

# MEI CONTRATANDO ESTAGIÁRIO

## MEI pode contratar estagiário?

MEI pode contratar estagiário! A Lei Complementar nº 128/2008, que instituiu essa modalidade, esclarece que o Microempreendedor Individual tem direito a empregar uma pessoa para o seu negócio. Portanto, é permitido contratar estagiário(s) uma vez que são regidos por legislação própria e específica que não se subordina à CLT.

A estratégia pode ser vantajosa para quem deseja aumentar a produtividade do negócio, mas não tem condições de arcar com os custos para contratar um colaborador efetivo. Porém, é preciso conhecer as características e as regras do estágio para realizar o processo adequadamente e evitar problemas trabalhistas no futuro.

A atividade é regulamentada pela Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008) e indica normas e obrigações para o empregador e o estudante. Além disso, deve ter o acompanhamento da instituição de ensino.

## Quando o MEI deve contratar um estagiário para o negócio?

Como vimos, o MEI pode contratar estagiário. No entanto, a dica é avaliar primeiro se a estratégia é a mais adequada para o negócio. Lembre-se de que o objetivo do estágio é capacitar o jovem profissional para o mercado de trabalho, então é normal que ele tenha pouca ou nenhuma experiência. Ao delegar tarefas ao estudante, você deve supervisioná-lo, atuar como mentor e promover treinamentos para que ele aprimore suas habilidades e seu desempenho.

Outro fator é que a jornada de trabalho fica limitada a até seis horas diárias, e trinta horas semanais, dependendo da formação do estudante. Sendo assim, se você precisa de um profissional em tempo integral, precisará pensar na possibilidade de contratar 2 estagiários. Alguns pontos ajudam a avaliar se é o momento de contratar um estagiário para o negócio:

- necessidade de dividir algumas tarefas durante do dia;
- disponibilidade para acompanhar e ensinar o estagiário;
- possibilidade de investir em treinamentos.

## Como fazer uma contratação acertada? Quem pode estagiar?

Antes de contratar um jovem estudante, é fundamental conhecer as principais normas da legislação em vigor e adotar outras práticas que ajudam nesse processo.

O primeiro passo é entender quem pode ser estagiário. De acordo com a lei, o estágio é permitido a jovens matriculados e com frequência regular:

- na educação profissional;
- na educação especial;
- no ensino médio (regular e técnico);
- nos anos finais do ensino fundamental;
- em cursos de nível superior (inclusive pós graduação e MBA).





# MEI CONTRATANDO ESTAGIÁRIO

## Conheça as principais normas sobre a atividade de estágio

Para não ter problemas com a legislação, é necessário se inteirar das principais normas sobre essa modalidade:

- Jornada de trabalho: o limite é de quatro horas diárias (ou 20 horas semanais) para os estudantes de educação especial e ensino fundamental, e de seis horas diárias (ou 30 horas semanais) para os de ensino médio e faculdade;
- Remuneração: em caso de estágio não obrigatório, o estagiário deve receber bolsa-auxílio e auxílio- transporte do contratante;
- Duração: o estágio tem duração máxima de até dois anos em uma mesma empresa;
- Supervisão: a atividade de estágio deve ser supervisionada por um profissional experiente;
- Seguro: cabe ao empregador contratar um seguro de acidentes pessoais em nome do estagiário e com cobertura compatível com a praticada pelo mercado.

Além do que consta nas normas descritas no tópico anterior, o estagiário tem direitos relacionados ao recesso remunerado proporcional (equivalente às férias na CLT, sem o acréscimo de 1/3) e jornada de trabalho diferenciada em determinados períodos.

O recesso remunerado regulamentado na lei do estágio é de 30 dias a cada 12 meses de estágio ou, o proporcional ao período estagiado. O recesso deve, preferencialmente, coincidir com as férias escolares. Se houver a rescisão do contrato antes do prazo estabelecido, a determinação é que o recesso seja pago proporcional ao tempo em que o documento esteve vigente.

Em épocas de provas, o estagiário pode ter uma jornada diferenciada para que a atividade profissional não comprometa o desempenho escolar, mas deve ser estabelecido os dias de prova no início do contrato.

Na contratação de um funcionário efetivo, a formalização do trabalho segue as regras da CLT. Já no estágio, a contratação se dá através do Termo de Compromisso de Estágio (TCE), o qual deve ser assinado pelo estudante, pelo empregador e pela instituição de ensino. Ele precisa conter informações como:

- objetivos do estágio (obrigatório ou não obrigatório);
- principais atividades realizadas;
- carga horária;
- nome da seguradora e número da apólice;
- valor da bolsa-estágio / auxílio transporte;
- nome do supervisor;
- prazo de vigência.

Faça um processo de recrutamento e seleção seguro e adequado. Outra dica é contar com agentes especializados para realizar essa mediação e fornecer apoio durante a seleção do estagiário. Assim, o processo se torna mais rápido, juridicamente seguro e acertado. Como você observou, o MEI pode contratar estagiário para melhorar os resultados e promover o crescimento do negócio. Contudo, é de suma importância entender as exigências legais para fazer uma contratação correta e evitar problemas.

**Outras informações procure a Sala do Empreendedor!**