

O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS INOVAÇÕES DA LEI 11.788/2008.

*Zéu Palmeira Sobrinho**

Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. CONCEITO E ORIGEM HISTÓRICA; 3. PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO: 3.1. Princípio da vinculação pedagógica; 3.2. Princípio da adequação; 3.3. Princípio do rendimento 2. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO: 2.1. Solene; 2.2. Tripartite; 2.3. Tendencialmente oneroso; 2.4. De trato sucessivo; 2.5. Subordinativo; 2.6. De atividade; 4. FINALIDADE, VANTAGENS E NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE ESTÁGIO; 5. ESPÉCIES; 6. ESPÉCIES. 7. REQUISITOS: 7.1. Requisitos subjetivos: a) Os sujeitos obrigatórios; b) Os sujeitos auxiliares: os agentes de integração; 7.2. Requisitos objetivos: a) Matrícula e frequência comprovada; b) O termo de compromisso e o termo de convênio; c) A compatibilidade e a adequação do estágio à formação escolar do estagiário; d) O acompanhamento do estágio por professor orientador; e) O prazo de realização do estágio; f) O limite do número de estagiários por estabelecimento; 8. DIREITOS E DEVERES DO ESTAGIÁRIO: 7.1. Os deveres; 7.2. Os direitos: a) O direito à orientação; b) A bolsa de estudo e o auxílio-transporte; c) A jornada; d) O recesso ou descanso anual; e) O seguro contra acidentes pessoais; f) O direito do estagiário à proteção da saúde à segurança no trabalho; g) O direito de não discriminação; h) A anotação da CTPS e a proteção previdenciária; 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS; 10. REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo do presente texto é apresentar um estudo sistemático do contrato de estágio em face das inovações trazidas pela Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, com destaque para a abordagem sobre os requisitos legais que a nova disciplina instituiu e para a análise dos novos direitos reconhecidos ao estagiário.

A nova legislação, a qual será identificada doravante pela abreviatura LEE (Lei de Estágio de Estudantes), é parte de um esforço da sociedade para reconhecer o estagiário como sujeito de um contrato de atividade e como destinatário de uma proteção social mínima.

2. ESTÁGIO: CONCEITO E ORIGEM HISTÓRICA

O estágio é o procedimento formativo, de cunho didático-pedagógico e articulado segundo projeto de planejamento institucional, que visa permitir ao estudante complementar a sua formação e compreender na prática os ensinamentos teóricos recebidos em sua vida escolar.

* O autor é juiz do trabalho, professor da UFRN, doutor em ciências sociais e autor de diversas obras, dentre as quais: Contrato Coletivo de Trabalho (Fundação Guimarães Duque); Estabilidade (Ltr); Terceirização e reestruturação produtiva (Ltr); Prescrição trabalhista e previdenciária (Ltr).

O estágio passa a figurar entre as preocupações dos educadores e de empresários brasileiros a partir da década de 1930, período em que eclodiu o processo de industrialização. As Leis Orgânicas de Ensino Industrial (DL 4.073/1942)¹ e Comercial (DL 6141/1943) já tratavam dos chamados “trabalhos escolares” como instrumentos de formação e complementação do ensino.

A origem histórica do contrato estágio no Brasil se deu com a Portaria 1002, de 29.09.1967, a qual – além de estabelecer que tal pacto não implicava no reconhecimento de vínculo empregatício - previa alguns requisitos, tais como: a anotação da carteira profissional do estagiário; a concessão de bolsa de complementação educacional; a instituição de seguro contra acidentes pessoais; e, por fim, o cumprimento do horário e do prazo de estágio ajustados entre a organização concedente (ex: empresa, ente estatal, etc) e o estagiário. O Decreto 66.546, de 11.05.1970, disciplinou o estágio a os estudantes de engenharia, tecnologia, economia e administração de empresas e, em seguida, o Decreto 75.778, de 26.05.1975, regulamentou o estágio no âmbito do serviço público federal.

A falta de uma regulamentação quanto à forma de cooperação entre a organização concedente e a escola, relativamente ao estágio, foi suprida definitivamente com o advento da Lei 6.494, de 07.12.1977, a qual foi complementada por alterações promovidas pelo legislador ordinário, a exemplo da Lei nº 8.859/1994 e da Medida Provisória nº 2.164-41/01 que estenderam, respectivamente, aos alunos de ensino especial e de ensino médio o direito à participação em atividades de estágio, conforme exigência do art. 82 da LDB (Lei Darcy Ribeiro de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9.394/1996).

A Lei 6494/1977 revelou-se inadequada diante das mudanças, tanto na gestão da força de trabalho quanto nos processos produtivos, ocorridas no Brasil a partir da década de 1990, período em que o país buscou uma maior inserção na economia mundializada. As modificações ditadas pelo receituário neoliberal afetaram o comportamento dos empregados e das empresas. Estas optaram por um modelo mais enxuto de gestão de pessoal, ao passo que os trabalhadores, em considerável parcela, depararam-se com a obsolescência de suas competências. Esse processo de transformações coincidiu ainda com a alta rotatividade de pessoal, o aumento da competitividade, a corrida desenfreada pelo lucro, a obsessiva exigência de qualificação profissional feita pelo mercado aos trabalhadores e a luta por inovações e por novos produtos que permitissem a expansão das relações capitalistas para novos nichos de exploração.

As novas exigências do mercado de trabalho, advindas a partir das transformações políticas e culturais desencadeadas com o fim da Guerra Fria e o surgimento das novas tecnologias informacionais, demandaram o aperfeiçoamento da disciplina legal atinente à formação do educando, resultando na edição da Lei 11.788/2008.

A LEE ao introduzir modificações na forma de regulamentação do estágio, promoveu a revogação do artigo 82, da LDB, que reconhecia às instituições que integram o sistema de ensino o direito de editar normas disciplinadoras da figura do estágio do ensino médio ou superior. Na nova disciplina legal, tais instituições continuarão a ter a faculdade de regulamentação, mas estas ficarão restritas à região em que atuam, observando-se em todo caso os termos da legislação federal.

A nova disciplina é aplicável de imediato a todas as modalidades de estágio, exceto em relação ao estágio dos médicos residentes, que é regido por legislação própria (Lei 6.932/1981) e considerado como curso de especialização em prática médica, mantido sob a responsabilidade de instituições de saúde não necessariamente universitárias.

O estágio profissional de advocacia, com disciplina complementada pelo Estatuto da OAB (Lei 8.906/1994), tem dois anos de duração e pode ser executado pela instituição de

¹ O art. 5º, da citada norma, estabelecia: “os ofícios e técnicas deverão ser ensinados, nos cursos de formação profissional, com os processos de sua exata execução prática, e também com os conhecimentos teóricos que lhes sejam relativos. Ensino prático e ensino teórico apoiar-se-ão sempre um no outro.”

ensino, pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB.

A análise da Lei 11.788/2008 será feita aqui, na medida do possível, em cotejo com as percepções da jurisprudência e da doutrina. Daí a importância da reflexão ora proposta perpassar pela contemplação dos princípios da relação de estágio, das características do contrato de estágio, sua natureza jurídica e os seus requisitos, conforme a ordem de questões a seguir dispostas.

3. PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Os princípios jurídicos, enquanto fundamentos que inspiram e orientam o processo de criação e aplicação do direito, influenciam e vinculam a concepção e a execução do contrato de estágio, na medida em que sintetizam a base dinâmica e espiritual sem a qual a essência e os objetivos do sistema jurídico deixariam de ser reproduzidos na prática do processo de formação do educando. São três os princípios da relação de estágio, conforme se verá adiante.

3.1. Princípio da vinculação pedagógica

Pelo princípio da vinculação pedagógica o estágio constitui prioritariamente um ato educativo complexo visando o preparo teórico-prático e a qualificação do estudante para a cidadania e para o trabalho. Essa imbricação entre estágio e formação está explícita no § 1º, do art. 1º, que reza ser o estágio elemento integrante do projeto pedagógico do curso.

A aplicação do princípio da vinculação pedagógica perpassa e inspira todo o sistema disciplinar do estágio, prendendo os objetivos deste ao escopo educativo e, em conseqüência, repugnando as concepções que o desvirtuam como instrumento para a distribuição de renda, artifício para se reduzir os custos de reprodução da força de trabalho ou mecanismo para a substituição de mão-de-obra permanente.

O estágio vincula-se predominantemente a uma finalidade pedagógica, e não econômica. Por isso, a instituição de ensino não deve criar obstáculos ou discriminações sócio-econômicas que contribuam para dificultar o ingresso ou a manutenção do educando no programa de estágio. O acesso ao estágio, constituindo-se num direito subjetivo do estudante, encontra-se consubstanciado no caráter democrático que cimenta o sistema educacional pátrio (arts. 2º e 3º, da LDB). Assim, se os requisitos para assumir a condição de estagiário não devem ser de ordem econômica, agir de forma ilegal, por exemplo, a instituição de ensino que condiciona o direito de estágio ao pagamento em dia das mensalidades escolares ou a outras taxas.

O desvio de finalidade da figura do estágio e a conseqüente a inobservância dos requisitos legais do art. 3º da LEE implicarão no reconhecimento do liame de emprego entre o educando e a parte concedente e, se for o caso, na responsabilização civil do agente de integração (art. 5º § 3º, LEE), se ficar comprovado que este indicou estagiário vinculado a cursos ou instituições que não contenham a previsão de estágio curricular ou indicou o educando para prestar estágio em atividades não correlacionadas com a proposta pedagógica da escola.

O citado princípio, cuja inspiração manifesta-se na Lei 11.788/2008 e na LDB (art. 3º, XI), é uma decorrência das atuais exigências formativas que buscam direcionar o processo educativo do estudante para as atividades escolares em articulação com a sua qualificação para o trabalho e para as práticas sociais da cidadania. Trata-se, portanto, de princípio capital, que espelha o dever democrático de toda a sociedade em proporcionar uma educação voltada para a progressão social do educando, consoante sugere o art. 205 da Constituição Federal.

3.2. Princípio da adequação

O princípio da adequação, enquanto desdobramento do postulado da vinculação pedagógica, impõe que o estágio se realize em condições apropriadas à formação do educando, refutando-se, portanto, a percepção que reduz a finalidade do instituto a mecanismo para o suprimento do mercado de trabalho.

A adequação é princípio e requisito, conforme se deduz de vários trechos da LEE. Por tal razão, esta exige que a instituição de ensino indique as “condições de adequação do estágio” (art. 7º, I), avalie a “sua adequação à formação cultural e profissional do educando” (art. 7º, II), de modo que a concedente cumpra a obrigação de “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural” (art. 9º, inciso II).

Estagiar em condições que colocam em risco a integridade física, psíquica, moral e intelectual tende a reproduzir – no mínimo - um duplo constrangimento: primeiro, para o educando, reproduz o sentimento de frustração por não ter a oportunidade de cumprir uma etapa do processo de sua formação; segundo, para a instituição concedente representa o abalo de sua credibilidade em face da incapacidade de promover uma política social de recursos humanos justa e democrática.

A adequação do estágio deve ter em conta as finalidades de dotar o estudante de competências pertinentes às atividades profissionais e de qualificação que o torne capacitado para correlacionar as suas práticas e saberes com as necessidades do bem estar comum da sua comunidade (art. 1º, § 1º, LEE). Isso significa que o estágio como complementação deve ser adequado para o desenvolvimento não apenas de competências (saber-fazer), mas como exercício para qualificar o educando a descobrir a importância social daquilo que ele está sendo adestrado a realizar no seu processo de aprendizagem (para que fazer?). Trata-se também de um meio adequado para despertar a consciência da complexidade dos saberes que permeia a teoria e a prática. Pode servir, portanto, de oportunidade para o educando compreender que os saberes desconectados são apenas mônadas que giram em torno da ilusória crença de que - somente através da segregação na qual gravitam - são capazes de se auto-afirmarem.

Convém acentuar que a adequação enquanto princípio contempla aspectos estruturais e funcionais que vão interferir nos requisitos na organização e execução do estágio.

3.3. Princípio do rendimento

O princípio do rendimento não é senão as conseqüências da correta aplicação dos princípios anteriores (vinculação pedagógica e adequação), mas que ensejam um destaque diferenciado em face da visibilidade que o legislador deu à exigência de que os recursos humanos e materiais sejam empregados visando o êxito do processo educativo.

A escola deve contribuir para que o estágio seja considerado satisfatório ao atender as necessidades de formação do educando. O êxito pressupõe que o processo de estruturação e atuação da relação de estágio envolva a discussão, a aprovação, a execução e a avaliação da proposta pedagógica. Não por acaso, a LEE estabelece que as partes envolvidas atuem de modo que a experiência de estágio do educando o leve a uma “aprovação final” (art. 3º, § 1º, LEE).

O sucesso do estágio depende de um complexo de atos que contempla a discussão, o planejamento e a elaboração de projeto didático-pedagógico, a seleção, o acompanhamento do estagiário, a execução e a avaliação do plano de estágio. A avaliação deve ser a mais democrática possível, de modo a evitar discriminações, possibilitando à sociedade exigir que a relação de estágio seja eficaz ao propósito de complementação do ensino e de qualificação do educando.

O legislador delegou às instituições de ensino (art. 3º, § 1º, LEE) e às entidades concedentes do estágio (art. 9º, III, LEE) os encargos de orientar e preparar os estagiários de forma que estes obtenham os resultados positivos do processo educativo. Em considerável parcela dos casos, as possibilidades para se atingir os resultados positivos estão condicionadas ao grau de envolvimento e de cooperação entre a comunidade escolar, a família do educando e a sociedade. Dito de outro modo, o rendimento a ser apurado com a avaliação do estágio não se limita a performance da escola (projeto, acompanhamento e orientação) ou do estagiário (disciplina, envolvimento e aproveitamento), mas a de todos os responsáveis pela formação do educando, tais como a instituição concedente, a família e a sociedade (art. 205, da CF/1988).

4. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

A caracterização adiante apresentada, cujo objetivo é mais didático, revela o quanto o contrato de estágio aproxima-se e diferencia-se dos outros contratos, principalmente em relação ao contrato do trabalho com o qual mantém sensíveis semelhanças.

Quanto as suas características, o contrato do estágio é solene, tripartite, oneroso, de trato sucessivo, subordinativo e de atividade.

4.1. Solene

Solene porque exige a forma escrita e a sua validade depende da existência do termo de compromisso (art. 3º, I, LEE) a ser firmado trilateralmente, eis que envolve como sujeitos o educando, a organização concedente e a instituição de ensino. Se o educando for absoluta ou relativamente incapaz, o citado termo também deve ser firmado respectivamente pelo representante ou assistente legal.

O caráter solene do estágio apresenta-se tanto na sua formalização quanto na sua execução, a ponto de o legislador estabelecer que a instituição de ensino deve exigir dos seus educandos a apresentação de relatórios de atividade (art. 7º, IV, LEE) em periodicidade não superior a um semestre. Estabelece, ainda, que é obrigação da organização concedente “manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio” (art. 9º, VI), bem como entregar uma via do termo de estágio ao estudante (art. 9º, V).

O aspecto solene do instituto tem repercussões na seara processual, tendo em vista que judicialmente a relação de estágio não pode ser comprovada por meio de testemunhas (art. 400, II, CPC). Todavia, a solenidade é indispensável, mas não é suficiente por si para a configuração do estágio, haja vista que este demanda uma relação fática que manifeste a observância das finalidades do instituto. Com efeito, viceja no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual não é o aspecto formal dos documentos ou acordos que terá o condão de caracterizar o que se sucede no terreno dos fatos. Ainda que exista o termo de compromisso firmado pelo estagiário, será considerada como vínculo de emprego a relação laboral que, embora sob o invólucro da figura do estágio, não preenche os requisitos da Lei 11.788/2008.

4.2. Tripartite

O contrato de estágio é tripartite, também chamado de trilateral ou triangular, porque demanda obrigações recíprocas para os três sujeitos: o estudante; a instituição de ensino (arts. 7º e 8º, LEE); e a organização concedente (art. 9º, LEE). Se uma das partes não cumprir com as suas obrigações o contrato pode ser resolvido. O pacto bilateral, com a exclusão da instituição de ensino, implicará na caracterização da relação de emprego do educando diretamente com a organização concedente do estágio.

Como excepcionalidade, o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994) admite que o bacharel em direito, mesmo não tendo mais vínculo com a instituição de ensino, realize o estágio como preparação para ingressar na Ordem (art. 9º, § 1º, EOAB).

4.3. Tendencialmente oneroso

O contrato de estágio é tendencialmente oneroso, não absolutamente oneroso. A regra absoluta da onerosidade aplica-se inicialmente ao estágio obrigatório, conforme se depreende da primeira parte do caput do art. 12:

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

A tendência de o pacto em apreço assumir o caráter oneroso expressa-se no incentivo que a Lei de Estágio confere à organização concedente, ao disciplinar que “a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício” (§ 1º, art. 12, LEE). A tendência também se confirma no direito ao descanso anual remunerado para o estagiário que recebe bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação (art. 13, § 1º, LEE), bem como no dever de contratação de seguro contra acidentes pessoais, em favor do estagiário, independentemente do fato deste ser sujeito de relação de estágio obrigatório, ou não.

Na vigência da Lei 6494/1997 (art. 4º) havia apenas uma expectativa de o estagiário ser remunerado, concepção que a jurisprudência consagra² sob a dicção do vocábulo “poderá” previsto na lei revogada.³

A intenção do legislador, ao instituir o direito de remuneração lato sensu para o educando em estágio obrigatório, foi coibir a banalização do pacto gracioso. O legislador, porém, não fixou um quantum ou parâmetro mínimo de remuneração. Uma das propostas discutidas no parlamento, por meio do Projeto de Lei 2149, da Câmara dos Deputados, sugeria a obrigatoriedade de o valor da bolsa ser equivalente a um salário mínimo, salvo condição mais favorável. Os debates levaram as lideranças a concordarem com a supressão de um valor mínimo, estabelecendo a livre disposição das partes na fixação do quantum remuneratório.

A tendência de remuneração do educando em razão do desempenho de atividade educativa vem sendo reforçada pelo art. 68, do Estatuto da Criança e do Adolescente, o qual vem taxativamente determinando que “o programa social que tenha por base o trabalho educativo (...) deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada”, ressaltando expressamente que o fator retributivo “não desfigura o caráter educativo do trabalho”.

A regra da onerosidade, embora sem assumir uma feição absoluta, é muito importante como estímulo para que o estudante tenha um mínimo para suportar os gastos com deslocamentos, livros, alimentação, etc. Todavia, não parece fora de proporção interpretar que tal exigência não se aplica ao estágio civil executado por entidade sem fins lucrativos e cujos beneficiários sejam pessoas ou comunidades desfavorecidas.

² ESTÁGIO GRACIOSO. SERVIDOR PÚBLICO. PORTARIA 1109 DO TRT DA 14ª REGIÃO. Em conformidade com o art. 4º da Lei n. 9.464 de 07.12.1977, é plenamente possível a prestação de estágio gracioso. Todavia, havendo portaria do Regional que impeça a percepção de bolsa por servidor público, o preceito normativo deve ser observado, não podendo este Tribunal deixar de aplicá-lo por compadecimento pela situação do Recorrente. Recurso improvido. (TRT DA 14ª R, RO 0081.2006 DOJT n.050, de 17/03/2006, Relator Juiz Mário Sérgio Lapunka).

³ Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar seguro contra acidentes pessoais.

4.4. De trato sucessivo

O contrato de estágio depende de execução contínua, materializa-se em etapas de aprendizagem e demanda a frequência do estagiário. Cuida-se de contrato que tem por objeto uma relação permanente, ou seja, não se exaure em atos transitórios, mas em atos que devem ser realizados em lapso temporal suficiente à materialização dos fins educativos previstos na proposta pedagógica da instituição de ensino. O estágio se vincula a uma proposta de execução, acompanhamento e avaliação conforme um planejamento que deve ser viabilizado no tempo.

O educando deve apresentar uma regularidade temporal das suas atividades escolares, freqüentando a escola na qual deve participar das aulas e, ainda, comparecendo continuamente ao local no qual se desenvolverá a sua experiência de estágio.

Por desenvolver-se segundo um planejamento temporal, a experiência de estágio exige a concomitante execução e complementaridade com a frequência escolar. Isso significa que não é possível ter início o estágio antes de o educando começar a freqüentar às aulas na instituição de ensino.⁴

4.5. Subordinativo

O caráter subordinativo é decorrência da dependência hierárquica atípica existente entre o estudante e os demais sujeitos da relação de estágio. A instituição de ensino planeja e executa o programa de estágio em colaboração com a instituição concedente, cujo êxito passa a depender, em larga medida, do modo como o estagiário cumpre e desenvolve as suas atividades em conformidade com o plano de estágio. Na relação de estágio, os poderes de direção e disciplinar devem ser exercidos em cooperação pela escola e pela instituição concedente. Ao estagiário, além do dever de boa-fé, cabe desenvolver as atividades e cumprir as ordens que lhe são atribuídas, sob pena de cometer infração disciplinar.

O elemento subordinativo, embora presente no emprego e no estágio, não torna idênticas tais relações. No contexto das similaridades, não se pode negar que o contrato que vincula o estagiário e o contrato de emprego do aprendiz têm em comum um conteúdo educativo, mas se diferenciam pelos objetivos que no primeiro caso é tipicamente escolar⁵ e no segundo caso é predominantemente voltado para albergar o interesse imediato da formação de mão-de-obra empresária. Nesse sentido explicita Silva (2004, p. 39-40) a distinção entre o contrato de aprendizagem *stricto sensu* e o estágio:

“Na aprendizagem empresária há relação de emprego entre o trabalhador estudante e a empresa onde presta serviços. Trata-se de um contrato de trabalho que se desenvolve em um regime diferenciado, justamente porque além da obrigação de

⁴ CONTRATO DE ESTÁGIO DO ESTUDANTE. REQUISITOS. A Lei 6.494, de 07. 12.1977 exige que o contrato de estágio, afastando as obrigações trabalhistas, tenha início concreto após a efetiva frequência às aulas e que seja proporcionado complementação do ensino e aprendizado. Inexiste contrato de estágio antes do início do primeiro ano letivo, ainda que matriculado o estudante no curso superior. Não bastam meros requisitos formais, para que o Judiciário chancela o chamado contrato de estágio, mas a efetiva presença de todos os requisitos de ordem técnica, como a efetiva frequência às aulas e complementação da aprendizagem, mediante planejamentos desta, consoante programa escolar. Recurso ordinário provido para reconhecer o vínculo empregatício, sob o amparo da CLT, presentes todos os demais elementos constitutivos deste. (TRT 2ª R., 5ª T, Ac 20070859730, RO 02671-2002, julg. 02.01.2007, Relator: FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA).

⁵ “La distinción entre quien cursa sus estudios, escolar o alumno, y el aprendiz, es posible por la finalidad perseguida: La diferencia está en la índole económica que para ambas partes reviste el aprendizaje, que en La enseñanza técnica y profesional carece de carácter económico directo, pues no hay rendimiento de trabajo. El rendimiento Del aprendiz es laboral; el del escolar o el alumno de escuelas profesionales no tiene por misión realizar un trabajo económico, sino aprender las enseñanzas que se le dan; el aprendiz aprende, pero presta al mismo tiempo servicios de naturaleza económica.” (Cabanellas, 1988, p. 34)

pagar salário o empregador assume outra, a de submeter o empregado à formação metódica do ofício ou ocupação para cujo exercício foi contratado. Já na aprendizagem escolar não há relação de emprego entre o aluno e a empresa, sendo estabelecido um contrato de estágio, que se insere entre as relações atípicas de trabalho subordinado [...]"

Enfim, diferentemente do estágio, o pacto de aprendizagem stricto sensu não está vinculado a um projeto pedagógico, exige do trabalhador o limite máximo de 24 anos de idade e, ainda, demanda a frequência escolar somente para o aprendiz que ainda não concluiu o ensino médio.

4.6. De atividade

A despeito da sua finalidade predominantemente pedagógica, o contrato de estágio é um pacto de atividade, eis que a sua execução demanda o dispêndio de labor pessoal do estagiário, que poderá envolver o trabalho técnico, manual ou intelectual. Nesse sentido o art. 1º da Lei 11.788/2008 é taxativo ao afirmar que o estágio é uma atividade de preparação para o trabalho, motivo pelo qual é desenvolvido no ambiente de trabalho. A Lei de Estágio de Estudantes reforça insistentemente a vinculação entre os vocábulos estágio e atividade. O § 2º, do art. 1º, por exemplo, correlaciona as finalidades do estágio “ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular”.

O art. 10 da citada lei utiliza o mesmo vocábulo ao assegurar a “jornada de atividade” do estagiário. O vínculo do estágio enquanto atividade laboral enquadra-se no conceito mais amplo de relação de trabalho e, em consequência, o estagiário é considerado um trabalhador atípico. Essa proximidade com a relação de trabalho tem ao longo do tempo levado doutrinadores, legisladores e julgadores a admitirem um mínimo de proteção social ao estagiário, tomando como base tênue a aplicação direta ou analógica das normas trabalhistas, relativamente a temas como jornada, falta rescisiva, prescrição, proteção à saúde e à segurança do trabalho, etc.

5. FINALIDADE, VANTAGENS E NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE ESTÁGIO

A finalidade do estágio não é combater o desemprego, distribuir renda, tampouco suprir a carência imediata de mão-de-obra das empresas. A sua destinação é especificamente de formação educativa, afigurando-se ilegal a exploração do trabalho do estagiário com o objetivo de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho.

O processo formativo da pessoa humana, além de se materializar no espaço da escola, compreende toda a órbita das relações sociais, envolvendo a família, a comunidade, a cultura e, em particular, o trabalho. Esse caráter especial do trabalho justifica-se na medida em que este se apresenta como elemento imprescindível à existência do ser, conquanto a realidade social não se resuma à referida categoria.

Assim, consciente de que o trabalho é a mediação que perfila a subjetividade do homem e que lhe coloca diante da perspectiva de subsistência, o legislador brasileiro, por meio da LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação - L 9394/1996), determinou que a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social, como forma de preparar o estudante não apenas para ter uma competência profissional, mas para o exercício da cidadania plena a partir da conjugação entre as experiências escolar e extra-escolar.

A necessidade de sobreviver impele o homem a despertar para a sua carência educativa, a qual é suprida - em parte - em face da previsibilidade conquistada por meio do trabalho. No afã de suprir essa necessidade, o estágio vislumbra-se como um

procedimento preparatório que tem por finalidade complementar o ensino e a aprendizagem, materializando-se por um complexo articulado de atos que envolvem o planejamento, a execução, o acompanhamento e a avaliação da experiência formativa do aluno, compatibilizando-as aos currículos, programas e calendários escolares.

No tocante às vantagens, o valor do estágio não pode ser reduzido ao aspecto quantitativo ou econômico, mesmo porque esta preocupação não é central para o processo de formação do educando nem é compatível com a finalidade do instituto. O estágio tende a produzir frutos positivos para todos os sujeitos envolvidos. Para o estagiário ele consiste numa oportunidade de qualificação e auto-esclarecimento vocacional. Por meio do estágio a instituição de ensino tem a vantagem de cumprir a sua missão de formar e desenvolver as capacidades do educando. Para a instituição concedente, o estágio é a incubadora a partir da qual tendem a emergir criativamente pessoas talentosas, tão aptas a aplicar, testar e treinar os seus referenciais teóricos, quanto inteligentes o suficiente para questionar ou aperfeiçoar a prática institucional da unidade de execução do estágio.

Em relação à natureza jurídica, há autores que qualificam o contrato de estágio simplesmente como civil (Santos, 2006), formativo (Carro, 1997) ou procedimento de integração (Magano, 1981). Tais tipificações jurídicas são por demais genéricas e em conseqüência não se aproximam do tratamento peculiar que o regime jurídico vigente concede ao instituto em análise.

A tarefa de investigar sobre a natureza jurídica do contrato de estágio demanda a análise do texto legal em cotejo com a prática educativa, a qual pode ser facilitada pela análise dos seguintes questionamentos:

Por que se exige que o estágio se realize segundo um projeto didático-pedagógico com a obrigatória participação e acompanhamento da instituição de ensino?

Por que deve haver a compatibilidade entre a formação escolar do estudante e a prática de estágio?

Por que, segundo o art. 14 da Lei 11.788/2008, as normas de proteção da saúde e da segurança do trabalho são aplicáveis à relação de estágio?

Por que o legislador reconheceu ao estagiário os direitos a uma bolsa de estudo, ao seguro contra acidentes pessoais, à limitação da jornada e ao recesso?

Reportando-se às questões mencionadas, torna-se truísmo dizer que se o contrato de estágio não envolvesse uma atividade prática jamais a legislação iria ocupar-se das questões laborais. Sob a égide do novo regramento legal parece mais razoável compreender-se que o contrato de estágio, quanto à sua natureza jurídica, é um ato educativo-laboral. Essa percepção conserva a coerência entre o aspecto educativo e o aspecto laboral que somente se efetiva a partir da atividade do estagiário. Trata-se de duas dimensões que marcam o liame contratual e que decorrem da regulação substantiva da figura contratual. Tais dimensões contemplam a vinculação pedagógica que se realiza por meio da prática laboral em seu sentido amplo. A conclusão sobre essa natureza complexa resulta das razões que justificam a disciplina jurídica de tal modalidade contratual.

O contrato de estágio, portanto, tem natureza jurídica de ato educativo-laboral, porquanto se reporta a uma complexa relação disciplinar que somente atinge a sua finalidade pedagógica se for permitido ao educando desenvolver as atividades que proporcionem a aplicação prática do instrumental teórico inerente à sua formação escolar.

6. ESPÉCIES

Quando subsistia o regime da Lei 6494, de 07.12.1977, o estágio era concebido em duas espécies: o curricular e o comunitário.

O estágio curricular, segundo o antigo Regulamento da Lei de Estágio (Dec 87.497, de 18.08.1982), além de integrar obrigatoriamente a programação didático-pedagógica, compreendia “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 a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino”.

O estágio comunitário ficou caracterizado pela atividade de extensão voltada para beneficiar a comunidade com a prestação de um serviço civil de escopo altruístico, a exemplo da atividade do estudante que se dedica a empreender uma campanha educativa de combate a uma epidemia ou à promoção de alfabetização de populações carentes.

A classificação apresentada pela lei revogada era insuficiente, haja vista que não estabelecia critérios para vincular o processo de formação do educando ao planejamento curricular. A inadequação da legislação revogada verificou-se ainda diante das novas exigências de qualificação do estudante que demandam diferentes possibilidades de estágios, notadamente os que estimulam a complexidade do processo de aprendizagem e visam despertar o estudante não apenas para uma formação específica, mas para o desenvolvimento de valores que compatibilizem a educação com uma ética cidadã capaz de contribuir para uma sociedade livre, democrática e pluralista.

Com base na Lei 11.788/2008, os estágios podem ser classificados sob dois aspectos: primeiro, quanto à exigibilidade, levando-se em conta a forma como os mesmos estão contemplados na proposta pedagógica da instituição de ensino, e – por último - quanto aos fins, conforme se destinem à complementação da educação profissional e a de nível superior ou não.

Quanto à exigibilidade os estágios são obrigatórios ou facultativos.

Os estágios obrigatórios são requeridos como condição para que o estudante conclua o curso e seja considerado como profissional habilitado ou qualificado pela instituição de ensino envolvida na concepção, execução, fiscalização e avaliação das atividades desenvolvidas pelo educando. Nessa espécie de estágio, o educando deverá cumprir uma carga horária mínima, além de prestar contas à instituição de ensino mediante a apresentação periódica de relatório descritivo das atividades desenvolvidas.

Os estágios facultativos são admitidos na proposta pedagógica de forma opcional para o curso ou para determinada etapa deste. Eles podem servir de referencial para a complementação formativa e para a avaliação do envolvimento do aluno com as atividades de extensão, podendo ser, a critério da instituição escolar, anotados no prontuário do estudante para fins de valorização curricular. Assim, pode um estudante acertar com o seu orientador a realização de um estágio que, embora não esteja previsto como obrigatório no plano pedagógico do curso, pode ser uma alternativa importante para a produção científica do educando. A monitoria, as atividades de pesquisa de iniciação científica e de extensão poderão ser consideradas como estágio, desde que previstas expressamente na proposta pedagógica da instituição de ensino. Em relação ao estágio de natureza opcional, a instituição de ensino, embora não o execute necessariamente, tem os deveres de fiscalizar a sua execução e de orientar o educando.

Quanto aos fins os estágios podem ser de três espécies: estágio profissional; estágio sócio-cultural ou de iniciação científica; e estágio civil.

O estágio profissional é o procedimento didático pedagógico que consiste em permitir ao educando a oportunidade de vivenciar o cotidiano e o conteúdo específico de uma profissão. Ele se concretiza a partir da investigação teórica testada na prática simulada, o que geralmente se efetiva no âmbito da instituição de ensino - em laboratórios, aulas de campo, oficina-escola, etc – e ou complementado em situação real de trabalho no âmbito da parte concedente.

O estágio sócio-cultural ou científico é a modalidade educativa mais abrangente que se volta para a qualificação do estudante enquanto cidadão e membro integrante de uma comunidade de cultura e de pesquisa, o que não envolve as habilidades do educando relacionadas diretamente a uma profissão, mas geralmente contextualizada num processo formativo inter e transdisciplinar.

O estágio civil é o que mais se assemelha ao chamado estágio comunitário por envolver a participação do aluno em projetos de interesse da sua comunidade, na prestação de serviço de defesa civil ou em programas de relevante valor social e sem fins lucrativos. Há uma tendência de que este tipo de estágio sirva – de *lege ferenda* – como a alternativa para os jovens que não desejam prestar o serviço militar obrigatório.

7. REQUISITOS

Os requisitos do estágio poderão ser classificados em subjetivos e objetivos. Os primeiros respondem à pergunta *quem pode celebrar o contrato de estágio?* Os últimos reportam-se à questão: *o que se exige para a celebração do contrato de estágio?*

7.1. Requisitos subjetivos

a) Os sujeitos obrigatórios

São sujeitos obrigatórios da relação de estágio: o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio. Os agentes de integração são entes filantrópicos e auxiliares das instituições de ensino. Portanto, a despeito de serem importantes para difusão da cultura do estágio no país, não são obrigatórios para a formalização do contrato de estágio.

O sujeito principal da relação de estágio é o estagiário, também chamado de *becario*⁶, em espanhol, de *stagiaire*, em francês, de *stagista*, em italiano, e de *trainee*, em inglês.

Podem ser estagiários os estudantes regularmente matriculados em cursos de educação superior⁷, médio⁸, profissional⁹, especial¹⁰ e, ainda, de jovens e adultos¹¹, desde que o educando esteja nos últimos anos do ensino fundamental, conforme comprovação oriunda da escola. Essa amplitude de possibilidades de estágio, ao contemplar os educandos do ensino médio e de educação de jovens e adultos, recebeu críticas no sentido de que a falta de clareza quanto aos objetivos do estágio em tais modalidades poderia levar a um desvirtuamento do instituto. Todavia, a maior abrangência do público destinatário do estágio, para atingir todas as modalidades de ensino, é uma exigência da LDB (art. 3º, IX) ao determinar que a educação escolar – sem distinção - deverá

⁶ Além do contrato de becário existe o contrato de estudante em práticas por meio do qual o aluno universitário, desde que tenha cumprido mais da metade do curso, poderá realizar trabalhos de preparação especializada no âmbito de uma empresa, mas sobre a supervisão da instituição de ensino superior.

⁷ Art. 44 da LDB: A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas: I - cursos seqüenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, desde que tenham concluído o ensino médio ou equivalente; II - de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo; III - de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino; IV - de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino.

⁸ A LDB estabelece os parâmetros estruturais e finalísticos do ensino médio: Art. 35. O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades: I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos; II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores; III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico; IV - a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

⁹ Art. 39, § 2º, LDB: A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; II – de educação profissional técnica de nível médio; III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

¹⁰ Art. 58, da LDB: Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais.

¹¹ Art. 37, da LDB: A educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria.

estabelecer laços com as situações experimentadas na prática social, inclusive com o mundo do trabalho.

Os estudantes estrangeiros também poderão ser estagiários, desde que cumpram as seguintes exigências: primeiro, estejam regularmente matriculados em cursos de educação superior, reconhecidos ou autorizados pelo Estado; segundo, cumpram os demais requisitos exigidos aos nacionais; e, por último, tenham no mínimo um visto temporário que autorize a sua estadia no país (art. 13, Lei 6.815). As Resoluções Normativas 41 e 42, ambas de 28 de setembro de 1999, do Conselho Nacional e Imigração, disciplinam a concessão de visto a estrangeiro que venha ao País para estágio.

Embora a lei de estágio não defina uma idade mínima para ser estagiário, a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIII) proíbe “qualquer trabalho” a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Apesar do caráter educativo do estágio, não se pode deixar de considerar o estagiário como um trabalhador, em sua concepção lata. A rigor, o estagiário despende energia humana, tem deveres perante a parte concedente e desenvolve as suas atividades de forma onerosa, contínua e subordinada. Seria uma odiosa discriminação entender que o menor trabalhador se submeterá ao limite mínimo de idade dependendo da sua condição de empregado ou de estagiário. A necessidade concreta de proteção do menor é um imperativo ditado pela realidade e reconhecido pelo constituinte.

A instituição de ensino, desde que regularmente reconhecida pela autoridade estatal, é um dos principais mecanismos do sistema educacional para viabilizar o acesso e a permanência do educando na escola. Sua função é estabelecer normas complementares à execução do estágio, promover o aprendizado com respeito aos valores de liberdade e igualdade, viabilizar o processo qualitativo de formação humana, bem como valorizar a experiência extra-escolar e estimular a articulação entre o aprendizado, o trabalho e as práticas compatíveis com o progresso social e com os deveres da cidadania.

A organização concedente pode ser pessoa jurídica de direito privado, órgão da Administração Pública, instituição de ensino público e particular. As pessoas físicas, a princípio, não estão autorizadas a concederem estágio. Todavia, o art. 9º, da LEE, abre uma exceção aos profissionais liberais de nível superior que estejam regularizados perante o seu órgão de fiscalização de classe.

O estagiário está subordinado de forma atípica à organização concedente e à escola. Por um lado, a subordinação se justifica em face do caráter pedagógico do liame formacional que obriga o estudante perante a instituição de ensino. Por outro, a atividade prática do educando fica na dependência da disciplina e das condições ofertadas pela unidade de execução do estágio.

b) Os sujeitos auxiliares: os agentes de integração

Os agentes de integração são instituições públicas e privadas, sem fins lucrativos, que têm por atribuições: pesquisar e identificar sobre as carências setoriais e as oportunidades de estágio; executar serviços administrativos, tais como o cadastramento de estudantes e de empresas interessadas; informar e aproximar as partes interessadas no estágio; colaborar na elaboração dos termos de convênio e de compromisso; participar na execução do pagamento da bolsa de estágio; manter negociação para a contratação de seguro contra acidentes pessoais e danos contra terceiros em favor dos estagiários; e auxiliar a instituição de ensino a captar recursos para a viabilização do estágio.

É facultativa a utilização dos serviços do agente de integração pela instituição de ensino, a qual tem ampla liberdade para decidir sobre a conveniência e oportunidade para a celebração do contrato de estágio. O legislador proibiu que o agente de integração seja representante de qualquer sujeito obrigatório da relação de estágio, medida que visa tentar evitar que a instituição de ensino ou a organização concedente transformem o agente de

integração em agência que gerencia e absorve as atribuições das partes envolvidas na relação de estágio.

Qualquer instituição da administração pública concedente de estágio poderá contratar agente de integração, descentralizando, portanto, a execução material de tarefas que ocupariam os servidores da atividade-fim. Em tal hipótese, deve o administrador público observar necessariamente a legislação relativa à licitação pública (Lei 8.666/1993).

Os agentes de integração, por fazerem o intercâmbio entre a organização concedente e a escola, com vistas à materialização da parceria de estágio, não estão autorizados a cobrar dos estudantes qualquer taxa, conforme previsão do § 2º, do art. 5º da LEE, seja para inscrição em seleção ou para a manutenção ou renovação do contrato de estágio. O legislador atribuiu-lhes ainda o dever de reparação civil em caso de indicação de estagiário para freqüentar programas de estágio não autorizados pela instituição de ensino ou em desconformidade com a legislação federal.

7.2. Requisitos objetivos

São requisitos objetivos formais para a realização do estágio, segundo dispõe o art. 3º, da Lei 11.788/2008:

I – matrícula e freqüência regular do educando (...)

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.

Aos requisitos objetivos elencados textualmente no artigo citado deverão ser acrescentados ainda outros, tais como: o acompanhamento do estágio por professor-orientador; a duração máxima do estágio estabelecido em dois anos para a mesma entidade cedente e o limite do número de estagiários por estabelecimento;

O desrespeito aos requisitos elencados acima ensejará a aplicação de multa pelos órgãos de fiscalização do trabalho, sem afastar a possibilidade de o estudante ir à Justiça do Trabalho para ver reconhecido o vínculo de emprego.

Se a instituição concedente do estágio for integrante da Administração Pública, o desvirtuamento do estágio não implicará no reconhecimento do vínculo de emprego, tendo em vista o teor do art. 37, inciso II, da Constituição Federal que proíbe a contratação sem o prévio concurso público, ensejando, se for o caso, a aplicação da Súmula 363, do TST.¹²

A instituição reincidente no tocante à violação dos preceitos da legislação que regula o contrato de estágio ficará impedida de contratar estagiários por 02 (dois) anos, prazo este que começará a fluir da decisão administrativa que deliberar sobre a questão em caráter definitivo (Art. 15, § 1º, LEE).

Segue agora uma breve análise dos requisitos citados.

a) Matrícula e freqüência comprovada

Não há estágio válido sem que o aluno esteja devidamente matriculado em instituição de ensino e esteja freqüentando regularmente as aulas, haja vista que todo estágio deve ser objeto de acompanhamento e avaliação por parte da instituição escolar.

O estagiário deve ser acima de tudo um estudante, de sorte que a rotina do estágio não deve prejudicar o seu processo de formação. É incumbência da instituição de ensino

¹² Súmula TST Nº 363. “**Contrato nulo. Efeitos.** A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS”.

adotar providências no sentido de investigar os motivos da falta de freqüência do aluno, inclusive analisar se a organização concedente do estágio está contribuindo de alguma forma para o absenteísmo escolar do estagiário. Para não comprometer a freqüência escolar e a eficiência do processo de formação é incompatível que o aluno realize mais de um estágio simultaneamente.

A Lei revogada fazia uma frouxa alusão à necessidade de o estagiário estar matriculado à instituição de ensino, o que levou a parte da jurisprudência ao inusitado entendimento de que a conclusão do curso não extingue o contrato de estágio.

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. A lei nº 6.494/77 não prevê a extinção do contrato de estágio em virtude da colação de grau, e tendo sido observado o termo previsto, não há falar em nulidade do referido contrato. Em conseqüência, deve ser declarado nulo o auto de infração por afronta ao disposto no art. 41, caput, da CLT (TRT 3ª R, 5ª T, RO 0658-2006, DJMG 21/10/2006, p. 19, DJ, Relator Juiz Convocado Rogério Valle Ferreira).

A nova legislação é taxativa ao estabelecer que a existência do estágio está condicionada à manutenção do vínculo entre o estudante e a instituição de ensino. Assim, uma vez concluído o curso, o estagiário perde a qualificação de estudante e, em conseqüência, o contrato de estágio extingue-se automaticamente.

b) O termo de compromisso e o termo de convênio

O termo de compromisso, firmado por escrito, consoante as normas legais e as cláusulas conveniadas, é o documento pelo qual o estudante, a instituição de ensino e a organização concedente ajustam a forma de execução do estágio e estabelecem os direitos e deveres dos pactuantes. Trata-se, portanto, de documento com caráter obrigatório (art. 8º p. único, LEE) e tripartite, levando em conta o dever de participação dos sujeitos contratantes. No termo de compromisso poderão constar: as atividades que o estagiário desempenhará, desde que compatíveis com a finalidade pedagógica; as datas do início e do término do estágio; a jornada; o valor mensal da bolsa de estudo ou outra forma de contraprestação; a designação do orientador, pela escola, e do empregado da instituição concedente em relação ao qual o estagiário ficará subordinado diretamente; as condições para a avaliação e a aprovação do estágio; as modalidades de suspensão e realização do estágio; as situações em que o estagiário poderá ausentar-se a pedido da instituição de ensino; e a cláusula explicitando sobre as normas internas da organização concedente. O legislador admite que ao longo da execução do contrato de estágio, novos aditivos sejam progressivamente acrescentados ao termo de compromisso, desde que referentes às modificações graduais introduzidas no plano de atividades do estagiário.

O regulamento da Lei 6494/1977 admitia a dispensa do termo de compromisso em relação ao estágio comunitário, prestado perante entidades sem fins lucrativos. A primeira leitura da nova legislação parece ser taxativa no tocante à exigibilidade do termo de compromisso independentemente da modalidade de estágio, mesmo quando este tem um evidente escopo altruístico. Essa interpretação pode contribuir para se evitar situações ambíguas que facilitem a irregular exploração de mão-de-obra sob o véu diáfano do estágio. Isso significa que o contrato de estágio exige uma forma solene, de sorte que, em regra, a falta de termo de compromisso afasta a aplicação da Lei 11.788/2008. Todavia, parece não ter sentido a exigência de termo de compromisso se o estágio for realizado na própria instituição de ensino, tendo em vista que esta por sua própria natureza já é considerada juridicamente compromissada com a formação do educando.

O contrato de estágio deve ser antecedido de uma planificação escolar que deve tomar como parâmetro o projeto pedagógico da instituição de ensino, conforme exige a LDB, de sorte que a formação do educando não seja manipulada ou pervertida pela

instituição concedente do estágio. O projeto pedagógico deve conter regras que garantam a autonomia da instituição escolar no processo de formação do estudante, a qual servirá de parâmetro para a elaboração do termo de convênio de estágio, documento este considerado como imprescindível pela jurisprudência.

CONTRATO DE ESTÁGIO. REQUISITOS LEGAIS AUSENTES (LEI Nº 6.494/77). VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. A caracterização de estágio depende da configuração de requisitos formais e substanciais, nos termos da Lei nº 6.494/77. Verificado que a celebração de "Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio" ocorreu após um ano de prestação de serviços, tem-se por não atendido o requisito formal imposto pelo art. 3.º da norma legal citada, afastando-se, por conseguinte, o caráter pedagógico das atividades desempenhadas. O Termo de Cooperação posteriormente firmado não transmuda a natureza da relação empregatícia já formada. O contrário até seria admissível, quando o estagiário passa à condição de empregado, mas incabível, ante as circunstâncias indicativas de inalterabilidade das condições substanciais de trabalho, reconhecer que o empregado passou, pela mera subscrição contratual, à qualidade de estagiário. O princípio da continuidade da relação de emprego converge para a invalidação do contrato de estágio firmado posteriormente. Vínculo de emprego reconhecido durante todo o período contratual. Recurso ordinário do Reclamado a que se nega provimento (TRT 9ª R, 1ª T, RO 1146/2006, DJPR 11-05-2007, Relator: Ubirajara Carlos Mendes).

Se o estudante demandar judicialmente dizendo-se empregado, cabe ao empregador contestar judicialmente a afirmação e demonstrar em juízo que o contrato de estágio foi executado regularmente. Essa inversão do ônus da prova também se aplicará se o demandado não apresentar em juízo o termo de compromisso, conforme vem decidindo a jurisprudência brasileira:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ESTAGIÁRIO. ÔNUS DA PROVA. INVERSÃO. NÃO DESINCUMBÊNCIA. Alegando a reclamada fato impeditivo do direito do autor em ver reconhecido o vínculo empregatício, atraiu para si o ônus de provar o preenchimento dos requisitos exigidos pela Lei 6.494/77 (contrato de estágio), haja vista que o ordinário se presume e o extraordinário se prova. Não apresentando Termo de Compromisso de Estágio firmado pelas partes intervenientes, tem-se que não se desincumbiu do ônus que lhe competia, a teor do disposto no art. 818 da CLT e art. 333, II, do CPC, revestindo-se a contratação de nulidade, acarretando o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes como preconizado no art. 3º da CLT. (TRT15ª R, 4ª T, RO 574/2004, DJ 18.8.2005, Renato Buratto-Juiz Relator).

O termo de convênio ou de parceria é o pacto firmado, obrigatoriamente por escrito, entre a instituição de ensino e a organização concedente por meio do qual os contratantes firmam a intenção de materializar a experiência do estágio de estudantes e estabelecem os direitos e deveres das partes interessadas.

Além de ato-condição da existência do termo de compromisso, o termo de convênio é a prova da institucionalização do estágio, o qual deve ser acessível em igualdade de condições a todos os estudantes de uma comunidade escolar, conforme exige o inciso I, do art. 3º da LDB. Para viabilizar iguais oportunidades aos educandos, o termo de convênio deve ser documento de ampla publicidade, inclusive sendo recomendável que seja disponibilizado na internet de modo que a comunidade tenha razoável informação sobre as possibilidades de estágio, exigência que se compatibiliza com os princípios do amplo acesso ao processo de formação educativa e da gestão democrática das instituições de ensino (art. 3º, LDB).

c) A compatibilidade e a adequação do estágio à formação escolar do estagiário

A Lei 6494/77 exigia uma compatibilidade entre a formação escolar do estudante e a prática de estágio. Não sem razão, a Lei 8.859, de 23.03.1994, proibiu a concessão de estágio a alunos de curso supletivo, à míngua de finalidade profissionalizante deste.

Segundo a legislação em vigor (art. 7º I e II, LEE), o estágio será conveniente à formação escolar do estagiário se for considerado simultaneamente adequado estrutural e funcionalmente à proposta pedagógica e eficaz para a formação do educando.

Pelo requisito da adequação estrutural as instituições concedentes de estágio devem ter um suporte apropriado à execução do estágio. Assim, ilustre-se, será considerado inadequado o estágio de um estudante de informática em uma empresa que sequer tem computadores.

Pelo requisito da adequação funcional, a execução dos programas de estágio devem ser compatíveis com as exigências curriculares e com os calendários escolares.

A jurisprudência trabalhista, com base no art. 9º, da CLT, considera fraudulenta a “relação de estágio”, por exemplo, em que um estudante de medicina é contratado para a função de digitador. O desvio de finalidade do regime de estágio enseja, portanto, o reconhecimento do vínculo de emprego e a aplicação de multa ao empregador.

O parâmetro da primazia da realidade deve ser o primeiro critério a ser empregado pelo aplicador da lei para saber se um dado contrato de estágio representa um desvio de finalidade. Assim, cabe ao julgador verificar, além dos aspectos formais considerados inafastáveis pela legislação vigente, se a relação “in concreto” representa uma fraude, isto é, se a relação de estágio é um modo dissimulado de relação de emprego por meio da qual o aparente “estagiário” executa as mesmas tarefas atribuídas aos demais empregados, submetendo-se às mesmas condições de trabalho, tais como idêntica jornada, iguais responsabilidades, mesma carga de trabalho, etc.

d) O acompanhamento do estágio por professor orientador

A exigência de orientador de estágio, a ser designado pela instituição de ensino, é uma inovação da nova legislação (art. 7º, III, LEE), cujo objetivo é permitir a maior eficácia e aproveitamento do processo de formação do educando. Sob esse aspecto, é importante que um profissional experiente avalie e estimule o estudante a desenvolver as suas atividades de estágio de forma eficaz e compatível com o plano de curso da instituição de ensino. Incumbirá também ao orientador promover a articulação com a pessoa jurídica tomadora do estágio, com vistas à correta execução da proposta pedagógica e ao acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo educando. Isso significa que cabe a instituição de ensino, por provocação do estagiário ou de seu orientador, intervir sempre que a organização concedente designe o aluno para desempenhar atividade não condizente com a sua área de formação.

Nada impede que ao invés de designar um orientador individual, a instituição designe uma equipe de trabalho, haja vista que a atuação é compatível com exigência legal. Para facilitar o registro do acompanhamento do estágio, a instituição de ensino deve manter um prontuário individualizado descritivo da experiência formativa do educando.

e) O prazo de realização do estágio

A duração do estágio deve ser definida pela instituição de ensino e não deve ultrapassar o prazo de 2 anos, lapso temporal este considerado razoável para qualificar o educando e para evitar que a permanência do estagiário resulte na substituição indevida de mão-de-obra efetiva. Esse prazo é o limite máximo já incluído o lapso temporal referente à prorrogação. Isso quer dizer que um contrato de estágio de 18 meses só

poderá ser prorrogado por mais 6 meses, sob pena de configuração da relação de emprego.

O prazo máximo de dois anos é imperativo, motivo pelo qual o legislador considera inválida a sucessão de pactos de estágios em relação a uma mesma instituição concedente. Por meio do art. 11, da LEE, o legislador abre uma exceção para admitir a extrapolação do prazo bienal quando o estagiário for portador de deficiência.

Seria relevante que o legislador também tivesse estipulado um prazo mínimo para o estágio, talvez em tempo não inferior a um semestre letivo, o que evitaria as rupturas abruptas e arbitrárias, permitindo-se ao estudante, por exemplo, um tempo razoável para adaptar-se à rotina da empresa. Com efeito, o estagiário é alguém que está em processo de formação e de quem não se deve exigir com rigor um rendimento imediato e fora do razoável. Há que se ter um cuidado com as repercussões morais e psíquicas que representa a supressão do estágio para o educando, de sorte que não tem sentido que este seja contratado e em pouco tempo venha a desfrutar o dissabor de ser substituído injustificadamente.

f) O limite do número de estagiários por estabelecimento

Ciente da finalidade educativa do estágio e visando coibir a banalização e o desvirtuamento do referido instituto, o legislador determinou que o número total de estagiários não poderá ultrapassar o percentual de 20% do número de empregados do estabelecimento da instituição concedente (art. 17, LEE), observando-se a seguinte proporção:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;*
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;*
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;*
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.*

O legislador diz expressamente que considera como integrante do quadro de pessoal o empregado existente no estabelecimento no qual se realiza o estágio, observando-se que o percentual acima – por vontade deliberada do legislador - não deverá ser aplicado aos estagiários vinculados a cursos de nível superior e médio profissional.

O legislador estabeleceu que 10% (dez por cento) das vagas devem ser preenchidas por pessoas portadoras de deficiências. A medida, além de buscar estimular a inclusão social, foi adotada levando-se em conta as peculiaridades de adaptação e de desenvolvimento da qualificação do educando com necessidades especiais.

A fixação do percentual previsto no art. 17, da LEE, levará a alguns problemas práticos, destacando-se nessa oportunidade pelo menos dois: primeiro, a base de cálculo que engloba todos os empregados, qualificados ou não; segundo, a possibilidade de os terceirizados integrarem essa base de cálculo. Segue-se a análise de cada ponto.

Em relação ao primeiro aspecto, a proporção é exagerada porque toma como parâmetro de cálculo a totalidade dos empregados existentes no estabelecimento (§ 1º, art. 17), quando o mais razoável seria que o percentual incidisse sobre o número de profissionais qualificados cujas funções apresentam relação com as atividades a serem desenvolvidas pelo estagiário. Assim, deve-se coibir, por exemplo, que quatro estudantes, dois alunos de contabilidade e dois de enfermagem, sejam contratados para estagiar num estabelecimento hoteleiro que embora tenha mais de vinte empregados (p. ex.: cinco auxiliares de serviços gerais, cinco vigias, dez camareiras, etc) não tenha nenhum profissional da área de contabilidade ou de saúde.

Quanto ao segundo aspecto, a legislação abriu uma margem para que os terceirizados sejam computados na base de cálculo do percentual. Desse modo, num estabelecimento em que laboram dois empregados efetivos e dezoito terceirizados, o

número de estagiários pode vir a superar o número de efetivos. Tal parâmetro pode servir de estímulo indireto à terceirização e pode ser um facilitador para a utilização do estágio como recurso para a substituição ou aumento de mão-de-obra terceirizada.

8. DIREITOS E DEVERES DO ESTAGIÁRIO

A nova legislação reconheceu vários direitos ao estagiário, mas ainda não evoluiu como poderia, haja vista que poderia estender alguns benefícios concedidos aos demais trabalhadores, a exemplo da gratificação natalina e da indenização por rescisão injustificada do estágio.

8.1. Os deveres

Os principais deveres do estagiário são: cumprir a proposta pedagógica da instituição de ensino e o plano de estágio; submeter-se ao trabalho de orientação; obedecer às ordens do superior hierárquico no âmbito da instituição concedente, desde que as mesmas não sejam manifestamente ilegais; cumprir as normas referentes à saúde e à segurança do trabalho; apresentar o relatório descritivo de suas atividades, quando este for obrigatório; agir com lealdade e colaboração no ambiente de estágio; e ser assíduo e pontual.

A lealdade e a colaboração exigidas do estagiário implicam no dever de não concorrência desleal e de sigilo profissional. Se o estagiário não estiver cumprindo com as suas obrigações, incumbe ao orientador recomendar à instituição de ensino o afastamento do estudante do programa de estágio. O art. 482, da CLT, tem aplicação analógica para fins de rescisão por falta cometida pelo educando.

8.2. Os direitos

O estagiário, durante o período de estágio e até o seu término, tem os seguintes direitos: bolsa de estudo e auxílio-transporte, em caso de estágio não obrigatório; recesso anual, que será remunerado se o estágio for opcional; jornada compatível com o horário de frequência à escola, respeitando-se os limites máximos legais; direitos de invenção (art. 92, Lei 9.279/1996); seguro de acidentes pessoais; adicionais de insalubridade e periculosidade; proteção da saúde, higiene e segurança no trabalho; não sofrer discriminação; ser acompanhado por orientador; tomar ciência dos relatórios de atividade que são enviados pela parte concedente à instituição de ensino, com periodicidade não superior a seis meses; e receber certificado por ocasião da conclusão do estágio. Segue uma análise de alguns dos direitos mencionados.

a) O direito à orientação

Conforme exige o art. 3º, § 1º, da Lei 11.788/2008, o estagiário tem o direito de receber a orientação de um professor, também chamado de “tutor acadêmico”, a quem incumbe dirigir as atividades desenvolvidas pelo estudante, compatibilizando-as com o projeto didático-pedagógico da instituição de ensino.

Embora o orientador seja designado obrigatoriamente pela instituição de ensino, nada obsta que esta leve em conta, se possível, as preferências do orientando, tendo em vista que a relação entre ambos enseja empatia e confiança mútua. O professor-orientador tem o dever de dialogar com o aluno sobre a metodologia do estágio e sobre a relação entre os ensinamentos teóricos e a sua aplicação prática. Exige-se ainda do orientador o tirocínio necessário para identificar se a unidade de estágio reúne as condições suficientes para proporcionar a experiência prática ao estagiário e se este está obtendo os resultados

satisfatórios no processo de formação. No estágio obrigatório, além do acompanhamento, o orientador terá ainda a responsabilidade de receber e analisar os relatórios de atividade (art. 7º, IV, LEE), a serem apresentados periodicamente pelo estagiário, e encaminhá-los à instituição de ensino. A concedente tem o dever de complementar a orientação ao indicar um empregado seu para supervisionar as atividades de até 10 estagiários. O legislador exige, porém, que o “empregado-tutor” tenha formação na área de conhecimento compatível e adequada ao curso do estagiário.

b) A bolsa de estudo e o auxílio-transporte

Em se tratando de estágio não obrigatório, o educando tem o direito de receber bolsa ou outra forma de contraprestação, conforme valor ou modalidade prevista no termo de compromisso, além do auxílio-transporte.¹³ O recebimento do valor da bolsa de estágio não está condicionado ao sucesso ou ao risco das atividades exploradas pela instituição concedente, mas nada impede que esta pactue a possibilidade de o estagiário perceber a verba de participação nos lucros.

Há a possibilidade, portanto, de o estudante receber parte do pagamento em utilidades, ou seja, uma prestação in natura que represente uma condição mais vantajosa. Para tanto é necessário que tal forma de pagamento decorra de consenso, resulte em condição mais benéfica e respeite o mínimo de 30% em dinheiro, conforme aplicação analógica do art. 82, da CLT. Assim, por exemplo, é legal o fato de a instituição concedente pagar as despesas do estudante com moradia. Não podem ser consideradas como vantagens as utilidades fornecidas para a prática de estágio, tais como o vestuário e os equipamentos utilizados nas atividades práticas do educando.

c) A jornada

A jornada de trabalho do estagiário tende a influenciar o rendimento escolar e o aproveitamento da experiência de estágio. A lei revogada estabelecia que o número de horas do estágio a ser observado pelo estudante deveria ser compatível com o horário escolar, porém sem estabelecer uma jornada máxima.

A Lei 11.788/2008 (art. 10) avançou sob dois aspectos: primeiro, ao estabelecer que no termo de compromisso deverá constar obrigatoriamente que a jornada escolhida é compatível com o horário das atividades escolares; e, segundo, ao prever que os sujeitos obrigatórios da relação de estágio deverão definir consensualmente a jornada de atividade de estágio a qual não deverá 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.

O legislador cuidou de instituir apenas o teto máximo de horas a serem prestadas pelo estagiário. Isso significa que a jornada normal pode ser inferior aos limites mencionados, desde que tal medida concorra para a melhoria do desempenho do estagiário. A LEE (§ 2º, art. 10) exige que conste no termo de compromisso sobre a possibilidade de a jornada ser reduzida pelo menos à metade nas datas em que o educando tiver que se submeter às verificações de aprendizagem, ou seja, nos dias das chamadas “provas” ou “testes de aprendizagem”. É possível o aumento da jornada para 40

¹³ O Código do Trabalho francês prevê a possibilidade de o Estado financiar parte da remuneração do estagiário: Article L961-2. L'Etat et les régions peuvent participer, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 931-11, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

(quarenta) horas, desde que isso ocorra em relação aos períodos em que não estiverem programadas aulas presenciais, conforme previsão expressa do projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O legislador ao estabelecer no art. 10, da LEE, a jornada máxima demonstrou o propósito de que não deve ser admitida a extrapolação de horário, sob pena de prejudicar a frequência escolar do estudante e comprometer o rendimento do processo de complementação da aprendizagem. A extrapolação do horário enseja a rescisão do termo de convênio e o pagamento de horas suplementares, acrescidas do adicional legal, conforme aplicação analógica da disciplina consolidada.

d) O recesso ou descanso anual

A Lei 6494/1977 admitia ao estagiário desfrutar de um horário flexível durante o período das férias escolares, desde que tal possibilidade fosse ajustada entre os sujeitos obrigatórios do contrato de estágio. A Lei 11.788/2008, sob esse aspecto, constitui um avanço na medida em que reconhece ao educando, na hipótese em que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, o direito a um descanso anual com duração de 30 (trinta) dias, *a ser gozado preferencialmente durante o período de férias escolares*.

Tecnicamente trata-se de recesso, isto é, não se pode confundir o instituto com o direito de férias devido a um empregado, de sorte que não cabe ao estagiário o direito ao terço constitucional de férias. Todavia, o descanso deverá ser remunerado se o estagiário perceber bolsa ou outra forma de contraprestação.

Embora o direito de recesso do estagiário não se confunda com o direito de férias do empregado, urge que se aplique analogicamente o complexo de regras consolidadas atinentes às férias, tendo em conta as diversas lacunas verificadas na disciplina sobre o instituto do descanso anual na órbita do contrato de estágio. Logo, é lícito que se aplique analogicamente a disciplina consolidada, principalmente no que diz respeito aos seguintes aspectos: a redução do período de gozo em face das faltas injustificadas (art. 130, CLT); a definição de faltas justificadas (art. 131, CLT); o fracionamento do recesso (art. 134, CLT); a comunicação, por escrito e com antecedência de 30 dias, sobre a data de gozo do descanso (art. 135, CLT); o valor da remuneração do descanso (art. 142, CLT); a possibilidade de abono pecuniário (art. 143, CLT); as regras incidentes em caso de pagamento proporcional (art. 147, CLT); a regulação sobre a paralisação coletiva (art. 140, CLT); etc. Registre-se que tal aplicação analógica não implica desvio de finalidade do descanso previsto na LEE, uma vez que a disciplina celetista é aplicável para disciplinar outras situações que igualmente contemplam um cunho educativo, tais como as que envolvem os menores empregados e também os aprendizes, conforme se depreende dos artigos 428 e 403, parágrafo único, da CLT, bem como do artigo 3º, inciso IX, da LDB combinado com o artigo 53 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Se o período de estágio for inferior a um ano, o estagiário fará jus a um recesso proporcional, o qual foi instituído no sentido de permitir que durante o recesso escolar o educando desfrute de um período de descanso, ainda que este seja por poucos dias. Se, em tal hipótese, não for possível a concessão do descanso em face da exigüidade da relação contratual, cabe à organização concedente remunerar proporcionalmente o estagiário que recebe bolsa ou outra forma de contraprestação, observando-se nesse aspecto a utilização analógica do parágrafo único do art. 146, da CLT.¹⁴

O vocábulo *preferencialmente* utilizado pelo legislador não autoriza a organização concedente do estágio a definir o período em que o estagiário desfrutará do recesso remunerado. O interesse a ser preservado aqui é o que melhor atende à finalidade

¹⁴ Art. 146. Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias

pedagógica e aos motivos sociais e fisiológicos que justificam a imposição do gozo de recesso pelo educando. Porém, duas situações devem ser analisadas: a do estudante menor de 18 anos e a do estudante maior de 18 anos.

A CLT (art. 136, § 2º) estabeleceu o direito de o empregado estudante, menor de 18 anos, fazer coincidir as suas férias com as férias escolares. Entender que o menor estagiário beneficia-se de tal regra é algo que gravita na esfera de razoabilidade e que é juridicamente defensável, posto que a Constituição Federal assegurou ao menor, com absoluta prioridade, o direito à saúde e ao lazer (art. 277, CF/88). Tomando-se como base o texto constitucional e a CLT verifica-se que o objetivo do legislador não foi o de proteger especificamente o empregado ou o trabalhador, mas sim o menor. Do contrário, seria uma incongruência legal vincular-se a proteção ao menor estudante ao fato dele ser empregado ou estagiário.

Em relação ao estagiário maior de 18 anos, o direito de recesso deve ser gozado preferencialmente no período de férias escolares. O termo preferencialmente, constante do art. 13, da Lei 11.788/2008, cria para o estagiário o direito de preferir o gozo do recesso remunerado em período de aula. Porém, esse direito há que ser interpretado como uma alternativa de escolha que compete ao estagiário, mas desde que não venha a comprometer o seu bem-estar nem resulte em prejuízo aos objetivos do estágio.

O § 2º, do art. 13, da LEE, não menciona expressamente a possibilidade de o estagiário ser indenizado pela não concessão do recesso remunerado nem fala da possibilidade de pagamento do recesso proporcional, quando o estágio perdure por período inferior a um ano, ou em dobro se não foi concedido tal direito durante os dois anos de estágio. Sob esse aspecto, o parágrafo citado há que ser interpretado de modo a não envolver absurdos ou a resultar em conclusões inconsistentes que levem a um enriquecimento sem causa da instituição concedente. Não admitir a indenização proporcional do recesso remunerado servirá de execrável estímulo para que o estagiário seja desligado antes de completar um ano de estágio. A rescisão contratual obstativa constitui injustificável exercício de poder porquanto representa uma ofensa aos limites impostos pelos princípios e normas gerais de direito (art. 187, CCB). Sob esse aspecto, valendo-se da possibilidade de aplicação analógica da legislação trabalhista, conforme exemplificativamente autorizada pelo legislador (art. 14, da LEE), é salutar que o julgador, tendo em vista o caráter social do direito ao recesso remunerado, adote como parâmetro a disciplina do direito de férias de modo a evitar a ineficácia do estatuto do estagiário.

e) O seguro contra acidentes pessoais

A revogada Lei 6494/1977 reconhecia ao estagiário o direito ao seguro contra acidentes pessoais a ser providenciado diretamente pela parte concedente

A inovação legislativa (art. 9º, IV, LEE), relativamente à capacidade de contratação do seguro, consiste na possibilidade de este ficar sob a responsabilidade da organização concedente e, no caso de estágio obrigatório, ficar alternativamente sob o encargo da instituição de ensino (art. 9º, p. único, LEE).

O seguro tem por finalidade garantir a cobertura integral para casos de morte acidental e invalidez permanente, levando-se em conta ainda que o valor da apólice deve ser razoavelmente compatível com os valores praticados no mercado.

A cobertura securitária poderia ter sido ampliada, de modo a não limitar-se a apenas ao seguro contra acidentes pessoais. Parece razoável que o dever de cobertura do seguro deveria ser explicitamente estendido pelo legislador de modo a contemplar os danos morais, materiais e estéticos que o terceiro causar ao estagiário, durante o período de realização do estágio. Nada obsta, porém, que o estagiário procure a Justiça do Trabalho¹⁵

¹⁵ “ACIDENTE DE TRABALHO. ESTAGIÁRIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Após o advento da Emenda Constitucional n.º 45/04, as controvérsias resultantes das relações de trabalho, e não apenas aquelas decorrentes de liame

para reivindicar a reparação por danos morais verificados em razão da relação de estágio, conforme alguns precedentes da jurisprudência pátria.¹⁶

f) O direito do estagiário à proteção da saúde à segurança no trabalho

O legislador ao admitir que o estágio envolve uma atividade laboral determinou que o estagiário também é destinatário das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho. A inovação, encartada no art. 14, da LEE, determina que as NR (Normas Regulamentadoras) e toda a legislação tutelar são aplicáveis à relação de estágio, merecendo destaque algumas obrigações a serem observadas, tais como: a obrigatoriedade de o estagiário realizar os exames médicos por ocasião da sua admissão, demissão e periodicamente (art. 168, da CLT); de o órgão concedente fornecer o EPI, bem como fiscalizar quanto a sua utilização pelo estagiário.

No contexto da Lei 11.788/2008, o estagiário passa também a fazer jus ao adicional de insalubridade¹⁷ e ao adicional de periculosidade¹⁸, haja vista que os artigos 189 e 193 consolidados, incluem-se entre as regras de proteção, de modo que todo o capítulo V da CLT, que trata das normas de saúde e segurança do trabalho, é em tese aplicável à relação de estágio.

É obrigação da instituição concedente do estágio instruir os estagiários quanto às medidas a serem adotadas para evitar o acidente de trabalho, proporcionando-lhe um ambiente de trabalho livre de riscos à saúde. Se o estagiário for menor de 18 anos será vedado o trabalho em ambiente insalubre, perigoso e penoso, conforme determina o art. 67, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

g) O direito de não discriminação

Em função da sua relevância sócio-jurídica não se pode deixar de acentuar que um dos direitos fundamentais do estagiário é o de não ser discriminado seja em relação às formas de acesso ou durante a execução do estágio.

O estágio enquanto ato educativo deve ser acessível em igualdade de condições a todos os educandos, respeitando-se assim o mandamento constitucional (art. 5º) que afirma serem todos iguais perante a lei. Não deve portanto, a instituição de ensino ou a organização concedente do estágio promover ou tolerar preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, nacionalidade e quaisquer outras formas de discriminação. Assim, respeitando-se o texto constitucional, o educando não deve, por exemplo, ser prejudicado pelo fato de ser nacional ou estrangeiro¹⁹ (art. 5º), ser homem ou mulher (art. 5º, I), ser deficiente (art. 7º, XLI), ser filiado ou não a uma associação (art. 5º, XVII) ou por expressar

empregatício com base na legislação consolidada, são dirimidas perante esta Especializada; logo, derivando o pedido de indenização do contrato de estágio mantido entre as partes, que nada mais é do que uma espécie da relação de trabalho, é da Justiça do Trabalho a competência, conforme previsto no art. 114 da CF/88." (TRT 17ª R., Ac un., julg. 05.10.2007, Relatora: Juíza Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi).

¹⁶ "RESPONSABILIDADE CIVIL. ESTUPRO E ASSASSINATO DE ESTAGIÁRIA NO INTERIOR DE FÁBRICA. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE. Dadas as particularidades da espécie, em que a autora da ação indenizatória teve sua filha estuprada e assassinada, impõe-se a manutenção do quantum indenizatório no patamar em que fixado pelo Tribunal a quo. Não justificada, portanto, a excepcional intervenção desta Corte para rever a verba indenizatória. Recurso especial não conhecido. (STJ, 4ª T., REsp 737918 / RJ, julg. 12.6.2007, DJ 13.8.2007, p. 374, Relator Min. CESAR ASFOR ROCHA)

¹⁷ Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

¹⁸ Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado

¹⁹ O Brasil ratificou a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no campo do Ensino (Decreto nº 63.223 - de 6 de setembro de 1968), da UNESCO, que em seu art. III, alínea "c", prevê que não se pode "admitir, no que concerne às despesas de ensino, às atribuições de bolsas e qualquer forma de ajuda aos alunos e à concessão de autorizações e facilidades que possam ser necessárias ao prosseguimento dos estudos no estrangeiro qualquer diferença de tratamento entre nacionais pelos poderes públicos, senão as baseadas no mérito e nas necessidades."

as suas opiniões (art. 5º, IV). Essa preocupação em repugnar os critérios discriminatórios devem ser reforçados em cada ato da relação de estágio, sendo recomendável que os termos de convênio e de compromisso ratifiquem a radical proibição de violação aos preceitos fundamentais relacionados aos deveres de observância da dignidade humana.

É inconstitucional, por exemplo, um edital de seleção de estagiários que estabelece a preferência pelo estudante homem em detrimento da mulher,²⁰ e vice-versa. Será igualmente ilegal um estagiário receber uma bolsa de estudo em valor diferenciado por razões discriminatórias. Tudo recomenda que analogicamente seja aplicável à relação de estágio os preceitos da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Não será considerado discriminatório o comando legal que de forma socialmente justificada tenha por objetivo tratar desigualmente situações desiguais, a exemplo da determinação que veda atribuir serviço à mulher que demande o uso de *força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional* (art. 390, da CLT), ou do comando que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos (art. 7º, inciso XXXIII, CF/88).

h) A anotação da CTPS e a proteção previdenciária

O estagiário, embora reconhecido legalmente como sujeito de um contrato de atividade, em seu sentido lato, não tem o direito subjetivo de exigir a anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). O Ministério do Trabalho, no entanto, faculta²¹ o registro do estágio nas páginas de "anotações gerais" da CTPS do estudante, devendo constar dados relevantes, tais como: a identificação do curso, ano e instituição de ensino a que pertence o estudante, o nome da concedente e as datas de início e término do estágio. Diante do novo estatuto legal, torna-se razoável que a CTPS – de lege ferenda - passe a se tornar obrigatória, principalmente para facilitar o trabalho da fiscalização no sentido de identificar se o órgão concedente está registrando as informações relativas aos exames médicos, à concessão do recesso anual e, quando for o caso, à atualização do valor da bolsa de estudo devida ao estagiário.

O estagiário, embora não tenha vinculação obrigatória em relação ao regime geral de previdência, pode ser filiado a este na qualidade de segurado facultativo, conforme previsão do art. 11 do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048, de 06 de maio de 1999) combinado com o § 2º, do art. 12, da LEE. A Lei de Custeio da Previdência (art. 28, § 9º, "i", Lei 8.213/1991) não considera como salário-de-contribuição a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário.

A relação de estágio não exime a organização concedente de indenizar o educando no tocante aos danos decorrentes de acidentes de trabalho.²² Não será exagero que o legislador evolua para doravante considerar o estagiário como segurado obrigatório da

²⁰ O art. 1º, da Lei 5.473, de 10.jul.1968 estabelece: Art. 1º São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público. Parágrafo único. Incorrerá na pena de prisão simples de 3 (três) meses a 1 (um) ano e multa de CR\$ 100,00 (cem cruzeiros) a CR\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros) quem, de qualquer forma, obstar ou tentar obstar o cumprimento da presente Lei

²¹ Veja a respeito os Ofícios Circulares da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, tombados sob os números 011/85, de 09.09.85, e 008/87, de 29.07.87.

²² "AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ESTAGIO. INDENIZAÇÃO CIVIL. Decisão rescindenda que, embora não reconheça o vínculo empregatício entre as partes, acolhe pedido de indenização civil a estagiário por deficiência visual adquirida durante estágio a que se submeteu nas dependências da Caixa Econômica Federal. Competência material da Justiça do Trabalho para dirimir a lide. Inocorrência de violação do artigo cento e quatorze da constituição federal. Recurso ordinário a que se da provimento para julgar improcedente o pedido formulado na rescisória." (TST, SBDI-2, ROAR 165302/1995, ac 1533, decisão: 03.06.1997, DJ 10.10.1997, p. 51143, Relator Min. João Oreste Dalazen).

previdência social, a exemplo do que já ocorre em outros países como a França²³ e a Espanha.²⁴ No ambiente laboral o educando se submete aos mesmos riscos de acidente de trabalho que os demais trabalhadores. Essa constatação demanda a urgente adoção de medida de proteção previdenciária mínima ao educando, mormente se o estágio for realizado em empresas que apresentam alto grau de riscos de acidente.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o fito de fazer uma amarração mínima em relação ao que foi exposto, apresenta-se aqui a relação dos principais pontos da nova disciplina da relação de estágio, a saber:

- a) A finalidade pedagógica da relação de estágio inspira-se nos princípios da vinculação pedagógica, da adequação e do rendimento;
- b) O contrato de estágio tem natureza jurídica de ato educativo-laboral e contém as seguintes características: é pacto solene, tripartite, oneroso, de trato sucessivo, subordinativo e de atividade.
- c) O legislador prestigiou expressamente os estágios de cunho profissional, sócio-cultural ou científico e o civil;
- d) O termo de compromisso é imprescindível à validade do estágio, independentemente da modalidade deste;
- e) Só haverá estágio válido se cumprida a exigência do acompanhamento do educando por professor orientador;
- f) A duração máxima de estágio, na mesma organização cedente, não pode ser superior a dois anos;
- g) O número total de estagiários deve ser limitado ao máximo de 20% do número de empregados do estabelecimento da organização concedente;
- h) Será obrigatória a concessão de auxílio-transporte, bolsa de estudo ou outra forma de contraprestação, em casos de estágios não obrigatório.
- i) A jornada máxima de atividade do estagiário será de: “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; e de 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. “
- j) Todo estagiário, na hipótese em que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, terá direito ao recesso anual, com duração mínima de 30 dias e a ser gozado preferencialmente durante o período de férias escolares. O educando receberá a remuneração correspondente ao mencionado período, quando o seu estágio não for obrigatório;
- k) Independentemente da modalidade de estágio, é obrigatório o seguro contra acidentes pessoais, sob a responsabilidade da organização concedente, podendo, no caso de estágio obrigatório, ficar alternativamente sob o encargo da instituição de ensino;

²³ A lei francesa 296/2006 passou a considerar o estagiário como filiado obrigatório do regime de previdência. O Code du travail, em seu artigo L962-1 estabelece: “*Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de sécurité sociale.*”

²⁴ Na Espanha os estagiários usufruem os direitos de segurado obrigatório do regime geral de previdência, exceto em relação à proteção contra o desemprego. Assim dispõe o art. 6 do Real Decreto 1326, de 24.10.2003: *Artículo 6. Seguridad Social de los becarios. 1. Los beneficiarios de becas otorgadas con cargo programas inscritos en el Registro de becas quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, en los términos y condiciones establecidos en este artículo.*

- l) As normas consolidadas são subsidiariamente aplicáveis à disciplina da relação de estágio, conforme exemplificativamente acena o legislador ao determinar a incidência da legislação relativa à saúde do trabalhador no local de trabalho;

Pelo desenvolvimento dos debates apresentados no texto vislumbra-se a certeza de que as controvérsias sobre a aplicação da Lei 11.788/2008 estão apenas emergindo, mesmo porque se trata de temática a ser explorada com maior grau de reflexão, em face das modificações substanciais que tendem a conferir um novo perfil à relação de estágio. A tarefa de analisar os desdobramentos da nova legislação demanda uma mentalidade interpretativa, aberta e prudente, capaz de colocar em destaque o caráter educativo-laboral do estágio e a finalidade de proteção social encartada na inovação legislativa. O desafio, portanto, é conferir eficácia aos direitos regulados a favor dos principais destinatários da lei e repelir a interpretação que venha em prejuízo de quem o novo estatuto visa proteger.

10. REFERÊNCIAS

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3 ed., vol. IV, Buenos Aires: Heliasta, 1988.
- CARRO, Miguel Cardenal. **Contratos de trabajo formativos**. Aranzadi: Pamplona, 1997.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed., v. IV. São Paulo: Ltr, 1981.
- SANTOS, Juscelindo Vieira dos. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: Ltr, 2006.
- SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.