



PARECER JURÍDICO Nº 52/2022

**Interessado:** Gerência de Recursos Humanos

**Comunicação Interna** nº 08/2022

**Assunto:** Licença Maternidade - Estagiária Gestante

**I - EMENTA:** REQUERIMENTO - ESTAGIÁRIA GESTANTE - LEI FEDERAL 11.788/2008 - RESOLUÇÃO 893/2018 - IMPOSSIBILIDADE DE ESTABILIDADE - OBSERVAR INTERESSE PÚBLICO / OPORTUNIDADE E CONVENIÊNCIA.

**II - RELATÓRIO**

Encontra-se nesta Assessoria Técnica, a pedido da Gerência de Recursos Humanos, solicitação de parecer sobre a prorrogação de estagiária gestante.

**III - FUNDAMENTAÇÃO**



A relação que se estabelece entre a entidade concedente do estágio e o estagiário não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, segundo disposição expressa do artigo 3º, da Lei 11.788/2008, vejamos:

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 frequência 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.

*[Handwritten signature]*



**CÂMARA MUNICIPAL DE IPATINGA**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**Assessoria Técnica**

Desta feita, tanto a licença-maternidade, prevista no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, quanto à estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias são direitos previstos para a trabalhadora gestante, ou seja, o exercício pressupõe a existência de uma relação de trabalho, o que não existe no caso do estágio de estudantes.

Para consolidar o exposto acima, temos o seguinte julgado, proferido pela Desembargadora Dra. Eliane Barbosa:

CONTRATAÇÃO REGULAR DE ESTAGIÁRIA. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADA. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE GESTACIONAL. O contrato de estágio firmado em estrita observância aos preceitos legais, sem que se comprove qualquer desvirtuamento, afasta o reconhecimento da relação de emprego, não se conferindo à estagiária gestante o direito à estabilidade de que trata o art. 7º, inciso XVIII e no art. 10, inciso II, alínea b do ADCT da CF/88. Recurso improvido. (TRT 19, RO proc. 0000372-21.2011.5.19.0062, Recorrente Juliana da Silva, Des. Eliane Barbosa, julg. 17 de janeiro de 2012).

A Eminente Julgadora muito bem destaca em seu voto que a proteção à maternidade contra dispensa arbitrária somente se aplica às empregadas, o que afasta tal garantia das estagiárias justamente por não serem equiparada a empregada e não manterem vínculo empregatício com a parte concedente de seu estágio. Ademais, aplica-se o mesmo entendimento, de forma análoga, à licença maternidade.

**IV - CONCLUSÃO**

Por todo o exposto, opina-se, tendo em vista que a estagiária não possui estabilidade em decorrência de gestação, opinamos que a Câmara Municipal de Ipatinga pode rescindir o Termo de Compromisso de Estágio, após o nascimento da criança, desde que



*[Handwritten signature]*



**CÂMARA MUNICIPAL DE IPATINGA**  
**ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**Assessoria Técnica**

se enquadre nos itens 15.2, 15.3, 15.4, 15.5 e 15.6, do edital nº 004/2021 (quarto processo seletivo de estagiários de graduação).

Ou, se assim for do interesse da Casa e atendido o interesse público, suspender o Termo de Compromisso, pelo prazo de 120 dias, quando poderá dar continuidade ao estágio pelo tempo restante, desde que presentes os requisitos legais para a realização do estágio.

Frisando-se que, em razão de o estágio não criar vínculo de emprego, a estagiária gestante não tem direito ao recebimento da contraprestação correspondente aos dias em que deixar de comparecer ao estágio por motivo de gravidez ou parto (durante a suspensão do Termo de Compromisso).

Essas são as considerações que nos parecem pertinentes à consulta formulada, sem embargo e demonstrando, desde já, o respeito às eventuais opiniões divergentes que possam existir sobre o tema aqui abordado.

Ipatinga, 17 de maio de 2022.

  
Andrei Gonçalves Ferreira  
Chefe da Assessoria Técnica

OAB/MG 120.918

CPF: 050.355.346-85

  
José Lucas Rodrigues Fernandes  
Assessor Jurídico

OAB/MG 190.419

CPF: 093.933.526-31





## COMUNICAÇÃO INTERNA

De órgão: GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Data: 27/04/2022

Para órgão: ASSESSORIA TÉCNICA

Nº: 08/2022

Senhor Chefe,

1. Considerando a Resolução CMI 893, de 26 de julho de 2018, que disciplina a aceitação de estagiários no âmbito desta Câmara;
2. Considerando que, nesta norma, inexistem dispositivos quanto à continuidade ou não de estágio de estudante gestante, mesmo em gestação de risco;
3. Considerando o artigo 11 da referida Resolução:

*“Art. 11. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e à segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da Gerencia de Recursos Humanos.”*

3.1 - Este artigo tem redação assemelhada ao artigo 14 da Lei Federal 11.788, de 25 de setembro de 2008.

4. Considerando que o estagiário **pode** ser segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social, conforme o § 2º do artigo 12 da Lei Federal 11.788, de 2008;

**QUESTIONAMOS:**

5. Como proceder no caso de estagiária gestante quando do nascimento da criança?

5.1 - encerrar o Termo de Compromisso de Estágio?

5.2 - continuar o Termo de Compromisso de Estágio pelo prazo definido no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (mesmo sabendo que estagiária não tem vínculo de emprego com a parte concedente do estágio), com o pagamento da bolsa de estágio e do auxílio-transporte?

5.3 - suspender o Termo de Compromisso de Estágio por 120 (cento e vinte) dias, a partir do nascimento da criança, sem o pagamento da bolsa de estágio e do auxílio-transporte e reativá-los, com pagamento, após decorrido o prazo mencionado?

6. Precedente: Ver Comunicação Interna desta Assessoria nº 089/2016, de 08/06/2016 que opinou:

Recebido por:

Data: 01/03/2018



DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

FO 7.4-01 REV 01

CÂMARA  
MUNICIPAL



## COMUNICAÇÃO INTERNA

De órgão: GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Data: 27/04/2022

Para órgão: ASSESSORIA TÉCNICA

Nº: 08/2022

*“a Câmara Municipal de Ipatinga pode rescindir o Termo de Compromisso de Estágio ou, se assim for do interesse da Casa e atendido o interesse público, suspender o Termo até o fim da licença-maternidade, quando poderá dar continuidade ao estágio pelo tempo restante, desde que presentes os requisitos legais para a realização do estágio.”*

6.1 - Na época da sobredita Comunicação Interna ainda não havia obrigatórios processos seletivos para a contratação de estagiários.

Atenciosamente,

PAULO CESAR  
MIRANDA:2432  
0161653

Assinado de forma digital  
por PAULO CESAR  
MIRANDA:24320161653  
Dados: 2022.04.27 18:29:33  
-03'00'

**Paulo César Miranda**

Matrícula 37-0 - Técnico do Legislativo de Nível Médio - Nível V da Carreira “D”  
(assinado digitalmente)

EDSON RODRIGUES  
DA  
COSTA:05783965642

Assinado de forma digital por  
EDSON RODRIGUES DA  
COSTA:05783965642  
Dados: 2022.04.27 17:43:28 -03'00'

**Edson Rodrigues da Costa**

Matrícula 2240-3 - Gerente de Desenvolvimento de Recursos Humanos  
(assinado digitalmente)



Recebido por:

Data: 01/03/2018

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

FO 7.4-01 REV 01