

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

DEYMAKSON OLEGÁRIO SOARES

CONTRATO DO ESTAGIÁRIO COMO FORMA DISSIMULADA DE OBTENÇÃO DE
MÃO DE OBRA BARATA E QUALIFICADA

Sousa
2011

DEYMAKSON OLEGÁRIO SOARES

CONTRATO DO ESTAGIÁRIO COMO FORMA DISSIMULADA DE OBTENÇÃO DE
MÃO DE OBRA BARATA E QUALIFICADA

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

Orientador: José Alves Formiga

Banca Examinadora:

Data da Aprovação: 01/12/2011

Orientador: Prof. José Alves Formiga

Examinador: Prof. Robervaldo Queiroga da Silva

Examinador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

AGRADECIMENTOS

Ao professor Dr. José Alves Formiga por toda a paciência e dedicação apresentadas durante a conclusão desta obra. E, também, pelos ensinamentos únicos que foram transmitidos.

A Deus que sempre me conduziu pelo caminho da sabedoria, humildade e cumplicidade.

Aos estagiários que contribuíram na realização deste trabalho.

Aos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho que colaboraram na realização desta obra.

Ao meu irmão Deyvson Olegário Soares por sempre está presente na minha vida de alguma forma e por compartilhar momentos de alegria inimagináveis.

Aos familiares e em especial minha tia Jeane Olegário que sempre acreditou no meu potencial e que através de palavras sinceras me confortou.

Aos meus grandes e inestimáveis colegas de casa por ter convivido em harmonia e companheirismo por esse longo período.

A José Alves Gouveia de Sousa por ter sempre me ajudando nos momentos cruciais que precisei viajar e por toda atenção que me foi dada.

Aos meus amigos Saulo de Tarso, Suedney, Juca, Danilo, Paulinho, João Neto e todos aqueles que contribuíram de alguma forma para a concretização desta obra.

Dedico este trabalho aos meus pais Damião Soares de Araújo e Maria do Socorro Olegário Soares por todo o incentivo e preocupação durante esta trajetória.

“A justiça sustenta numa das mãos a balança que pesa o direito, e na outra, a espada de que se serve para o defender. A espada sem a balança é a força brutal; a balança sem a espada é a impotência do direito”.

(Rudolf Von Ihering)

ABREVIATURAS

BNH- Banco Nacional de Habitação
CC- Código Civil
CEB- Câmara de Educação Básica
CF- Constituição Federal
CFE- Conselho Federal de Educação
CIEE- Centro de Integração Empresa Escola
CLT- Consolidação das Leis de Trabalho
CNE- Conselho Nacional de educação
CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IEL- Instituto Euvaldo Lodi
LDB- Lei de Diretrizes e Bases
MUDES- Fundação Mudes
TRT- Tribunal Regional do Trabalho
TST- Tribunal Superior do Trabalho
VT- Vara do Trabalho

RESUMO

Este trabalho aborda o contraste entre o estudante na busca de aprendizado e ganho educacional através do estágio e a empresa concedente que enxerga no jovem aluno uma oportunidade de contratação de mão de obra barata e qualificada, em desacordo com o estabelecido na lei. Objetiva-se, ainda, mostrar nos capítulos iniciais as transformações ocorridas nas antigas leis que protegiam os estagiários até o advento da Nova Lei dos Estágios de 26 de setembro de 2008 que trouxe como um dos pontos fundamentais uma fiscalização mais rigorosa e fixação do limite máximo de horas trabalhadas pelo estudante. O presente trabalho tem como proposta mostrar o que acontece no ambiente de trabalho de alguns alunos e analisar quais as causas que contribuem para um contrato de estágio em desacordo com o que é estabelecido na Lei e quais as medidas a serem adotadas para prevenir sua transformação em um contrato dissimulado de mão de obra barata e qualificada. O trabalho utiliza o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais que é o contrato de trabalho típico da CLT e chegando às premissas específicas que é o contrato de estágio regido, atualmente, pela Lei N° 11. 788/2008. Pretende-se chegar à conclusão de que, mesmo com as inovações da lei, com a fiscalização da instituição de ensino e com a atuação do Ministério Público do Trabalho o atual conceito de estágio não se adequa de forma eficaz a realidade praticada pelos estagiários em sua rotina de trabalho, precisando de várias medidas a serem adotadas para preencher as lacunas da lei e extinguir sua prática irregular.

Palavras-chave: Trabalho. Mão-de-obra. Estagiário. Estudante. Contrato de Trabalho

ABSTRACT

This work addresses the contrast between the student in pursuit of educational gain and learning across the stage and the company granting the young student who sees an opportunity to hire cheap labor and qualified, in violation of the provisions in the law. Objective is also to show in the early chapters the changes occurred in the old laws to protect the trainees until the advent of the New Law of Stages 26 September 2008 which brought one of the key points for stricter monitoring and setting the ceiling hours worked by the student. This paper aims to show what happens in the workplace of some students and analyze the causes which contribute to a trainee contract at variance with what is established in the law and what steps can be taken to prevent its transformation into concealed a contract of cheap labor and qualified. The work uses the deductive method, starting from general assumptions of the employment contract is typical of the CLT and reaching the specific assumptions that governed the contract stage, today, by Law No. 11.788/2008. The aim is to conclude that even with the innovations of the law, with the supervision of the institution and the performance of the Ministry of Labor of the current concept stage does not fit the reality effectively practiced by the trainees in their routine work, requiring several steps to be taken to fill gaps in the law and abolish the practice atypical.

Keywords: Labor. Hand-to-work. Trainee. Student. Work Contract

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	HISTÓRICO DAS LEIS QUE REGEM OS ESTÁGIOS	12
2.1.	<i>Disposições dos estágios na Constituição Federal de 1988</i>	17
3	ESTÁGIO NO BRASIL:NOÇÕES CONTEMPORÂNEAS	19
3.1.	<i>Natureza jurídica do contrato de estágio</i>	21
3.2.	<i>Distinção entre estágio e contrato de trabalho</i>	22
3.3.	<i>Características e requisitos do contrato de estágio</i>	25
3.4.	<i>Inovações da Lei N° 11.788/2008</i>	27
3.5.	<i>Da carga horária do estágio</i>	28
3.6.	<i>Atribuições das instituições de ensino e das empresas concedentes</i>	29
3.7.	<i>Realidade dos Estágios</i>	33
3.8.	<i>Reconhecimento do vínculo empregatício</i>	36
3.9.	<i>Anotação da CTPS</i>	38
4	FRAUDE AO CONTRATO DE ESTÁGIO: OBTENÇÃO DE MÃO DE OBRA BARATA E QUALIFICADA	40
4.1.	<i>Em busca de alternativas para o enfrentamento do falso contrato de estágio</i>	41
4.2.	<i>Atitudes a serem tomadas pelas empresas concedentes</i>	42
4.3.	<i>Disposições legais mais taxativas</i>	45
4.4.	<i>Maior e melhor fiscalização da Instituição de ensino</i>	46
4.5.	<i>Atuação do Ministério Público do Trabalho</i>	46
4.6.	<i>Análise dos principais problemas com prática do estágio dissimulado</i>	48
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A prática de estágio é um marco na vida do estudante que pretende ingressar no mercado de trabalho. Muitas instituições de ensino exigem a prática de estágio como requisito obrigatório para conclusão do curso e os estudantes enxergam essa oportunidade como uma fonte única de aprendizado, pois poderão colocar na prática tudo que foi estudado ao longo dos anos.

Porém, muitas vezes são atribuídas aos estagiários, funções que deveriam ser exercidas diretamente pelos empregados transformando o estágio numa simples contratação dissimulada de mão de obra barata e qualificada.

O tema mostra de suma importância, pois o estágio é um importante passo na vida do estudante que procura uma melhor qualificação profissional para o mercado de trabalho fazendo parte, inclusive, da grade curricular de diversas universidades. A mão de obra estagiária está mais presente no dia a dia, servindo com um verdadeiro elo entre estudante, empresa e sociedade.

O objetivo geral deste trabalho é analisar o desrespeito à Lei que rege os contratos de estágio (Lei nº 11.788/2008) e os pontos importantes que devem ser combatidos para inibir sua prática irregular.

O objetivo específico é verificar porque a desvirtuação do contrato de estágio, mesmo com as inovações da lei, continua tão frequente e quais as principais medidas para combater sua prática dissimulada. Procurando, ainda, esclarecer as principais medidas a serem tomadas pelos estudantes para não serem vítimas do uso irregular desse Instituto.

Foi utilizado como forma de abordagem o método dedutivo visto que o trabalho parte de premissas gerais que é o contrato de trabalho e chega às premissas específicas através do contrato de estágio regido pela Lei Nº 11.788/2008. Através do método histórico-comparativo foi feita uma abordagem das evoluções sofridas nas leis que resguardam os direitos dos estagiários.

Além da documentação indireta (bibliográfica e virtual) foi feita uma pesquisa de campo através de uma entrevista realizada com alguns funcionários do TRT-13ª Região onde eles deixam evidente a importância do estágio na vida acadêmica do estudante.

O trabalho irá demonstrar se o contrato de estágio está atendendo, na prática, ao que está normatizado na lei 11.788/2008 e o que deve ser proposto para a consolidação do estágio como forma de atender aos paradigmas fixados em lei.

O presente trabalho está disposto em 3 capítulos. Para uma melhor compreensão do tema será feito uma abordagem histórica, no primeiro capítulo, mostrando a evolução das antigas leis que resguardavam o estágio, desde o Decreto do Ministério da Agricultura de 1931 até a Lei 11.788/2008 com todas as suas características fundamentais.

O segundo capítulo pretende definir o estágio através de vários conceitos. Mostrando ainda a natureza jurídica, os requisitos e características desse contrato.

A contratação do estagiário, como será vista nos capítulos seguintes, é bem menos dispendiosa, pois traz menos obrigações e encargos trabalhistas ao empregador. Este, quando age de má fé e sem a devida fiscalização, preocupa-se simplesmente com a produtividade e menos onerosidade da mão de obra estudantil, desrespeitando o principal objetivo da Lei que é resguardar o ganho educacional dos estudantes.

Ainda no segundo capítulo serão abordadas as inovações da Lei 11.788/2008 para aumentar a fiscalização e eficiência sobre as empresas concedentes. Neste tópico também será abordado às atribuições das instituições de ensino e dos tomadores de serviços e a realidade fática no ambiente de estágio. A lei reguladora dos estágios, de forma isolada, não é o suficiente para fiscalizar a prestação desses serviços.

O terceiro capítulo irá apontar quais são as principais penalidades impostas aos órgãos concedentes que usam o estágio como forma de obtenção de mão de obra barata e qualificada, e evidenciar os motivos da fraude no contrato de estágio que faz com que ele seja transmudado numa busca de mão de obra barata e qualificada.

Este último capítulo, ainda, traz algumas propostas para o enfretamento do estágio irregular, tendo em vista que mesmo após três anos da vigência da Lei 11.788/2008 sua prática ainda é bastante frequente mostrando que o suposto caráter fiscalizador não é tão eficiente.

A realização do estágio deve ser uma oportunidade diferenciada de aprendizado, pois nele será posto em prática aquilo que é visto em sala de aula. O empregador não pode se utilizar dessa prática como forma de obter vantagens

financeiras, já que o contrato de estágio é menos oneroso que o contrato de trabalho. Apesar das inovações trazidas pela lei ordinária nº 11.788/2008, a fiscalização dos estágios apresenta muitas falhas e o programa de estágio ainda continua desvirtuado de seu real objetivo que é educar.

2 HISTÓRICO DAS LEIS QUE REGEM OS ESTÁGIOS

A norma jurídica que primeiramente disciplinou acerca do estagiário foi o Decreto nº 20.294 de 12 de agosto de 1931, onde no seu artigo 4º falava: “A Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério da Agricultura, admitirá, na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, exista verba própria.” Observa-se que era estipulada uma dotação anual como forma de incentivar a oferta de estágios e sua concessão era restrita à Sociedade Nacional de Agricultura em convênio com o Ministério da Agricultura.

O Decreto-lei nº 1.190 de 4 de abril de 1939, sobre a Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras, em seu artigo 40 § 2º expõe que “as aulas práticas, que se realizarão em laboratórios, gabinetes ou museus, visarão a aplicação dos conhecimentos desenvolvidos nas aulas teóricas”. Percebe-se que não houve menção da empresa como órgão concedente do aprendizado, comprovando a desvinculação ao ensino profissionalizante.

As Leis Orgânicas de Ensino Industrial (em especial o art. 47 e 48, parágrafo único, do Decreto-lei nº 4.073/42) e Comercial (Decreto-Lei nº 6.141/43) faziam referência aos trabalhos escolares como uma forma de complementação do ensino e auxílio na formação.

Nesta década, o processo de industrialização é incrementado no Brasil, trazendo em seu bojo um repensar da educação brasileira, resultando na remoção de barreiras existentes entre os cursos secundários e superiores que foram removidas, em parte, a partir de 1953, com a Lei nº 1.821/53 e consolidada no início da década de sessenta com a nossa primeira LDB, a Lei Federal nº 4.024/61.¹

Nos anos seguintes, o Brasil ficou estagnado na criação de leis que apreciasse a prática de estágios. Esse período de “pausa” somente foi quebrado com o advento da Portaria 1.002 de 29 de setembro de 1967, baixada pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho. Disciplinava a relação entre empresas e os estagiários, no que diz respeito aos seus direitos e obrigações. O

¹SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006, p. 13.

artigo 3º desta portaria informava que “os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio.” Fica clara a inexistência da relação de emprego entre as partes, e o aspecto de proteção ao aluno e a empresa onde seria estabelecido um contrato-padrão contendo obrigatoriamente a duração do estágio, a bolsa de ensino com o valor ofertado pela empresa, o seguro contra acidentes pessoais oferecida pela entidade concedente e a carga horária deste estágio.

A Portaria 1.002/67 do MT foi bastante discutida juridicamente, por conta do extrapolamento da reserva legal, já que não possui competência para criar direitos e obrigações, o que normalmente deveria resultar do texto de uma lei, violando o princípio da legalidade.² A Portaria também não poderia dizer que não havia vínculo de emprego,³ por falta de previsão nesse sentido em lei. A situação seria fática, de se verificar os requisitos do contrato de trabalho para saber a existência ou não do vínculo empregatício.

Cortez faz severas críticas ao teor do artigo 1º afirmando que a portaria deveria ser mais abrangente, incluindo como campo do estágio, outros locais de trabalhos como escritórios, consultórios de profissionais liberais que não estejam estruturados como pessoas jurídicas. Seria uma forma de aumentar o espectro de aplicação no campo da aprendizagem e na economia do país⁴.

O estágio supervisionado previsto na Resolução CFE nº 9 de 10 de outubro de 1969, fixava a formação pedagógica das licenciaturas. O Decreto nº 66.546/70 teve o intuito de permitir a implantação de estágios destinados a proporcionar aos estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente as de engenharia, tecnologia, economia e administração, a possibilidade de praticar em órgãos e entidades públicas e privadas o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidades.

A Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, criou regras relativas às diretrizes e bases para os ensinos de 1º e 2º grau, prevendo o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas (art. 6º), sem a existência do vínculo empregatício. O parágrafo único do artigo 6º dizia que “o estágio não acarreta para

² SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das leis do trabalho comentada. 10. ed. São Paulo: LTr, 1977, p. 143.

³ DONATO, Messias Pereira. Curso de direito de trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, p. 55.

⁴ CORTEZ, Julpiano Chaves. O estágio de estudantes na empresa: comentários à Lei nº 6.694/77 e ao Decreto nº 87.497. São Paulo: LTr, 1984, p. 17.

as empresas nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunere o aluno estagiário, e suas obrigações serão apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento”.⁵

Em 1972, foi instituída a Bolsa de Trabalho, cujo objetivo era proporcionar aos estudantes de todos os graus de ensino oportunidade de exercício profissional em órgãos públicos ou particulares, através do Decreto nº 69.927 de 13 de janeiro de 1972, que determinou *in verbis*:

Art. 2º Caberá ao Programa “Bolsa de Trabalho” proporcionar ao estudante de todos os níveis de oportunidade ao exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou particulares, nos quais possam incorporar hábitos de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ação nas diferentes especialidades.

(...)

Art. 9º Haverá direta e necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas que lhe forem cometidas no órgão ou entidade onde preste serviços, para que seja considerado estagiário, sem vínculo de emprego.

Em 26 de maio de 1975, o Decreto de número 75.778, disciplinou o estágio de estudantes de estabelecimento em ensino superior e de ensino profissionalizante de segundo grau, perante o Serviço Público Federal.

Em 9 de dezembro de 1977 foi publicada a Lei nº 6.494 que anos depois sofreu várias alterações no seu regulamento normativo através dos decretos nº 8.497/82, 89.467/84 e 2.080/96. O jurista José Affonso Dallegrave Neto (2002, p.182) nos tece alguns aspectos importantes da Lei:

O estágio a que se refere a Lei n. 6.494/77 não exige correlação entre o currículo escolar e atividade empresarial. Devendo a lei ser interpretada de acordo com o fim a que se destina, estando a finalística da lei n. 6.494/77, estampado no § 2º do art. 1º (... a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano), à percepção da preocupação do legislador de ensejar meios para o aumento do conhecimento sociocultural do estudante, sua participação em atividade laborativa com outras pessoas.

⁵BRASIL, Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1971/5692.htm>>. Acesso em 10 nov. 2011.

O estágio, segundo Dallegrave, que se encontrar em conformidade com a lei propiciando ao estagiário uma vivência, experiência e aprendizado fora do ambiente escolar/residencial não se caracteriza como relação de emprego.

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.⁶

Algumas empresas já concediam alguns direitos aos estagiários, além dos previstos em lei: Fininvest: férias remuneradas ao final de um ano; New Holland: 13º salário e férias anuais; White Martins: férias anuais e gratificação de natal; Clariant: férias remuneradas a cada seis meses; Dow Química: licença remunerada após um ano de estágio; Microsoft do Brasil: férias remuneradas após um ano de estágio.⁷

Verifica-se que a maioria das empresas que concediam alguns direitos extras aos estagiários eram estrangeiras, mas as nacionais estavam, também, aderindo a essas novas implementações, a exemplo do Banco do Brasil que concedia: bolsa-auxílio a título de remuneração de 1/3 do salário-base da categoria; vale-alimentação de 22 tíquetes por mês; faltas abonadas; sem prejuízo do valor da bolsa-auxílio e da quantidade do vale-alimentação; descanso de 15 minutos. O estágio tem jornada de cinco horas. Em caso de digitação o descanso é de 10 minutos a cada 50 minutos de atividade; hora noturna entre as 22 horas e as 5 horas de 52 minutos e 30 segundos; módulo semanal de cinco de trabalho; é possível variar o dia de descanso, observada a conveniência do banco e desde que de comum acordo com o estagiário; pode ser trocado o dia de descanso; é permitido o estágio em feriado, fazendo jus o estudante à percepção adicional de Bolsa-auxílio.⁸

A Lei nº 6.932/81 prevê o estágio pra os médicos residentes, dispondo que ele é autônomo para fins de previdência Social (art. 4º).

Em 23 de março de 1994 foi publicada a Lei nº 8.859 que modificou dispositivos da Lei de número 6.494 de 1977, para aplicação aos alunos de ensino especial, alterando o artigo 1º, e ao acrescentar o §3º registrou a necessidade do planejamento, acompanhamento e avaliação do estágio em conformidade com os currículos, programas e calendários. Assim, tornou-se obrigatória a atividade de

⁶SANTOS, Juscelindo Vieira dos. *Op. Cit.*

⁷ SANTOS, Juscelindo Vieira, *op. cit.*, p. 45.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. São Paulo: Atlas, 2009.

estágio nas grades curriculares dos cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escola de educação especial.

Em 20 de dezembro de 1996, através da Lei de número 9.394, a legislação nacional que dispõe sobre a educação foi consolidada, estabelecendo novas diretrizes e bases da educação brasileira, destacando-se o seu artigo 82:

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição.

Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Esta norma educacional que entrou no mundo jurídico a partir de sua publicação, não revogou expressamente a Lei Geral de Estágio, havendo, portanto, duas normas regulamentando a matéria.⁹

O artigo 6º da Medida Provisória 2.164-41 de 24 de agosto de 2001 alterou a Lei 6.494/1977 da seguinte forma:

Art. 6º O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial.

O Governo federal, desta forma, ampliou o leque de oportunidades de estágios e não mais permitindo o estágio em cursos supletivo.

Em 31 de maio de 2002, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por seu Procurador-Geral, expediu Notificação Recomendatória 771, no sentido de recomendar ao Conselho de Secretários da Educação, para adotarem providências orientadoras do estágio no ensino médio, previsão no artigo 82 da Lei de número 9.394 de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), para se atender aos parâmetros traçados na referida lei e cuidando para que se estabeleça a correspondência entre o aprendizado escolar e a experiência prática, propiciando

⁹ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. Op. Cit., p. 15.

uma complementação do ensino conforme a Lei de número 6.494/77, recomendou-se que a carga horária não ultrapasse 4 (quatro) horas por dia, para que fosse possível conciliar estudo e o estágio.¹⁰

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passou a regular o estágio dos estudantes, revogando expressamente as Leis nº 6.494/77, 8.859/94 e o artigo 6º da Medida Provisória nº 2.164-41 (art.22).

2.1. Disposições dos estágios na Constituição Federal de 1988

O comando do art. 7º da nossa Carta Magna¹¹ é endereçado, na sua totalidade, apenas aos empregados urbanos e rurais e aos trabalhadores avulsos; e parcialmente, aos domésticos e servidores públicos, contrariando o entendimento a que chegou a Subcomissão de Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, fazendo expressas referências a todos os demais, independente de lei.¹²

Apesar dos avanços a nossa Constituição deixou a desejar em diversos segmentos, não contribuindo para extinguir o desemprego ou subemprego aberto e disfarçado.¹³

A Carta Magna dá preferência ao emprego propriamente dito por causa do seu caráter não eventual e porque na relação empregatícia não há preocupação com aprendizado dos trabalhadores, buscando-se como principal objetivo que estes realizem suas funções de acordo com o contrato pré-estabelecido.

Por outro lado, Roberto Campos¹⁴ entende que a Constituição Federal de 1988 realmente trouxe avanços, mas “avanços de retrocessos”, já assinalando em 1990, as razões da urgente reforma constitucional, afirmando que conquistas sociais não se alcançam por simples inserção no texto constitucional.

¹⁰ OLIVEIRA, Karen Roas de. *Contrato de Estágio*. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/relacao-de-emprego-disfarcada/30893/>>. Acesso em 10 nov. 2011.

¹¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 33.

¹³ FERNANDES, Florestan. *A Constituição Inacabada*. São Paulo: Editora 4, 1989, p.60.

¹⁴ *A Constituição de 1988- o avanço do retrocesso*. In: Razões da urgente reforma constitucional. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1990, p. 138.

Observa-se que o legislador constituinte originário de 1988 foi omissivo ao não inserir, no texto constitucional, alguns direitos trabalhistas aos estudantes. Estes, mesmo participando de forma efetiva nas árduas batalhas por uma melhor política, educação, justiça, segurança e crescimento nacional durante décadas, foram esquecidos neste importante momento histórico que é nossa atual constituição.

3 ESTÁGIO NO BRASIL: NOÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Para uma maior compreensão da lei que regula o estágio no Brasil, faz-se necessário discutir alguns conceitos. O decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982 (Regulamento da lei nº 6.494/77), revela um conceito primordial sobre estágio, onde diz, no seu art. 2º, *in verbis*:

Consideram-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto de pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Assevera a professora Nilce Santos de Melo *apud* Turcato e Rodrigues (2008), numa abordagem mais recente, que:

O estágio deve ser visto como uma oportunidade de inserção no mundo pelo estudante, apenas como parte de sua formação, como um cenário diferenciado de aprendizagem. [...] O que importa é que o estudante, principalmente o de escola pública, tenha consciência de seu papel social e que priorize sua formação.

O estudante deve ter ciência que o principal objetivo do estágio é prepará-lo para o futuro mercado de trabalho através de práticas e ensinamentos experimentados fora da sala de aula.

O jurista e professor Souto Maior (2008, p. 250) explica que:

O contrato de estágio deve se constituir uma exceção no mercado de trabalho, sob pena de ser agredida a norma constitucional da busca do pleno emprego. Do ponto de vista da educação, a colocação do estudante em contato com o mundo do trabalho é importante, como fator de complementação do ensino. Do ponto de vista do mercado de trabalho, essa situação só se justifica de forma excepcional, pois o que se deve privilegiar é a busca do pleno emprego, conforme previsto no art. 170, da Constituição Federal. E emprego significa prestação de serviços com aplicação dos direitos trabalhistas (art. 7, I, CF/88).

A instituição do estágio privilegia os estudantes por conta de seu caráter educacional. É uma fase preliminar e muito importante à busca do primeiro emprego. Segundo Bianchi *et al* (2003, p. 7):

Estágio é o período de estudos práticos, exigido dos candidatos ao exercício de certas profissões liberais: estágio de engenharia; estágio pedagógico./Período probatório, durante o qual uma pessoa exerce uma atividade temporária numa empresa./Aprendizagem, experiência.

Tomando como base tal afirmação, fica evidente que a função social do estágio é proporcionar, ao estudante de diversos cursos, aulas práticas que serão necessárias para o exercício de futuras profissões. Confirmando esse conceito e atribuindo um caráter interpessoal ao estágio, Roesch (1996) salienta que:

O estágio além de aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no decorrer do curso, busca também avaliar a possibilidade de sugerir mudanças no mercado de trabalho, aprofundando uma área de interesse e testando a habilidade de negociação do estagiário. (...) Acredita-se, pois que o estágio curricular, independentemente de ser obrigatório, é uma chance de aprofundar conhecimentos e habilidades em área de interesse do aluno. O conhecimento é algo que se constrói e o aluno, ao levantar situações problemáticas nas organizações, propor sistemas, avaliar planos ou programas, bem como testar modelos e instrumentos, está também ajudando a construir conhecimento.

Entende-se que o estágio curricular supervisionado além de ser uma forma de propiciar experiência profissional ao estudante, serve como um meio de integração entre estudante, empresa e sociedade. Alcançando resultados positivos através das problemáticas surgidas e resolvidas cotidianamente.

A professora Vólia Bonfim (2011, p. 330) conceitua a relação entre estudante e empresa da seguinte maneira:

Considera-se estagiário o estudante que, sem vínculo empregatício, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino, estágio curricular.

A busca pelo lucro em detrimento do aprendizado do estudante caracteriza o vínculo empregatício, no entanto, a jurisprudência está atenta para os casos de fraude no contrato de estágio, que não respeitam os requisitos próprios deste tipo de pacto.¹⁵

Alice Monteiro de Barros (2010, p.225) diz que::

O estágio, atualmente, é conceituado como “um ato educativo escolar supervisionado”, desenvolvido no ambiente de trabalho. À luz do art. 1º, § 2º, da Lei n. 11.788 de 25.9.2008, o objetivo é a preparação dos educandos para o trabalho produtivo. Eles deverão estar frequentando 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. Não há previsão para supletivo.

Em síntese, estágio pode ser definido como as funções exercidas diretamente por jovens estudantes, fora do ambiente acadêmico e com a supervisão da instituição de ensino, visando à obtenção de qualificação profissional em conformidade com as atividades de seu curso.

3.1. *Natureza jurídica do contrato de estágio*

Analisar a natureza jurídica de um instituto é procurar enquadrá-lo na categoria a que pertence no ramo do direito. É verificar a essência do instituto analisado, no que ele consiste, inserindo-o no lugar a que pertence no ordenamento jurídico.¹⁶

Segundo Octávio Bueno Magano o estágio é um procedimento de integração de jovens junto à comunidade a que pertencem.¹⁷ Já Miguel Cardenal Carro afirma que é um contrato formativo.¹⁸

¹⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. Cit.*, p. 13.

¹⁷ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual do direito do trabalho: direito tutelar do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1992. p. 150-151. v. 4.

¹⁸ CARRO, Miguel Cardenal. *Contratos de trabajo formativos*. Aranzadi: Pamplona, 1997.

O contrato de estágio, mediante Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino, tem natureza jurídica civil, vez que a própria lei instituidora, no seu art. 4º, estabelece que o estágio não cria vínculo de qualquer natureza.¹⁹ Logo não tem natureza de contrato de trabalho, assemelhando-se a uma espécie de prestação de serviços.

Juscelindo dos Santos (2006, p. 38) explica que “a natureza do contrato de estágio é de formação, de educação”. O estágio não é modalidade de emprego, o que prevalece é sua característica de formação profissional. Como estabelece o art. 205 da CF/88 “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” O estágio está ligado diretamente ao ganho educacional, não podendo ser considerado como primeiro emprego.

Julpiano Chaves Cortês identifica a natureza jurídica do estágio como um “instrumento de integração entre a reflexão e o fato, entre a inteligência e a experiência, entre a escola e a prática”.²⁰ O estágio visa a complementação e a aplicação prática do ensino.

3.2. *Distinção entre estágio e contrato de trabalho*

Sabe-se que estagiário não é empregado. Não tem os direitos previstos na CLT aplicáveis às relações de emprego.

A principal diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação. O estagiário não recebe salário, mas bolsa.²¹

A Lei traz alguns requisitos formais e materiais para diferenciar o estágio de uma simples relação de emprego. Os critérios formais versam as competências e

¹⁹ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. Op. cit., p. 43.

²⁰ CORTÊS, Julpiano Chaves. *O estágio dos estudantes nas empresas: Comentário à Lei n° 6.494/77 e ao Decreto n° 87.497*. São Paulo: LTr, 1984. p. 23.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 11

capacidades legais das partes, enquanto os materiais versam sobre o aspecto objetivo e prático pretendido, como a oportunidade de aprendizado e complementação das atividades curriculares. A não observância desses critérios descaracteriza o contrato.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, discorrendo sobre o aspecto formal, o estágio pressupõe uma situação que obedece à forma prevista em lei mediante: Termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente; interveniência obrigatória da instituição de ensino; contratos-padrão de bolsas de complementação educacional; obrigação da empresa de fazer, para o bolsista, seguro de acidentes pessoais ocorridos nos locais do estágio; encaminhamento do estagiário às empresas pelas faculdades ou escolas técnicas; observância do prazo de duração do estágio do contrato de bolsa.²²

Para haver o estágio é preciso a observância dos requisitos formais previstos na Lei nº 11.788. É necessária a celebração de um termo de compromisso entre o estudante e a empresa concedente do estágio (do art. 3º, II). Este é um requisito formal mutável, cabendo às partes celebrar o termo de acordo com os seus interesses. Tem de ser observado, também, o prazo máximo de concessão do estágio que não poderá exceder 2 (dois) anos, na mesma empresa concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência (art. 11).

Outro requisito formal e obrigatório é a intervenção da instituição de ensino no encaminhamento do estagiário, assim como a contratação em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais (art. 9º, IV). A não observância desses dois requisitos configura o vínculo empregatício.

Finalmente, o art. 12 da Lei 11.788/2008 traz como requisito formal a possibilidade da bolsa de complementação educacional. Tal requisito não é absoluto já que a referida lei disciplina no seu art. 12, que o “estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada”. Esta bolsa serve como meio de incentivar o estagiário e ajudá-lo a quitar eventuais despesas advindas da realização do estágio, vale ressaltar que a concessão desse auxílio não se caracteriza como salário.

Os requisitos materiais visam proporcionar ao estudante um grande ganho educacional através de situações semelhantes a que ele irá conviver após o término

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 165.

do curso, como assevera o renomado doutrinador Delgado (2010, p. 306), “visam assegurar o cumprimento dos fins sociais do estágio, isto é, proporcionar a efetiva aprendizagem profissional, social e cultural através da participação do estagiário em situações reais e trabalho do seu meio”.

Como requisito material, destaca-se a obrigatoriedade de que o estágio seja exercido em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional e que oportunizem ao estudante a efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares. No caso de instituições públicas como parte concedente esse dispositivo é mais fácil de ser observado, tendo em vista que estas unidades já contam com um aparato apropriado para a realização dos serviços pelos seus servidores, o que beneficia, também, as funções do estagiário. Neste sentido, leciona o auditor fiscal²³Rogério Rangel:²⁴

Atendidos os requisitos formais do estágio como: termo de compromisso, interveniência obrigatória da instituição de ensino universitário, contrato de bolsa quando oneroso, seguro de acidentes de trabalho, prazo de duração; e atendidos os elementos materiais como: aluno matriculado e frequente, local que propicie experiência prática de formação profissional, vinculação entre as atividades desenvolvidas no local do estágio e a proposta curricular de formação teórica profissional, o estágio estará alcançando os seus fins. Do contrário, emerge a figura genérica e hegemônica da relação de emprego.

Contudo, não basta a correspondência entre as tarefas realizadas e o currículo escolar, uma vez que deve haver um estudo prévio, com planejamento das atividades que possam ser realizadas e terão utilidade prática à formação do estudante.

O segundo requisito material é que as atividades realizadas no ambiente de estágio sejam compatíveis com o que o estudante aprende na instituição de ensino, servindo como complementação do aprendizado. O terceiro requisito é que o tomador de serviços realize um acompanhamento eficaz e supervisionado das atividades desenvolvidas pelo estagiário.

²³Rogério Rangel é Auditor Fiscal do Trabalho na Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina, Agência de São José.

²⁴ RANGEL, Rogério. *Reflexões sobre o estágio à luz do direito do trabalho*. Disponível em: <<http://www.confef.org.br/extra/revistaef/show.asp?id=3480>>. Acesso em 15 nov. 2011.

O último de tais requisitos evita que o estágio entre em desconformidade com a carga horária e com os assuntos ministrados em sala de aula, relatando que o estágio deve proporcionar ao estudante complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares. Amauri Mascaro Nascimento²⁵ lembra, ainda, que é preciso distinguir as situações normais daquelas nas quais há deturpação da figura do estagiário, e este não passa de um empregado como os demais, caso em que a relação jurídica é de empregado e não de estágio.

Em suma, do ponto de vista material, Sergio Pinto (2009, p. 11) afirma:

Sob o ponto de vista material, o estágio deve ser feito em relação a alunos matriculados que estejam enfrentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

3.3. Características e requisitos do contrato de estágio

O contrato de estágio é solene, pois exige uma formalidade: ser escrito, que é a existência do termo de compromisso (art. 3º, I, da Lei 11.788). É, portanto, formal. Caso o estagiário seja menor de idade, o termo de compromisso deve ser assinado pelo seu responsável legal (art. 7º, I).

Tem característica de personalidade ou *intuitu personae*, pois é firmado na pessoa do estudante (art. 1, § 1º e 2º), onde não poderá ser substituído por outra pessoa. O estágio deve ser adequado, ou seja, realizado em condições próprias para a formação social, cultural e profissional do estagiário (art. 9º, II).

A celebração do acordo é tripartite, pois envolve o estudante, a instituição de ensino e a parte concedente (art. 3º, II). É oneroso, pois existe a obrigatoriedade da concessão de bolsa no estágio não obrigatório (art. 12, caput). A concedente, também, tem como obrigação fazer seguro contra acidentes pessoais para o estagiário (art. 9º, IV).

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 165.

É de trato sucessivo, pois abrange prestações periódicas. Não se exaure em uma única prestação. O estagiário deve ter frequência à escola. A prestação de serviços do estagiário é diária. É um pacto acessório em relação à necessidade da existência de um contrato principal, que é o acordo de cooperação entre a unidade concedente e instituição de ensino.²⁶

Existe o *animus contrahendi*, a vontade de obrigar-se ou vincular-se, pois o estudante não é obrigado a fazer estágio, salvo se ele for obrigatório. Existe a vontade da empresa ou pessoa em contratar o estagiário.

No estágio, há subordinação, em razão de o estagiário ter de cumprir ordens do tomador de serviços. É uma espécie de subordinação atípica, pois não fica configurado o vínculo de emprego entre as partes (art. 3º, caput). Entretanto, o estagiário tem jornada de trabalho a cumprir (art. 10).

A respeito da subordinação atípica Manoel Jorge e Silva Neto (1998, p. 198) nos explicam que:

A subordinação atípica transparece, revela-se notadamente na figura do trabalhador eventual que se caracteriza na prestação de serviços sem habitualidade, o que não se confunde com a ocasionalidade; no trabalho avulso, em que o trabalhador presta serviço, sem vínculo empregatício, para várias empresas, na orla marítima, que requisitam à entidade fornecedora de mão de obra; no trabalho temporário, que se caracteriza pelo trabalho executado à empresa de mão de obra temporária, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, que intermedia para a empresa tomadora, através de contrato obrigatoriamente por escrito e com prazo não superior a três meses; e, finalmente, na figura do trabalhador estagiário que recebe comumente pela prestação de seus serviços uma bolsa de estudos.

A natureza da relação empresa/estudante/escola é educacional e não gera vínculo empregatício,²⁷ porém a subordinação do estudante ao órgão concedente assemelha-se muito ao contrato típico de trabalho.

Outra característica é que o estágio é um contrato de atividade, visando à formação do estagiário e sua qualificação profissional conforme o art. 2º da Lei nº 11.788 faz referência “ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular”.

Os requisitos e os objetivos do estágio, de acordo com a lei 11.788, são:

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 17.

²⁷ SANTOS, Juscelindo Viera. Op. cit., p. 38.

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

O estagiário ainda deverá ter o acompanhamento de um professor-orientador (art. 3º, § 1) e não poderá exceder o prazo máximo do estágio que é dois anos (art. 11).

Os requisitos subjetivos compreendem as pessoas envolvidas no estágio, como o estagiário, a instituição educacional e a parte concedente. A parte concedente pode ser pessoa jurídica de direito privado, órgão da Administração Pública direta e indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, profissionais liberais que estejam devidamente regularizados perante o órgão de fiscalização da classe (art. 9º, caput).

3.4. Inovações da Lei N° 11.788/2008

Sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e publicada no Diário Oficial do dia 26 de setembro de 2008, a Lei 11.788/2008 trouxe grandes avanços à regulamentação do estágio profissional. Dentre tais avanços destaca-se uma maior proteção e fiscalização dos interesses dos estagiários, provocando em diversos casos o reconhecimento do vínculo empregatício e aumentando as reclamações trabalhistas face às unidades concedentes que usam da mão de obra estagiária para fraudar a lei.

3.5. Da carga horária do estágio

Em primeiro lugar a lei define os limites máximos de carga horária utilizada no trabalho estudantil, onde no seu artigo 10 diz:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

As leis anteriores mencionavam, apenas, que a carga horária ficaria num ajuste entre estagiário e tomador dos serviços, desde que compatível com sua vida acadêmica. Essa nova limitação não prejudicou os órgãos concedentes, pois, como foi dito, o estágio visa primeiramente o aprendizado e não produtividade. Porém, muitos tomadores de serviços (como bancos, instituições, agências, profissionais autônomos, etc.) não cumprem o estabelecido na lei. Eles simplesmente agem de má-fé ou fingem desconhecer estes artigos, fazendo com que os estagiários trabalhem em horários não convencionados no termo de compromisso ou trabalhem muito além do limite diário fixado na Lei.

Assim como nos outros contratos, o pacto firmado no estágio afasta o uso da má fé. Desta forma sustentam Sússekind, Maranhão, Vianna e Teixeira Lima (2003, p. 254) que “o contrato de trabalho, como qualquer outro, deve ser executado de boa-fé. É imprescindível que em qualquer ato jurídico não estejam embutidos vícios”.

O uso da má fé pelo empregador, fazendo com que o aluno trabalhe além do limite fixado em lei, contribui para que o jovem estagiário fique esgotado fisicamente, não obtendo um aproveitamento adequado no estágio e prejudicando diretamente suas atividades na instituição de ensino, podendo ocasionar a perda de diversas disciplinas por causa das faltas ou notas baixas.

Então se pergunta: porque o estagiário cumpre essas horas acima do que foi fixado em lei? Pelas seguintes hipóteses: o estagiário desconhece a lei ou alguns artigos dela, como, por exemplo, a redução da carga horária pela metade em período de avaliações escolares; o estagiário acredita na boa fé e nas promessas de emprego vindas dos tomadores de serviço submetendo-se a essas longas jornadas na busca da contratação efetiva; o estagiário, no início, acredita que as excessivas horas no estágio substituem as aulas perdidas em sala de aula e não irá prejudicá-lo; o estagiário tem medo de perder esse emprego temporário e conseqüentemente perder o auxílio remuneratório que muitas vezes servem para ajudá-lo na sua própria subsistência.

Observa-se pelas hipóteses apontadas que o estagiário cumpre tais medidas por causa de seu caráter hipossuficiente na relação com o tomador de serviços, por acreditar na boa fé do empregador e, sobretudo pelo desconhecimento da carga horária prevista na lei 11.788.

Percebe-se que a nova regulamentação acaba delimitando a carga horária estabelecida no contrato de estágio, fazendo com que o estudante possa produzir mais, tanto na sala de aula, pois terá mais tempo para estudar e para descansar, quanto no seu estágio, pois terá mais disposição para usufruir de toda a oportunidade prática de analisar as informações que só tem contato na teoria.

3.6. Atribuições das instituições de ensino e das empresas concedentes

A nova lei aumentou o acompanhamento do labor e desempenho dos estudantes por parte das instituições de ensino e pelas unidades concedentes. O art. 7º, seus respectivos incisos e parágrafo único da lei 11.788/08, estabelece as obrigações das instituições de ensino:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

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

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

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

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

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

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

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

No artigo primeiro observa-se que a instituição de ensino intermedeia a relação de estágio e participa na celebração do compromisso, a partir daí ela fica ciente em quais termos o estágio será realizado, ficando incumbida em fiscalizar os tomadores de serviço. O papel fundamental da instituição de ensino é verificar se a parte concedente possui meios adequados de suportar e desenvolver a prática do estágio. A Instituição de Ensino, também, tem o dever de excluir a parte concedente que se utiliza do contrato de estágio apenas como exploração de mão-de-obra barata.

Porém os estagiários estão sofrendo vários prejuízos, no aprendizado, por causa das seguintes medidas que, muitas vezes, são tomadas pela instituição de ensino: a instituição de ensino celebra o termo de compromisso (art. 7º, I), em seguida “engavetando-o”, não se preocupa com as atividades que serão exercidas pelo estagiário fazendo com que a observância dos termos fique somente a critério da parte concedente; a instituição de ensino simplesmente se omite não indicando professor-orientador (art. 7º, III) para avaliar e acompanhar o estagiário ou quando o indica não certifica se ele está de fato acompanhando o aluno.

A instituição de ensino não define um prazo periódico ou não exige a entrega desses relatórios (art. 7º, IV) que servem como um dos meios mais importantes de se observar quais as atividades realizadas pelo estagiário; a instituição de ensino não comunica à parte concedente a data das realizações das atividades acadêmicas ou escolares (art. 7º, VII). Esse fato ocasiona a não diminuição da carga horária dos estudantes influenciando diretamente no rendimento escolar.

Nestes termos, a omissão, a negligência com muitos assuntos que deveriam despender uma atenção especial e a falta de fiscalização da instituição de ensino podem ser os principais fatores para que o labor do estudante seja transmudado num falso estágio.

A lei 11.788/2008 no seu art. 9º, incisos e paragrafo único, aumenta a possibilidade de contratação de estagiários, estendendo-se aos profissionais liberais a possibilidade de contratação de tal serviço, desde que em conformidade com o ambiente de trabalho e com as exigências infra citadas:

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

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

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

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

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

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

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

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

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

Observa-se que as atribuições da parte concedente assemelham-se com as das instituições de ensino, como se destaca: celebração do termo de compromisso; espaço físico adequado à prática do estágio; indicação de funcionário para supervisionar e orientar os estagiários.

Com a instituição do art. 9º aumentou o rol dos contratantes²⁸ possibilitando um aumento significativo na oferta de estágios. Porém o grande aumento no número dos estagiários contribuiu para o ajuizamento de novas reclamações trabalhistas em face dos tomadores de serviços e nos casos da procedência dos pedidos o reconhecimento do vínculo empregatício.

As empresas concedentes buscam minimizar o gasto com mão-de-obra, diminuindo encargos e obrigações, e valorizando tudo que gaste menos e tenha um maior caráter de independência, com o menor vínculo empregatício possível. Mas como contratar essa mão-de-obra barata, temporária, sem vínculo empregatício e que preencha alguns requisitos de trabalho produtivo e qualificado? Os empregadores encontraram a resposta nas instituições de ensino através da prática do estágio.

A mão-de-obra estagiária é, em sua maioria, qualificada, pois o aluno, em curso, encontra-se no pleno domínio das disciplinas e apto para utilizar tudo que vem aprendendo durante anos. Sua qualificação faz com que o estagiário desenvolva um trabalho produtivo em um curto período.

O contrato de estágio é temporário, sendo renovando, na maioria das vezes, de seis em seis meses e não ultrapassando o limite máximo de dois anos. A grande vantagem para o empregador é que, após o término do contrato, quase nenhum encargo trabalhista é auferido ao estudante. Nenhuma espécie de estágio, em conformidade com a lei, gera vínculo empregatício.

O estágio preenche todos os requisitos buscados pelo empregador, porém este se esqueceu de observar o requisito mais importante do estágio que é o ganho educacional em detrimento do lucro.

²⁸ Em comparação com a Lei nº 6.494/ 1977 que no art. 1º atribuía como contratantes "As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular."

3.7. Realidade dos Estágios

Segundo o jurista Martins (2006, p. 79) "a primazia da realidade se configura quando os fatos são mais importantes que os documentos e são privilegiados sob a forma ou estrutura empregada".

O termo de compromisso é a principal prova documental sobre as características do estágio, pois nele vem definido em quais circunstâncias o estágio será realizado. Porém deve ser apurado se as circunstâncias fáticas do termo serão realmente cumpridas por todas as partes. A partir do descumprimento do termo de compromisso, abre-se a possibilidade de verificar as condições reais em que o estágio está sendo realizado. Cabendo ao estagiário alegar as irregularidades e ao empregador o ônus de provar o contrário, sob pena de ser reconhecido o vínculo empregatício e pagamento dos créditos trabalhistas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho-TST vem firmando entendimento sobre a questão da realidade dos fatos superar as provas documentais:

EMENTA- BANCO DO BRASIL- ESTAGIÁRIA- VÍNCULO DE EMPREGO- RECONHECIMENTO. O que impede o reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário é a caracterização plena desta condição e não a simples existência do termo de compromisso. Aceitar essa tese seria relegar a segundo plano o princípio da primazia da realidade. Conforme acentuou o tribunal Regional, o estágio foi desvirtuado, deixando de atender as condições legais, que lhe retiram a característica da relação de estágio, para se transformar em verdadeiro contrato de trabalho. O art. 9º da CLT dá amparo à manutenção da decisão do Regional, Revista a que se nega provimento (RR, 386207, 5ª Turma, Relatório Ministro Rider de Brito, 09/03/2001)²⁹.

O trabalho do estagiário vem fazendo parte das atividades principais das organizações, se encaixando perfeitamente às equipes e ao processo produtivo. A relação jurídica fática dos estagiários decorre da busca incessante pelo lucro, redução dos custos e grande qualidade na prestação dos serviços que deveriam ser atribuídos aos funcionários. Retirando as características educacionais do estágio

²⁹No site do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br) há vários acórdãos que mencionam o princípio da primazia da realidade. A ementa acima é meramente uma forma de exemplo.

curricular, afastando as propostas assinaladas no termo de compromisso e transmutando-se numa fraude.

A prevalência da realidade dos fatos, também, pode ser observada no julgado do Tribunal Regional do Trabalho-TRT 13ª Região:

Uma instituição bancária de João Pessoa foi condenada a pagar verbas trabalhistas e indenização por danos materiais no valor de R\$ 36 mil em favor de um estudante que perdeu Bolsa de Estudos do ProUni em função de reprovação por faltas no Curso de Direito. A condenação é decorrente de reconhecimento do vínculo de emprego de um trabalhador contratado como estagiário. O estudante teria firmado com o banco um contrato de estágio intermediado pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB e foi contratado para trabalhar quatro horas por dia, das 12h às 16h. Contou que cumpria diariamente jornada até às 18h com 15 minutos de intervalo. Disse ainda que nos dias de pico iniciava sua jornada às 7h permanecendo até às 18h numa média de 10 dias durante o mês. **Realizava, ainda, atividades como distribuir senhas, servir café, trocar o garrafão de água mineral que ficava no meio da agência.** A indenização de R\$ 36 mil se deu pelo fato do reclamante ter sido reprovado por falta no curso de Direito, perdendo a Bolsa de Estudos Integral do ProUni. A decisão foi unânime e manteve a sentença do juiz de 1ª Instância, Marcello Maia. O relator do processo foi o desembargador Vicente Vanderlei Nogueira de Brito, que preside a Primeira Turma de Julgamento do TRT. (Processo nº 00259.2010.004.13.00-5). (*grifo nosso*)³⁰.

Não que estas atividades desenvolvidas pelo estagiário fossem humilhantes ou desmerecedoras de respeito, mas se a agência bancária queria a realização delas deveria contratar um auxiliar de serviços gerais e não um estudante, mostrando-se uma verdadeira afronta ao termo de compromisso. E os estagiários, em geral, submetem-se à essas atividades principalmente pelas falsas promessas de contratação.

No processo supracitado o contrato dissimulado resta evidente, pois o estagiário trabalhava além do limite fixado em lei e realizava diretamente atividades de outros funcionários, sem a preocupação do efetivo ganho educacional ao estagiário.

Em outro julgado recente a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho corroborou a supremacia da primazia da realidade ao não acolher recurso da Fundação Ceciliano Abel de Almeida – FCAA, do Espírito Santo, que pretendia

³⁰ Consulta disponibilizada pela Vara de Itaporanga através do Sistema Unificado de Administração Processual-SUAP implantando em todas as varas trabalhistas do Estado da Paraíba.

desobrigar-se dos benefícios assegurados em norma coletiva, reclamados por um professor contratado para ministrar aulas para o projeto "Universidade para Todos". A condenação considerou que houve desvirtuamento do contrato de estágio firmado entre a fundação e o empregado:

Admitido em março de 2005, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista contra a fundação pleiteando a declaração de vínculo empregatício, pagamento de verbas rescisórias e benefícios previstos em norma coletiva. Em contestação, a FCAA afirmou que, por meio do estágio, proporcionava aplicação prática ao aluno e, assim, cumpria o objetivo de emprestar apoio ao Projeto Universidade para Todos – PUPT. A instituição declarou ainda que foi firmado termo de compromisso de estágio, e que o autor da ação estava matriculado em curso correspondente às suas atividades e com frequência devidamente cumprida. Na instância inicial, o contrato de estágio foi considerado nulo, com o conseqüente reconhecimento da existência de relação de emprego. Segundo entendimento daquele juízo ficou comprovado que o empregado realmente participou de atividades diretamente ligadas ao curso em que estava matriculado, mas a relação mantida com a empresa não foi apenas de estágio. E mesmo tendo a Fundação informado que o autor era estagiário e atuava como monitor, a condição de professor foi confirmada por testemunhas, segundo consignado nos autos. (Processo: RR-58300-48.2008.5.17.0010).³¹

Para o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do processo na Sexta Turma, não houve, na decisão, contrariedade à Súmula nº 374³² do TST, conforme pretendeu demonstrar a FCAA ao se declarar desobrigada de honrar benefícios contemplados em norma coletiva de cuja celebração não participou. Aloysio Corrêa salientou que não há como se extrair do acórdão regional qual é a atividade preponderante da empresa, ou a qual sindicato estaria filiada, sendo certo apenas que a sua finalidade, como fundação de apoio à Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), está diretamente relacionada a projetos de ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico. O Não cumprimento do objetivo do estágio impossibilitou o reconhecimento do recurso de revista e culminou com a caracterização do emprego.

³¹ Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/>>. Acesso em 17 nov. 2011.

³² Súmula nº 374/TST: Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

3.8. Reconhecimento do vínculo empregatício

As atividades devem ser planejadas e executadas conforme a área contida no currículo, sob pena de desvio de finalidade e desvirtuamento do contrato de estágio. Sobre o cumprimento eficaz do contrato de estágio, o professor Maurício Godinho Delgado (2002, p.317), assim o definiu:

Esse vínculo sócio jurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação — e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo —, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos jus trabalhistas a essa relação de trabalho lato sensu.

Goldinho³³ foca os objetivos e funções principais de um verdadeiro contrato de estágio que é a formação educacional e social. Visando ao estagiário práticas de atos que configurem uma complementação educativa havendo ainda a possibilidade ou não de remuneração.

As decisões jurisprudenciais também confirmam a necessidade da eficácia do estágio, sob pena do reconhecimento do vínculo empregatício:

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA- VÍNCULO EMPREGATÍCIO- ESTAGIÁRIO PROFISSIONAL. A prestação de serviços do reclamante ao extinto BNH após a conclusão de curso superior, como engenheiro civil devidamente inscrito no conselho competente, não se acha abrangida pela Lei. Relação empregatícia demonstrada, ademais pela realização de serviços inerentes a atividade da empresa, com caráter de subordinação e com cumprimento da jornada de trabalho prefixada. Agravo improvido. (AGA 15.487/RJ, 4ª Turma, Ministro Barros Monteiro, 1992).

³³DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 318.

FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIO-RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O art. 4º da Lei nº 6.494/77 assegura que a contratação de estagiários não cria vínculo empregatício. Entretanto, para que seja afastado o reconhecimento da existência de contrato de trabalho é necessário que sejam observados os requisitos previstos na citada lei para a contratação de estagiário, como, por exemplo, a compatibilidade do horário de trabalho com as atividades escolares e o acompanhamento de instrutores. Assim, se a empresa se vale da contratação de estagiários para adquirir mão-de-obra barata, sem a observância dos requisitos legais, é possível o reconhecimento de vínculo empregatício, desde que cumpridos os requisitos do art. 3º da CLT. Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. (Processo nº01617-2007-004-16-00-5-RO, RELATOR: AMÉRICO BEDÊ FREIRE, DATA DE PUBLICAÇÃO: 19/04/2010).³⁴

O Tribunal Superior do Trabalho- TST, mantém o mesmo entendimento:

RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO (1º/03/2004 A 1º/04/2005). Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao Reclamado não é legalmente considerada empregatícia em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Se, diante do minucioso delineamento dos fatos no acórdão Regional, constata-se a ausência de requisito legal obrigatório – contraprestação educacional –, ocorrendo desvirtuamento do contrato de estágio, impõe-se o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício. Ademais, para se chegar a conclusão diversa seria necessário reavaliar todo o conjunto probatório – procedimento vedado a esta Corte Superior pela Súmula 126. (Processo Nº TST-RR-76300-73.2006.5.17.0008. Relator: Maurício Goldinho Delgado. Publicação: DEJ/T0 3/06/2011).³⁵

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. ESTUDANTE DE ECONOMIA EXECUTANDO ATIVIDADE DE VENDAS DE PRODUTOS EM SISTEMA DE TELEMARKETING. FRAUDE CONFIGURADA. Em depoimento pessoal, a reclamante afirmou ser estudante do curso de economia e que trabalhava na TELEMAR fazendo vendas de produtos da empresa através do sistema de *telemarketing*, (...) Ora, o próprio termo, assinado de comum acordo as entre partes, disciplina que o estágio deve ser compatível com a realidade acadêmica do estagiário, configurando, assim, descumprimento por parte da reclamada das cláusulas contratuais, não restando dúvida quanto à tentativa de fraude da empresa. Por outro lado, restou provado que inexistia qualquer acompanhamento, avaliação ou fiscalização por

³⁴ Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8930366/1617200700416005-ma-01617-2007-004-16-00-5-trt-16/inteiro-teor>>. Acesso em 18 nov. 2011

³⁵ Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19269100/>>. Acesso em 19 nov. 2011.

parte da instituição de ensino. Portanto, inquestionável a configuração dos requisitos insertos no art. 3º da CLT, caracterizadores do vínculo de emprego, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

(PROC. Nº TST-AIRR-2.124/2002-004-08-00.1. Relator: Maurício Goldinho Delgado. Data da Publicação: 4 de junho de 2008).³⁶

Uma vez comprovado o exercício irregular da função do estágio, pelos diversos meios de provas em direito admitidas, ocorrerá a descaracterização do estágio, obrigando as empresas a reconhecerem o vínculo empregatício da função do estagiário, com direito a todos os haveres trabalhistas contidos na CLT como: complementação salarial se for o caso; 13º salário; depósito do FGTS; aviso prévio; horas extras trabalhadas; dentre outros.

No que tange a fiscalização e penalidade, a lei 11.788/2008 disciplina que:

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.

Observa-se que a lei é benevolente com os órgãos concedente, pois sua principal punição é de origem financeira que se dá através do reconhecimento do vínculo empregatício e com a proibição em contratar estagiários pelo período de dois anos, no caso de reincidência.

3.9. Anotação da CTPS

O artigo 6º da Portaria Ministerial 1.002/67 dizia que ao estagiário será fornecida Carteira Profissional de Estagiário, expedida pelo Ministério do Trabalho, mediante declaração firmada pelo diretor do estabelecimento de ensino interessado.

³⁶ Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1564541/>>. Acesso em 18 nov. 2011.

Não havia previsão legal nesse sentido, mas era um dispositivo razoável para confirmar o período trabalhado pelo estagiário.³⁷

A Lei 11.788/2008 não aponta a obrigatoriedade de anotação do estágio na CTPS, porém é recomendável para que se verifique a realidade do estágio e não da relação de emprego. Segundo Martins³⁸ não deve haver a anotação da CTPS na parte referente ao contrato de trabalho. As anotações serão feitas nas anotações gerais da CTPS, podendo ser anotações sobre o curso frequentado e o ano, nome da instituição de ensino, da empresa concedente e o início e o término do estágio.

Nas decisões do TRT, em que o vínculo empregatício fica comprovado transmudando-se o instituto do estágio numa relação de emprego, a anotação da CTPS é obrigatória:

CONTRATO DE ESTÁGIO - INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL- Uma vez que a recorrente não obedeceu à forma prevista em lei no que se refere à contratação de estagiário, impende seja reconhecida a relação de trabalho existente entre as partes nos moldes celetistas, sendo devidas as anotações na **CTPS** da obreira, bem como o pagamento das verbas atinentes à espécie.

(Recurso ordinário N°837200600322001 PI 00837-2006-003-22-00-1 Relator: Liana Chaib. 2ª Turma, DJT/PI publicado em 4/11/2009.)

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. Se as atividades desempenhadas pelo estagiário não guardam relação com seu curso de formação, patente o desvirtuamento do contido na Lei de Estágio, motivo por que se impõe o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Tenho, pois, que a finalidade do contrato de estágio foi desvirtuada, motivo por que dou provimento ao recurso para afastar a possibilidade de incidência da Lei e considerar presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes no período de 12/6/2007 a 25/9/2008, em face da projeção do aviso prévio, devendo a demandada proceder às anotações na **CTPS** do autor no prazo de cinco dias após o trânsito em julgado.

(Processo N° 00080-2009-821-10-00-1, VT de Gurupi/TO, 1ª TURMA, Relator: Des. Pedro Luís Vicentin Foltran. Publicação: 08/05/2009).

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 80.

³⁸ *Idem*.

4 FRAUDE AO CONTRATO DE ESTÁGIO: OBTENÇÃO DE MÃO DE OBRA BARATA E QUALIFICADA

Atualmente, apesar da tentativa do ordenamento jurídico em trazer maior segurança jurídica aos contratos de estágios, tem-se presenciado muitas atitudes adversas ao designar a execução desta função. Inúmeras empresas têm desvirtuado a atividade do estagiário a fim de usufruir da mão de obra barata e qualificada, fato este gerador de lucro e enriquecimento ilícito, trazendo prejuízo direto a quem dela necessita para o desenvolvimento do seu aprendizado.

O ambiente dominante nas empresas da era da revolução tecnológica-informação, competitividade, menor custo, exigência de colaboradores com alta instrução em línguas e informática- o “custo Brasil”, a escassez aliado ao novo cenário econômico de crise mundial e o desemprego globalizante vem acarretando uma precariedade nas relações de emprego, daí notar-se uma corrida na contratação de estagiários por organizações sejam elas privadas ou públicas.³⁹

O que se observa é que a grande maioria das unidades concedentes de estágio, pressionadas por essa realidade econômica de crise e competitividade, estabeleceram uma errada visão de que o estagiário é outro empregado qualquer ou servidor público, fugindo aos objetivos que é de prática educacional e aprendizagem para a formação do estudante. Mesmo ciente das penalidades da Lei e com a imagem negativa perante a sociedade com a prática do estágio dissimulado, os empregadores buscam essa alternativa ilícita por ser mais viável financeiramente.

Para Juscelindo Vieira dos santos (2006, p.78) a figura do estagiário brasileiro é uma antítese entre a salvação e o pecado:

A contratação do estagiário é uma das tábuas de salvação em face de seu baixo custo de contratação, pois não há a presença dos encargos trabalhistas de uma relação de emprego. Por outro lado, afigura-se como pecado porque as empresas não querem associar ao seu produto ou serviço a exploração de mão de obra estudantil. A exploração do labor humano constitui-se ainda uma chaga aberta e crônica, que vem derramando, desde os primórdios da civilização, um substrato para as constantes revoltas das sociedades, caracterizando-se atualmente em uma recorrência de risco aos sistemas democráticos.

³⁹ SANTOS, Juscelindo Vieira. Op. cit., p. 78.

O estagiário inserido nesse mercado é uma “presa” ideal para os tomadores de serviços, pois possui uma mão de obra muito qualificada, com alta instrução e habilidades que o setor exige.

O estagiário é um jovem-bicho-homem explorado e sofrido; sem identidade- pois nem é um trabalhador regido pela locação de serviços, tampouco uma espécie de empregado abarcado pela CLT- caracterizando-se um híbrido que navega entre o estudo e o trabalho.⁴⁰ O contrato de estágio é verdadeiramente um emprego dissimulado, aberto e disfarçado.

O ex-senador Ademir Andrade⁴¹ confirma a visão do estágio como emprego dissimulado e chamando a atenção das autoridades ao dizer:

Não podemos mais tolerar que por falhas na legislação e ainda, por falta de fiscalização do governo federal, muitos estagiários, sejam explorados por mão de obra barata e colocados no lugar de pessoas que precisam e não podem sustentar suas famílias, levando ao desemprego permanente, em decorrência de manobras espertas e oportunistas para aumentar os lucros de algumas empresas e reduzir salários.

O instituto do estágio tem sido um paraíso e excelente alternativa para as organizações concedentes em decorrência da grande falha na fiscalização por parte das instituições de ensino como pelos auditores do trabalho.

Os sindicatos, alguns conselhos federais de categorias profissionais também vêm insurgindo contra a prática do estágio dissimulado, porém a lei deixa várias lacunas que devem ser preenchidas pra combater essa irregularidade em definitivo.

4.1. Em busca de alternativas para o enfrentamento do falso contrato de estágio

A Lei dos estagiários (11.788/08) completou três anos. Antes vista apenas como uma forma alternativa de conseguir mão de obra, o labor desenvolvido pelo

⁴⁰ SANTOS, Juscelindo Vieira. Op. cit., p. 79.

⁴¹ Engenheiro, economista e político brasileiro que foi deputado estadual, federal e senador pelo estado do Pará. Disponível em: <www.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/estagios>. Acesso em 19 nov. de 2011.

estagiário criou dimensões gigantescas e tornou-se uma peça fundamental nas empresas concedentes, sobretudo, devido ao seu custo-benefício.

Apesar dos avanços, necessário se fazer uma reflexão se o caráter fiscalizador e restritivo da Lei é suficiente para coibir e erradicar o labor do estagiário como forma dissimulada de obtenção de mão de obra de baixo custo e qualificada.

A Lei do estágio utilizada como forma de ameaça ou efetiva imposição de sanções apresenta algumas falhas. Primeiro porque acreditar na crença de que, temendo eventuais encargos trabalhistas ou restringindo-se direitos (como o de contratar), os tomadores de serviços deixariam de cometer irregularidades, é uma suposição pouco plausível e de difícil comprovação.

Em segundo lugar, porque o Direito Trabalhista deve oferecer respostas diferenciadas segundo a gravidade dos danos causados ao estagiário. Seria incompreensível aplicar de forma igualitária as penalidades aos diversos modos de falso estágio. Pois, dependendo do caso, haverá um grau diferenciado de consequências devastadoras para os estudantes. A crença de que a lei, isoladamente, seja suficiente para reprimir qualquer tipo de fraude nos estágios é infundada.

4.2. Atitudes a serem tomadas pelas empresas concedentes

Tratar e prevenir o problema dos estágios dissimulados requer mais do que uma resposta do Direito Trabalhista: exige uma mudança de valores culturais tanto dos estudantes como do empregador e instituição de ensino. Nessa linha de pensamento o Ministério da educação, representado pelo Conselho Nacional de Educação, exarado no Parecer CEB/CNE (2003, p. 10-11), faz a seguinte alusão:

O estágio supervisionado normalmente acaba se tornando um excelente trampolim para a obtenção de um emprego. Quando bem trabalhado pela escola, em sala de aula, o estágio supervisionado pode, ainda, proporcionar um melhor aproveitamento escolar. Em alguns casos, especialmente em pequenas cidades do interior, o estágio acaba sendo uma das únicas oportunidades de efetiva qualificação profissional dos adolescentes para o trabalho. Outro benefício a ser garantido pela atividade do estágio, para o aluno, é a

identificação mais clara das opções para a escolha profissional e para a organização do seu perfil de profissionalização.

(...) o estágio, juntamente com o estatuto da aprendizagem, deve ser entendido como uma excelente alternativa para a inserção do jovem no mundo de trabalho, sustentando uma política de educação profissional ou preparação básica para o trabalho, na perspectiva do desenvolvimento de competências profissionais, caracterizado pela capacidade de enfrentar desafios imprevistos, não planejados e imprevisíveis, expresso pela capacidade de julgamento, decisão e intervenção do novo e do inusitado.

No contexto social do estágio, fica evidente o papel social da empresa contribuindo para a formação do estudante. A unidade concedente deve utilizar de sua experiência produtiva e cultural organizacional para colaborar na educação completa do jovem trabalhador, capacitando-o para se inserir no concorrido mercado de trabalho.

A empresa é uma das grandes responsáveis pelo desvio de finalidade dos estágios, pois ela é a grande mediadora entre estudante e prestação de serviços. Ela que tem o dever de orientar diariamente qual o melhor caminho a ser seguido pelo estagiário. A realização pela parte concedente de uma supervisão realmente eficaz com um servidor/orientador experiente na formação de estagiários e de acordo com o que a lei propõe, certificando que não há falhas no seu cumprimento, irá diminuir de forma significativa a prática dos estágios dissimulados.

Outro ponto que deve ser abordado é o papel dos agentes de integração, destacando-se o Centro de Integração Empresa Escola como o CIEE, IEL e MUDES; estes pela legislação assumem importante papel na contratação de estagiários intervindo na relação jurídica triplíce entre escola, estudante e unidade concedente, dando suporte à organização, assim como à instituição de ensino, auxiliando na elaboração do programa de estágio e orientando sobre o seu conteúdo.

Acerca da função dos agentes de integração a Lei 11.788/2008 diz:

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.

Se os agentes de integração podem auxiliar na celebração dos termos, seria viável incluí-los como um dos responsáveis direto na fiscalização do estágio. Como foi dito anteriormente, a aprendizagem do estudante vem em primeiro plano e fazer com que ela ocorra de fato é uma obrigação dos envolvidos. Como os agentes podem ajudar as instituições de ensino, nada mais justo do que aumentar o seu rol de atribuições para que as mesmas também possuam uma função fiscalizadora.

Referindo-se a esse tema, a juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, Carmen Camino (1996, p.635), com base no art. 942 c/c o art. 932, III, ambos do CC; sustenta a possibilidade de haver uma responsabilidade solidária dos entes envolvidos na contratação do estagiário. Tal responsabilidade pode alcançar, também, o agente de integração se demonstrado que ele colaborou para a prática do falso estágio.

Os órgãos do poder judiciário são um dos maiores parceiros das instituições de ensino e um dos grandes contratadores de estagiários, acerca dos deveres da empresa concedente o Diretor Amaury Soares de Lacerda⁴² deixa claro o principal objetivo do estágio:

Na visão do TRT da 13^a Região, o estágio funciona como um procedimento didático-pedagógico de ensino que favorece ao estudante de Direito no entendimento dos preceitos que estão sendo ensinados na universidade e, sobretudo, dando-lhe a real dimensão da função social da sua futura profissão.

Entre seus objetivos podemos destacar a possibilidade do estudante complementar o ensino com a integração no mercado de trabalho e a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos específicos e habilidades técnicas necessárias ao seu exercício profissional.

É importante realçar que o estágio não beneficia somente o estudante que adquire a prática profissional, mas trazem vantagens também a comunidade que se vê munida de profissionais habilidosos e competentes em sua formação acadêmica.

Sendo uma forma de aprendizagem, é no estágio que o estudante

⁴² Admitido na instituição em maio de 1993 na VT de Catolé do Rocha para exercer a função de técnico judiciário. Diretor de secretaria a partir de julho de 2001 dos Municípios de Catolé do Rocha, Patos, Monteiro, Campina Grande e atualmente em Itaporanga.

coloca em prática os conhecimentos adquiridos nos bancos universitários⁴³.

A partir dessa assertiva, fica claro que a função social do estágio é garantir que no futuro a sociedade tenha profissionais experientes e hábeis.

4.3. Disposições legais mais taxativas

A lei trata de forma genérica sobre as medidas que visam impedir o estágio dissimulado, somente dizendo que o estágio deve ser harmônico e eficaz não apontando taxativamente os pontos que devem ser combatidos. É inegável a necessidade de se estabelecer novos critérios reguladores de fiscalização por parte de todos, inclusive da sociedade, para que se atendam os interesses reais e, principalmente, sociais, do contrato de estágio.

Mais do que isso, a publicidade das leis que regulamentam o estágio, agora mais aprimoradas, é de extrema importância, uma vez que possibilita que todos fiscalizem a sua aplicação, além de permitir que as partes contratantes: estudante, unidade concedente e instituição de ensino, possam reconhecer e exigir os seus direitos. Como se observa, muitos estudantes não conhecem a lei e quando a conhece sabe apenas alguns pontos básicos.

Apesar da existência da lei de contrato de estágio, bastante avançada, a realidade mostra-se desconexa em relação às regras legais. Por este motivo, é necessário que cada situação seja tratada pela lei de forma singular, possibilitando identificar quando ocorre a contratação de um empregado disfarçado de estagiário.

Em suma, a lei precisa ser mais clara, direta e objetiva fixando limites, disposições e penalidades em cada caso.

⁴³ Informação colhida no dia 13 de setembro de 2011 na Única Vara do Trabalho-VT de Itaporanga-Pb.

4.4. Maior e melhor fiscalização da Instituição de ensino

O papel das instituições de ensino ganhou ainda maior relevância com a vigência da lei 11.788/2008. Tudo isso acontece, pois caso a instituição de ensino não contenha na previsão do seu projeto pedagógico a prática do estágio, o estudante fica absolutamente impedido de se beneficiar com esta experiência profissional que é, inquestionavelmente, um importante passo para a preparação do início da vida do jovem para o mercado de trabalho.

Assim sendo, é relevante mencionar que o cumprimento do projeto pedagógico é uma das mais importantes modificações da Lei que regulamenta o contrato de estágio.

A lei dispõe sobre o envio, a cada seis meses, de relatório das atividades prestadas pelos estagiários, mas o correto seria o envio desses relatórios pelo menos quatro vezes por ano. Assim se fosse verificada alguma irregularidade, esta seria inibida mais cedo e conseqüentemente os estudantes sofreriam menos prejuízos.

O deslocamento do professor-orientador à empresa concedente para fiscalizar pessoalmente quais os serviços estão sendo desenvolvidos pelo estagiário é uma opção simples, eficaz e segura. É simples, pois a lei já menciona a figura do professor-orientador na fiscalização do estágio, aumentando-se apenas suas atribuições. É eficaz, pois ele irá verificar pessoalmente o ganho educacional do estudante, indicando já de imediato algumas medidas que poderiam ser adotadas para aumentar a aprendizagem. É segura, pois este na função de professor-orientador tem vínculo apenas com a instituição de ensino não se importando com os lucros ou produtividade da empresa.

4.5. Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, conforme prevê o texto constitucional, é defensor do Estado Democrático de Direito, da ordem jurídica e, sobretudo protetora dos direitos sociais do trabalhador. Sua atuação se dá no campo extrajudicial e

judicial. No primeiro caso atua como articulador social, esclarecendo à sociedade e ao Estado, através de palestras e audiências públicas, a importância das leis que protegem o trabalhador, no caso a discussão da nova Lei do Estágio e suas repercussões.

Ainda no campo extrajudicial, há possibilidade de instauração de inquérito civil, que tem por finalidade colher elementos para uma futura ação civil pública ou ainda para firmar Termo de Ajustamento de Conduta-TAC. O TAC é “o ato jurídico pelo qual a pessoa, reconhecendo implicitamente que sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais”.⁴⁴

Esse poderoso instrumento extrajudicial poderá ser utilizado pelo Procurador do Trabalho, quando verificar que o estágio está em desacordo com a legislação. No campo judicial, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade autônoma, para a defesa de direitos meta individuais, podendo ingressar no judiciário para a implementação das novas regras do contrato de estágio, ou ainda, requerendo a proibição de excessos.

A Ação Civil Pública, por sua vez, nasceu como um poderoso instrumento de superação do individualismo. Tem como finalidade defender os interesses meta individuais. Assim sendo, o MPT tem a ACP como ferramenta para assegurar o exercício dos direitos sociais, previstos no ordenamento jurídico, no caso a defesa dos direitos dos estagiários. Essa atuação contribui para a concretização dos objetivos traçados pelo Poder Constituinte Originário, conforme art. 3º da CF/88.

Por fim, o membro do Ministério Público poderá utilizar todas essas ferramentas para a defesa da ordem jurídica. Dentre as possíveis atuações do MPT, segundo Henrique Correia⁴⁵, pode-se destacar:

A falta de concurso ou processo seletivo para estágio remunerado nos órgãos da administração pública. No caso de estágio sem o devido processo objetivo de seleção o MPT atuará primeiro via extrajudicial (TAC), de forma a cessar a ilegalidade. Se o agente público persistir na conduta, o Procurador do Trabalho

⁴⁴ Disponível em: <<http://www.prt21.mpt.gov.br/tac/indextac.htm>>. Acesso em 19 nov. de 2011.

⁴⁵ Procurador do Trabalho da 15ª Região (Ministério Público do Trabalho em Araraquara, SP). Professor de direito do trabalho nos cursos Praetorium e CAMAT, ambos para Magistratura do Trabalho e MPT.

ingressará na Justiça do Trabalho com ação civil pública e ação de improbidade administrativa contra o administrador;⁴⁶

Estágio para estudantes de ensino médio, exceto profissionalizante. Assim sendo o Procurador do Trabalho que entender conveniente atuará primeiro na tentativa de acordo extrajudicial – TAC. Se houver recusa da parte contrária, o membro do MPT ingressará na Justiça do Trabalho requerendo a cessação imediata dessa atividade, além de pedido para proibir futuras contratações de estagiários de ensino médio⁴⁷.

O MPT irá combater a utilização do estagiário para substituição de mão de obra, ou ainda, estágio em atividades rotineiras, sem que haja compatibilidade entre as atividades e ensino teórico; acompanhará, de perto, as agências de integração; fiscalizará o meio ambiente de trabalho (normas de saúde e segurança), nos quais os estagiários estão prestando serviços. Neste caso, verifica, com auxílio do Ministério do Trabalho e Emprego, se a parte concedente tem respeitado recesso, bem como a jornada de trabalho. E, por fim, o MPT busca assegurar o percentual de 10% reservadas para portadores de deficiência, bem como obrigar que a parte concedente não exceda os limites das vagas impostas pela legislador⁴⁸

Observa-se que a atuação do MPT está vinculada ao exercício regular do trabalho estágio, combatendo toda e qualquer forma de atividade que prejudique o estudante na sua aprendizagem e que esteja em desconformidade com a Lei 11.788.

4.6. Análise dos principais problemas com prática do estágio dissimulado

Podem-se verificar alguns meios alternativos, a partir da discussão do tema, para o enfrentamento da fraude no contrato de estágio.

Primeiramente maior divulgação da lei do estágio. Como foi dito, o papel social e cultural do estágio deve ser divulgado. E essa função cabe aos professores, aos veículos de comunicação, às autoridades e a todos da população, inclusive, nós

⁴⁶ CORREIA, Henrique. *A nova lei do estágio: estágio na administração pública e atuação do ministério público do trabalho*. Disponível em: <<http://www.feb.br/revistafebre/>>. Acesso em 19 nov. de 2011

⁴⁷ *Idem*.

⁴⁸ *Idem*.

estudantes, devemos transmitir aos nossos colegas estagiários os principais aspectos da lei 11.788/2008, alertando-os acerca do seu principal objetivo que é a preparação educacional pra o futuro mercado de trabalho e evitando, desta maneira, que eles sejam vítimas de empregadores com más intenções.

Em, segundo plano, as instituições de ensino devem investir mais no acompanhamento das atividades estudantis. Observa-se que diversas vezes o estudante só é prejudicado por conta da negligência por parte da instituição que é omissa em diversos pontos, destacando-se: a falta de fiscalização do ambiente de trabalho do estudante; a indicação de professor orientador com experiência em supervisionar os alunos; a cobrança de relatório semestral; o zelo pelo cumprimento do termo; a elaboração de normas complementares e instrumentos de avaliação; a comunicação à parte concedente do estágio, no início do período letivo, das datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Outro aspecto a ser ressaltado é o dever das instituições de ensino em trilhar o melhor caminho na aprendizagem do aluno e acompanhar passo a passo o seu desenvolvimento. Não podendo em nenhum momento se comportam apenas como empresas intermediárias de mão de obra, esquecendo-se do seu principal objetivo que é educar e formar.

Ao longo dos anos a figura do estagiário era vista apenas como um auxiliar dos servidores da empresa. Alguns tomadores de serviços, mesmo não agindo de má fé entram em desacordo com a lei pelo fato de achar que o estágio realmente é uma espécie de emprego e que as funções realizadas pelo estudante devem ser idênticas as dos outros funcionários. As empresas concedentes, os profissionais liberais e seus funcionários também deve ter ciência do aspecto educacional do estágio.

O servidor Aloizio Felix de Oliveira⁴⁹, responsável na justiça especializada em orientar os estagiários diz:

Vários funcionários, sejam eles públicos ou privados, buscam uma forma de aumentar com agilidade e qualidade a realização de seus serviços e enxergam nos estudantes uma forma de auxílio extra muito bem vinda. Só que estas entidades devem ter a consciência que o labor prestado pelo estudante visa principalmente o

⁴⁹ Ingressou no cargo de técnico judiciário na sede do TRT 13^ª na cidade de João Pessoa-PB em 1986 permanecendo até o ano de 1990. Após trabalhou na VT de Patos até o ano de 1993 e desde então exerce a função de técnico judiciário e orientador de estagiários na VT de Itaporanga.

aprendizado e formação para o mercado de trabalho. Qualquer atividade que não implique ganho educacional deve ser extremamente repelida. E esse papel não cabe somente a mim supervisor, mas a todos os envolvidos diretamente nesta relação e a todos os indivíduos da sociedade. Estágio é sinônimo de aprendizado e não de trabalho⁵⁰.

A partir da análise do papel da empresa concedente fica claro de observar que as principais irregularidades são cometidas diretamente ou indiretamente pelos três envolvidos na realização do estágio.

Primeiramente pelo estudante que desconhece a lei ou quando a conhece aceita em silêncio, de forma tácita todas as imposições das empresas concedentes. Segundo a instituição de ensino que nada fiscaliza ou então se omite em verificar o ganho na educação do estudante. E por fim a empresa concedente que tem contato direto com o estagiário e agindo de má fé busca apenas a obtenção do lucro, enriquecendo-se ilicitamente, em detrimento ao aprendizado do aluno.

⁵⁰ Informação colhida no dia 20 de setembro de 2011 na Vara Única do Trabalho de Itaporanga-PB.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A lei que regula o estágio no Brasil completou recentemente três anos e é inegável seu avanço na luta dos estudantes por condições mais favoráveis ao aprendizado.

O contrato de estágio, mesmo com as inovações sofridas no decorrer dos anos, revela-se, ainda, como uma forma de contratação barata e qualificada aceita tacitamente pelos estudantes, instituições de ensino, Governo Federal e demais envolvidos. Muitos órgãos públicos, empresas e profissionais liberais, por causa das falhas persistentes na legislação e devido a rudimentar fiscalização das instituições de ensino somadas aos altos encargos trabalhistas atribuídos à contratação de empregados regida pela CLT no Brasil, utilizam-se deste instituto como uma forma fraudulenta, sem responsabilidade social e ética, preocupando-se apenas em diminuir os gastos da produção.

Como foi relatado o estagiário não pode ser visto como outro empregado comum tão pouco realizar atividades que não contribuem para seu aperfeiçoamento profissional e em desconformidade com o plano acadêmico.

Em relação ao papel das empresas concedentes, estas, em sua maioria, não demonstraram preocupação em preparar o estudante para o mercado de trabalho; preocupando-se apenas com obtenção de lucro e maior produtividade..

As leis trabalhistas oferecem pouca proteção aos estagiários que são diariamente "explorados" por órgãos concedentes. Tão importante quanto punir é educar, promovendo uma mudança de comportamento e pensamento dos responsáveis pela ocorrência do estágio dissimulado.

A contratação do estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão de obra mais barata e qualificada, sem o pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego e exigindo do estudante muitas horas diárias de trabalho. Deve realmente proporcionar aprendizado ao estagiário.

Todos devem ter consciência de que um falso estágio pode influenciar negativamente o estudante pelo resto da vida, decidindo inclusive qual caminho o aluno irá seguir. A cultura de que a mão de obra do estagiário deve ser utilizada

como forma menos onerosa de contratação também deve ser combatida por meio de uma mudança social de valores dentro de toda a sociedade.

A realização do estágio em perfeita harmonia com a lei é uma realidade ainda distante no Brasil, mas seria vantajoso para todos: a empresa na diminuição dos encargos e demandas trabalhistas, as instituições de ensino na formação dos seus estudantes e o restante da sociedade que um dia será atendida por um ex-estagiário e certamente um profissional bem qualificado.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Nova Relação de Estágio**. Revista Trabalhista Direito e Processo. Ano XVIII, nº 29, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.

BIANCHI, A. C. de M.; ALVARENGA, M.; BIANCHI, R. **Orientação para estágio em secretariado**. São Paulo: Pioneira, 2003.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Parecer n. 35/2003 CEB/CNE**. Normas para a organização e realização do estágio de alunos de Ensino Médio e da educação profissional. Reitores: Francisco Aparecido Cordão e Ataíde Alves. 05 nov. 2003.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, **Lei 6.494 de dezembro**, de 1977. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei6494.htm>>. Acesso em 18 ago. 2011.

BRASIL, **Decreto-lei nº 87.497**, de 18 de Agosto de 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em 20 ago. 2011.

_____, **Decreto-lei nº 20.294**, de 12 de Agosto de 1931. Brasília: Diário Oficial da União. Seção 1. 26-ago-1931, p. 13607

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região. **CONTRATO DE ESTÁGIO - INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL**. Recurso ordinário N°837200600322001. Relator: Liana Chaib. 2ª Turma, DJT/PI, 4 nov. 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15750701/>>. Acesso em 19 nov. 2011.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. **CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO.** Processo N° 00080-2009-821-10-00-1, VT de Gurupi/TO, Relator: Des. Pedro Luís Vicentin Foltran. 1ª TURMA, 8 mai. 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8783967/rops-80200982110001-to-00080-2009-821-10-00-1-trt-10/inteiro-teor>>. Acesso em 19 nov. 2011.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA- VÍNCULO EMPREGATÍCIO- ESTAGIÁRIO PROFISSIONAL.** AGA 15.487/RJ. Relator: Min. Barros Monteiro, 4ª TURMA, 14 set. 1992. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/584322/agravo-regimental-no-agravo-de-instrumento-agrg-no-ag-15487-rj-1991-0017832-2-stj>>. Acesso em 17 nov. 2011.

CAMINO, Carmem. Estagiários: algumas reflexões necessárias. São Paulo: **Revista LTr** nº. 60, 1996

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5.ed. São Paulo: Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

_____. **Lei 5.692/71**, de 11 de agosto de 1971. Brasília: Diário Oficial da União, 12 ago. 1971.

_____. **Lei 11.788 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudante; altera a redação dada pelo art. 428 da CLT, aprovada pelo decreto lei 5425, de 1º de maio de 1943, e a lei 9394, de 20 de dezembro de 1996,; revoga as leis 6494, de 7 de dezembro de 1977, e 8859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da medida provisória 2164-41, de 24 de agosto de 2011; e da outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 25 de setembro de 2008. In: *VadeMecum saraiva*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto.** São Paulo: LTr, 2002.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **O estágio de estudantes na empresa: comentários à Lei nº 6.694/77 e ao Decreto nº 87.497.** São Paulo: LTr, 1984

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35ª ed., 2ª tiragem. São Paulo: LTR, 2009. Pág. 17.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: relação de emprego**, vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

ROESCH, Sylvia Maria A. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 10. ed. São Paulo: LTr, 1977.

SANTOS, Juscelino Vieira dos. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Malheiros. 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21ª ed. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2003.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Estágio: aprendizado ou subemprego? **Revista Anamatra**, ano XVIII, n. 54, set. 2008