DO ESTÁGIO - Resumida

- As contratações de estagiários não são regidas pela **CLT** e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; sobre estas contratações não incidem os encargos sociais previstos na **CLT**, entretanto, o Estagiário tem direito ao recesso remunerado (*férias*) de 30 dias à cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozados ou indenizados;
- O estagiário não entra na folha de pagamento;
- Qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário;
- A contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo **Termo de Compromisso de Estágio** (*Contrato de Estágio*);
- O **Termo de Compromisso de Estágio** deverá ser assinado pela **Empresa**, pelo **Aluno** e pela **Instituição de Ensino**;
- A Legislação em vigor determina: o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório. 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 desenvolvido livremente como atividade opcional, neste caso, as horas do estágio serão acrescidas à carga horária regular e obrigatória, quando tal previsão integrar o currículo acadêmico do curso.
- A jornada de estágio é de, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais;
- O tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de **dois anos**, exceto quando tratar-se 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 - bem como a remuneração - será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no Termo de Compromisso de Estágio, para garantir o bom desempenho do estudante.

- Não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido, mas a remuneração, bem como o auxílio transporte, são compulsórios para estágios não obrigatórios;
- A Legislação não prevê qualquer desconto sobre o valor da bolsa-estágio decorrente da concessão do **auxílio transporte**, cujo reembolso pode ser integral ou parcial;
- O estagiário, a exclusivo critério da Empresa, pode receber os mesmos benefícios concedidos a funcionários, sem que o procedimento estabeleça vínculo empregatício;
- O período médio de contratação é de 6 meses e pode ser rescindido a qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou sanções;
- O estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um **Seguro de Acidentes Pessoais** compatível com os valores de mercado;
- A ausência do **Termo de Compromisso de Estágio** (*Contrato de Estágio*) e/ou do **Seguro de Acidentes Pessoais** descaracteriza a contratação, gera vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na **CLT**.



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

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 adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio 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.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º 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.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – 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;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

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

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

- I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, 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;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – 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 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – 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;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será 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:

I – 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;

II – 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

[§ 1º](#) A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, 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.

.....

[§ 3º](#) O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

[§ 7º](#) Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da [Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

“[Art. 82.](#) Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as [Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977](#), e [8.859, de 23 de março de 1994](#), o [parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), e o [art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001](#).

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008

Créditos

Dicas de sites:

Estágio

www.ciee.org.br/

www.cetefe.com.br

www.riovagas.com.br

www.catho.com.br

www.manager.com.br

www.estagiarios.com

Emprego

www.pciconcursos.com.br

www.e-panelinha.com.br/

bne.com.br/

www.mte.gov.br/