



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

FRANCISCO JOSÉ DE ANCHIETA CAMPOS DE SOUZA

A NOVA LEI DO ESTÁGIO E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO

SOUSA - PB
2010

FRANCISCO JOSÉ DE ANCHIETA CAMPOS DE SOUZA

A NOVA LEI DO ESTÁGIO E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES
DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Ma. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes.

SOUSA - PB
2010

FRANCISCO JOSÉ DE ANCHIETA CAMPOS DE SOUZA

A NOVA LEI DO ESTÁGIO E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO

Trabalho monográfico apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências
Jurídicas e Sociais da Universidade
Federal de Campina Grande, como
exigência parcial da obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Esp. Geórgia
Graziela Aragão de Abrantes.

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: 17 de junho de 2010

Prof^a. Esp. Geórgia Graziela Aragão de Abrantes
Orientadora – UFCG

Prof. Jonábio Barbosa dos Santos
Examinador – UFCG

Prof^a. Iana Melo Solano
Examinadora – UFCG

Aos meus pais, Lourival e Maria das
Graças, e ao meu irmão, Gutemberg, com
todo amor e carinho que vocês são
merecedores.

AGRADECIMENTOS

A Lourival e Maria das Graças, meus pais, por sempre me apoiarem e acreditarem em mim, bem como pelos valores de justiça e moral a mim ensinados.

Ao meu irmão Gutemberg, pela confiança em meu potencial.

À Dra. Ana Orgette, Juíza de Direito, exemplo de pessoa, humildade e dedicação.

Aos Magistrados Osvaldo Cândido e Suzana Paula, pelos nobres valores e aprendizagem por mim agregados.

A todos os colegas do Fórum de Pau dos Ferros, especialmente os da 1ª Vara Cível, pela colaboração e amizade durante os dois anos de estágio.

A Gláuber, Harrison e Marciel, pela amizade e exemplos de que o conhecimento qualifica e muda para melhor a trajetória do homem. Membros de uma verdadeira nova ordem filosófica, ordem regada pelo amor ao conhecimento.

Aos colegas de sala, especialmente meus conterrâneos Fábio, Diego e Luana, pela amizade, companhia e colaboração durante estes anos de vida acadêmica.

À professora Geórgia Graziela, minha orientadora no presente trabalho, pela disposição, boa vontade e exemplo.

Aos professores e professoras do CCJS, pela aprendizagem jurídica e humana.

Ao Deus Trino, que em sua infinita graça me concedeu a vida, a saúde e a paz. Para Ele sejam eternamente toda a honra, toda a glória e todo o louvor. Amém.

“Abre a tua boca; julga retamente; e faze
justiça aos pobres e aos necessitados”.

Provérbios 31:9

RESUMO

Esta produção estuda a Nova Lei do Estágio, Lei nº 11.788/08, sob o enfoque de seus reflexos nas relações de trabalho. Sua problemática repousa no ponto de evidenciar o regramento da sistemática do estágio e assim buscar identificar quando e como ocorrerão fatos que atingirão o campo da relação trabalhista, com as suas respectivas conseqüências. O objetivo se caracteriza em expor a Lei 11.788 e as principais interpretações sobre seu conteúdo, em assim estudar o problema sob a visão do direito brasileiro, notadamente sob o paralelo do Direito Trabalhista. Portanto, a justificativa desta pesquisa fundamenta-se na novíssima disciplina legal sobre o tema estágio, havendo assim a necessidade de um conhecimento sistemático sobre esta novel legislação, de modo prático a organizar e caracterizar a relação entre estágio e trabalho. Para tal aspiração, adota-se majoritariamente o método interpretativo da lei, além do método dedutivo, e como técnica a pesquisa bibliográfica. No referente à legislação objeto desta pesquisa, observa-se que a mesma busca definir e proteger o estágio, notadamente como uma extensão do aprendizado escolar, repudiando e penalizando a caracterização do mesmo como forma barata de mão-de-obra. Outra não é a extração das produções doutrinárias a respeito do tema. Contudo, mesmo concluindo-se pela evolução legal no trato do estágio, devem-se considerar aspectos faltosos da Lei 11.788, os quais às vezes findam por atribuir direitos distintos as espécies de estágio, e outras vezes não disciplinam mecanismos de defesa e fiscalização do mesmo.

Palavras-chave: Estágio. Estagiário. Concedente. Relação de Trabalho.

ABSTRACT

This production examines the New Stage of Law, Law No. 11.788/08, from the standpoint of their effects on employment relationships. His problem lies in the point of showing the systematic regulation of the stage and thus seek to identify when and how events will occur that will reach the field of labor relations, with their respective consequences. The objective is characterized in exposing the Law 11 788 and the main interpretations of its content, then study the problem from the perspective of Brazilian law, notably under the parallel of the Labor Law. Therefore, the rationale of this research is based on the brand new legal discipline on the issue stage, so there is a need for a systematic knowledge about this novel legislation, in a practical way to organize and characterize the relationship between training and employment. To achieve this aspiration is largely adopts the method of interpretation of the law, beyond the deductive method, and as the technical literature. Regarding the legislation object of this research, it appears that it seeks to define and protect the stage, especially as an extension of school learning, repudiating and punishing the characterization of it as a cheap form of manpower. Another is the extraction of productions doctrinaire on the subject. However, even concluding the legal developments in the treatment of stage, should be considered faulty aspects of Law 11 788, which sometimes turned out to assign rights to different kinds of training, and other times not discipline defense mechanisms and supervision of the same.

Keywords: Stage. Intern. Grantor. Employment Relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE ESTÁGIO E ESTAGIÁRIO.....	11
2.1 Antecedentes históricos.....	11
2.2 Conceito de estágio.....	13
2.3 Estagiário X Empregado, Empregado em domicílio e Aprendiz.....	14
2.4 Natureza jurídica do estágio.....	15
2.5 Requisitos do estágio.....	16
3 CARACTERÍSTICAS E COMPONENTES FUNDAMENTAIS DO ESTÁGIO DE ACORDO COM A LEI 11.788/08	18
3.1 Características gerais do estágio.....	18
3.2 Classificação do estágio.....	19
3.3 A instituição de ensino.....	20
3.4 Concedentes do estágio.....	21
3.5 O agente de integração.....	23
3.6 Quantidade de estagiários por entidade concedente.....	24
3.7 O termo de compromisso.....	25
3.8 Estágios contratados antes da Lei 11.788/08.....	26
4 A LEI 11.788/08 COMO NORMA PRÁTICA DO ESTÁGIO E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	27
4.1 Estágio de estudantes estrangeiros.....	27
4.2 Estágio de Direito e a residência médica.....	28
4.3 Duração do estágio.....	30
4.4 Bolsa e auxílio-transporte.....	31
4.5 Jornada e recesso do estágio.....	33
4.6 Seguro contra acidentes pessoais e condições de segurança e saúde.....	35
4.7 Fiscalização, sanções e anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	37
4.8 O estagiário e a previdência social.....	38
5 CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

Em setembro de 2008 fora sancionada e publicada a Lei 11.788, a conhecida Nova Lei do Estágio, tendo como objetivo regulamentar o instituto do estágio.

No Brasil, sempre se teve a idéia de que o estagiário seria uma mão-de-obra barata, sem custos decorrentes de obrigações de uma relação de trabalho normal, na prática um verdadeiro empregado polivalente, ao qual lhe eram delegadas obrigações e responsabilidades em excesso por aqueles que recebiam e eram os naturais competentes para tratar e gerir determinados ofícios. T tamanha era essa noção, que o trocadilho popular “escraviário” (em clara alusão a 'estagiário') sempre foi um conhecido termo entre estudantes de nível médio e superior de todo o Brasil.

Como estagiário desde junho de 2008, exercendo esse período de aprendizagem junto ao Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, pude perceber na prática algumas mudanças entre o antes e o pós Lei 11.788/08. Juntamente com isso o fato de se tratar de uma legislação recente e com sua abordagem se restringindo basicamente a artigos publicados na *internet*, surgiu e amadureceu o interesse em realizar uma análise mais detalhada sobre referido tema, o qual, mesmo que a uma primeira vista possa parecer sem muita relevância no meio jurídico, acaba sendo na prática um assunto de grande importância, notadamente pelo fato de existirem na atualidade cerca de 900 mil estagiários espalhados pelo Brasil, sendo 650 mil do nível superior e 250 mil do nível médio.

O objetivo desta produção é justamente analisar este novo diploma legal, notadamente sob o foco de quais são os reflexos jurídicos que esta nova legislação trouxe para os estagiários no que concerne a relação gerada entre estes e o seu concedente do estágio, realizando um apanhado histórico do estágio no Brasil, estabelecendo conceitos, sua natureza, abordando características gerais do estágio, bem como particularidades sobre determinados estágios, como o residente médico e o estagiário de Direito.

Devido à característica particular de referido tema, notadamente recente e com poucas produções a seu respeito, adotar-se-á prioritariamente o método interpretativo da lei, valendo-se vez por outra do método dedutivo, onde se fazia uso de leis de cunho mais amplo para se chegar a conclusões particulares ao tema.

Empregar-se-á, ainda, o instrumento da pesquisa bibliográfica, mesmo que sendo de modo não tão amplo, pela já mencionada escassez de produções sobre a recente legislação tema do presente trabalho.

O capítulo Considerações Preliminares sobre Estágio e Estagiário apresentará uma breve evolução histórica dos regramentos legais sobre o tema estágio, tratando de seu conceito e apresentado o estágio com seus fundamentos naturais, como sua definição e diferenciação entre empregado, empregado em domicílio e aprendiz, bem como a sua natureza jurídica e requisitos para sua configuração.

Já no capítulo Características e Componentes Fundamentais do Estágio de acordo com a Lei 11.788/08, abordar-se-á o estágio em seus caracteres gerais, classificando-o e tratando da instituição de ensino, concedente, e demais componentes e características.

Por fim, o capítulo A Lei 11.788/08 como Norma Prática do Estágio e os seus Reflexos nas Relações de Trabalho tratará da nova lei como reguladora prática do estágio em seus mais variados aspectos jurídicos, notadamente sob a ótica das implicações jurídicas para o caso do estágio se configurar como relação de trabalho.

2 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES SOBRE ESTÁGIO E ESTAGIÁRIO

Evidencia-se que os regramentos jurídicos sempre se alteram e evoluem, pela própria característica da mutabilidade da sociedade. Com o estágio não é diferente.

Nessa formatação, temos o estágio como um instrumento de aprendizado do educando, onde a este, na condição de estagiário, se foram acrescentando direitos e deveres ao longo dos anos, sempre com o intuito de se evitar a confusão de conceitos entre estagiário e empregado propriamente dito, notadamente sob o âmbito jurídico trabalhista.

2.1 Antecedentes históricos

O regramento e disciplina sobre o estágio no Brasil não é uma realidade nova, nem mesmo teve o seu início somente a partir deste atual período constitucional. Assim como todo e qualquer tema jurídico, notadamente quando se tratar de um assunto em específico e um tanto quanto restrito, o estágio também teve um início tímido e vago na legislação brasileira.

O primeiro trato legal sobre o assunto provém do início da década de quarenta, com o Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931, já no governo Vargas. Tal Decreto estabelecia que a então Sociedade Nacional de Agricultura poderia, através de um acordo firmado com o Ministério da Agricultura, admitir estagiários nas escolas, onde se receberia uma dotação anual por cada aluno matriculado. Na seqüência temos os Decretos-leis 4.073/42 e o 6.141/43, respectivamente as Leis Orgânicas de Ensino Industrial e Comercial, as quais faziam alusão aos denominados “trabalhos escolares”, já com uma roupagem de formação e complementação da educação recebida pelos alunos (MARTINS, 2009, p. 4).

Como primeiro trato geral sobre o estágio, temos a Portaria de nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro do Trabalho e Previdência Social, a qual disciplinava direitos e obrigações da relação entre empresas e estagiários,

onde em tal oportunidade não havia previsão de relação de trabalho entre as partes, o que acabou transferindo para o lado fático a tarefa de se verificar o caso concreto, notadamente as características do tal estágio em comparação aos requisitos de um contrato de trabalho, para assim então se auferir a existência ou não de vínculo de emprego (MARTINS, 2009, p. 4). Tal portaria viria ser à base da Lei 6.494/77, a qual será mais adiante abordada.

No ano de 1970 surgiu o Decreto nº 66.546, o qual tratava basicamente em abrir as possibilidades de implantação de programas de estágios a estudantes de determinados cursos superiores. Um ano seguinte, em 11 de agosto de 1971, é publicada a Lei 5.692, a qual, estabelecendo diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, abordou o tema do estágio em seu corpo sob o norte do mesmo ser um meio de cooperação entre a escola e as empresas. Tal lei previa que o estágio não gerava qualquer vínculo de emprego para as empresas, ainda que em caso de remuneração pelo estágio (MARTINS, 2009, p. 5).

Seguindo a evolução da legislativa sobre a temática, temos a figura do Decreto 69.927/72, o qual foi o primeiro diploma legal a tratar de um programa de bolsa para estudantes. Tal decreto destacou a necessidade da relação entre a formação escolar do estudante e as suas tarefas executadas no ambiente onde prestasse os seus serviços, para que só assim o vínculo empregatício não viesse a ser estabelecido (MARTINS, 2009, ps. 5/6). Em seguida, no ano de 1975, tivemos uma regulamentação do estágio perante o serviço público federal, que foi o Decreto 75.778 (MARTINS, 2009, p. 6).

Sobre o estágio dos médicos residentes fora publicada em 1981 a Lei 6.932 (MARTINS, 2009, p. 7), a qual se aplica ainda hoje a tal estágio, sendo que tal particular será abordado mais adiante em um capítulo próprio neste trabalho.

Entra em vigor, enfim, a Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977, onde o Brasil, na época, era presidido pelo militar Ernesto Geisel. Tal diploma legal, com uma clara base da Portaria 1.002/67, foi regulamentada pelo Decreto 84.497/82. Conforme observa sobre tal diploma Juscelindo Vieira Santos (2006 apud MARTINS, 2009, pg. 06): “A Lei nº 6.494 não era tão rígida, proporcionando a contratação de muitos estagiários em fraude à lei, pois preenchiam os requisitos do contrato de trabalho. Na prática, o que existia era um subemprego aberto e disfarçado”. Referente diploma legal veio posteriormente a ser alterado pela Lei 8.859/94, onde cabe destaque para o fato que se determinou que estágio fosse regido em conformidade

com os currículos, programas e calendários da instituição de ensino em que o estagiário estudava (MARTINS, 2009, p. 7). A Medida Provisória 2.164-41/01 alterou o § 1º do artigo 1º da lei em análise, onde não passou mais a permitir o estágio em cursos de supletivos (MARTINS, 2009, p. 8).

Por fim, veio o diploma legal objeto do presente trabalho, a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, sancionada pelo atual Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva. Referida lei revogou expressamente as Leis 6.494/77 e 8.859/94, bem como o artigo 6º da Medida Provisória 2.164-41/01, e não prevê a necessidade de ser regulamentada por decreto.

2.2 Conceito de estágio

Conforme conceituação legal da Lei 11.788/08, que repousa em seu artigo 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.

Conforme conceitua Martins (2009, pg. 10), o estágio é: “o negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional”.

Portanto, das definições acima colacionadas, percebe-se claramente a ligação que o estágio tem com o “ato educativo”, sendo o estágio, principalmente em seu nível superior, uma expressão prática que um estudante tem daquilo que ele vê na teoria em sala de aula. Logo se trata de algo estrita e necessariamente relacionado com o conteúdo programático que ele estuda (quando se trata de estágio de nível superior), sob a característica de uma responsabilidade de aprendiz (supervisionado) e não de um profissional.

Patente também o objetivo preparatório para o exercício de uma profissão em específico, haja vista ser o estágio “desenvolvido no ambiente de trabalho”, sendo,

portanto, o estágio um ato educativo prático direcionado para determinada preparação profissional.

Assim sendo, temos que o estágio é uma atividade direcionada exercida por um aluno aprendiz, mediante subordinação direta ao concedente, sob supervisão da instituição de ensino a qual o estagiário encontra-se vinculado.

2.3 Estagiário X Empregado, Empregado em domicílio e Aprendiz

No que tange a distinção entre estagiário e empregado, ou seja, entre o estágio e um contrato de trabalho normal, temos que o estágio, como acima já explanado, tem como finalidade “a formação profissional do estagiário” (MARTINS, 2009, p.11), diferentemente do contrato de trabalho em si, o qual não visa formação profissional alguma, mas sim a prestação dos serviços de um profissional já preparado para tal determinado ofício.

Como o estágio é regulamentado pela Lei 11.788, pode-se ainda citar como distinção entre estagiário e empregado o fato de que o primeiro somente será caracterizado com o respeito ao que determina referido diploma legal, ou seja, para ser estágio (e não uma relação de trabalho) tem que haver a figura do termo de compromisso, o qual é celebrado entre estudante e a parte concedente do estágio, bem como deve existir uma participação da Instituição de ensino a qual o estudante encontra-se vinculado. Ressalte-se que, sem tais caracteres, o estágio passa a ser uma relação de trabalho, e o estagiário passa assim a ser um empregado da entidade concedente.

Pode-se ainda citar como diferenciais entre estagiário e empregado o fator de que o primeiro recebe bolsa, enquanto este último recebe salário, conforme lição de Martins (2007, p. 29): “o empregado recebe salários pela prestação de serviços ao empregador”; além do fato de que o estágio tem um prazo máximo de duração limitado pela Lei 11.788, enquanto que o contrato de trabalho, em regra, não tem tal limitação.

Em relação à diferenciação entre estagiário e o empregado em domicílio, temos também o fator do aprendizado como diferencial entre os dois, além da circunstância de que o empregado em domicílio “executa o trabalho na sua própria

habitação ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere” (MARTINS, 2009, p. 12), o que não é uma marca do estágio. Como o próprio nome já diz, o empregado em domicílio é um empregado, ao passo de que o estagiário, conquanto observadas as disposições da Lei 11.788, não o é.

Enfim, o estagiário se distingue do aprendiz, conquanto sejam dois contratos com algumas semelhanças. Com aspectos em comum de educação e preparação, a distinção entre ambos é, conforme diferenciação de Martins (2009, p. 12): “no estágio, a característica é escolar. Na aprendizagem, é de formação da mão-de-obra”. Ou seja, tal distinção repousa no fato de que o estágio terá sempre um cunho nitidamente escolar, uma vinculação escolar necessária, enquanto que o aprendiz não detém tal marca, sendo em sua natureza um indivíduo inserido em um processo de formação específica de mão-de-obra. Considera-se ainda o aprendiz um empregado com o seu respectivo contrato de trabalho, enquanto que o estagiário, conforme já explanado, não é considerado empregado e nem detém contrato de trabalho (claro, repita-se, respeitadas as dicções da Lei 11.788/08).

2.4 Natureza jurídica do estágio

A natureza jurídica estabelece a localização de determinado instituto no amplo do universo do Direito. Tal abordagem reveste-se de importância ao passo que com tal classificação toda a análise e sistemática jurídica que envolve determinado instituto passará a ter uma roupagem direcionada, um grande campo do Direito que o rege.

Extraír a natureza jurídica de qualquer instituto é sentir a essência do mesmo, do que ele trata, do que ele é constituído. A natureza jurídica é, portanto, a conceituação mais primária e intrínseca que pode existir de determinado instituto jurídico.

O estágio, o contrato de estágio, como já exposto anteriormente, tem como escopo a preparação profissional de um aluno escolar, sob a característica de um complemento prático correlacionado com o que o mesmo vê na teoria em sala de aula. Logo, podemos deduzir de plano que o estágio, em sua essência, não detém

natureza de contrato de trabalho, logo não possui natureza jurídica trabalhista, conquanto detenha intrinsecamente o aspecto do trabalho (formação profissional), bem como de uma prestação de serviços.

Como define Martins (2009, p. 13): “o contrato de estágio tem natureza civil”.

Outra não poderia ser a natureza jurídica do estágio, pois não sendo o contrato de estágio de natureza trabalhista, tem-se que a natureza jurídica do mesmo é marcadamente civil, haja vista ser celebrado entre pessoas civis, ou seja, estagiário de um lado, e o concedente do outro, sem o elo jurídico trabalhista envolvendo estas partes.

2.5 Requisitos do estágio

Tratando neste momento dos requisitos para a configuração do estágio, cabe transcrever o artigo 3º e seus incisos e parágrafos, da Lei 11.788/08:

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.

§ 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.

Pelo dispositivo supra transcrito, o qual trata taxativamente dos requisitos para a configuração do estágio, reconhece-se três requisitos inafastáveis para tal configuração, sendo que o descumprimento de qualquer deles implicará no disposto no § 2º do artigo em comento, ou seja, resultaria na caracterização de vínculo empregatício entre o educando e a parte concedente do estágio, inclusive com

direitos relativos à legislação previdenciária e não somente a trabalhista, sendo assim considerado o estagiário segurado obrigatório da Previdência Social na condição de empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O primeiro requisito é a matrícula e freqüência regular do estagiário em sua respectiva instituição de ensino. Assim, deve-se nos estágios sempre se exigir do estagiário, por parte do concedente, a apresentação, a cada seis meses, de declaração atualizada da instituição de ensino a qual o educando está vinculado, para que se possa ter o controle deste requisito. Deste modo, constata-se que concluído o curso educacional (seja ele superior, técnico, médio, etc.) que o estagiário estava vinculado, desaparece assim por completo a relação de estágio, independentemente de ter ou não cumprido o prazo máximo de duração do estágio, sendo a partir de então a continuação das tarefas exercidas pelo estagiário tidas como relação de trabalho.

O segundo requisito é justamente a celebração do Termo de Compromisso, o qual será especificamente tratado em um espaço próprio.

O terceiro requisito taxado na lei é a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no respectivo termo de compromisso. Assim sendo, o estagiário de Direito que é submetido no estágio para as atividades correspondentes à publicidade da entidade concedente, estará assim exercendo atividades não correspondentes com o seu curso educacional, o que viria a descaracterizar a relação de estágio, surgindo assim a relação trabalhista.

Por fim, cabe destacar a situação de estágio prestado para com a Administração Pública, seja ela direta ou indireta. Neste caso, mesmo que o estágio seja prestado em desacordo com os requisitos aqui abordados, não restará configurado o vínculo empregatício, haja vista a expressa previsão Constitucional da necessidade de aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público (artigo 37, II, da Constituição Federal). Neste aspecto, se tem entendido pela aplicação analógica do Enunciado nº 363 do Tribunal Superior do Trabalho, restando ao estagiário tão somente receber o pagamento dos dias efetivamente trabalhados em conformidade com a contraprestação pactuada com a entidade da Administração Pública concedente, conforme julgado RR - 718696-91.2000.5.09.5555 do Tribunal Superior do Trabalho.

3 CARACTERÍSTICAS E COMPONENTES FUNDAMENTAIS DO ESTÁGIO DE ACORDO COM A LEI 11.788/08

A Lei 11.788/08 trouxe novos caracteres para o estágio e uma nova disciplina sobre os componentes do mesmo, sendo uma legislação notadamente progressista no trato do tema ao qual se propõe reger.

Ao se analisar a estrutura estabelecida pela novel legislação, aufere-se que a mesma fora formulada para incorporar ao estágio a conjuntura necessária para dar ao mesmo um ambiente notadamente extensivo da escola, buscando repassar tal espírito para a instituição concedente e para a própria instituição de ensino a qual o estagiário encontra-se vinculado. O nível da eficácia de tal objetivo é a questão que restou para análise e discussão.

3.1 Características gerais do estágio

O estágio é um contrato, e como todo contrato é celebrado entre duas ou mais partes; no caso do estágio o mesmo caracteriza-se por ser um contrato trilateral, haja vista envolver o estagiário, o concedente e a instituição de ensino.

Tal contrato do estágio tem como outra característica ser solene, isto é, formal, em decorrência da necessidade da presença do termo de compromisso a ser assinado pelo estagiário, para assim se configurar o estágio. Dessa característica já se configura outra faceta do estágio, do contrato de estágio, que é considerado um contrato pessoal, notadamente em função da pessoa do estagiário, o qual o contrato gira em torno.

No caso do estágio não obrigatório, ou facultativo, existe a característica da onerosidade, haja vista a imposição legal do pagamento de bolsa ao estagiário em tal situação.

O estágio tem como outra característica a sua temporalidade e sucessividade, pois é um contrato com tempo de duração já delimitado por lei, bem como sua prestação não se dá de uma vez só, mas sim de forma sucessiva, por prestações

sucessivas, o que se traduz em freqüência regular do estagiário tanto ao local de realização do estágio, bem como a sua instituição de ensino.

No estágio ainda se faz presente a marca da subordinação, esta do estagiário em relação à instituição concedente, a qual, como tomadora do serviço do estagiário, detém autonomia para passar ordens ao mesmo, claro que observando-se as diretrizes e limitações peculiares a natureza do estágio.

3.2 Classificação do estágio

Conforme a Lei 11.788/08, o estágio pode ser classificado como obrigatório ou facultativo. Essa classificação basilar encontra-se estabelecida no artigo 2º da referida Lei, o qual segue abaixo transcrito:

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.

Preliminarmente percebe-se que a classificação do estágio em obrigatório ou não-obrigatório está intimamente relacionado com padrões escolares, o que não poderia ser diferente, haja vista a necessária relação entre estágio e instituição de ensino.

O estágio obrigatório encontra-se definido do § 1º do artigo 2º da Lei 11.788/08, onde leciona o seguinte:

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

Conforme se pode auferir de tal transcrição legal, o estágio obrigatório, assim como já deduz o seu próprio nome, é aquele necessário para a conclusão do curso, como em vários cursos técnicos e superiores, como Fisioterapia, Administração de Empresas, etc.

Já o estágio facultativo tem seu regramento estabelecido no § 2º do mesmo artigo 2º supra citado, o qual diz o seguinte:

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

O estágio facultativo, conquanto não faça parte da carga horária regular e obrigatória, finda por ser acrescido a esta. Tal estágio não é pré-requisito para a conclusão do curso técnico ou superior.

3.3 A instituição de ensino

A instituição de ensino desempenha relevante papel na organização e desenvolvimento do estágio.

A supervisão do estágio pela instituição de ensino a qual o estagiário encontra-se vinculado é um fator obrigatório no estágio, o que resulta em mais um instrumento para o controle do estágio, possibilitando, assim, uma maior fiscalização das atividades desenvolvidas pelo estagiário perante o concedente.

Além de supervisionar, cabe também a instituição de ensino o papel de avaliar o estagiário, com o fito de averiguar se o mesmo está desempenhando atividades correlatas com o que lhe é repassado em aula, zelando assim pela sua real e prática aprendizagem.

Como em nosso país existem instituições de ensino públicas e particulares, temos que ambas estão qualificadas para realizarem a supervisão e avaliação do estágio dos seus respectivos alunos.

A instituição de ensino detém um capítulo inteiro dedicado a si na Lei 11.788/08, o Capítulo II, onde em seu artigo 7º elenca as obrigações da instituição de ensino em sete incisos, e no artigo 8º faculta-se as mesmas celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, onde, de todo modo, não fica autorizada a dispensa da assinatura do competente termo de compromisso, conforme Parágrafo Único do artigo 8º:

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.

Dentre as obrigações da instituição de ensino elencadas pela Lei, podemos destacar: a celebração do termo de compromisso, bem como zelar pelo seu cumprimento; avaliação das instalações da parte concedente e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; indicar professor orientador; exigir do educando, no prazo máximo de seis meses, apresentação do relatório de atividades, etc.

3.4 Concedentes do estágio

O Capítulo Terceiro da Lei 11.788/08 trata da parte concedente do estágio, onde estabelece em seu artigo 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 (...).

Trata-se de inovação da Lei em relação ao Diploma Legal nº 6.494/77, o qual previa que somente as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública e as instituições de ensino poderiam conceder o estágio, excluindo, assim, de tal rol, os profissionais liberais (advogados, médicos, etc.), salvo de fossem devidamente organizados como pessoas jurídicas.

Em via inovadora, como posto pelo artigo 9º supra citado, tem-se que agora os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, bem como os profissionais liberais congregados sob a forma de empresa, também contam com a faculdade de ofertar estágio.

Convém no momento frisar, conforme ensino de Martins (2009, p. 24), que:

As empresas públicas e sociedades de economia mista também poderão conceder estágio, pois ficam sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis e trabalhistas (art. 173, § 1º, II, da Constituição).

A previsão legal acima tratada por Martins abre a possibilidade das empresas públicas e sociedades de economia mista também concederem estágio, haja vista o estatuto jurídico das mesmas se sujeitarem ao regime jurídico próprio das empresas privadas, tanto na área civil como na trabalhista, o que engloba perfeitamente o instituto do estágio, conforme estabelecido no *caput* do artigo em comento.

Ainda no ora analisado artigo 9º da Nova Lei do Estágio, temos sete incisos que tratam das obrigações do concedente do estágio, os quais cabe, oportunamente, transcrever neste momento:

- 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.

Tais incisos constituem obrigações para o concedente do estágio, não constituindo obrigação solidária para a instituição de ensino.

O objetivo de tal previsão legislativa consiste em resguardar o estágio e o estagiário, formalizando a relação entre as partes envolvidas com a celebração do termo de compromisso, e ofertando condições físicas adequadas para a realização do estágio, sempre com o devido acompanhamento profissional qualificado e a contratação de seguro contra acidentes pessoais. O próprio inciso VI demonstra de forma clara e objetiva o espírito de proteção do estagiário perante o concedente do estágio, por meio de resguardar a documentação necessária para a demonstração da relação de estágio, de modo a se auferir eventuais desvirtuamentos que possam vir a caracterizar uma relação de trabalho.

No que tange ao inciso IV, notadamente em relação à contratação de seguro contra acidentes em favor do estagiário, o mesmo será analisando mais adiante.

3.5 O agente de integração

A Lei 11.788/08, em seu artigo 5º e parágrafos, prevê e trata da figura do agente de integração, senão vejamos:

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.

Tais agentes, conforme dicção legal, podem ser públicos ou privados; em todo caso, na hipótese da contratação se dar por meio de recursos públicos, observar-se-á a legislação que trata das normas gerais da licitação, qual seja, a Lei nº 8.666/93.

Há a expressa vedação legal (§ 2º do artigo 5º) da cobrança de qualquer valor dos estudantes para remunerar os serviços prestados pelo agente de integração, os quais encontram-se discriminados nos cinco incisos do parágrafo § 1º. Todavia, não há previsão legal que vede a cobrança da instituição de ensino ou da instituição concedente por parte do agente de integração, notadamente pelo serviço de colocação do estudante no estágio, fato este que acaba sendo também de interesse de ambas instituições (ensino ou concedente).

3.6 Quantidade de estagiários por entidade concedente

O número de estagiários por entidade concedente é regulamentado pelo artigo 17 da Lei 11.788/08, onde dispõe que o número máximo de estagiários por entidade deverá atender as seguintes proporções:

- a) entidade detentora de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: um estagiário;
- b) entidade detentora de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até dois estagiários;
- c) entidade detentora de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até cinco estagiários;
- d) entidade detentora de mais de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% de estagiários em relação ao total de empregados.

Com esta limitação da lei ao número máximo de estagiários por entidade concedente, buscou-se evitar que as mesmas fizessem do estágio um modo de trabalho, com o claro intuito de diminuir o custo do trabalho, reduzindo-se ainda o número de vínculos trabalhistas.

Para efeitos do cálculo de empregados das entidades concedentes, conforme acima disposto, não entram na contagem os trabalhadores terceirizados, haja vista as empresas terceirizadas não fazerem parte do quadro de pessoal da entidade concedente.

Dentre os parágrafos do artigo 17 ora em comento, cabe destaque para os parágrafos quarto e quinto. O primeiro leciona que “não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional”, logo os estágios de nível superior e de nível médio profissional não contam com a limitação ora abordada. Já o parágrafo quinto determina que “fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio”; logo, são 10% das vagas oferecidas para estágio, e não 10% dos postos de trabalho da empresa concedente. Desta feita, sendo oferecidas vinte vagas para estágio, duas serão reservadas para deficientes.

Por fim, cabe destaque o fato de que não se aplica o § 5º retro comentado aos estágios de nível superior e de nível médio profissional. Ora, se o § 4º afirma que não se aplica o disposto no *caput* do artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional, logo, por consequência, também não se aplica o § 5º a tais

modalidades de estágio, por força do princípio de que não se pode aplicar o acessório, no caso o parágrafo, quando não se aplica o principal, no caso o *caput* do artigo.

Portanto, os estágios de nível superior e de nível médio profissional não são obrigados a reservar vagas para deficientes.

3.7 O termo de compromisso

O termo de compromisso, necessariamente sob a forma escrita, é um requisito essencial para a configuração do estágio. Sem ele a figura do estágio resta prejudicada, consumando-se assim a existência de relação de trabalho sob os ditames da Consolidação das Leis do Trabalho entre o estudante e a instituição concedente.

Previsto no inciso segundo do artigo terceiro da Lei 11.788/08, o termo de compromisso é tripartite, devendo ser celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Têm-se, portanto, que a participação da instituição de ensino, seja ela pública ou privada, é requisito obrigatório para a devida configuração do termo de compromisso, e, conseqüentemente, para a configuração da relação de estágio.

Em regra, o termo de compromisso é cabível de rescisão unilateral por qualquer das partes, bem como deve ser celebrado antes do início do estágio, sendo que o período de atividades realizado antes de tal celebração será considerado como uma relação de trabalho.

O termo de compromisso ainda é tratado nas Disposições Gerais da Nova Lei do Estágio, especificamente em seu artigo 16, que afirma que:

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.

Conforme depreende-se do artigo supra transcrito, em caso de incapacidade plena civil do estagiário, em virtude do mesmo não ter atingido a idade de dezoito

anos, o mesmo deverá ser representado ou assistido por quem de direito caber este mister. Destaque-se tão somente que a Resolução nº 1/2004 do Conselho Nacional de Educação proíbe a realização de estágio supervisionado de alunos menores de dezesseis anos, o que, em via de regra civil, impossibilita a efetivação da figura da assistência ao menor de dezesseis anos que pretenda estagiar, por notável impedimento primário; em assim sendo, figura como uma colocação no tanto indevida a previsão legal de assistência ao aluno menor de dezesseis anos que buscasse se inserir em algum estágio.

3.8 Estágios contratados antes da Lei 11.788/08

Em suas Disposições Gerais, mais precisamente em seu artigo 18, a Lei 11.788/08 trata dos estágios contratados antes do início de sua vigência, com as seguintes palavras: “A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições”.

Na hipótese de estágios contratados sob a égide da lei antecessora da 11.788/08, qual seja, a Lei nº 6.494/77, e em havendo a prorrogação dos mesmos após a publicação da Lei nº 11.788/77, tal prorrogação deverá atender as disposições da novel legislação, conforme expressamente disposto no artigo supra transcrito, por notadamente se tratar de uma nova estipulação contratual. Em não havendo prorrogação de estágios contratados na égide da Lei nº 6.494/77, prevalece as disposições estipuladas em referidos contratos, por serem ato jurídico perfeito, devidamente consumado.

Dúvidas podem pairar quanto à prorrogação nos moldes acima elencados, precisamente em relação à duração do estágio prorrogado, se haveria a possibilidade de estipular para este segundo contrato, já regido pela Lei nº 11.788/08, o prazo máximo de dois anos, ou se seria necessário deduzir o tempo já estagiado sob o contrato regido pela Lei nº 6.494/77. Para resolver tal problema, até mesmo com um certo tom de precaução, sugere Martins (2009, p. 82) que na prática o melhor seria “não prorrogar o contrato e contratar outro estagiário de acordo com as regras da Lei nº 11.788/08, evitando, assim, dúvidas de interpretação”.

4 A LEI 11.788/08 COMO NORMA PRÁTICA DO ESTÁGIO E OS SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cabe destacar o regramento e a aplicação prática da Lei 11.788/08 nas relações de estágio, ou seja, os direitos e deveres das partes envolvidas.

Além disso, em paralelo com o acima dito, torna-se imperioso analisar as implicações que podem surgir a partir da não observância dos requisitos da novel lei perante as relações de estágio, notadamente no campo trabalhista.

4.1 Estágio de estudantes estrangeiros

Estudante estrangeiro, conforme se depreende da dicção legal adiante abordada, é todo aquele estudante de nacionalidade não brasileira regularmente matriculado em curso superior no Brasil. Trata-se de uma definição moldada pela Nova Lei do Estágio, ou seja, restritiva. Todavia, em um sentido mais amplo, estudante estrangeiro é todo aquele estudante de nacionalidade não brasileira que exerce suas atividades escolares no Brasil, seja de forma temporária ou não (visto temporário ou permanente), independentemente do nível escolar que esteja cursando.

Há previsão legal para o estágio de estudantes estrangeiros no Brasil, assim disposto no artigo 4º da Nova Lei do Estágio:

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.

Tal previsão decorre por comando constitucional, onde o *caput* do artigo 5º da nossa Carta Magna consagra o princípio da igualdade, inclusive entre brasileiros e estrangeiros. Portanto, não seria praticar tal igualdade o fato de se vedar completamente ao estudante estrangeiro a possibilidade do exercício da atividade

de estágio, a qual está intrinsecamente ligada com a educação, sendo esta um direito reconhecidamente universal.

Os estrangeiros detêm uma legislação específica tratando de suas situações jurídicas conquanto residentes no Brasil, que é a Lei nº 6.815/80. Tal diploma legal dispõe que o visto temporário poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil na condição de estudante (artigo 13, IV). Logo, tal previsão legal, posta paralelamente ao artigo 4º da Lei 11.788/08 supra transcrito, se conclui que para a concessão de estágio ao estudante estrangeiro o mesmo deverá ser aluno de curso de nível superior unicamente, vedando-se o estágio de estrangeiros com visto temporário que estejam cursando o ensino médio ou algum curso técnico. Portanto, o estagiário estrangeiro não terá visto permanente, mas sim visto temporário, de acordo com a clara falta de previsão legal para o estágio de estrangeiro com visto permanente.

Importante ainda destacar a previsão do artigo 98, que trata do caso do estrangeiro que se encontra no Brasil com o visto temporário do acima citado artigo 13, IV (na condição de estudante), onde se estabelece que em tal situação é vedado ao estrangeiro/estudante o exercício de atividade remunerada. Em conseqüência, temos que o estagiário estrangeiro “não poderá receber bolsa, podendo fazer apenas o estágio obrigatório” (MARTINS, 2009, p. 31), estágio obrigatório este de nível superior.

4.2 Estagiário de Direito e a residência médica

Em relação ao estágio de estudantes de Direito, temos que levar em consideração tanto a Lei 11.788/08, bem como a Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil). No que pese alguns entendimentos de que a Nova Lei do Estágio não se aplica aos estágios de estudantes de Direito, pelo fundamento de que tal estágio já é disciplinado pelo artigo 9º do Estatuto da Advocacia. Em contrapartida, temos que a boa lógica jurídica, bem como a doutrina, notadamente Martins (2009, p. 35), convergem para o posicionamento de que a novel legislação é sim aplicada aos estagiários de Direito, de modo residual e genérico.

A Lei 11.788/08 trata, regula de um modo geral, o estágio em suas mais variadas facetas, não trazendo em seu arcabouço qualquer tipo de exceção ao estagiário de Direito. É, portanto, uma legislação de cunho normativo genérico, abstrato, para aquilo que se propõe a tratar, qual seja, o estágio. Em assim sendo, e ainda pelo fato de ser um diploma legal posterior à Lei 8.906/94, temos que a Nova Lei do Estágio é sim aplicável aos estagiários de Direito.

Por fim, cabe destacar que, notadamente, não se confundem tais diplomas legais. O Estatuto da Advocacia trata do estágio necessariamente ligado a área da advocacia (artigo 9º, II), ou seja, não é aplicável para regulamentar estágios prestados por estudantes de Direito perante órgãos como Tribunais de Justiça ou Ministério Público, os quais são costumeiramente vislumbrados por todo o Brasil. Destaque-se ainda, o fato de que o § 4º do já citado artigo 9º da Lei 8.906/94 permitir o estágio profissional a ser cumprido por bacharel em Direito que pretenda se inscrever na OAB, ou seja, algo estranho à Lei 11.788/08, haja vista esta prever unicamente o estágio de estudantes, e não de pessoas já formadas em nível superior. Tal situação, de acordo com Nova Lei do Estágio, não deve ser tratada como estágio, mas sim como relação de trabalho, regida, portanto, pelas normas celetistas. Destarte, resta-se prejudicado a aplicação do termo “estágio” no § 4º do artigo 9º da Lei 8.906/94.

Em relação aos estudantes do curso de medicina, os mesmos tem uma disciplina notadamente diferenciada no tocante às suas atividades de aprendizagem prática.

De pronto cabe destacar que a figura do estágio acadêmico de medicina, que venha a ser regulado pela Lei 11.788/08, é uma atividade marcadamente rara. Predomina-se, de forma pública e notória, a figura da Residência Médica, disciplinada por lei específica, qual seja, a Lei 6.932/81.

A Residência Médica não pode se configurar como estágio, haja vista ser a mesma realizada na pós-graduação, sendo que o estágio, conforme estabelecido pela Lei 11.788/08, é atividade compreendida até o grau de graduação. Não pode ainda a Residência Médica ser considerada como trabalho (vínculo trabalhista), haja vista ser o médico considerado, em sua essência, um trabalhador autônomo. Ressalte-se, neste último caso, que para não ser tida como trabalho, a Residência Médica deverá observar os requisitos previstos em sua legislação reguladora (Lei 6.932/81), notadamente com a observância do devido credenciamento junto à

instituição na Comissão Nacional de Residência Médica; sem tais caracteres, restará tipificado o contrato de trabalho.

Não sendo estágio, muito menos trabalho, tem-se que a Residência Médica tem natureza de uma pura formação profissional, notadamente um programa profissionalizante de treinamento/especialização médica, condicionando-se a sua realização a uma prévia aprovação pela Comissão Nacional de Residência Médica.

Como os principais caracteres da Residência Médica expostos pela Lei 6.932/81, temos a necessidade do candidato prestar o devido processo de seleção (artigo 2º); recebimento de bolsa no valor de R\$ 1.916,45 (hum mil, novecentos e dezesseis reais e quarenta e cinco centavos) e carga horária de serviço de 60 (sessenta) horas semanais (artigo 4º), com o limite de 24 (vinte e quatro) horas em regime de plantão (artigo 5º), bem como a um dia de folga semanal e a 30 (trinta) dias, necessariamente consecutivos, de repouso, por cada ano de exercício da residência; quando inscrito na Previdência Social, conforme estabelecido no artigo retro analisado, terá o Médico Residente direito ao que se encontra previsto na legislação previdenciária (Lei 3.807/60), além dos direitos relativos ao seguro de acidentes do trabalho (§ 2º do artigo 4º).

A Residência Médica, regularmente credenciada e cumprida, atribui título de especialista ao seu concluinte, o qual toma a forma de comprovante hábil para fins legais perante o sistema federal de ensino e ao Conselho Federal de Medicina, conforme artigo 6º da Lei 6.932/81.

4.3 Duração do estágio

A Lei 11.788/08 trata do prazo do estágio em seu artigo 11, o qual leciona que: “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”.

Tal prazo é o mesmo previsto para os contratos de trabalho por prazo determinado (artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho), conforme observado na lição de Aristeu de Oliveira (2000, p. 22): “o contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos”. Se o estágio superar

os dois anos, o tempo corrido após tal prazo passará a ser regido, para todos os efeitos legais, como uma relação de trabalho.

Para o aluno realizar atividades de estágio por mais de dois anos, o mesmo deverá alternar as entidades concedentes, pois a proibição legal é taxativa em proibir o estágio acima de dois anos na mesma instituição concedente. Assim sendo, tomando por exemplo um curso superior com duração de cinco anos, o estagiário poderá realizar no máximo três estágios, sendo dois estágios com dois anos de duração cada, e um estágio com um ano de duração, evidentemente em três instituições concedentes distintas.

A lei faz a ressalva dos estagiários portadores de deficiência. Nesses casos, o estágio poderá ter duração acima de dois anos, sendo que o artigo em análise não delimitou o prazo máximo de duração de tal estágio; entretanto, pelo o que já fora exposto, sabe-se que é certo que o estágio cessa com a conclusão do curso educacional, sendo, portanto, para o caso dos portadores de deficiência, o prazo máximo do estágio o prazo de duração do curso.

Em relação ao prazo mínimo para concessão do estágio, a Nova Lei do Estágio quedou-se silente em tal ponto. Todavia pode-se, por analogia ao disposto no artigo 9º, VII, da referida lei, deduzir que o prazo mínimo seja o de seis meses, ressalvadas as hipóteses de justa rescisão do termo de compromisso por parte do concedente, bem como por vontade do estagiário, haja vista o mesmo não ser obrigado (no caso dos estágios facultativos para obtenção do diploma) a estagiar.

4.4 Bolsa e auxílio-transporte

A Nova Lei do Estágio disciplina a figura da bolsa e do auxílio-transporte em seu artigo 12, que reza que: “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”.

Sem se aprofundar no fato da má redação do artigo em análise, de onde se pode emergir a contradição de idéias, o fato é que o legislador quis com este artigo tornar obrigatória (compulsória) uma forma de contraprestação, juntamente com o

auxílio-transporte, em favor do estagiário que exerce estágio não obrigatório para conclusão do curso.

A lei dá a idéia da bolsa (em pecúnia), mas deixa em aberto qualquer outro tipo de contraprestação, desde que devidamente acordada entre concedente e estagiário. De todo modo, a citação legal da bolsa a torna como regra, não absoluta é verdade, para a contraprestação em favor do estagiário. E na prática é o que realmente ocorre.

Destaque-se que o artigo não trata do valor da bolsa, não criando nenhuma espécie de vinculação ao valor do salário mínimo. O valor é, literalmente, aquilo que for acordado entre concedente e estagiário. Isso vem a ser uma falha da Nova Lei, pois a falta de estipulação do piso para tal bolsa vem a deixar os estagiários muito a mercê dos concedentes. Como bem observou Pina (2010): “isso devia ter sido visto com mais carinho tendo em vista que existe tanta gente que, devido à falta de dinheiro, trabalha por muito pouca coisa”.

O auxílio-transporte é o único benefício compulsório em favor do estagiário em estágio facultativo, o que não impede a concessão de outros benefícios, como os de alimentação e saúde (conforme § 1º do artigo em análise). A natureza de tal auxílio é de ressarcimento. Ressalte-se que nada impede que o concedente do estágio forneça, em favor do estagiário em estágio obrigatório, uma bolsa em pecúnia, bem como benefícios relacionados a transporte, alimentação, saúde, etc. De todo modo, a concessão de tais benefícios não caracteriza vínculo empregatício (conforme § 1º do artigo em análise)

A natureza da bolsa não é salarial, mas apenas de contraprestação, não incidindo assim sobre ela contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço. Todavia, detém valor financeiro, de renda, podendo assim, desde que exceda o valor de isenção, ser tributado pelo Imposto de Renda.

Sendo a natureza da bolsa de contraprestação, deduz-se que é plenamente possível a instituição concedente proceder com o desconto da bolsa dos dias de falta não justificadas. No caso de faltas justificadas, como com a apresentação de atestado médico, poderão tais faltas serem relevadas, conforme tenha sido pactuado entre as partes.

Por fim, ainda em observância a letra do artigo, notadamente sobre a liberdade de estipulação de acordo entre concedente e estagiário, tem-se que o pagamento da bolsa, caso venha esta a ser a contraprestação acordada, não está

necessariamente debaixo do regime de pagamento mensal, podendo ser estipulado o pagamento bimestral ou trimestral, por exemplo.

4.5 Jornada e recesso do estágio

A necessidade de limitação da jornada de trabalho vai muito além de questões fisiológicas, mas adentra também no campo da moral, conforme bem observado pelos juristas Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 296): “a justificação da limitação temporal do trabalho do ponto de vista moral está no respeito que deve ter pela dignidade da pessoa humana”.

Disciplina o artigo 10 da Lei 11.788/08 a jornada de atividade do estagiário perante a instituição concedente. Tal jornada, de acordo com o *caput* do artigo, será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal. A presença da instituição de ensino na definição da jornada de atividade do estagiário é importante para se preservar o caráter pedagógico do estágio, notadamente resguardando-se o horário de aula do educando.

Todavia, a lei estabelece limites máximos de horário (diários e semanais) para a duração do estágio, o que implica dizer que faculta-se as partes supra citadas apenas o estabelecimento da carga horária mínima.

No caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, a jornada máxima é de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais (inciso I do artigo 10). Já para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, a jornada máxima é de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais (inciso II do artigo 10). Em caso de jornada de trabalho superior ao limite legal, restará configurada relação de trabalho, por claro descumprimento do disposto na lei em comento (artigo 15). Em todo caso, não há previsão legal para o pagamento de horas extras para o estagiário. Também não há previsão para a prática da compensação de horário, como trabalhar além do limite diário ou semanal para assim folgar ou trabalhar menos em outro dia ou semana.

Disciplina ainda tal artigo, em seu parágrafo 1º, que:

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.

Tal disposição não trata do período de recesso escolar, mas sim dos períodos de aula, quais sejam, matutino, vespertino ou noturno. Conforme bem observa Martins (2009, p. 67):

Não parece que a norma está tratando dos períodos de recesso escolar, pois o artigo 13 da Lei nº 11.788 faz referência a 'férias escolares'. Logo, o legislador abe o que é período e férias escolares.

Assim sendo, quando presente tal situação, o estágio poderá ter até 40 horas semanais, sem assim estar se configurando uma relação de trabalho, como uma forma de continuidade do aprendizado no período de tais recessos, desde que tal possibilidade esteja prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O parágrafo segundo trata do direito do estagiário em ter a carga horária do estágio reduzida pelo menos à metade, por ocasião do período de avaliação da instituição de ensino, para assim se garantir o bom desempenho do estudante.

O estagiário tem recesso, e não férias, haja vista esta última se relacionar diretamente com relação de trabalho. Este é o termo empregado pela própria lei, precisamente em seu artigo 13, o qual assim trata do recesso do estagiário:

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.

Pelo *caput* do artigo se compreende que o estagiário tem direito a uma proporção de trinta dias de recesso para cada ano de exercício de estágio, recesso esse de natureza indisponível, por notável caráter de ordem pública. A lei fala que tal recesso é para ser usufruído preferencialmente durante as férias escolares do estagiário, o que na prática não cria nenhuma vinculação para com o concedente ou

estagiário, mas que de uma certa maneira finda por criar um relativo direito subjetivo do estagiário em optar por gozar de tal recesso em referido período, haja vista ser ele o maior interessado em fazer uso dessa recomendação legal.

O parágrafo primeiro é claro e objetivo, onde afirma que apenas nos casos de estágio remunerado por bolsa ou por outra forma de contraprestação haverá o direito de recesso igualmente remunerado. Em caso negativo, resta-se apenas o dever do concedente em estabelecer o recesso.

Por se tratar de recesso, e não de férias, não faz jus o estagiário a benefícios como pagamento de um terço a mais no valor percebido, bem como, em regra, as disposições relativas às férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O parágrafo segundo trata do recesso proporcional, por ocasião de estágios com duração inferior a um ano. Logo, o estagiário fará jus, por exemplo, a quinze dias de recesso para cada seis meses de atividades.

Sendo ainda o recesso do estagiário revestido de natureza indisponível, como fica a situação onde tal recesso não é gozado? Apesar de não haver previsão taxativa da lei em relação à indenização do estagiário para tal hipótese, conforme lição de Martins (2009, ps. 71/72): “essa parece ser a solução mais razoável, pois, do contrário, o estudante será prejudicado e haverá enriquecimento sem causa do concedente”.

Logo, na hipótese de recesso não gozado por parte do estagiário, a lógica e o bom senso de justiça levam, como bem frisou Martins, a conclusão do cabimento de uma indenização em pecúnia ao estagiário por parte da instituição concedente, de maneira proporcional ao período de recesso que não fora gozado, balanceando assim, de modo eqüitativo, ambas as partes.

4.6 Seguro contra acidentes pessoais e condições de segurança e saúde

O estagiário, conquanto não seja um empregado em sentido estrito da palavra, exerce atividades nas instalações ofertadas pela instituição concedente do estágio, atividades estas que de um certo modo também interessam a tal instituição. Sendo assim, é inconteste a obrigação da instituição concedente em ofertar ao estagiário sob sua responsabilidade, condições mínimas de segurança e saúde.

O direito a um ambiente seguro e saudável é universal, não podendo os mesmos serem negados ao estagiário por ocasião da execução de suas atividades.

O inciso IV do artigo 9º da Lei 11.788/08 dispõe que é obrigação do concedente “contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso”. Tal obrigação para o concedente abrange tanto os estagiários em estágio obrigatório, como os de estágio facultativo, e tem como objetivo cobrir os casos de morte ou invalidez do estagiário, o que não impede a reparação do dano material, moral ou até mesmo estético, em caso de culpa do concedente.

Frise-se que a lei fala de acidentes pessoais, e não acidentes de trabalho, em mais uma clara alusão a não natureza trabalhista do estágio. É, portanto, um seguro para a pessoa do estagiário, e não para a figura do empregado, haja vista o estagiário não ser um.

O parágrafo único do artigo supra citado ainda reza que:

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.

Possibilidade rara é a de que a instituição de ensino venha a assumir a contratação do seguro, haja vista se tratar de uma mera faculdade para ela, sendo a obrigação tributada ao concedente.

Dispõe o artigo 14 da Nova Lei do Estágio que “Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio”.

A saúde, em relação ao trabalho, é definida pela Organização Internacional do Trabalho como “não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (artigo 3º da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho).

Como bem deixou claro o artigo 14, ao estagiário se aplica a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, em uma clara alusão as regras de segurança e medicina do trabalho contidas nos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma assimilação do estagiário ao

empregado normal, notadamente pela relevância que é notória quando o assunto é segurança e saúde, não sendo admissível que se realizasse distinção entre empregado e estagiário no tocante aos direitos relativos a estas duas esferas fundamentais.

Em assim sendo, caberá ao estagiário o mesmo regramento que a um empregado normal quando o assunto for segurança e saúde no trabalho, onde podemos citar a necessidade de exame médico admissional, periódico e demissional, bem como a proibição de trabalho em ambiente insalubre ou perigoso para estagiários menores de 18 anos, conforme norma constitucional expressa no inciso XXXIII do artigo 7º. Ressalte-se, contudo, que a aplicação de tais normas ao estagiário não redundará em pagamento de adicional de insalubridade e/ou de periculosidade, os quais detêm natureza de salário, e não de saúde e segurança.

4.7 Fiscalização, sanções e anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social

O Capítulo V da Nova Lei do Estágio trata da “Fiscalização”, e assim se expressa em seu artigo 15:

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.

Apesar do Capítulo ser dedicado a tratar da fiscalização, o mesmo finda por regram as sanções aplicáveis a parte concedente do estágio para hipótese do mesmo ser realizado em desconformidade com a Lei em comento. Por tal falta de disciplina legal, pode-se fazer alusão ao disposto no artigo 626 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual determina ser dever das autoridades do Ministério do Trabalho, ou daquelas exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho, o que, por analogia, deve ser o aplicado ao caso dos estagiários.

No tocante às sanções, o *caput* do artigo em análise já discrimina a sanção raiz, qual seja, o reconhecimento/caracterização do vínculo empregatício do educando perante a parte concedente. A partir de tal caracterização pode emergir outras sanções, como a de multa administrativa, em virtude da não anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do estagiário, no caso com o vínculo de trabalho caracterizado (artigo 54 da Consolidação das Leis do Trabalho).

A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social acima mencionada, por sinal, não é obrigatória no caso do estágio feito nos ditames da Nova Lei do Estágio, por objetiva falta de disposição da mesma em tal sentido. Todavia, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, como bem observa Martins (2009, p. 80):

É recomendável para que se verifique a realidade do estágio e não da relação de emprego. Não deve haver, porém, a anotação na CTPS na parte referente ao contrato de trabalho. As anotações serão feitas nas anotações gerais da CTPS, podendo ser anotações sobre o curso freqüentado e o ano, o nome da escola, da empresa concedente e o início e o término do estágio.

Percebe-se, portanto, que a Nova Lei do Estágio, mesmo que de uma forma não totalmente abrangente, notadamente pela falta de regulação direta sobre a fiscalização dos estágios, busca a proteção do mesmo como sendo uma atividade realmente de aprendizado.

4.8 O estagiário e a previdência social

Diferentemente de países como a França e a Espanha, onde o estagiário é considerado como segurado obrigatório da Previdência Social, no Brasil, o mesmo não detém tal prerrogativa.

Dispõe o § 2º do artigo 12 da Lei 11.788/08 que “poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social”. Como segurado facultativo entendesse, conforme lição de Oliveira (2005, p. 572):

O maior de dezesseis anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição de 20% sobre o salário de contribuição, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da previdência social.

No tocante a porcentagem de contribuição sobre o salário de contribuição acima citada, deve-se observar, no caso do estagiário, a disciplina legal contida no art. 28, § 9º, *i*, da Lei nº 8.212/91, a qual reza que não integra o salário de contribuição “a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977”. Tal dispositivo trata da antiga lei do estagiário, o que se deve, por analogia, entender que se aplica à novel legislação do estágio. Portanto, ao mesmo não se aplica a delimitação dos 20% acima exposta, sendo facultado ao estagiário contribuir com o valor que quiser dispor para tanto, o que, evidentemente, implicará no cálculo do benefício financeiro auferido.

Destaque-se também que ocorrendo tal hipótese, a qual é uma faculdade do estagiário, haverá a contagem de tempo de serviço em favor do mesmo, para fins de aposentadoria, como segurado facultativo (artigo 14 da Lei 8.212/91).

Na hipótese de estagiária que contribui na condição de segurada facultativa, a mesma terá direito a salário maternidade, embora não tenha direito a garantia do emprego, haja vista não haver contrato de trabalho, conforme entendimento de Martins (2009, p. 85).

No que pese a crítica da não obrigatoriedade do estagiário ser considerado como segurado da Previdência Social, cumpre destacar que esta faculdade de inscrição do estagiário perante o Regime Geral de Previdência Social, concedida pela novel lei, objetiva valorizar e estimular os mesmos para a prática de tal atividade (estágio), além de ser um incentivo a esta classe de jovens para se pensar mais no futuro e em investimentos de longo prazo, estimulando assim, o desenvolvimento do senso de responsabilidade nos mesmos.

Notadamente, o objetivo retro mencionado seria mais facilmente alcançado com a obrigatoriedade, e não a faculdade na inscrição perante a Previdência Social. Deixou, assim, a Lei 11.788/08 de avançar em tal ponto.

5 CONCLUSÃO

Como pode-se perceber no presente estudo, a Lei 11.788/08 tornou-se um passo importante no processo de fazer valer o verdadeiro sentido da palavra estágio, buscando dar vida e proteger o estágio em sua essência, colocando o estagiário em seu devido lugar e lhe concedendo um diploma legal que lhe venha a dar suporte para que esse período de experiência possa cumprir com o seu real objetivo de aprendizagem, não vindo então a ser um período onde mais predominou o exercício do trabalho de um profissional já formado sob a responsabilidade de um aluno.

Relacionando-se diretamente com o Direito Trabalhista, a Nova Lei do Estágio é verdadeiramente um mecanismo cujo fim é a defesa do estagiário e do estágio. Integrando a instituição de ensino, o concedente e o estagiário na composição do estágio, a nova lei deu um claro sinal de que o estágio é uma extensão do ensino, onde na hipótese de descumprimento de qualquer norma do referido diploma legal restará configurada a relação de trabalho entre concedente e estagiário, com todas as implicações trabalhistas pertinentes ao caso concreto, sob a regência da Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas laborativas.

É, portanto, um parâmetro para se definir o estágio em seu caráter jurídico e prático, de modo a positivar direitos e deveres do estagiário, delimitando assim o liame diferenciador entre a configuração prática/jurídica do estágio e a configuração prática/jurídica de uma relação de trabalho, com as conseqüências jurídicas de cunho trabalhista pertinente ao caso concreto.

Sucinta, mas objetiva, abrangendo e disciplinando estágios em caráter residual, a Lei 11.788 é, inegavelmente, um avanço na proteção dos direitos de uma classe que é, pelo menos teoricamente, fraca e sem representatividade. Estipulou direitos e deveres, estabeleceu limites e definições. Contudo, por mais que signifique um avanço sobre o tema, a Nova Lei do Estágio não veio a ser completa e terminativa. O Direito é vivo, pulsa, é mutável, segue o ritmo da dança da sociedade, buscando sempre manter a ordem social e a justiça em suas mais variadas relações. A Lei 11.788 com certeza é cabível de aperfeiçoamentos, como, por exemplo, a aplicação de todos os direitos dos estagiários em estágio não obrigatório para os

estagiários em estágio obrigatório, bem como uma discriminação precisa e objetiva da sistemática de fiscalização dos estágios perante quem os concede, além da necessária estipulação de um piso para o valor da bolsa ou contraprestação em favor do estagiário.

Enfim, a Lei 11.788 não foi a primeira e nem será a última a tratar do tema estágio. Como todas as demais legislações que lhe antecederam, é marcada por inovações, virtudes e falhas, e na verdade não poderia ser diferente, pela própria característica humana da imperfeição. Ela representa uma variável temporal da constante busca da humanidade pela evolução, pelo aperfeiçoamento, e pelo simples fato dela se enquadrar em tal regra, tendo, incontestavelmente, a marca do aprimoramento, mesmo com suas imperfeições, tal fato já a torna uma legislação eficaz e benéfica, digna de ser louvada, mesmo que também seja passível de ser criticada e aprimorada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 1/2004**. Brasília/DF, 2004. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2010.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 20 jan. 2010.

_____. Decreto-Lei nº 5.452/43, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 20 jan. 2010.

_____. Lei nº 6.494/77, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 dez. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6494.htm>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. Lei nº 6.815/80, de 19 de agosto 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 ago. 1980. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L6815.htm>>. Acesso em: 22 fev. 2010.

_____. Lei nº 6.932/81, de 07 de julho 1981. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 jul. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6932.htm>. Acesso em: 22 fev. 2010.

_____. Lei nº 8.212/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 25 fev. 2010.

_____. Lei nº 8.906/94, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 dez. 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906 .htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm)>. Acesso em: 22 fev. 2010.]

_____. Lei nº 11.788/08, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 07 jan. 2010.]

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 718696-91.2000.5.09.5555**: Banco do Brasil S.A.; Patrícia Mara dos Santos. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 17 de novembro de 2004. Acórdão publicado no DJ de 10 de dezembro de 2004. Disponível em: <<https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2>>. Acesso em: 19 fev. 2010.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.]

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.]

_____. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.]

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Contratos de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Manual de Prática Trabalhista**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2005.]

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**: adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit155.htm>>. Acesso em: 22 fev. 2010.

PINA, Bernardo. **Nova Lei de Estágios Explicada**. 31 out. 2008. Disponível em: <<http://www.produzindo.net/nova-lei-de-estagios-explicada/>>. Acesso em: 22 jan. 2010.]