

A LEI DE ESTÁGIOS Nº 11.788/08 E A BUSCA PELA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO ESTAGIÁRIO

Daniele Wachholz Timm¹

Lucas Lopes Grischke²

Rubens Vicente Rodrigues Vasconcelos³

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Pelotas (UCPel - 2009); especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (LFG Uniderp - 2011); especialista em Direito Empresarial Tributário na Universidade Católica de Pelotas (UCPel - 2015). Atualmente atua como advogada autônoma (2012)

² Discente do Programa de Pós-graduação em Direito do Curso de Mestrado em Direito e Justiça Social da Universidade Federal do Rio Grande - PPGD/FURG

³ Discente do Programa de Pós-graduação em Direito do Curso de Mestrado em Direito e Justiça Social da Universidade Federal do Rio Grande - PPGD/FURG

RESUMO

O mundo atual do trabalho assiste ao desenvolvimento do paradigma das relações de trabalho em sentido estrito, percebendo-se cada vez mais o desenvolvimento de fenômenos como globalização e revolução tecnológica, como exemplo, temos a evolução e ampliação das relações de estágio. Diante disso, essa categoria de trabalhadores precisava de uma proteção. Perante isso, tal tutela pode ser efetivada por meio da hermenêutica concretizadora dos direitos fundamentais trabalhistas garantidas na Constituição Federal, assim como através da legislação infraconstitucional ampliadora do rol de direitos, com, a Lei nº 11.788/08, que foi necessária enquanto o paradigma concretizador dos direitos fundamentais - A Constituição - não atinge sua maior e melhor aplicação. Assim, o artigo, tem o intuito de um conciso apanhado histórico das regras que progressivamente normatizavam a relação estágio/empresa, explicando os princípios existentes no contrato de estágio, modalidades de estágio, bem como os requisitos de tal relação, condições para a confecção do contrato de estágio, direitos e deveres das partes envolvidas, além de abordagens a decisões judiciais que buscam de afastar a figura do “estagiário aparente”, fazendo-se, assim, considerações acerca do que efetivamente configura uma relação de estágio, que basicamente prima pelo desenvolvimento profissional e social do educando.

Palavras-Chave: Estagiário. Contrato. Lei. Direitos. Deveres.

ABSTRACT

The current world of work assists the development of the paradigm of labor relations in the strict sense, perceiving more and more the development of phenomena such as globalization and technological revolution, as an example, we have the evolution and expansion of the relations of internship. In view of this, such protection can be effected through the concrete hermeneutics of the fundamental labor rights guaranteed in the Federal Constitution, as well as through the infraconstitutional legislation that broadens the list of rights, with Law 11788/08, which was necessary while the concretizing paradigm of fundamental rights - Constitution - does not reach its highest and best application. Thus, the article has the intention of a concise historical record of the rules that preceded the internship / company relationship, explaining the principles in the internship contract, internship modalities, as well as the requirements of such relationship, conditions for the trainee contracts, rights and duties of the parties involved, as well as approaches to judicial decisions that seek to remove the figure of the "apparent intern", thus making considerations about what effectively constitutes a trainee relationship, which basically professional and social development.

Keywords: Intern. Contract. Law. Rights. Obligations.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo trazer a lume as peculiaridades introduzidas no estágio pela Lei nº 11.788/08, pois até então, os trabalhadores ora estagiários não dispunham de nenhum direito acerca de suas tarefas. Assim, será realizado um breve apanhado histórico do estágio, elucidando as razões que levaram nosso ordenamento a inserir regras mais eficientes acerca do tema. Indaga-se, perante esta lei, se o estagiário, claramente um vulnerável social, está plenamente protegido em seus anseios acadêmicos e em sua condição hipossuficiente em relação à empresa.

Infelizmente, cada vez mais práticas de estágio estão afastando-se às recomendações da OIT e aos próprios fundamentos da Constituição Federal, que pelo valor social do trabalho exerce um de seus fundamentos. Assim, reitera-se que há um afastamento das práticas do estágio dos conteúdos curriculares escolares, e com isso, constituindo-se em autênticas relações de emprego, no entanto, menos precarizadas. Ante o exposto, a lei do estágio veio a regulamentar uma relação tão vulnerável na atual conjuntura social.

De modo paralelo, os atuais programas governamentais que têm a finalidade de inserção do jovem no mercado formal de trabalho, também mostram-se ineficazes frente a difusão dos contratos de estágios de modo a desafiar as políticas públicas quanto à reestruturação dos modelos do contrato assim como a readequação das normas de forma a atrair o engajamento do poder empregatício e de toda a sociedade com os objetivos fundamentais.

Outrossim, busca-se explicar os princípios existentes no contrato de estágio, modalidades de estágio, bem como os requisitos de tal relação, condições para a confecção do contrato de estágio, direitos e deveres das partes envolvidas, bem como foram abordadas decisões judiciais na busca de afastar a figura do “estagiário aparente”, fazendo-se, assim, considerações acerca do que efetivamente configura uma relação de estágio, que prima, segundo a Lei nº 11.788/08, pelo desenvolvimento profissional e social do educando.

1. BREVE RETROSPECTO HISTÓRICO DO ESTÁGIO

De acordo com Aristeu de Oliveira,

tem-se no estágio um agente de integração que proporciona ao estudante instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Essa transição ajuda a caminhar com segurança na carreira profissional escolhida. É um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando.⁴

No entanto, até o advento da Lei nº 11.788/08 (LEE), inexistia norma legal que de forma ampla e aprofundada regulamentava a relação empresa/estagiário. Apenas vigorava a Portaria nº 1002 do Ministério do Trabalho – ultrapassada, haja vista ser uma regra legal de 1967 –, regulamentando os direitos e obrigações entre empresas e estagiários, onde em seu art. 3º, deixava claro inexistir qualquer relação de emprego entre ambos.

A referida portaria estipulava certos requisitos para o contrato de estágio – como anotação da carteira profissional do estagiário; bolsa de complementação educacional; instituição de seguro contra acidentes pessoais; e horários e prazos de duração fixados entre estagiário e organização concedente.

Posteriormente, com o advento do decreto nº 66.546/70, fora regulamentado o estagiário dos estudantes de tecnologia, administração, engenharia e administração de empresas, bem como, com o decreto 75.778/75, fora disciplinado o estágio na esfera do serviço público federal.

Em seguida, com o intuito de regulamentar a relação entre organização concedente e a escola, fora editada a Lei nº 64.94/77 – eficaz até a década de 90, tendo em que nesse período, sob as influências neoliberais, o país buscará uma inserção na economia –, que afetou o modo de se comportar dos empregados e empresas.

Atualmente, a disciplina inserida pela Lei nº 11.788/08, trata de forma ampla as modalidades de estágio, salvo no que diz respeito ao estágio de médicos residentes, cuja disciplina vem disposta na Lei nº 6.932/81.

⁴ OLIVEIRA, Aristeu de. Estágio, trabalho temporário e trabalho, São Paulo, Atlas, 2009, Página 5.

Dessa forma, depreende-se que somente com o advento da atual Lei de Estágio de Estudantes é que se pode moldar as relações entre empresas e estagiários de acordo aos anseios e exigências da sociedade atual.

2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Após esse breve intróito realizado acerca da evolução do tema contrato de estágio no Brasil, para a reflexão que nos propomos fazer, inicialmente analisaremos os princípios norteadores da relação de estágio.

Precipualemente destacam-se os princípios da vinculação pedagógica, consistindo na finalidade do estágio, que é principalmente voltada ao preparo do estagiário, aliando a teoria e a prática, e a qualificação do estudante para o trabalho e cidadania. Assim, o objetivo do estágio, é predominantemente pedagógico, e não econômico, configurando-se nesta hipótese o desvio de finalidade, cuja inobservância acarretará o reconhecimento de relação de emprego.

O princípio da adequação – desdobramento do princípio da vinculação pedagógica – determina que o estágio seja realizado adequadamente, em prol da formação do educando. Tamanha é a importância deste princípio, que vem entabulada como requisito no art. 7º, I – “sua adequação à formação cultural e profissional do educando” – e art.9º, inc. II, onde o concedente é obrigado a “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Desse, modo vislumbra-se a finalidade de adequar às finalidades de qualificação profissional.

Por fim, temos o princípio do rendimento que nas palavras de Zéu Palmeira Sobrinho

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.⁵

⁵ SOBRINHO, Zéu Palmeira. Contrato de Estágio e as Inovações da Lei N. 11.788/2008. LTR. 72-10/1173 – Ano 2008. Material da 5ª aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, ministrada

No entanto, o legislador enfatizou a finalidade do rendimento, qual seja a de agregar a capacidade do estagiário e reforçá-la através de discussões acerca da atuação do aprendiz, de forma que o leve a uma “aprovação” final, por meio de planejamentos e elaboração de projetos didáticos.

3. PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

De grande valia para um estudo aprofundado, se faz a análise das características mais importantes do contrato de estágio, que passaremos a tratar.

O contrato de estágio é solene, exigindo como formalidades a forma escrita e para sua validade; depende de um termo de compromisso, consolidado por meio de três partes, quais sejam: o educando – caso seja absolutamente ou relativamente incapaz, prescindirá de representante ou assistente –, a organização concedente e a instituição de ensino, conforme preleciona o art. 3º da Lei em comento.

Importante salientar que a natureza solene do estágio está presente não só na sua formalização, mas também na sua execução, haja vista que o art. 7º IV da LEE exige, por parte dos educandos, a apresentação periódica de relatórios de atividades, em período máximo de um semestre. Ademais, a organização concedente tem como obrigação “manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio” (art. 9º, VI) além de disponibilizar ao estudante uma via do termo de estágio.

No âmbito processual a LEE impediu a comprovação do estágio via prova testemunhal. No entanto, embora seja a solenidade indispensável, não é o que irá definir a relação como “de estágio”, pois, caso a situação fática esteja em desacordo com as finalidades do instituto previstas na lei – que doravante passaremos a tratar –, em nome do princípio da primazia da realidade, poderá restar configurada, uma relação de emprego.

Como asseverado acima, para a celebração do contrato são necessárias três figuras, o educando, a organização concedente e a instituição de ensino. Isso significa dizer que o contrato é tripartite, ou seja, para sua regularização é imprescindível a participação das três partes. Gize-se que quando não figurar como parte a instituição de ensino, restará figurada uma legítima relação de emprego.

A única exceção existente encontra previsão no Estatuto da Advocacia (8.906/94), cuja atividade de estagiário independe de vínculo com a instituição, pois a finalidade é preparação para aprovação no exame de ordem, conforme previsto no art. 9º, § 1º do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil.

Outra peculiaridade do contrato de estágio é sua natureza tendencialmente onerosa, salvo no estágio obrigatório em que a onerosidade é obrigatória, na forma do art. 12 que assevera o seguinte:

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 onerosidade tem origem no incentivo legal à concedente previsto no §1º qual seja “a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício”. Além disso, independente de ser ou não, estágio obrigatório, a tendência onerosa está presente no descanso de 30 dias anuais a que tem direito o estagiário, remunerado sob a forma de bolsa ou qualquer contraprestação, além da obrigação de contratação de seguro contra acidentes pessoais em benefício do estagiário.

Desse modo, tem grande relevância a regra da onerosidade, pois serve como estímulo para que ao mínimo o estagiário suporte os gastos em geral, como a manutenção do material de estudos, locomoção etc.

Outra nota característica do contrato em comento é a continuidade em sua prestação, configurando-se em fases de aprendizagem e conseqüentemente em freqüência por parte do estagiário. Assim, o objeto é uma atuação que não se exaure em um único ato. Portanto a atividade do estagiário está relacionada a uma proposta de execução, onde serão feitas avaliações constantes.

Nessa mirada, a atuação do estagiário é se faz em uma regularidade temporal, onde simultaneamente é exigido a execução das atividades junto ao local de estágio e frequência escolar – significando que o estágio não pode iniciar antes das aulas –, com o intuito de desenvolver a sua experiência.

Importante ressaltar que assim como nas relações de emprego, existe o caráter subordinativo no contrato de estágio em relação aos outros sujeitos da relação quais sejam, instituição de ensino e instituição concedente. A subordinação se configura em uma situação atípica de hierarquia, pois a instituição de ensino efetua o planejamento e execução com o apoio da instituição concedente.

Assim, os poderes disciplinares e diretórios das atividades do estagiário, são realizados pela instituição de ensino e a instituição concedente em comunhão de esforços. Incumbe ao estagiário, no desenvolvimento de suas atividades, além de atuar com boa-fé, obedecer as ordens que lhe são dadas, sob pena de ser incurso em infração disciplinar.

Por fim, outra característica do contrato de estágio, – atentando para a finalidade pedagógica – é atividade realizada pelo estagiário, tendo em vista que a execução demanda trabalho manual, técnico ou intelectual. Essa é a norma do art. 1º da LEE, que de forma categórica aponta para a finalidade de preparar o educando para o mercado de trabalho. Tão importante da atividade, que a própria lei, por inúmeras vezes, de maneira contundente, vincula as palavras estágio e atividade.

Ademais, em interpretação ao art. 10 da referida lei, depreende-se que o estágio pode ser enquadrado em um conceito de relação de trabalho – forma ampla de se dizer – sendo considerado um trabalhador atípico. Por esse motivo, os juristas ao longo do tempo, asseguraram proteções ao estagiário, aplicando de maneira analógica as normas trabalhistas, como por exemplo, no que diz respeito a jornada, proteção à saúde, prescrição, segurança do trabalho etc.

Destarte, nas palavras de Oliveira, essa é a finalidade do estágio:

o estágio direciona ao aprendizado de capacidade reconhecida na atividade de profissional e ao encaminhamento de idéias no contexto curricular,

tomando como objetivo o desenvolvimento do educando para a vida e para o trabalho e maior conhecimento de seus direitos de cidadania.⁶

Nessa trilha, percebe-se que o estágio não tem o intuito de combater as desigualdades sociais, através de distribuição de renda e muito menos possibilitar mão-de-obra barata às empresas, mas sim, objetivos educativos, angariar profissionais melhores qualificados quando estiverem na disputa por empregos.

4. MODALIDADES DE ESTÁGIO

Na vigência do regime fixado pela Lei nº 6.494/77 existiam apenas duas espécies de estágio, quais sejam: o curricular e o comunitário. O primeiro deveria integrar a programação didático-pedagógica, cuja realização se dava em uma verdadeira simulação do exercício profissional, junto a iniciativa privada ou pública, ou em contato direto com a comunidade, sob coordenação e responsabilidade da instituição de ensino.

No que tange ao estágio comunitário, como característica, tinha a atuação do estagiário junto à comunidade – via de regra civil ou altruístico –, como nas hipóteses de auxílio a populações de baixa renda.

Ocorre que tal classificação, restou insuficiente, pois, não fixou critérios de ligação entre o processo de aprendizagem e o planejamento curricular. Portanto, diante das exigências na qualificação do estagiário, se tornou inviável aos anseios profissionais da sociedade, que passaram a demandar, maior aprofundamento no processo de aprendizagem dos estágios.

Portanto, ante as exigências de qualificação do estudante já não eram supridas pela legislação revogada, haja vista que o novo ideal de estágio englobava apontava para atividades que envolvessem não só os complexos processos de aprendizagem, mas também focadas do desenvolvimento ético, capaz de conscientizar, de maneira ética o cidadão, para que possa acrescentar pontos positivos para a sociedade, voltada para o todo, e não apenas para as individualidades.

⁶ OLIVEIRA, Aristeu de. Estágio, trabalho temporário e trabalho, São Paulo, Atlas, 2009, Página 6.

Nessa trilha, surgiu a lei 11.788/08, com uma visão inovadora sobre as espécies de estágios, classificados em dois aspectos quais sejam: quanto à exigibilidade e quanto aos fins. Aquele é definido pela proposta pedagógica contemplada pela instituição de ensino, enquanto este, cumpre uma finalidade complementar da educação de nível superior ou educação profissional.

Salienta-se que os estágios classificados quanto a exigibilidade são divididos em obrigatórios ou facultativos.

Para compreendermos com firmeza a diferenciação entre tais modalidades – estágios obrigatórios ou facultativos –, interessante trazermos a baila o pensamento de Zéu Palmeira Sobrinho:

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.⁷

Dessa feita, é possível, como forma de produção científica do estagiário, a realização de estágio facultativo que sem sombra de dúvidas poderá complementar as atividades estipuladas com o orientador do educando. Assim sendo, atividades como monitoria e pesquisa científica poderão – se previstas na proposta pedagógica da instituição – ser consideradas como estágio. Importante salientar que os deveres de fiscalização da execução das atividades, estarão presentes até mesmo nos estágios opcionais.

⁷ SOBRINHO, Zéu Palmeira. Contrato de Estágio e as Inovações da Lei N. 11.788/2008. LTR. 72-10/1173 – Ano 2008. Material da 5ª aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – Anhanguera-UNIDERP | REDE LFG, página 10.

No que tange aos fins, existem três modalidades de estágios. O estágio profissional; o estágio sócio-cultural – também chamado de iniciação científica; e o estágio civil.

No estágio profissional é possibilitado ao educando a oportunidade de vivenciar com especificidade o conteúdo de uma profissão, através de acompanhamento do cotidiano da área em que educando pretende seguir no futuro. A efetivação acontece com a mudança do ambiente teórico ao ambiente prático, podendo se concretizar, tanto nas instalações da própria instituição de ensino, bem como da parte concedente.

O estágio sócio-cultural, não é focado para o desenvolvimento das habilidades relacionadas propriamente com uma profissão, mas sim, objetiva a qualificação como cidadão, visando precipuamente o crescimento enquanto membro integrante de uma comunidade de pesquisa e cultura.

Por último, temos a modalidade de estágio que guarda proximidades com o chamado estágio comunitário, tendo em vista que o foco é o envolvimento do aluno em atividades dirigidas para o interesse da comunidade, com finalidade não lucrativa, como programas de alto valor social e serviços de defesa civil. Ultimamente essa modalidade de estágio, tem sido utilizada, de forma alternativa, pelos que não tem interesse em prestar o serviço militar obrigatório.

5. REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ESTÁGIO

Os requisitos para a configuração da relação de estágio, são divididos em subjetivos e objetivos, ou seja, quanto às pessoas que poderão celebrar o contrato de estágio e quais são as exigências para o contrato propriamente dito.

Nos requisitos subjetivos encontramos dois sujeitos, os obrigatórios e os auxiliares, que passaremos a analisá-los.

Como sujeitos obrigatórios, temos a instituição de ensino, a parte que concede o estágio e é claro, o estagiário. Importante salientar que, embora tenham relevante participação os agentes auxiliares das instituições de ensino e agentes filantrópicos, são dispensáveis na celebração do contrato de estágio.

Temos como principal sujeito da relação o estagiário; que poderão ser quaisquer estudantes, matriculados em instituições de nível superior, profissional, médio, e até mesmo aqueles que estão por terminar o ensino fundamental. Portanto denota-se uma grande abrangência ao possibilitar estudantes alheios ao nível superior, cuja finalidade é primeiramente aproximar do mundo de trabalho, por meio de práticas sociais.

Gize-se que não existe impedimento aos estudantes estrangeiros realizarem contratos de estágio, desde que cumpram algumas exigências: estarem matriculados em cursos de instituições de nível superior, possuir visto temporário que autorize sua passagem no país e preencher as exigências atribuídas aos nacionais.

Quanto a idade, na LEE inexistente norma estabelecendo limites, mas, em aplicação do art. 7º XXXIII, aponta-se que é vedado o trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo, a partir dos quatorze anos, na qualidade de aprendiz. Essa regra é aplicável, pois não se pode afastar que o estágio é um trabalho lato sensu, envolvendo em suas atividades – como demonstrado acima –, subordinação, continuidade e onerosidade.

Com o reconhecimento da autoridade estatal, a instituição de ensino é um dos mais importantes mecanismos para possibilitar não só o acesso, mas a permanência do educando na instituição escolar, por meio de regras complementares a execução do estágio, com o intuito de reforçar os valores extra-escolares – aprendizado por meio de trabalhos e prática relacionados com a formação humana principalmente.

E a terceira figura obrigatória na relação de estágio é a organização concedente, podendo ser órgão da Administração Pública, instituição de ensino público ou particular bem como, pessoa jurídica de direito privado – pessoas físicas não podem conceder estágio, salvo, os profissionais liberais de nível superior devidamente regularizações junto aos órgãos de fiscalização de classe.

Assim sendo, percebe-se a existência de subordinação atípica à escola e à organização concedente. A subordinação resta justificada pela finalidade pedagógica e a ligação formacional que vincula o estudante diante da instituição de

ensino. De outro lado, está presente a subordinação às condições e disciplinas ofertadas pelo setor de execução do estágio.

Quanto aos sujeitos auxiliares – agentes de integração –, a atribuição dessas instituições sem fins lucrativos públicas ou privadas é a seguinte:

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.⁸

Tem-se como facultativa a utilização pela instituição de ensino dos serviços do agente de integração, posto que, tem a liberdade de decisão para celebrar contratos de estágios, com base na conveniência e oportunidade. A legislação impede que qualquer sujeito obrigatório da relação de estágio seja representado por agente de integração, com a finalidade de prevenir quaisquer tentativas de transformação do agente de integração em responsável pelas atribuições dos envolvidos na relação de estágio.

No que tange aos requisitos objetivos, vem entabulados no art. 3º, da Lei 11.788/2008. Passaremos a explicá-los minuciosamente.

Primeiramente teceremos comentários a matrícula e frequência comprovada, requisito – não existente na revogada lei do estágio nº 6.494/77 –, incluído pela “nova” lei do estágio, que determina que não existirá estágio válido sem a efetiva matrícula em uma instituição de escolar e conseqüentemente frequência regular as aulas, tendo em vista, ser necessário o acompanhamento e avaliação na instituição de ensino.

Ademais, o estagiário deve ser um estudante, não podendo o estágio prejudicar seu desempenho escolar, sendo obrigação da instituição, investigar as

⁸ SOBRINHO, Zéu Palmeira. Contrato de Estágio e as Inovações da Lei N. 11.788/2008. LTR. 72-10/1173 – Ano 2008. Material da 5ª aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – Anhanguera-UNIDERP | REDE LFG, pagina 13.

causas da infrequência, por esse motivo é que são proibidas a realização de mais de um estágio concomitantemente.

Destarte depreende-se ser a nova lei taxativa ao afirmar que com o término do curso, imediatamente haverá a extinção do estágio, por ser exigida a relação estudante/instituição de ensino.

O documento onde a forma de execução do estágio, bem como os direitos e deveres serão ajustados – entre a instituição de ensino e a organização concedente – é chamado de termo de compromisso. É documento tripartite e obrigatório – art. 8º parágrafo único da LEE. No termo de compromisso estarão descritas todas as especificações do contrato entabulado, da forma mais detalhada possível. Interessante mencionar que a Lei 6.494/77 admitia a dispensa do referido termo, na modalidade de estágio comunitário. Já a atual lei é rigorosa, exigindo-o em qualquer das modalidades, salvo quando o estágio é realizado na instituição de ensino, dada o compromisso implícito existente.

Salienta-se que no projeto pedagógico, a jurisprudência dominante, entende ser indispensável, a existência de regras para garantir a autonomia da instituição de ensino no procedimento de formação do estudante, que conseqüentemente, servirá de modelo para elaboração do termo de convênio de estágio.

Em termos processuais, é pacífico a aplicação da inversão do ônus da prova, quando o estudante postular judicialmente a sua figura de empregado, donde incumbirá ao “empregador” apresentar o termo de compromisso, comprovando que o contrato de estágio fora executado corretamente.

Quanto ao termo de convênio ou parceria, é definido como o acordo realizado entre instituição de ensino e a organização concedente – obrigatoriamente por escrito –, onde ficará registrado o intuito de consagrar o estágio de estudantes, bem como os direitos e deveres das partes.

Portanto, o termo de convivência é de grande importância, não só por ser condição para existência do termo de compromisso, mas também por ser a prova da institucionalização do estágio, devendo estar acessível – conforme art. 3º inc. I da Lei de Diretrizes e Bases – a todos estudantes da escola, com ampla publicidade, principalmente para possibilitar o ingresso igualitário aos educandos.

Com toda razão a Lei 6.497/77 exigia a compatibilidade entre a prática do estágio e a formação escolar do estudante. Da mesma forma a legislação atual, defende a conveniência do estágio somente nas hipóteses em que esteja adequado a proposta pedagógica.

Na mesma trilha, pelo requisito da adequação estrutural, é dever das instituições concedentes, fornecer o suporte suficiente à execução do estágio, por exemplo, seria totalmente descabido um estágio em uma academia de ginástica, sem a existência de quaisquer instrumentos de musculação. Ademais, de acordo com o requisito em comento, os programas de estágio devem estar ajustados às exigências curriculares e com os calendários escolares.

Para evitar distorções a jurisprudência trabalhista atribui roupagem fraudulenta a contratação a um ramo totalmente diverso do que o estudante cursa, considerando desvio de finalidade, conforme art. 9º da CLT, aplicando-se na hipótese a configuração de vínculo de emprego e cominação de multa ao empregador.

Assim, aplica-se o princípio da primazia da realidade como primeiro critério definidor da situação em que se materializa o desvio de finalidade, cabendo ao julgador analisar não só os elementos formais obrigatórios, mas também, se a relação fática acoberta sob a aparência de estágio, uma relação de emprego.

Abaixo trazemos a colação jurisprudência, onde o princípio da primazia da realidade fora aplicado, pois, a relação “in concreto” somente tinha aparência de estágio, sendo que na realidade configurava-se verdadeira relação de emprego, *in verbis*:

CONTRATO DE ESTÁGIO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Restando provada a prestação de labor nos moldes do art. 3º da CLT, declara-se o liame empregatício no período reclamado pelo autor na inicial (03/02/1986 a 31/10/1988), embora travestido de "estágio". HORAS EXTRAS. Não havendo o reclamante se desincumbido de seu ônus probatório quanto ao sobrelabor aos domingos, não merece reforma a sentença primária. Recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido. AVISO-PRÉVIO - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. A concessão do auxílio-alimentação na forma do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovado pelo Ministério do Trabalho, por si só, não é óbice para que seja pago no curso do aviso prévio, pois este, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive para as vantagens pecuniárias. Recurso da reclamada conhecido e improvido. 3ºCLT (1142200700416007 MA 01142-2007-004-16-00-7, Relator: LUIZ COSMO

O art. 7º III da nova lei do estágio exige a designação de orientador de estágio – profissional com experiência –, que estimulará o estudante de modo a desenvolver as suas atividades de acordo com o plano de curso da instituição de ensino e a respectiva proposta pedagógica, com a finalidade de dar maior aproveitamento e eficácia ao processo de formação do educando. Também é possível substituir o orientador individual, por uma equipe de trabalho designada pela instituição, estando dessa forma também em conformidade com a lei.

Será de incumbência da instituição de ensino definir o prazo de duração do estágio – não superior a dois anos–, haja vista que esse período de tempo é razoável para qualificar o educando e também, evitará que o estágio venha a ser utilizado indevidamente como substituição de mão-de-obra efetiva, salvo no caso do estagiário portador de deficiência, hipótese em que o estágio poderá ser superior a dois anos. Assim, na hipótese de prorrogação, deverá ser respeitado o referido lapso temporal, sob pena de configuração de efetiva relação de emprego.

Desse modo, é também vedada a realização de sucessivos contratos de estágios com a mesma concedente. De outro lado, seria prudente que o legislador estipulasse um prazo mínimo para o estágio, com a finalidade de evitar rupturas inesperadas que impeçam o estudante de se adaptar ao ritmo de rendimento da concedente.

O art. 17 da LEE, disciplinou o número de estagiários por estabelecimento, com o intuito de evitar desvios de finalidade e utilização do estagiário como mão-de-obra barata, determinando ainda que o número de estagiários não poderá ser superior a 20% do número de empregados – percentual não aplicável aos estagiários vinculados a cursos de nível médio e superior. Eis o conteúdo do art. em comento:

- 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.

Importante salientar que com caráter de inclusão social, foram reservadas 10% das vagas aos portadores de deficiências, levando em consideração as necessidades especiais que demandam especificidades de adaptação e desenvolvimento da qualificação.

Em termos práticos, o percentual definido pelo art. em comento destaca dois problemas principais. Primeiro, se o percentual abarca todos os profissionais do ramo ou do ramo das atividades realizadas pelo estagiário. Segundo, se o cálculo engloba também os terceirizados.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, o percentual abarca a totalidade dos empregados do estabelecimento, conforme inteligência do art. 17 § 1º, embora o mais sensato seria que o percentual recaísse sobre o número de profissionais cujas atividades guardam relação com as atividades a serem desenvolvidas pelo estagiário.

Quanto ao segundo aspecto, o número o percentual será tomado com base, incluindo até mesmo os funcionários terceirizados. Note-se que tal assertiva tem a finalidade de estimular à terceirização bem como, o estágio pode ser utilizado para aumento de mão-de-obra terceirizada.

6. DIREITOS E DEVERES DAS PARTES ENVOLVIDAS NO ESTÁGIO

Dentre os inúmeros direitos do estagiário, apontamos aqueles considerados primordiais. Para tanto, trazemos à liça a Zéu Palmeira Sobrinho:

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.⁹

⁹ SOBRINHO, Zéu Palmeira. Contrato de Estágio e as Inovações da Lei N. 11.788/2008. LTR. 72-10/1173 – Ano 2008. Material da 5ª aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – Anhanguera-UNIDERP | REDE LFG, página 18

No que diz respeito aos deveres de lealdade e colaboração, tem-se como a obrigação de abstenção a atitudes que importem em concorrência desleal e o dever de manter o sigilo profissional. Em caso de ofensa aos referidos preceitos, em aplicação analógica ao art. 482 da CLT – rescisão por justa causa –, o orientador aconselhará o desligamento do educando do programa de estágio.

No que cerne aos direitos, conforme a inteligência do art. 3º § da Lei 11.788/08, é direito do estagiário receber auxílio de um orientador – pessoa necessariamente deve possuir conhecimento compatível com a área de estágio –, cuja incumbência será a de conduzir as atividades realizadas pelo educando, sempre em compatibilidade com o projeto didático-pedagógico elaborado pela instituição de ensino.

Não obstante haja obrigação por parte da instituição em designar o orientador, não existem impedimentos para que o orientador seja de escolha do educando, por questões de afinidade e confiança. Dentre os deveres do orientador, estão o de discorrer a respeito dos ensinamentos e prática do estágio, bem como ter a sensibilidade para analisar se a unidade de estágio possui condições para acrescentar experiência ao estagiário, auxiliando devidamente no seu processo de formação. Além disso, o orientador deverá receber e analisar os relatórios de atividades do estagiário, enviando-os para a instituição de ensino. Pode ainda – o orientador –, indicar um supervisor para acompanhar as atividades de no máximo 10 estagiários.

Na hipótese de estágio não obrigatório, o estagiário tem o direito de receber além do auxílio-transporte, uma contraprestação, que poderá ser na forma de bolsa, ou valor previsto no termo de compromisso.

Note-se que inexistente condicionamento – ao sucesso ou risco das atividades empreendidas pela concedente – para o recebimento de bolsa estágio, sendo possível ainda a participação do estágio nos lucros. Além disso, o educando poderá receber o pagamento em prestações in natura, ou outra utilidade, desde que seja mais vantajoso.

No entanto, se faz necessário, conforme analogia do art. 82 da CLT, que a forma de pagamento seja na forma mais benéfica e resulte em no mínimo 30% em

dinheiro. Ademais, não poderão ser incluídos como vantagens os materiais fornecidos para o exercício prático do estágio.

O rendimento escolar e o aproveitamento da experiência de estágio está diretamente relacionado a jornada de trabalho do estagiário. A LEE em seu art. 10, estabeleceu que é obrigatório a previsão da jornada no termo de compromisso e que deverá haver a concordância dos sujeitos obrigatórios da relação quanto a jornada, que deverá ser de no máximo:

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.

Desse modo, percebe-se que com a fixação de horas máximas para a realização das atividades, é possível a fixação de período inferior, desde que o tempo seja suficiente para aumentar o desempenho do estagiário. O art. 10 em seu § 2º, determinada que seja expresso no termo de compromisso a possibilidade de redução à menos da metade nos dias em que o estagiário seja submetido a testes de rendimento ou provas. Salienta-se ser possível o aumento da jornada para 40 (quarenta horas) – com o intuito de não prejudicar a frequência escolar do educando –, com a ressalva de não serem em períodos em que estiverem previstas no projeto pedagógico aulas presenciais.

Outro direito previsto é o descanso anual, seja o estudante maior ou menor de 18 anos, com duração de 30 dias – preferencialmente durante o período de férias escolares, com atenção a saúde e o lazer previstos no art. 277, CF/88 – ao educando cujo estágio tenha duração igual ou superior a um ano. Importante não confundir com o direito de férias, mas sim de um recesso remunerado se o estagiário receber alguma forma de contraprestação. Caso o estágio seja por período inferior a um ano, surgirá o direito ao recesso proporcional e, caso não seja possível a concessão de descanso por ser uma relação contratual curta, o estagiário deverá ser compensado proporcionalmente, com a analogia do art. 146 da CLT.

No entanto, embora as diferenças entre o instituto das férias do empregado, cabível a aplicação analógica de algumas regras previstas para as férias, como por exemplo 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).

Direito de suma importância é o seguro contra acidentes pessoais, que com a inovação legislativa, a contratação ficou a cargo da organização concedente e no estágio obrigatório, a responsabilidade é da instituição de ensino conforme disposto no art. 9º IV – na Lei 6.494/77 o seguro era unicamente de responsabilidade da parte concedente.

A finalidade do seguro é a de cobertura total para as hipóteses de morte acidental e invalidez, com valores de apólice devidamente compatíveis com os valores de mercado.

Parte da doutrina entende que a cobertura securitária poderia ter sido ampliada para os casos de danos morais, materiais e estéticos causados por terceiros, durante o período de estágio. Evidente que não existe impedimento para que o estagiário postule tais indenizações judicialmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É claro que pelo motivo de o estágio envolver atividade laboral, o legislador resguardou a aplicação das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, como por exemplo, a obrigatoriedade de o estagiário realizar exames médicos em razão de sua admissão, demissão e de forma periódica bem como o fornecimento do EPI pelo concedente, conforme inovação do art. 14 da LEE.

Também são direitos do estagiário os adicionais de insalubridade e periculosidade, aplicando as normas previstas em todo o capítulo V da CLT. Além disso, a concedente é obrigada a instruir os estagiários nas medidas a serem tomadas para prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, com o intuito de propiciar um ambiente livre de riscos à saúde. Ademais, conforme art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente é vedado ao menor de 18 anos, o trabalho perigoso, penoso e insalubre.

Além disso, com base isonomia assegurada pela carta magna em seu art. 5º, podemos afirmar que outro direito do estagiário é o de não ser discriminado em relação a as formas de admissão ou durante a própria execução do estágio. Portanto, são proibidas quaisquer formas de distinção, seja em razão de sexo, raça ou origem etc..

Por fim, o estagiário, tendo em vista não ser um empregado em sua função típica, não tem direito subjetivo de exigir a anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). No entanto o Ministério do Trabalho possibilita apontamentos sobre o estágio nas páginas de “anotações gerais”, onde serão colocados dados importantes, como por exemplo, nome da instituição de ensino, curso, identificação da concedente e data de início e término do estágio.

Portanto, em análise ao nome estatuto, vislumbra-se ser crível anotações na CTPS, até mesmo para facilitar os trabalhos de identificação quanto ao registro da concedente, exames médicos em geral, bolsa de estudos ou recesso anual.

Ademais, salienta-se que embora inexista vinculação obrigatória do estagiário junto ao regime geral de previdência, poderá filiar-se na qualidade de segurado facultativo. Tal possibilidade é retirada na combinação do art. 11 do Regulamento da Previdência Social – Decreto 3.048/99 – com o art. 12 § 2º da LEE. Gize-se que não é considerado salário-contribuição a quantia recebida como bolsa de complementação educacional de estágio. Evolução seria, se futuramente o estagiário fosse considerado segurado obrigatório da previdência social, como já é em países como Espanha e França.

Enfim, percebe-se que houve renovações significativas na Lei nº 11.788/08, mas o que se espera, é que futuramente as legislações concedam uma maior proximidade aos direitos dos trabalhadores *stricto sensu*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito e processo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2009.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 4ª ed. São Paulo: Rideel.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34^a. Ed. Atual. Por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6^a. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do trabalho**. 7^a ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NISKIER, Arnaldo. **Educação, estágio & trabalho**. São Paulo: Integrare Editora, 2006.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Estágio, trabalho temporário e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Lazara Cristina Teresinha Rocha Delgado de e ROCHA, Vera Helena Rosa. **Formação de professores e estágios supervisionados: relatos e reflexos**. São Paulo: Andross, 2009.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. Contrato de Estágio e as Inovações da Lei N^o 11.788/2008. LTR. 72-10/1173 – Ano 2008. Material da 5^a aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu TeleVirtual em Direito e Processo do Trabalho – Anhangera-UNIDERP | REDE LFG.

VENEZIANO, André Horta Moreno. **Direito e processo do trabalho**. Volume 6. Editora Saraiva, 2009.