

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO TRÊS RIOS  
CURSO DE DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO**

**RODRIGO FIENI FEJOLI**

**2014**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO TRÊS RIOS  
CURSO DE DIREITO**

**O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO**

**RODRIGO FIENI FEJOLI**

*Sob a Orientação da Professora*  
**Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Thais Miranda de Oliveira**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Três Rios, RJ  
Dezembro de 2014

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO TRÊS RIOS  
CURSO DE DIREITO**

**RODRIGO FIENI FEJOLI**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, orientado pela Professora Mestra Thais Miranda de Oliveira.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO APRESENTADO E APROVADO EM 02 DE  
DEZEMBRO DE 2014.  
GRAU OBTIDO: NOTA 10,0 (DEZ)

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup>. Thais Miranda de Oliveira  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

---

Prof. Dr. Rulian Emmerick  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

---

Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup>. Fernanda Gomes Ladeira Machado  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Aos meus pais que, mesmo  
distantes, foram parte insofismável  
desta conquista;

À minha namorada pelo  
companheirismo de todas as horas.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, à Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades e por não ter deixado eu desistir.

Aos meus pais, Cláudio Fejoli Leite e Dioneses Fieni Fejoli, exemplos de grandeza e fontes de inesgotável sabedoria, pelo amor, incentivo e apoio incondicional durante toda esta vida; por serem a razão da minha vida; por serem verdadeiros exemplos a serem seguidos; por serem meus verdadeiros e eternos amigos.

Ao meu Irmão Rômulo Fieni Fejoli, por sempre estar disposto ajudar nas dificuldades.

À minha namorada Tamiris Siqueira Martins, pelo companheirismo de todas as horas, pelo amor infinito, por acreditar em meus sonhos, pela compreensão em meus momentos de ausência dedicados ao estudo e, sobretudo, por dedicar sua vida à minha.

A minha orientadora Thais Miranda de Oliveira, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia. Agradeço, especialmente, por ter feito eu reconhecer que meu caminho é o Direito do Trabalho.

Aos professores Rulian Emmerick e Fernanda Gomes Ladeira Machado, que aceitaram o encargo de participar de minha banca, por terem tido contribuição singular em minha formação.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Aos novos amigos que conquistei, pelos momentos de diversão que certamente nunca serão esquecidos.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Alguns homens vêem as coisas como são, e dizem ‘Por quê?’ Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo ‘Por que não?’”

(George Bernard Shaw)

## RESUMO

O presente estudo tem por tema central tratar dos efeitos práticos da Lei nº 11.788/08 no que concerne ao cumprimento dos requisitos necessários à configuração da relação de estágio e a possibilidade de seu desvirtuamento para uma relação de vínculo empregatício. Analisa-se a linha tênue que separa essas duas formas de prestação laboral, bem como os requisitos formais e materiais que visam atribuir o fim pedagógico ao estágio. Vislumbra-se, na prática, a dificuldade do estágio em atingir sua função social, sobretudo, frente aos interesses egoísticos e econômicos dos empregadores. Refletem-se sobre os benefícios que o estágio repercute à sociedade quando tem sua finalidade atingida e, em contrapartida, as consequências nefastas decorrentes de seu desvirtuamento. Finalmente, exploram-se as doutrinas e jurisprudência mais abalizadas sobre a matéria, mediante pesquisa empírica.

PALAVRAS-CHAVE: CONTRATO DE ESTÁGIO, FUNÇÃO SOCIAL, DESVIRTUAMENTO.

## **ABSTRACT**

The present study is the central theme of the practical effects of Law n°. 11.788/08 with respect to meeting the requirements needed to configure the relationship internship and the possibility of their distortion into a relationship of employment. Analyzes the fine line between these two forms of labor supply, as well as the formal and substantive requirements that aim to assign the teaching internship order. One glimpses in practice, the difficulty of the stage in achieving its social function, especially compared to the egoistic and economic interests of employers. Are reflected on the benefits that the internship has an impact on society when its hit and purpose, however, the disastrous consequences of his perversion. Finally, explore the most authoritative doctrines and jurisprudence on the matter, through empirical research.

**KEYWORDS:** INTERNSHIP CONTRACT; SOCIAL FUNCTION; DISTORTION.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS .....</b>	<b>13</b>
1.1 Origens do Trabalho .....	13
1.2 Possíveis Origens do Estágio .....	16
1.3 Revolução Industrial .....	17
1.4 Evolução do Direito do Trabalho no Pós Revolução Industrial .....	19
1.4.1 1ª Fase - Formação .....	20
1.4.2 2ª Fase - Intensificação .....	20
1.4.3 3ª Fase - Consolidação .....	21
1.4.4 4ª Fase - Autonomia .....	22
<b>CAPÍTULO II RELAÇÃO DE TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
2.1 Relação de Trabalho .....	25
2.2 Conceito de Contrato de Trabalho e Aspectos Gerais .....	26
2.3 Requisitos do Contrato de Trabalho .....	26
2.3.1 Agente capaz .....	27
2.3.2 Objeto lícito, possível, determinado ou determinável .....	29
2.3.2.1 Objeto lícito .....	29
2.3.2.2 Objeto possível .....	30
2.3.2.3 Objeto determinado ou determinável .....	31
2.3.3 Forma prescrita ou não defesa em lei .....	31
2.3.4 Higiidez de manifestação de vontade .....	32
2.4 Elementos do Contrato de Trabalho .....	33
2.4.1 Elementos Naturais .....	33
2.4.2 Elementos acidentais .....	33
2.4.3 Elementos essenciais do contrato de trabalho .....	34
2.4.3.1 Subordinação .....	35
2.4.3.2 Habitualidade .....	36
2.4.3.3 Onerosidade .....	36
2.4.3.4 Pessoalidade .....	36
2.4.3.6 Alteridade .....	37
<b>CAPÍTULO III CONTRATO DE ESTÁGIO .....</b>	<b>39</b>
3.1 Primeiros Regramentos no Brasil .....	39
3.2 Conceito de Estágio .....	44
3.3 Natureza Jurídica do Estágio .....	46
3.4 Divisão e Classificação .....	47
3.5 Características do Contrato de Estágio .....	49
3.6 Requisitos do Contrato de Estágio .....	51
3.6.1 Questão propedêutica: contrato de estágio x contrato de emprego .....	51
3.6.2 Requisitos formais específicos .....	53
3.6.2.1 Matrícula e frequência regular atestados pela Instituição de Ensino .....	54
3.6.2.2 Celebração de termo de compromisso .....	56
3.6.2.3 Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no Termo de Compromisso .....	58
3.7 Direitos e Obrigações das Partes da Relação de Estágio .....	60

3.7.1 Instituição de Ensino .....	60
3.7.1.1 Celebração de termo de compromisso.....	62
3.7.1.2 Avaliação das instalações da parte Concedente .....	63
3.7.1.3 Indicação de professor orientador para acompanhamento e avaliação do estágio .....	64
3.7.1.4 Exigir do educando apresentação periódica de relatório de atividades .....	64
3.7.1.5 Zelar pelo Cumprimento do Termo de Compromisso.....	65
3.7.1.6 Elaboração de normas complementares e instrumento de avaliação.....	66
3.7.1.7 Comunicar à parte Concedente as datas de realização de avaliações.....	67
3.7.2 Concedente .....	67
3.7.2.1 Celebração de Termo de Compromisso .....	69
3.7.2.2 Ofertar instalações dignas ao estudante.....	70
3.7.2.3 Indicar funcionário para orientar e supervisionar o estagiário .....	70
3.7.2.4 Contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário .....	71
3.7.2.5 Entregar termo de realização do estágio por ocasião do desligamento do estágio.....	72
3.7.2.6 Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio.....	72
3.7.2.7 Enviar à instituição de ensino relatório de atividades .....	73
3.7.3 Estagiário .....	73
3.7.3.1 Direito a jornada e horário de estágio compatíveis com as atividades escolares e respeitando os limites legais .....	76
3.7.3.2 Direito à orientação .....	78
3.7.3.3 Direito à bolsa de estudo .....	79
3.7.3.4 Direito ao auxílio-transporte.....	81
3.7.3.5 Direito ao recesso .....	82
3.7.3.6 Direito a seguro contra acidente pessoais.....	86
3.7.3.7 Direito à Proteção da Saúde à Segurança do Trabalho.....	88
3.7.3.8 Direito de não discriminação.....	91
3.7.3.9 Direito à anotação da CTPS e proteção previdenciária .....	92
3.7.4 Agente de integração .....	93
3.8 Local do Estágio .....	94
3.9 Número Máximo de Estagiários .....	95
3.10 Prazo do Contrato de Estágio .....	96
3.11 Fiscalização .....	97
<b>CAPÍTULO IV O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO.....</b>	<b>99</b>
4.1 Vantagens Advindas com a Lei nº 11.788/08.....	99
4.2 Desvantagens Advindas com a Lei nº 11.788/08 .....	101
4.3 Retrocessos com o Desvirtuamento do Contrato de Estágio.....	103
4.4 Benefícios do Empregador/Concedente diante do Desvirtuamento do Contrato de Estágio .....	105
4.5 As Necessidades do Empregador/Concedente na Economia Atual.....	106
4.6 Função Social do Estágio e o seu Desvirtuamento.....	107
<b>CAPÍTULO V ANÁLISE JURISPRUDENCIAL .....</b>	<b>110</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>117</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>120</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por escopo refletir sobre uma questão que atualmente cerca o contrato de estágio, contrato este que representa um contato prévio do estudante com o ambiente laboral, melhor qualificando-o para o futuro mercado de trabalho, mas que muitas vezes é alvo de fraudes e desvirtuamentos.

Verificar-se-á que ditos desvirtuamento fazem com que o estudante-estagiário, muitas vezes, faça o papel de um verdadeiro empregado que, não obstante representar uma eficiente mão de obra qualificada, percebe remuneração significativamente inferior ao que receberia em uma relação empregatícia, além de não incidir sobre ele encargos trabalhistas e previdenciários. Tal fraude, como se vislumbrará, representa um eficiente mecanismo de fruição de mão de obra barata.

Por tais argumentos, o contrato de estágio é alvo, no presente estudo, de uma complexa análise da Lei nº 11.788/08, visando estabelecer quais os requisitos permitem configurar uma relação de estágio, diferenciando-a de uma relação empregatícia, deixando em destaque a linha tênue que separa essas duas formas de prestação laboral, assim como abordar qual tem sido a real função social do estágio no meio acadêmico e laboral.

Tanto o contrato de estágio, quanto o vínculo empregatício, exigem a acumulação de todos os elementos fático-jurídicos trazidos pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

No entanto, a nova lei de estágio, além dos elementos gerais já citados, exige a configuração dos requisitos específicos e intrínsecos ao perfeito enquadramento do estágio. Tais requisitos, como se aprofundará no presente estudo, tem por escopo atribuir a finalidade pedagógica ao estágio, permitindo ao estagiário o seu desenvolvimento acadêmico e aperfeiçoamento profissional.

Também a pretexto de comprovar o caráter pedagógico do estágio, serão abordados e analisados individualmente todos os direitos e obrigações atribuídos a cada uma das partes dentro do pacto, quais sejam: o estagiário, a instituição de ensino, a parte concedente e o agente de integração, nos casos em que este atuar.

Nesse diapasão, o presente estudo tem sua justificativa oriunda de uma necessidade social. Desmistificar o tema é permitir ao leitor, muitas das vezes o próprio estagiário, que reflita seu ambiente de trabalho, se de fato o concedente cumpre com suas obrigações e se não

há nenhum desrespeito à legislação, de maneira a ensejar eventual desvirtuamento do contrato de estágio e consequente conversão do vínculo em empregatício.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, utilizando-se dos métodos indutivo e empírico. A pertinência do presente estudo encontra amparo na própria função social do estágio. O desejo de todo estudante ao ingressar num estágio é procurar pôr em prática os aprendizados colhidos em sala de aula, para que, assim, possa visualizar e ilustrar os ensinamentos de seu mestre.

Cuida-se, portanto, de uma temática hodierna e de insofismável importância não só para todas as partes intervenientes no contrato de estágio, como também para toda a sociedade.

Portanto, no primeiro capítulo, antes de ingressar no aprofundamento teórico, far-se-á uma análise histórica do contrato de trabalho e do contrato de estágio, para que se possa vislumbrar os períodos em que ambos surgiram, em que contexto social e em que fase econômica. Tal análise histórica se mostra de insofismável importância diante da necessidade de se contextualizar os dois institutos, traçar os motivos de suas origens, as mudanças alçadas com o passar dos séculos, assim como demonstrar se as diferenças entre ambos os institutos sempre foram tão tênues quanto hoje o é.

No segundo capítulo, será feita uma explanação sobre a relação de trabalho e o contrato de trabalho, enfatizando os requisitos e elementos de validade deste último, a fim de melhor enquadrar o contrato de estágio como sendo um instituto distinto da relação de emprego.

Já no terceiro capítulo, iniciar-se-á o estudo pormenorizado da Lei nº 11.788/08. Será, *ab initio*, feito um breve histórico do desenvolvimento jurídico do estágio no Brasil, para então ingressar no conceito de estágio, suas classificações, características, natureza jurídica, requisitos de validade, obrigações e direitos das partes, o local e prazo do estágio, o número máximo de estagiários e a fiscalização do pacto. Enfim, serão abordados os principais pontos da lei pertinentes ao presente estudo.

É no quarto capítulo que o presente estudo ingressará em seu ponto central, qual seja, o desvirtuamento do contrato de estágio. Nesse capítulo serão analisadas as principais vantagens e desvantagens advindas da nova lei, bem como dar-se-á ênfase à função social do estágio, destacando-se os retrocessos sociais que seu desvirtuamento desencadeia.

Por derradeiro, o quinto e último capítulo se restringirá à uma análise jurisprudencial, na qual se vislumbrará os efeitos práticos da nova lei de estágio, bem como permitirá criar um

liame crítico entre o texto jurídico, os posicionamentos doutrinários mais abalizados e as opiniões dos julgadores, frente a todos os argumentos que serão expostos no presente trabalho.

Em síntese, o presente estudo objetiva destacar a irrefutável importância que o contrato de estágio exerce no meio social e econômico. Por outro lado, o seu desvirtuamento representa uma moléstia que assola a sociedade e põe em xeque a real função social do estágio, deixando, inclusive, marcas indeléveis na sociedade.

## CAPÍTULO I CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

Antes de adentrar ao estudo propriamente dito do estágio, imprescindível se torna delinear o contexto histórico do surgimento do instituto, bem como as vicissitudes que permitiram o desenvolver do estágio até o nível em que se encontra atualmente.

Perceber e compreender as conjunturas sociais, políticas e econômicas em cada momento da história em que o estágio esteve inserido, é permitir compreender as origens do instituto, bem como a função social que o mesmo carregava e carrega consigo.

Nas palavras de Martins<sup>1</sup>:

O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. [...] É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. [...] É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas.

Partindo dessas sábias palavras, imperioso se torna delinear as bases históricas do surgimento do estágio que, para Cavalcanti<sup>2</sup>, se "confunde em muito com a origem do próprio trabalho". Segundo o mesmo autor, há registros de que, desde a antiguidade, existe uma modalidade de trabalho para os menos experientes, cujo principal objetivo era, basicamente, dar experiência prática aos iniciantes na esfera laboral.

Por tais motivos, necessário se faz dedicar, primeiramente, um capítulo focado na origem do próprio trabalho, para, posteriormente, ingressar no histórico do estágio.

### 1.1 Origens do Trabalho

"Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais."<sup>3</sup>

A justificativa do trabalho também tem origem bíblica. Segundo Coutinho<sup>4</sup>, o livro de Gênesis conta sobre a existência de um paraíso na terra, sobre a qual as pessoas deveriam

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 03.

<sup>2</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 04.

<sup>4</sup> COUTINHO, Flávio. *A Origem do Trabalho*. Artigo enviado em 18 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.tocadacotia.com/cultura/profissoes/a-origem-do-trabalho>>. Acesso em: 08/09/2014.

suprir suas necessidades de alimentação e outras provisões para o ser humano. Em síntese, seria por meio do trabalho que o homem alcançaria sua subsistência.

Tal natureza teleológica do trabalho, naturalmente, reflete as relações laborais da atualidade. Obviamente, o fim primeiro e precípua do trabalho é conceder recursos ao homem para subsidiar sua sobrevivência.

Conforme registra Martins<sup>5</sup>, em razão de ter comido o fruto proibido, Adão e sua companheira tiveram que trabalhar como forma de castigo.

Nas palavras de Coutinho<sup>6</sup>:

Diz-se que diante da desobediência do primeiro homem que habitou a terra, o Grande Criador dos céus e da terra demonstrou sua ira expulsando-o (juntamente com sua companheira) do jardim e dando-lhe a instrução de antes de retirar da terra o seu sustento, a necessidade da produção, ordenando-lhe o trabalho como uma forma de castigo.

No campo científico, acredita-se que a origem do trabalho se deu há 150 mil anos, após a era glacial. Fase em que, devido à devastação da vegetação, principal fonte de alimentos à época, o homem teve que desbravar novos métodos e hábitos para garantir a alimentação.<sup>7</sup>

Na fase arqueológica, segundo Ferraz<sup>8</sup>, cada indivíduo realizava seu trabalho tão somente para garantir a própria sobrevivência ou de sua prole, garantindo, assim, o caminhar de sua espécie. O homem primitivo utilizava-se de métodos rudimentares, bem como ferramentas rústicas para alcançar seus alimentos, sem o intento de acúmulo.

Nesta fase, o homem praticava uma "economia apropriativa"<sup>9</sup>, para garantir a própria subsistência. Por tais razões, acredita-se que "o trabalho é inerente ao homem"<sup>10</sup>, na medida em que este utiliza-se daquele para a sobrevivência.

Com a evolução do homem, novos métodos laborais foram desenvolvidos, porém a essência do trabalho foi mantida. Neste momento da história, todos estavam em relações iguais de trabalho, ou seja, não havia relações de subordinação laboral.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 03.

<sup>6</sup> COUTINHO, Flávio. *A Origem do Trabalho*. Artigo enviado em 18 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.tocadacotia.com/cultura/profissoes/a-origem-do-trabalho>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>7</sup> *Idem*.

<sup>8</sup> FERRAZ, Fábio. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.ht>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>9</sup> *Idem*.

<sup>10</sup> CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. *A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil*. Disponível em: <<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 08/09/2014.

Posteriormente, a partir do momento em que o homem começa a investir no plantio e a armazenar alimentos e riquezas, ocorre a queda do sistema primitivo e surgem novas formas sociais de interação.<sup>12</sup>

Com o surgimento das comunidades, as relações sociais começaram a ser sistematizadas, sobrevivendo a necessidade do surgimento de líderes e regimentos políticos. Neste período, surge a exigência de se estabelecer uma hierarquização, na qual há um indivíduo mandante e outro mandado. Emerge, nesse contexto, a escravidão.

Na Grécia Antiga (1.100 a.C. - 146 a.C.), a escravidão era considerada a única forma de trabalho, enquanto que o trabalho desempenhado pelos intelectuais não era assim considerado. Na verdade, para ser considerado trabalho na Grécia Antiga, necessário se fazia a configuração do esforço físico. Ocorreu, portanto, a coisificação do trabalho.

Nesse sentido, complementa Martins<sup>13</sup> que "na Grécia, [...] o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. O escravos faziam o trabalho duro. [...] O trabalho não tinha sentido de realização pessoal."

No Império Romano (753 a.C. - 476 d.C.), com a Lex Aquilia (284 a.C.), o sistema escravocrata reduziu a figura do escravo ao de mero objeto, fazendo com que o mesmo não gozasse de personalidade jurídica. É de se considerar que, no sistema romano, pela primeira vez surge a figura do trabalho livre, isto é, homens livres da época (não escravos) que alugavam seus serviços em troca de salários.

A organização do trabalho do homem livre era dividida de três formas, como ensina Martins<sup>14</sup>: "(a) *locatio conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatio conductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatio conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada)."

Com a queda do Império Romano do Ocidente (476 d.C.), a escravidão perde sua força e afloram novos personagens de poder em meio a sociedade, o clero e a nobreza.

Nesse cenário, surge o período do Feudalismo. A sociedade passa a ser eminentemente rural, surgindo uma nova relação de trabalho, a servidão, na qual o servo transferia parte de

---

<sup>11</sup> FERRAZ, Fábio. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.ht>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 04.

<sup>14</sup> *Idem*.

sua produção ao seu senhor em troca da terra, proteção e moradia. Nessa época, os nobres não trabalhavam e repudiavam as atividades por tratá-las como castigo.<sup>15</sup>

Como bem ensina Ferreira<sup>16</sup>, concomitante ao enfraquecimento do sistema feudal, expandiram-se os movimentos de cruzadas e do avanço ultramarino, os quais permitiram a troca de produtos com o Oriente, bem como o desenvolvimento dos burgos, nos quais praticava-se o comércio. Emerge, neste momento, uma nova classe social, a burguesia, bem como surge o embrião do sistema capitalista.

O capitalismo permitiu o desenvolvimento da mercancia, de novas técnicas produtivas e, por consequência, corroborou o crescimento de cidades e o surgimento das Corporações de Ofício.

Todos esses acontecimentos direcionaram a história do homem e do trabalho para a chamada Revolução Industrial, período no qual ocorreu uma evolução não somente nos métodos de trabalho, mas também mudanças significativas nos âmbitos político, social, cultural e econômico, permitindo o caminhar da história para os moldes como se apresenta na atualidade.

## 1.2 Possíveis Origens do Estágio

Ainda na Idade Média organizaram-se as Corporações de Ofício que disciplinavam os exercícios das artes e das profissões urbanas de determinada cidade em determinado período histórico. Tais unidades de produção artesanal detinham o controle da técnica de produção das mercadorias pelo produtor.

Como ensina Delgado<sup>17</sup>, as Corporações de Ofício:

[...] tornaram-se formas associativas notáveis, de longa duração e influência nos séculos anteriores ao advento do capitalismo industrial. Entretanto, eram, em certa medida, associações de produtores ou, até mesmo, *forma de organização da produção* incrustada [sic] nas cidades europeias do período. Elas integravam-se, hierarquicamente, por três segmentos de indivíduos: aprendizes, companheiros e mestres - o que, por si só, já demarca sua grande distância do moderno sindicalismo.

Segundo Martins<sup>18</sup>, "as Corporações de Ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar as técnicas de produção."

---

<sup>15</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 04.

<sup>16</sup> FERREIRA, Bruno. *A História do Trabalho*. Disponível em: <<http://historiabruno.blogspot.com.br/2013/04/a-historia-do-trabalho.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1371.

<sup>18</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 04-05.

Ensina, ainda, Martins<sup>19</sup> que as Corporações, em um segundo momento, eram formadas por três estamentos: o mestre, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas onde se realizavam os trabalhos, sendo considerados os hierarquicamente superiores; os companheiros eram trabalhadores qualificados que realizavam trabalhos nas oficinas recebendo salário e detinham, ainda, mais experiência no exercício da função; já os aprendizes eram jovens de início de carreira que lá se encontravam para aprender o ofício, porém, não recebiam salário, sendo também os hierarquicamente inferiores.

Os aprendizes, em geral, tinham idade inicial entre 12 e 14 anos e ficavam sob a responsabilidade dos mestres, cabendo inclusive punição corporal sobre eles. Realizava-se, portanto, uma espécie de trabalho autoritário.

Como se percebe, tal momento da história é o que mais se aproxima da origem do instituto do estágio, pois percebe-se a existência de um aprendiz *lato sensu* (origem dos atuais estagiário e aprendiz *estricto sensu*) que realizava trabalho subordinado a um superior hierárquico, guardando várias semelhanças com o estágio na atualidade. Nas Corporações já se pode ver o embrião do trabalho humano subordinado atual.

Uma Lei de 1776 determinou o fechamento das Corporações de Ofício, sendo que, com a Revolução Francesa, face a incompatibilidade entre as corporações e a liberdade contratual, elas sucumbiram de vez.<sup>20</sup>

Em 1791, o Decreto d'Allarde suprimiu de vez com as Corporações de Ofício, garantindo a liberdade de trabalho. No mesmo ano, a Lei de Le Chapelier proibiu o restabelecimento das Corporações.<sup>21</sup>

A partir de então, surge um novo momento da história do trabalho que se iniciará com a Revolução Industrial.

### **1.3 Revolução Industrial**

Trata-se este do marco histórico para o início de uma nova relação de trabalho: o trabalho subordinado.

Como bem ensina Delgado<sup>22</sup>:

---

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 04-05.

<sup>20</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1373.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 87.

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação [...] eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Destaca Ramos<sup>23</sup> que o século XVIII foi marcado principalmente pelo grande avanço tecnológico nos transportes e máquinas que serviram de base para o desenvolvimento da indústrias, nas quais trabalhava a classe denominada proletária. Revolucionou-se o modo de produzir e, ao lado desse desenvolvimento galopante, as máquinas começaram a substituir a mão de obra humana, gerando grande massa de desempregados.

Segundo o mesmo autor, as fábricas, principalmente durante o início da Revolução Industrial, apresentavam ambientes de trabalho em condições precárias, como péssima iluminação, não refrigerados e sujos. Os salários eram baixos e chegava-se a contratar mulheres e crianças com carga horária de 18 horas diárias, estando sujeitos inclusive a castigos corporais. Não havia o que se falar em direito trabalhistas.<sup>24</sup>

Não por menos, foi neste período que se iniciaram movimentos de lutas por direitos trabalhistas como as Trade Unions (espécie de sindicatos), movimento ludista e cartista.<sup>25</sup>

Nesta fase, a relação de trabalho era marcada pela liberdade contratual, segundo a qual o trabalhador era livre do domínio do seu tomador de serviço, sendo subordinado a este somente na atividade laboral, isto é, na relação empregatícia.

Neste momento histórico, surge o instituto do emprego nos moldes de como se apresenta na atualidade, no qual o trabalhador presta seu esforço físico e mental em troca de uma contraprestação, seja ela pecuniária ou *in natura*.

Segundo Martins<sup>26</sup>, "a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores de modo geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada."

Nesse sentido, importante trazer à lume as lições de Delgado<sup>27</sup> para quem:

[...] é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores a sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido — como singular exceção —, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista

---

<sup>23</sup> PILETTI, Nelson; ARRUDA, José Jobson de Andrade (*Toda a História - História Geral e História do Brasil - Volume Único*) *apud* RAMOS, Jefferson. Pesquisa enviada ao site SuaPesquisa.com. Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/industrial/>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>24</sup> *Idem*.

<sup>25</sup> *Idem*.

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 05.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 88.

socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas. (grifo nosso)

Como se observa, foi a partir desse marco histórico, em decorrência dos movimentos sociais, que o trabalhador passou a ser visto como a parte hipossuficiente na relação empregatícia, pois que este necessitava de subsidiar o próprio sustento e de sua família com a contraprestação laboral, subjugando-se a qualquer custo às arbitrariedades do empregador.

À corroborar, Martins<sup>28</sup> complementa e exemplifica:

Começa haver necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

A partir de então, começou-se a cogitar uma possível intervenção do Estado nessas relações privadas, a fim de realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho, de forma a trazer proteção a esta parte mais fraca na relação.

A legislação do trabalho passa a ter o dever de assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica.<sup>29</sup> Cogita-se, portanto, a sistematização de um Direito do Trabalho.

#### **1.4 Evolução do Direito do Trabalho no Pós Revolução Industrial**

No pós Revolução Industrial, alguns eventos específicos representaram um avanço significativo no caminhar do Direito do Trabalho. Tais marcos históricos permitiram a divisão do estudo em quatro fases principais: a formação, intensificação, consolidação e autonomia.

Esta tipologia específica foi trazida, originariamente, pelos juristas espanhóis Granizo e Rothvoss<sup>30</sup>, sendo bastante reproduzida pelos estudiosos brasileiros em Direito do Trabalho, com destaque para Delgado<sup>31</sup> e Costa<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 06.

<sup>29</sup> FOLCH, Galart (1936:16) *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. Ed. Atlas, 26ª Edição, São Paulo 2010, p. 06.

<sup>30</sup> GRANIZO, Martin L. e ROTHVOSS, M. Gonzales. *Derecho Social* (Madrid: Reus, 1935, p.24-27) *apud* DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 93-94.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 93-94.

<sup>32</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

### 1.4.1 1ª Fase - Formação

Tal fase estende-se de 1802 a 1848, tendo como marco inicial o Peel's Act (Lei de Peel) do início do século XIX na Inglaterra.

Reportando-se às lições de Costa<sup>33</sup>, em consonância com Delgado<sup>34</sup>, tal norma tratava especificamente de mecanismo para proteção do menor, visando realizar restrições ao trabalho deste. Segundo o mesmo autor, trata-se de uma lei de cunho humanitário, de construção assistemática, cujo principal escopo era reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores.

Nas palavras de Martins<sup>35</sup>:

A Lei de Peel limitou a jornada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes da 6 horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão. Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas para os menores de 16 anos.

Segundo Delgado<sup>36</sup>:

[...] as leis trabalhistas, nessa época, ainda não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado, não se traduzindo, ainda, como um conjunto sistemático de normas. Consubstanciavam, fundamentalmente, esforços dispersos no sentido da contenção das manifestações excessivamente violentas de exploração da força de trabalho infantil e feminina pelo novo sistema econômico em crescimento.

Nesse sentido, não obstante garantidor de diversos direitos pioneiros e irretroativos, nesta fase, segundo Costa<sup>37</sup>, "o espectro normativo trabalhista ainda é disperso, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo."

### 1.4.2 2ª Fase - Intensificação

Tal fase situa-se entre 1848 e 1890 e tem como marco inicial o Manifesto Comunista de 1848, bem como a Revolução de 1848, na França. Neste período ocorreu a implementação da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.<sup>38</sup>

---

<sup>33</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 94.

<sup>35</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 07.

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 95.

<sup>37</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

Segundo Delgado<sup>39</sup>, com a Revolução Francesa de 1848 e sua Constituição, foi reconhecido o primeiro dos direitos econômicos e sociais, qual seja, o direito ao trabalho. Neste momento foi imposto ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de conseguir sua sobrevivência.

### 1.4.3 3ª Fase - Consolidação

Situa-se entre 1890 e 1919, tendo como marcos iniciais a Conferência de Berlim de 1890 e a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891 elaborada pelo Papa Leão XIII.

Tal Encíclica deu destaque à chamada "Questão Social", representando uma fase de transição para a justiça social e traçando regras para a intervenção do Estado na relação patrão e empregado. Em outras palavras, segundo Delgado<sup>40</sup>, a Encíclica exigia "do Estado e das classes dirigentes postura mais compreensiva sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas."

Segundo Costa<sup>41</sup>, a Encíclica trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, sendo que de um lado o empregador deveria prover meios idôneos ao trabalho digno do trabalhador e, por outro lado, o trabalhador deveria cumprir fielmente ao pactuado com o empregador, não podendo usar de violência nas suas reivindicações ou usar de meios dissimulados para alcançar seus objetivos.

Importante evidenciar que a Igreja continuou a preocupar-se com a questão trabalhista, editando as encíclicas *Quadragesimo anno*, de 1931; *Divini redemptoris*, de 1937; *Mater et Magistra*, de 1961; *Populorum progressio*, de 1967 e *Laborem exercens*, de 1981. No entanto tais encíclicas não tinham força cogente, apenas serviram de parâmetro e inspiração para eventuais reformas na legislação do país.

---

<sup>38</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 94.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 97.

<sup>41</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

#### 1.4.4 4ª Fase - Autonomia

Esta última fase estende-se de 1919 até os dias atuais. Suas bases foram traçadas com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>42</sup> em 1919 e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). Há também documentos posteriores que inserem-se nesta fase, como a *Carta del Lavoro* italiana de 1927.

Com o fim da 1ª Guerra Mundial (1914-1918) surgiram movimentos e ideias ligados ao constitucionalismo social, segundo o qual, as constituições nacionais deviam prever disposições pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas.<sup>43</sup>

A OIT foi criada com o Tratado de Versalhes de 1919 e tinha como objetivo a regulamentação internacional na causa trabalhista. Tal Tratado pautou a formulação de supervenientes documentos legais que vieram a trazer direitos trabalhistas.

A Primeira Constituição a trazer previsões sobre o direito do trabalho foi a Constituição do México de 1917 que, em seu artigo 123, estabelecia diversos direitos trabalhistas, como menciona Costa<sup>44</sup>, a saber:

"[...] A jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais."

A segunda constituição a trazer tais disposições trabalhistas foi a Constituição Alemã de Weimar de 1919 que teve grande repercussão na Europa. Tal documento passou a prever, dentre outros, os seguintes direitos aos trabalhadores: a possibilidade de participarem nas empresas de forma mais atuante, não meramente como empregados; direito à uma representação dos empregados nas empresas, bem como à sindicalização; direitos de os trabalhadores colaborarem na fixação de salário e demais condições de trabalho; e direito a seguros sociais.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> BRASIL. "A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade". Definição extraída do endereço eletrônico <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 08.

<sup>44</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>45</sup> *Idem*.

Por sua vez, a *Carta del Lavoro* de 1927 instituiu o sistema corporativista na Itália, Tal documento serviu de inspiração para outros sistemas políticos, como em Portugal, Espanha e Brasil. À época, a organização sindical era vinculada ao Estado e tinha por objetivo organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, de tal forma a promover o interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre pessoas.<sup>46</sup>

Há ainda, como não poderia deixar de destacar, a existência no plano internacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que passou a prever diversos direitos trabalhistas como férias remuneradas, limitação de jornadas e uma série de outras garantias.<sup>47</sup>

Destaca Delgado<sup>48</sup>, com maestria, que:

Tal fase conheceria seu clímax nas décadas seguintes a Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito de Trabalho e hegemonia do chamado *Estado de Bem-Estar Social*. As Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha em um primeiro momento (segunda metade da década de 40), e depois, de Portugal e da Espanha (década de 70), não só incorporariam normas justralhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem. Mais: incorporariam princípios, constitucionalizando- os, além de fixar princípios gerais de clara influencia na área laborativa (como os da dignidade humana e da justiça social, por exemplo). (grifo nosso)

Dentro desta discussão, o movimento neoliberal significou a inserção de um novo sistema econômico no contexto mundial. Tal sistema apregoava uma intervenção mínima do Estado nas relações privadas, de tal forma que permitisse que a economia, bem como os interesses particulares se desenvolvessem sem que o Estado se interpusesse ou intermediasse.

Mesmo com a vinda do Estado neoliberal, que pregava a ideia de menor intervenção do Estado no seio privado, a experiência histórica já havia demonstrado a necessidade insofismável de um Estado intervencionista nas relações de trabalho, sob pena de o mercado, atuando sem escrúpulos, desencadear um holocausto dos direitos trabalhistas, significando um total desamparo e retrocesso frente todo o avanço que ditos direitos já vieram a alcançar.

Nesse ínterim, pontua Delgado<sup>49</sup> que

[...] tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a

---

<sup>46</sup> COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>47</sup> *Idem*.

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 98.

<sup>49</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 99-100.

democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justabalhista.

Assim faz o Estado até os dias atuais. Mesmo inserido num sistema capitalista neoliberal, o Estado atua de forma participante nas relações laborais, evitando uma possível reviravolta no avanço dos direitos dos trabalhadores tão arduamente conquistados.

Como se observa de todo o exposto, o Estado, diante dos diversos movimentos sociais de reivindicações e de apelo a direitos basilares do trabalhador, passou a atuar de forma preponderante nas relações privadas, de forma a fazer valer as normas e princípios estatuídos nos documentos internacionais garantidores do direitos sociais trabalhistas.

O Estado torna-se, antes de tudo, interventor nas relações privadas, não permitindo abusos como os que ocorriam na base do liberalismo. O Estado torna-se social.

O Direito do Trabalho, dessa forma, torna-se autônomo, sujeito de direitos e garantias próprias, cabendo ao Estado a sua fiscalização frente as relações privadas.

## CAPÍTULO II RELAÇÃO DE TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO

### 2.1 Relação de Trabalho

Antes de ingressar no cerne do assunto objeto do presente estudo, necessário que se faça uma breve análise prévia dissertando acerca da relação de trabalho *lato sensu*, já que a relação de estágio é uma espécie dentro do gênero relação de trabalho.

Como assevera Saraiva<sup>50</sup> "relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação."

Dissertando sobre a finalidade precípua do trabalho, afirma Delgado<sup>51</sup> que "trabalho é atividade inerente a pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim."

Destaca Delgado<sup>52</sup> a diferença entre relação de trabalho e de emprego:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (grifo nosso e do autor)

Assim sendo, dentro da relação de trabalho pode-se extrair diversas formas de prestação laboral, a saber: trabalhos autônomo, eventual, voluntário, avulso, temporário, relação de emprego e, o objeto deste estudo, a relação de trabalho estágio.

Nesse ínterim, percebe-se que a relação de trabalho estágio é aquela que, junto das demais modalidades, está inserida no termo genérico relação de trabalho.

---

<sup>50</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 39.

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 280.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 279.

## 2.2 Conceito de Contrato de Trabalho e Aspectos Gerais

O contrato de trabalho é meio através do qual se instrumentaliza a relação de trabalho. Em outros termos, vislumbra-se a relação de trabalho como algo abstrato, enquanto que o contrato de trabalho é o instrumento por meio do qual a relação de trabalho se operacionaliza.

É no contrato de trabalho, seja ele tácito ou expreso (escrito ou verbal), que estão insertas as cláusulas que regerão aquela relação laboral privada.

Conforme disciplina a própria Consolidação das Leis do Trabalho<sup>53</sup> em seu artigo 422, *caput*, "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego."

Dentro de um contrato de trabalho vislumbra-se interesses antagônicos, porém convergentes, de ambas as partes, formando o núcleo obrigacional do contrato.

De uma lado, o empregado decide por empenhar seu esforço, seja físico ou mental, assumindo uma obrigação de fazer, qual seja, a de prestar o trabalho. Em contrapartida, o empregador assume a obrigação de dar ou de pagar quantia, isto é, pagar o salário, seja ele em dinheiro ou *in natura*.

Em consonância, entende Saraiva<sup>54</sup> que:

Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expreso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador.

No mesmo sentido, Sussekind<sup>55</sup> afirma que:

No Brasil, tendo em conta o disposto nos arts. 2º e 3º da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado a seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.

Desses breves conceitos, podem-se extrair alguns requisitos ínsitos à configuração de um contrato de trabalho, bem como elementos cruciais à sua formação, os quais serão abordados nos próximos itens.

---

<sup>53</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>54</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 55.

<sup>55</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002, p. 209.

## 2.3 Requisitos do Contrato de Trabalho

Sendo o contrato de trabalho, basicamente, o negócio jurídico no qual o empregado presta serviços a um empregador, o qual o remunera, deve-se extrair alguns requisitos legais intrínsecos à plena validade da formação do vínculo contratual de trabalho, para que tal possa emanar seus efeitos legais no ordenamento jurídico.

Conforme previsão do artigo 104 do Código Civil de 2002<sup>56</sup>, "a validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei."

Imprescindível, portanto, abordar os aspectos mais importantes que tais requisitos externalizam, como passar-se-á a expor.

### 2.3.1 Agente capaz

Agente capaz é um elemento ligado ao aspecto subjetivo do pacto, quais sejam, o empregador e o empregado.

Ambas as partes devem exercer a capacidade de civil prevista nos artigos 3º e 4º do *Códex Civil* vigente<sup>57</sup> para que o contrato seja plenamente válido. No entanto, a capacidade trabalhista, quando da análise do polo do trabalhador, não se limita à simples análise da capacidade civil.

Diferentemente do que apregoa a lei civil, a legislação trabalhista permite ao menor de dezoito anos a possibilidade de firma contrato de trabalho, desde que a partir dos dezesseis anos, e como aprendiz a partir dos quatorze anos.

Assim expressa o artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>58</sup> "é proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos."

Da mesma forma, prevê a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>59</sup>, em seu artigo 7º, XXXIII: "...proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores

---

<sup>56</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>57</sup> *Idem*.

<sup>58</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>59</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos."

Assim sendo, subsume-se que a capacidade laboral começa a partir dos dezesseis anos, prevendo a lei a possibilidade de o menor de dezesseis, desde que a partir dos quatorze anos, figurar como empregado, na qualidade de aprendiz.

Até os dezesseis anos a incapacidade laboral é absoluta. Completando essa idade, o empregado menor<sup>60</sup> poderá exercer alguns atos, tais como celebrar contrato de trabalho, firmar recibo de pagamento e pactuar alterações em seu contrato de trabalho.

No entanto, a capacidade laboral para os empregados menores não se configura em sua plenitude, isto é, o empregado menor de idade não pode exercer todos os atos contratuais que o empregado com dezoito anos completos pode exercer.

Tal restrição verifica-se, por exemplo, na previsão do artigo 439 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>61</sup>, cuja inteligência afirma ser lícito ao empregado menor firmar recibo de pagamento de salário. No entanto, é vedado ao empregado menor, em caso de rescisão do contrato de trabalho, dar quitação do respectivo pacto ao empregador, sem estar assistido por seus representantes legais.

Na prática, em síntese, embora a capacidade laborativa seja distinta da capacidade civil, ambos regramentos adotam a idade de dezoito anos completos como marco para o pleno exercício dos direitos civis e trabalhistas, ou seja, a capacidade absoluta dos indivíduos.

Em suma, o elemento "capacidade do agente" é uma aptidão intrínseca a dar vida ao negócio jurídico que, na seara trabalhista, começa a partir dos dezesseis anos, para a capacidade relativa, e dezoito anos, para a capacidade absoluta, ressalvando-se o caso do menor aprendiz a partir dos quatorze anos. Configura-se, portanto, inteiramente incapaz o menor de quatorze anos.

No que tange ao polo do empregador, sua capacidade regula-se pelo regramento do Código Civil de 2002<sup>62</sup>, em seus artigos 3º e 4º, não havendo na CLT previsão específica para

---

<sup>60</sup> Prevê o artigo 402 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943): "Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos." Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>61</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>62</sup> Assim prevê a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Instituiu o Código Civil): Art. 3º "São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I - os menores de dezesseis anos; II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade." Art. 4º "São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; III - os

que o empregador reúna condições subjetivas distintivas para figurar no polo da relação trabalhista.

## 2.3.2 Objeto lícito, possível, determinado ou determinável

### 2.3.2.1 Objeto lícito

Tal requisito, intrínseco à formação do pacto laboral, vislumbra que o objeto do contrato, ou seja, seu conteúdo, seja lícito, não contrarie a lei, a moral e os bons costumes.

Assim, convém trazer à lume as palavras de Calixto<sup>63</sup>:

O objeto será lícito se não contrariar a lei nem a moral ou os bons costumes. Lembre-se que a lei sempre será minuciosa ou casuística, sendo que a ilicitude, apurada *in concreto*, resultará da contrariedade aos princípios e valores consagrados pelo ordenamento. Sendo ilícito seu objeto, a obrigação será nula, [...] (grifo do autor)

De tal maneira, aquele contrato laboral que descreva uma prestação de serviço ilegal, ou que ofenda a moralidade pública ou os bons costumes, será considerado nulo. É o que acontece, *v.g.*, na prestação de serviços como assassino profissional e contratação de serviços por bicheiro<sup>64</sup>.

Em síntese, sendo o objeto ilícito, subtrai-se do contrato laboral seu requisito de validade, tornando-o nulo de pleno direito.

Impende-se diferenciar aqui, o trabalho ilícito do trabalho proibido. Para tanto, utiliza-se das lições Saraiva<sup>65</sup>, para transcrever o seguinte trecho de sua renomada obra:

Trabalho proibido: o trabalho é lícito; apenas a lei, para salvaguardar o próprio trabalhador ou o interesse público, proíbe o trabalho. Exemplo: trabalho de menor de 14 anos como ajudante de escritório. O trabalho é lícito, mas a condição de menor de 14 anos impede o menor de exercer o labor. [...] Trabalho ilícito: o objeto do contrato é ilícito, não produzindo o contrato qualquer efeito, por ser nulo. Nesse diapasão, não seria possível, em face da ilicitude do objeto do contrato, o reconhecimento do liame empregatício do traficante que labora acondicionado, transportando ou mesmo vendendo drogas, ou mesmo o reconhecimento do vínculo da prostituta com a pessoa que explora a referida atividade. (grifo nosso)

---

excepcionais, sem desenvolvimento mental completo; IV - os pródigos." Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>63</sup> CALIXTO, Marcelo Junqueira. *Reflexões em torno do Conceito de Obrigações, seus Elementos e suas Fontes*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 09.

<sup>64</sup> O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já expediu a Orientação Jurisprudencial nº 199 da 1ª Sessão de Dissídios Individuais (SDI-1), publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho dos dias 16, 17 e 18 de novembro de 2010, que afirma, *ipsis litteris*: "É nulo o contrato de trabalho celebrado para desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico." Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_181.htm#TEMA199](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm#TEMA199)> Acesso em: 08/09/2014.

<sup>65</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 81-82.

Verifica-se, portanto, que o trabalho ilícito encontra barreira na própria ilicitude do objeto, enquanto o trabalho proibido encontra entrave na impossibilidade jurídica do objeto do trabalho, por disposição legal, cujo tema será abordado no próximo item.

### 2.3.2.2 Objeto possível

O requisito possibilidade do objeto vislumbra que o contrato laboral será igualmente inválido se a prestação do serviço seja impossível de se realizar.

A doutrina vislumbra algumas classificações quanto à impossibilidade.

A impossibilidade pode ser física ou jurídica. Esta é aquela que decorre da lei. Embora o serviço seja possível de ser realizado, a lei o veda, como é o caso de serviços prestados por menores de quatorze anos. Já a impossibilidade física é aquela que decorre da simples aferição da realidade, sendo impossível, *v.g.*, contratar um trabalhador para realizar uma obra em outro planeta.

A impossibilidade pode ser, ainda, absoluta ou relativa. Esta evidencia uma impossibilidade episódica. Nos dizeres do artigo 106 do Código Civil de 2002<sup>66</sup>, *ipsis litteris*: "a impossibilidade inicial do objeto não invalida o negócio jurídico se for relativa, ou se cessar antes de realizada a condição a que ele estiver subordinado."

Já a impossibilidade absoluta é aquela que não pode ser sanada, sendo portanto irreversível.

Neste ponto, importante destacar que tal classificação trazida pela lei civil e aceita amplamente pela doutrina majoritária sofre ferrenha crítica de Pontes de Miranda<sup>67</sup>, "para quem a impossibilidade é sempre absoluta, uma vez que impossível relativo não é impossível."

Por fim, há também a classificação da impossibilidade do objeto quanto à sua atualidade ou superveniência.

A impossibilidade atual, como do próprio termo se deduz, é aquela que, no ato de contratação, já se demonstra impossível de ser cumprida. Já a superveniente é aquela impossibilidade que se produz num evento futuro, ainda que no ato da contratação o objeto do pacto laboral fosse possível de se realizar. Trata-se, portanto, de uma classificação de cunho temporal.

---

<sup>66</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>67</sup> MIRANDA, Pontes de (*Tratado*, cit., p.43) *apud* CALIXTO, Marcelo Junqueira. *Reflexões em torno do Conceito de Obrigações, seus Elementos e suas Fontes*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 10.

Como se observa a impossibilidade de cumprimento do objeto do contrato possui várias implicações as quais podem levar a invalidade do negócio jurídico.

### **2.3.2.3 Objeto determinado ou determinável**

Objeto determinado é aquele individualizado, unificado, definido ou especificado. É aquele objeto discriminado quanto ao seu gênero, quantidade e qualidade.

Já o objeto determinável é aquele genérico, não individualizado, sendo especificado minimamente quanto ao seu gênero.

Importante destacar que o objeto do contrato laboral não pode implicar uma indeterminação definitiva, sob pena de ensejar uma nulidade contratual. Nesse sentido, é precisa a lição de Calixto<sup>68</sup>, para quem:

O objeto da obrigação deve ser ainda determinado ou determinável, sendo certo que a indeterminação definitiva torna nula a obrigação. O objeto é determinável quando especificado somente por seu gênero, recebendo a obrigação, neste caso, o qualitativo de obrigação genérica. Neste tipo de obrigação deve haver a determinação do objeto, [...]

Nesse diapasão, nula é a obrigação, cujo objeto é indeterminável, devendo ser especificado no mínimo quanto ao gênero, para que assim o negócio jurídico seja válido.

### **2.3.3 Forma prescrita ou não defesa em lei**

Trata-se este de um requisito intrínseco a formação do pacto laboral voltado ao aspecto objetivo do contrato, ou seja, este deve respeitar a forma prescrita pela lei, quando esta assim dispuser, ou não proibida pela lei.

De maneira geral, vigora o princípio da liberdade de formas, salvo se a lei dispuser em contrário.

É o que ocorre, v.g., nos contratos de trabalho que previamente estabelecem que deva ser estipulado por escrito, sob pena de nulidade, como os contratos de aprendizagem (artigo

---

<sup>68</sup> CALIXTO, Marcelo Junqueira. *Reflexões em torno do Conceito de Obrigações, seus Elementos e suas Fontes*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 11.

428 e seg. da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>69</sup>), contrato temporário (artigo 11, Lei nº 6.019/74<sup>70</sup>) e contrato de estágio (artigo 3º, II, da Lei nº 11.788/08<sup>71</sup>).

Nos demais casos a lei permite que o contrato de trabalho seja estipulado das mais variadas formas possíveis, desde que não seja vedada em lei. Observa-se, dessa forma, o teor do artigo 443, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>72</sup>, *ipsis litteris*: "O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado."

Verifica-se, portanto, que o contrato de trabalho pode ser estipulado tanto de forma tácita, quanto de forma expressa (escrita ou verbal), adotando o legislador o princípio da liberdade de formas.

No entanto, frise-se que, a liberdade formal encontra barreira na própria vedação da lei ou mesmo quando a lei disponha forma prescrita para a validade daquele ato.

### 2.3.4 Hígidez de manifestação da vontade

Trata-se este de um requisito derivado do princípio contratual do consensualismo que, embora não esteja previsto em lei, deve ser impreterivelmente respeitado, pois que da própria essência do contrato.

Conforme ensina Delgado<sup>73</sup>, "a ordem jurídica exige a ocorrência de livre e regular manifestação de vontade, pelas partes contratuais, para que o pacto se considere válido. Nessa linha, a hígidez da manifestação da vontade (ou consenso livre de vícios) seria elemento essencial aos contratos celebrados."

Tal requisito, trazido pela doutrina, evidencia que um contrato de trabalho deve ter por origem a manifestação de vontades das partes, ou seja, devem as partes concordar com os termos previsto no pacto e se submeter a obrigações recíprocas.

---

<sup>69</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>70</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>71</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>72</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 535-536.

Assim sendo, o consenso no contrato de trabalho deve estar livre de vícios que inquinam o negócio jurídico, como o erro, o dolo, a coação e a lesão, previstos nos artigos 145 ao 157 da *Lex Civilis* de 2002<sup>74</sup>, pois, caso contrário, estar-se-á diante de um contrato laboral inválido.

## 2.4 Elementos do Contrato de Trabalho

### 2.4.1 Elementos naturais

Os elementos naturais são aqueles que se encontram em praticamente todos os pactos laborais. São elementos que decorrem do próprio contrato de trabalho.

Nas palavras de Delgado<sup>75</sup>, os elementos naturais "são aqueles que embora não se caracterizando como imprescindíveis à própria formação do tipo contratual examinado, tendem a comparecer recorrentemente em sua estrutura e dinâmica concretas."

Exemplo comumente usado pela doutrina<sup>76</sup> é a jornada de trabalho que, em praticamente todo contrato, encontra-se previsto. Exceção ocorre nos casos de empregado que exerça cargo/função de confiança ou empregado de jornada incompatível com o controle, como nos trabalhadores externos, conforme previsão do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>77</sup>.

### 2.4.2 Elementos acidentais

Segundo Cavalcanti, "[...] são elementos em que alguma circunstância ou episódio no contrato alteram a estrutura e efeitos de seu conteúdo."<sup>78</sup>

Nas palavras de Delgado<sup>79</sup>, ditos elementos acidentais "são aqueles que, embora circunstanciais e episódicos no contexto dos pactos celebrados, alteram-lhes significativamente a estrutura e efeitos, caso inseridos em seu conteúdo."

---

<sup>74</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 537.

<sup>76</sup> *Idem*.

<sup>77</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>78</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 10/09/2014.

<sup>79</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 537-538.

Como se verifica, elementos acidentais são tidos como aqueles que, alcançado certo termo ou condição, têm seu conteúdo substancialmente alterado. É o que ocorre, *v.g.*, nos contratos estipulados por prazo determinado<sup>80</sup>, nos quais se alcançada a data pré-fixada para seu término, o contrato se findará.

### 2.4.3 Elementos essenciais do contrato de trabalho

Preveem os artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>81</sup>, *in verbis*:

Art.2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Partindo desses breves conceitos legais, os quais definem as figuras do empregado e empregador, pode-se extrair alguns elementos imprescindíveis à caracterização do vínculo de emprego. São eles a subordinação, a habitualidade (não eventualidade), onerosidade, pessoalidade e alteridade, sendo neste último elemento abordado o posicionamento de Martins.

A junção de todos esses requisitos configura o vínculo de emprego. Já no caso de estar ausente qualquer um desses requisitos, estará configurado a mera relação de trabalho, que poderá se enquadrar em suas mais diversas modalidades, seja ela trabalho eventual, avulso, autônomo, voluntário, dentre outras, conforme se verá mais adiante.

O estágio assume situação a parte, pois, embora seja considerado mera relação de trabalho, tal instituto necessita da conjugação de todos esses elementos fático-jurídicos, bem como outros elementos específicos, como se verificará em capítulo próprio.

Imperioso destacar que a necessária reunião de todos os elementos supracitados, caracterizadores da relação de emprego, não se restringem apenas aos empregados regidos pelo texto consolidado, mas também alberga os empregados regidos em leis próprias, como é

---

<sup>80</sup> Prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) em seu artigo 442, §§1º e 2º, *ipsis litteris*: "[...] § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência." Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>81</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

o caso do trabalhador rural (Lei nº 5.889/73<sup>82</sup>), trabalhador temporário (Lei nº 6.019/74<sup>83</sup>), trabalhador doméstico (Lei nº 5.859/72<sup>84</sup>), atleta profissional (Lei nº 9.615/98<sup>85</sup>), dentre outros empregados.

Quanto aos elementos essenciais, passa-se às respectivas análises individuais.

### 2.4.3.1 Subordinação

A subordinação evidencia o poder de mando do empregador, a quem o trabalhador está subordinado juridicamente. Verifica-se que não se trata de subordinação econômica ou técnica do trabalhador em face do empregador, pois que há casos em que o trabalhador possui situação financeira melhor que a do empregador (v.g., jogador de futebol) ou o trabalhador detém a técnica do serviço e o empregador não.

Assim sendo, a subordinação que a legislação trabalhista exige é a jurídica, isto é, o trabalhador está sob a dependência diretiva do empregador.

A corroborar, segundo Saraiva<sup>86</sup>:

Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas.

A ausência de subordinação caracteriza o trabalho autônomo, no qual o trabalhador atua por conta própria, assumindo os riscos da atividade desenvolvida, como ocorre, v.g., com o pintor autônomo, eletricista autônomo, dentre outras formas de trabalho que independem da configuração da subordinação jurídica.

---

<sup>82</sup> BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>83</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>84</sup> BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>85</sup> BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>86</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 45.

### **2.4.3.2 Habitualidade**

A habitualidade, também denominada não eventualidade, não se limita única e exclusivamente ao aspecto temporal, pois que não existe regra a determinar que certo número de dias de trabalho por semana configura a habitualidade.

A habitualidade configura-se quando o trabalhador, de forma contínua e permanente, passa a integrar a cadeia produtiva da empresa, esteja ele comparecendo todos os dias da semana ou uma única vez na semana ao trabalho.

Assim sendo, prevalece na doutrina o entendimento de que a habitualidade justifica-se pela Teoria dos Fins do Empreendimento, "considerando como trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa".<sup>87</sup>

A ausência de habitualidade configura o trabalho eventual, ou seja, aquele que é realizado em caráter esporádico, de curta duração, não incorporando o trabalhador à atividade do empregador. É o que ocorre, v.g, com a diarista.

### **2.4.3.3 Onerosidade**

Trata-se a onerosidade da principal obrigação do empregador, qual seja, pagar o salário em contrapartida aos serviços prestados pelo trabalhador.

Nesse diapasão, para Saraiva<sup>88</sup>, "a relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados".

Estando ausente a onerosidade, ausente por consequência o vínculo de emprego, configurando mera relação de trabalho, como ocorre no contrato de trabalho voluntário previsto na Lei nº 9.608/98<sup>89</sup>.

### **2.4.3.4 Pessoaalidade**

O presente elemento sob análise divide-se em dois aspectos.

---

<sup>87</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 44.

<sup>88</sup> *Ibidem*, p. 45.

<sup>89</sup> BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

O primeiro enfoque da personalidade evidencia que o trabalho deve ser prestado pessoalmente pelo trabalhador, não podendo o mesmo se fazer substituir por outra pessoa. O contrato de trabalhos é, portanto, *intuitu personae* na figura do empregado.

Como vislumbra Saraiva<sup>90</sup> "a relação de emprego, no que atine ao abreiro, reveste-se de caráter de infungibilidade, devendo o laborante executar os serviços pessoalmente."

Precisas, também, são as palavras de Martins<sup>91</sup>, para quem "o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última."

Nota-se que tal elemento se afigura obrigatório somente quanto ao empregado. Quanto ao empregador, este sim pode se fazer substituir, como ocorre nos casos de sucessão de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>92</sup>

O outro aspecto da personalidade traz à lume que o trabalhador deve ser sempre e obrigatoriamente pessoa física, não se afigurando possível uma pessoa jurídica firmar contrato de trabalho como empregada.

No polo do empregador, no entanto, é plenamente possível que o mesmo seja assumido por pessoa física (trabalho doméstico) ou pessoa jurídica, como é mais comum.

#### **2.4.3.6 Alteridade**

A alteridade determina que os riscos da atividade econômica não podem ser suportados pelo empregado, mas única e exclusivamente pelo empregador.

Assim sendo, independente se a empresa auferir grande montante de lucro ou se está em grave quadro de recessão, o trabalhador fará jus ao recebimento de todas suas parcelas salariais e demais direitos pactuados no contrato de trabalho e previstos em negociação coletiva.

O fato de o trabalhador ter possibilidade de participar nos lucros da empresa, conforme a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê em seu artigo 7<sup>a</sup>, XI<sup>93</sup>,

---

<sup>90</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 44.

<sup>91</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 99.

<sup>92</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>93</sup> Prevê o artigo 7º, XI da *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, *ipsis litteris*: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na

não significa dizer que também poderá participar na divisão dos prejuízos da empresa. Tal não se afigura possível, diante do princípio da alteridade.

Nesse diapasão, afirma Martins<sup>94</sup>, com maestria:

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado; podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria. (grifo do autor)

Importante destacar que há divergência doutrinária quanto à natureza jurídica da alteridade.

Enquanto a doutrina majoritária, encabeçada da Saraiva<sup>95</sup>, considera a alteridade somente como um princípio, isto é, um requisito intrínseco, pois que da própria essência do contrato, sem o qual não haveria no que se falar em contrato de trabalho; a doutrina minoritária, reportando-se ao magistério de Martins<sup>96</sup>, considera que a alteridade deve ser tratada como elemento, pois nem sempre a alteridade se configura de forma automática, devendo tal elemento ser utilizado, no caso concreto, para a verificação do preenchimento de todos os demais elementos idôneos à configuração do vínculo empregatício.

É o que ocorre, por exemplo, com o trabalhador autônomo, no qual o limiar para a verificação do vínculo de emprego é justamente a verificação da subordinação e da alteridade no caso concreto.

---

gestão da empresa, conforme definido em lei;" Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>94</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 99-100.

<sup>95</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15<sup>a</sup> ed. São Paulo: Método, 2013, p. 45-46.

<sup>96</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 99-100.

## CAPÍTULO III CONTRATO DE ESTÁGIO

### 3.1 Primeiros Regramentos no Brasil

A primeira norma brasileira a tratar do estágio foi o Decreto nº 20.294/31<sup>97</sup> que previa a possibilidade de a Sociedade Nacional da Agricultura (SNA)<sup>98</sup> admitir, nas escolas, alunos estagiários, mediante acordo com o Ministério da Agricultura. Neste caso, a SNA receberia uma dotação anual por aluno matriculado.

Assim previa o artigo 4º do citado Decreto: "a Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério do Agricultura, admitirá, na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, exista verba própria."

Nos andares da década de 40 do século XX, surgiram Leis orgânicas de Ensino Industrial (Decreto-lei nº 4.073/42<sup>99</sup>) e Comercial (Decreto-lei nº 6.141/43<sup>100</sup>) que faziam referência a "trabalhos escolares", como mecanismo de complementação aos estudos e formação do estudante.

Conforme leciona Martins<sup>101</sup>, inexistia, no Brasil, uma reger legal a tratar do estágio. Havia apenas a Portaria 1.002/67<sup>102</sup> baixada pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, cujo artigo 1º continha a seguinte redação: "fica instituída nas empresas a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial."

O artigo 3º da citada Portaria afirmava que: "os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo

---

<sup>97</sup> BRASIL. Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>98</sup> BRASIL. Sociedade Nacional de Agricultura. "Entidade de utilidade pública e sem fins lucrativos, fundada em 1897 com a finalidade de desenvolver ações políticas e educacionais em prol da agricultura brasileira." Definição extraída do sítio virtual da Sociedade Nacional de Agricultura. Disponível em: <<http://sna.agr.br/capa-institucional/>>. Acesso em 08/09/2014.

<sup>99</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1942/4073.htm>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>100</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943. Lei Orgânica do Ensino Comercial. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1943-416183-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>101</sup> MARTINS, Sérgio pinto. *Estagio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 04-05.

<sup>102</sup> BRASIL. Portaria do MTPS (Ministério do trabalho e Previdência Social) nº 1.002, de 29 de setembro de 1967. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>>. Acesso em: 08/09/2014.

empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio."

Inexistia, portanto, vínculo de emprego entre as partes. Entretanto, o estagiário tinha direito à uma Carteira Profissional de estagiário, expedida pelo Ministério do Trabalho.

Nas palavras de Martins<sup>103</sup>:

A Portaria, em muitos casos, criava direitos e obrigações não previstas em lei, violando o princípio da legalidade. A Portaria também não poderia dizer que não havia vínculo de emprego, por falta de previsão nesse sentido em lei. A situação seria fática, de se verificar os requisitos do contrato de trabalho para saber se haverá ou não vínculo de emprego.

“Julpiano Chaves Cortez afirma que a portaria poderia ser mais abrangente, incluindo outros locais para o trabalho, como escritórios, consultórios de profissionais liberais que não estivessem estruturados como pessoa jurídica. Seria uma forma de aumentar o campo de aprendizagem e na economia do país.”<sup>104</sup>

Vislumbra-se aqui o primeiro regramento sobre o estágio que procurou tornar expresso em seu texto que o estágio não pode ser confundido com emprego. A Portaria sob análise procurou distanciar os dois institutos, significando um longo passo no desenvolvimento do estágio nos moldes como se apresenta atualmente.

Posteriormente, surge no Brasil o Decreto nº 66.546/70<sup>105</sup> que dava oportunidade a estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias de praticar em órgãos e entidades públicos e privados o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidade, ou seja, colocar em prática os ensinamentos teóricos adquiridos. Tal Decreto criava chances de estágio principalmente nas especialidades de engenharia, tecnologia, economia e administração.

Em 1971, a Lei nº 5.692<sup>106</sup> enfatizou o estágio como forma de cooperação entre a empresa e escola, como forma de aliar a teoria à prática, regulando ainda o estágio para os estudantes de ensino dos 1º e 2º graus. Mais uma vez caminhou bem o legislador, tornando expresso na letra da Lei, em seu parágrafo único do artigo 6º, que a cooperação quando feita sob a forma de estágio, mesmo remunerado, não acarreta para as empresas ou outras entidades

---

<sup>103</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 04-05.

<sup>104</sup> CORTEZ, Julpiano Chaves *apud* MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 05.

<sup>105</sup> BRASIL. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do "Projeto Integração", destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D66546.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>106</sup> BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

vínculo algum de emprego com os estagiários, e suas obrigações serão apenas as especificadas no instrumento firmado com o estabelecimento de ensino.

Observa-se, neste ponto, a ênfase do legislador em afirmar que o estágio não acarreta vínculo de emprego, procurando deixar claro que as obrigações recíprocas do estágio serão apenas aquelas especificadas no instrumento firmado entre as partes. Evidencia-se, a partir desse momento, a origem do que a atual Lei nº 11.788/08<sup>107</sup> chama de termo de compromisso, cujas cláusulas vinculam as atividades a serem desenvolvidas pelo estagiário.

Por volta de 1972, foi editado o Decreto nº 69.927<sup>108</sup>, o qual criou o Programa Bolsa de Trabalho. Tal Decreto, não obstante enfatizar que o estágio não configurava vínculo de emprego, avançou em relação aos regramentos anteriores, na medida em que vinculava a atividade a ser desenvolvida no estágio com a formação escolar do estudante.

Assim prevê o referido Decreto, em seu artigo 9º: "haverá direta e necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas que lhe forem cometidas no órgão ou entidade onde preste serviços, para que seja considerado estagiário, sem vínculo de emprêgo [sic]."

Deu-se, portanto, mais um passo importante no processo de desenvolvimento do estágio nos moldes como se apresenta atualmente.

Mais adiante, com o advento do Decreto nº 75.778/75<sup>109</sup>, regulamentou-se o estágio de estudantes oriundos de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de segundo grau, perante o serviço público federal.

Observa-se que até o presente momento do desenvolvimento do instituto, o estágio era tratado de forma secundária, em diversas normas esparsas, não havendo uma lei que regulamentasse o estágio como instituto próprio e independente. Apenas a já estudada Portaria 1.002/67 o havia feito, porém não era de origem legiferante, mas sim do Poder Executivo.

Em 1977, finalmente, o estágio foi regulamentado com a Lei nº 6.494<sup>110</sup>, conhecida como a primeira lei de estágio. Dita lei foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82<sup>111</sup>. Como

---

<sup>107</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>108</sup> BRASIL. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. Institui em caráter nacional, o Programa "Bolsa de Trabalho". Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>109</sup> BRASIL. Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D75778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

afirma Martins<sup>112</sup>, "parece que, em muitos pontos, a lei copiou o que estava na Portaria nº 1.002/67."

Como afirma Neto<sup>113</sup>, "o estágio a que se refere a Lei n. 6.494/77 não exige correlação entre o currículo escolar e atividade empresarial. Devendo a lei ser interpretada de acordo com o fim a que se destina, estando a finalística da Lei n. 6.494/77, estampada no parágrafo 2º do artigo 1º [...]"

Como se observa, o legislador de 1977 cometeu um erro crasso, um evidente retrocesso: não vinculou a atividade a ser desenvolvida no estágio com o conhecimento teórico e formação escolar do estudante, atribuindo ao estágio o fim teleológico de constituir "treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano"<sup>114</sup> ao estudante.

Parece que o legislador se preocupou em propiciar meios para o desenvolvimento e aumento do conhecimento sociocultural do estudante, para dar-lhe vivência e experiência na atividade laborativa com outros seres humanos. Porém, esqueceu-se o legislador do fim precípua a que deveria se destinar o estágio, ou seja, propiciar a conexão entre a sala de aula e o labor, de tal maneira a colocar em prática o aprendizado teórico assimilado na sala de aula.

A corroborar tal raciocínio, Martins<sup>115</sup> afirma que "a Lei nº 6.494 não era tão rígida, proporcionando a contratação de muitos estagiários em fraude à lei, pois preenchiam os requisitos do contrato de trabalho. Na prática, o que existia era um subemprego aberto e disfarçado."

---

<sup>110</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>111</sup> BRASIL. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei N.º. 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º. grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>112</sup> MARTINS, Sérgio pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 06.

<sup>113</sup> NETO, José Affonso Dallegrave. *Inovações na legislação Trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto*. São Paulo: LTr, 2002, p. 182.

<sup>114</sup> Artigo 1º, §2º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada com a entrada em vigor da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>115</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 06.

Continuando o caminhar histórico do estágio, surgiu a Lei nº 6.932/81<sup>116</sup> que passou a prever o estágio para médicos residentes, sendo que os mesmos seriam considerados autônomos para fins de previdência social, conforme dispõe o artigo 4º da lei.

Em 1994, a Lei nº 8.859<sup>117</sup> alterou alguns dispositivos da Lei nº 6.494/77<sup>118</sup>, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Alterou ainda o §3º da mesma lei, a fim de tornar obrigatória a necessidade de planejamento, acompanhamento e avaliação do estágio em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

Como se observa, dita lei avançou, pois ampliou o horizonte de estudantes que poderiam realizar o estágio, bem como ditou novas regras de fiscalização do estágio e vinculou as atividades realizadas no estágio com o curso.

Em 1996, entrou em vigor a Lei nº 9.394<sup>119</sup> que trouxe novos direitos às instituições de ensino para editar normas disciplinadoras do estágio no ensino médio e superior, bem como trouxe novas garantias ao estagiário, como receber bolsa, seguro contra acidentes, cobertura previdenciária, dentre outras.

Assim previa o artigo 82 da referida lei:

Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição. Parágrafo único. O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.

Em 2001, foi editada a Medida Provisória nº 2.164-41<sup>120</sup> que passou a prever que para realizar estágio deveria o aluno estar frequentando, comprovadamente, "cursos de educação

---

<sup>116</sup> BRASIL. Lei nº 6.932, de 07 de julho de 1981. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16932.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>117</sup> BRASIL. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Revogada pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18859.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>118</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>119</sup> BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)>. Acesso em: 08/09/2014

<sup>120</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação profissional", conforme previa seu artigo 6º.

A referida Medida Provisória passou a prever que apenas cursos específicos poderiam permitir ao aluno a possibilidade de realizar estágio. Por exclusão, portanto, excluíram-se os alunos que frequentavam os cursos supletivos de realizar estágio.

Por fim, surge a Lei nº 11.788/08<sup>121</sup>, atual lei vigente que regulamenta o estágio, sobre o qual o presente trabalho passará a se debruçar.

Por tais razões deixa-se de se tecer algum comentários sobre esta lei neste momento, limitando-se a afirmar que tal diploma, embora inovador e avançado em alguns pontos, ainda precisa de melhoras para que o estágio alcance seu precípuo objetivo e não sirva de garantidor do denominado desvirtuamento do contrato de estágio.

### 3.2 Conceito de Estágio

Como a própria Lei nº 11.788/08<sup>122</sup> define em seu artigo 1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando [sic] o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Desse breve conceito legal, extrai-se o caráter teleológico/finalístico do estágio. Trata-se tal instituto de um "procedimento didático pedagógico"<sup>123</sup> que visa a proporcionar a

---

<sup>121</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>122</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>123</sup> Expressão originária do artigo 3º do Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º. grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

participação do estudante em situações reais do trabalho e da vida cotidiana, na medida em que permite ao educando por em prática os ensinamentos teóricos assimilados em sala de aula.

Garante ainda ao estudante a contextualização curricular, ou seja, aliar a teoria à prática, a sala de aula ao ambiente de trabalho. Enfim, permite ao estagiário o seu desenvolvimento como cidadão, como personagem atuante e produtivo para a sociedade.

Extraí-se ainda a relação triangular do estágio, na qual figuram como personagens o concedente, a instituição de ensino e o estagiário, todos os quais com responsabilidade recíprocas, de maneira a atingir o real objetivo do estágio.

Para Sobrinho<sup>124</sup> "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."

No mesmo sentido, com maestria, Martins<sup>125</sup> conceitua que:

Estágio é o negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional. O estágio é, portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa.

O estágio não cria vínculo empregatício, sendo tratado como um contrato de natureza civil de prestação de serviços<sup>126</sup>. Assim sendo, as partes integrantes da relação de estágio são pessoas civis que visam à formação educacional e profissional do educando.

Complementa Delgado<sup>127</sup> que estágio é um vínculo sócio jurídico:

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

Não se objetiva no estágio a simples prestação laboral e a compensação remuneratória (nos casos de estágio remunerado), como ocorre nos vínculos empregatícios. Aqui no estágio,

---

<sup>124</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 01.

<sup>125</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 10.

<sup>126</sup> SANTOS, Juscelino dos; MARTINS, Sergio Pinto *apud* CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>127</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 317.

os fatores em evidência são a preparação profissional do estudante e sua bagagem de aprendizagem adquirida no dia a dia.

Como ensina Martins<sup>128</sup>, no contrato de estágio, o estagiário é considerado um trabalhador subordinado atípico, não sendo considerado empregado se respeitados os requisitos da lei ora em estudo.

Não obstante, o estágio encontra pilares no texto constitucional, conforme se verifica no artigo 205 da *Lex Fundamental* de 1988<sup>129</sup>, *ipsis litteris*: "a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho."

### 3.3 Natureza Jurídica do Estágio

Como introduz Martins<sup>130</sup>, "analisar a natureza jurídica de um instituto é procurar enquadrá-lo na categoria a que pertence no ramo do Direito. É verificar a essência do instituto analisado, no que ele consiste, inserindo-o no lugar a que pertence no ordenamento jurídico."

Para Carro<sup>131</sup>, o estágio é um contrato formativo.

Para Magano<sup>132</sup>, o estágio é um meio integrativo dos jovens junto à comunidade na qual encontram-se inseridos.

Já para Martins<sup>133</sup>, "o contrato de estágio tem natureza civil, pois é celebrado entre pessoas civis. Não existe vínculo de emprego entre as partes. Logo, não tem natureza de emprego, de contrato de trabalho. É uma espécie de prestação de serviços."

Destacam-se, aqui, as lições de Sobrinho<sup>134</sup>, para quem tais tipificações jurídicas trazidas pelos autores supracitados são demasiado genéricas e não representam o novo tratamento jurídico que a nova Lei de Estágio<sup>135</sup> lhe atribui.

---

<sup>128</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 10.

<sup>129</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>130</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 13.

<sup>131</sup> CARRO, Miguel Cardenal *apud* MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 13.

<sup>132</sup> MAGANO, Octavio Bueno *apud* MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 13.

<sup>133</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 13.

<sup>134</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em: 08/09/2014, p. 09.

Sobrinho<sup>136</sup> explica que:

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.

Em síntese, para esse jurista, inflando a discussão sobre a natureza jurídica do estágio, sua tipificação jurídica é de ato educativo-laboral, na medida em que representa a relação jurídica que só consegue alcançar seu objetivo, sua função social, se permitir ao educando a possibilidade de colocar em prática os ensinamentos teóricos assimilados no curso.

### 3.4 Divisão e Classificação

Quanto a obrigatoriedade, a atual Lei de Estágio<sup>137</sup>, conforme dispõe seu artigo 2º, classifica o estágio em "obrigatório ou não-obrigatório [sic], conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso."

O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação no curso, conforme previsão do artigo 2º, §1º da lei sob análise. Assim sendo, o estágio obrigatório é aquele que integra a grade curricular do curso, sem o qual o estudante não se forma.

Em suma, a *conditio sine qua non* para o estudante se formar no curso que leciona e obter o diploma é a realização do estágio que, por sua vez, é matéria obrigatória do curso.

---

<sup>135</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>136</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 09.

<sup>137</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Tal modalidade de estágio ocorre, v.g., nos cursos de administração de empresas, nos quais, para a obtenção do diploma, imprescindível é a realização de estágio em empresas e consequente apresentação de relatórios do estágio. Da mesma forma, nos cursos de bacharelado em Direito, imprescindível a realização de estágio junto aos Núcleos de Prática Jurídica, como matéria obrigatória para a colação de grau.

Já o estágio não obrigatório é aquele previsto pela lei como sendo de caráter complementar/opcional, que se acrescenta à carga horária regular e obrigatória do curso, conforme inteligência do artigo 2º, §2º da lei em análise. Ao contrário do estágio obrigatório, neste o estudante opta por adicionar ao conhecimento teórico a experiência prática, sem que tal seja imprescindível à obtenção do diploma.

Tal modalidade de estágio ocorre, v.g., com o estágio profissional de advocacia, previsto na Lei nº 8.906/94<sup>138</sup>, segundo o qual aquele estudante de Direito que estiver cursando os anos finais da graduação, pode realizar estágio com duração de dois anos, a ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior, pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB.

Destaca Lima<sup>139</sup> que a distinção entre o estágio obrigatório e o não obrigatório servem, na prática, para definir duas situações especiais trazidas pela novel Lei de Estágio, quais sejam:

I - A hipótese prevista no parágrafo único, do artigo 9º que, no caso de estágio obrigatório, estabelece a possibilidade de, alternativamente, a responsabilidade pela contratação de seguro a favor do estagiário ser assumida pela instituição de ensino e não pela empresa ou entidade que oferece o estágio. Tal não poderá ocorrer no estágio obrigatório, quando a responsabilidade da contratação de seguro e encargos decorrentes será sempre de responsabilidade da empresa cedente;

II - A hipótese contida no artigo 12 da nova Lei, segundo a qual, na hipótese de estágio não obrigatório, o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação ao estagiário será compulsório, assim como será obrigatória a concessão de auxílio-transporte. No caso de estágio obrigatório, tanto a bolsa como o auxílio-transporte serão sempre facultativos.

Quanto à finalidade, o estágio se divide ainda entre profissional; sociocultural ou de iniciação científica; e civil, conforme classificação trazida por Martins.<sup>140</sup>

---

<sup>138</sup> BRASIL. Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm)>. Acesso em: 22/09/2014.

<sup>139</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 05.

<sup>140</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 16.

### 3.5 Características do Contrato de Estágio

Reportando-se às lições de Martins<sup>141</sup> e Sobrinho<sup>142</sup>, o contrato de estágio pode ser classificado como solene, *intuitu personae*, oneroso, de trato sucessivo, de pacto acessório, de atividade, com *animus contrahendi*, subordinativo e tripartite.

É solene, pois o artigo 3º, II, da Lei nº 11.788/08<sup>143</sup> exige uma formalidade, qual seja, ser escrito. Assim sendo, o contrato de estágio é formal face a existência obrigatória do termo de compromisso. No caso de o estagiário ser absoluta ou relativamente incapaz o termo de compromisso deverá ser assinado pelo responsável legal.

Como destaca Sobrinho<sup>144</sup>:

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).

É personalíssimo, ou *intuitu personae*, pois o contrato é firmado em razão da pessoa do estagiário, não podendo este se fazer substituir por outra pessoa na prestação laboral. Trata-se esta característica de expressão do próprio elemento fático-jurídico da personalidade, prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>145</sup>.

É oneroso, pois no estágio não obrigatório a concessão da bolsa ao estagiário é obrigatória, assim como é obrigatória a feitura de um seguro contra acidentes pessoais para o estagiário, como expressa o artigo 12, *caput*, da Lei de Estágio em estudo.

---

<sup>141</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 17-19.

<sup>142</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 05.

<sup>143</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>144</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 05.

<sup>145</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Quanto a esta classificação, Sobrinho<sup>146</sup> prefere denominá-lo de contrato tendencialmente oneroso, pois que não é absolutamente oneroso, face a possibilidade de no estágio obrigatório não haver pagamento de bolsa.

É de trato sucessivo, pois a obrigação não se exaure em uma única prestação. No contrato de estágio há a habitualidade, o que significa dizer que o estagiário deve ter frequência à escola, bem como prestar serviços continuamente. Como bem afirma Sobrinho<sup>147</sup>:

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 devam ser realizados em lapso temporal suficiente à materialização dos fins educativos previstos na proposta pedagógica da instituição de ensino.

É de pacto acessório, pois que a existência de um contrato de estágio pressupõe um contrato principal, que é o acordo de cooperação entre a unidade concedente e a escola.

É de atividade, na medida em que o contrato de estágio visa à formação do estagiário, "ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular", como a própria lei sob análise prevê em seu artigo 1º, §2º.

Não obstante, o artigo 10 da referida lei faz menção à jornada de atividade do estagiário que "será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares."

O *animus contrahendi* diz respeito ao fato de que o estagiário não é obrigado a fazer estágio, salvo se ele for obrigatório. Tal classificação parte do princípio contratual clássico do consensualismo, o qual, em breves palavras, permite às partes realizarem contrato de estágio segundo sua vontade, a partir de seu aspecto volitivo.

É subordinativo, pois que o estagiário está obrigado a cumprir ordens de seu tomador. Tal característica é oriunda da dependência hierárquica entre o estagiário e as demais partes intervenientes no contrato. No entanto, como bem expressa Martins<sup>148</sup>, a subordinação no contrato de estágio é "atípica ou diferenciada, pois não fica configurado o vínculo de emprego entre as partes."

---

<sup>146</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 06.

<sup>147</sup> *Idem*.

<sup>148</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 18.

Nesse ínterim, precisa é a lição de Sobrinho<sup>149</sup>:

O caráter subordinativo é decorrência da dependência hierárquica atípica existente entre o estudante e os demais sujeitos da relação de estágio [...] Na relação de estágio, os poderes de direção e disciplinar devem ser exercidos em cooperação pela escola e pela instituição concedente.

É tripartite pois são três as partes intervenientes no contrato de estágio: o estagiário, a concedente e a instituição de ensino, todas elas com obrigações recíprocas. Como frisa Sobrinho<sup>150</sup> "se uma das partes não cumprir com as suas obrigações o contrato pode ser resolvido."

Por fim, Martins<sup>151</sup> também traz a classificação do contrato de estágio como sendo de adequação ao afirmar "que o estágio deve ser realizado em condições próprias para a formação do estagiário."

No entanto, Sobrinho<sup>152</sup> entende por tratar a adequação como um princípio do pacto de estágio, porque é um desdobramento do postulado da vinculação pedagógica, impondo ao estagiário a realização de atividades e condições pertinentes à formação dele próprio, de maneira a alcançar a finalidade maior do instituto.

### 3.6 Requisitos do Contrato de Estágio

#### 3.6.1 Questão propedêutica: contrato de estágio x contrato de emprego

Antes de adentrar nos requisitos específicos trazidos pela Lei de Estágio<sup>153</sup>, necessário se faz distinguir o contrato de estágio em face do contrato de emprego, diante da linha tênue que os separa.

---

<sup>149</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 07.

<sup>150</sup> *Idem*.

<sup>151</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 17.

<sup>152</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 16.

<sup>153</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

O que ocorre é que a relação de emprego está inserida nas relações de trabalho *lato sensu*, dentro da qual também encontra-se enquadrado o contrato de estágio. A respeito das relações de trabalho *lato sensu*, afirma Delgado<sup>154</sup>, que elas "[...] são mais ou menos próximas da relação empregatícia; todos os trabalhadores *lato sensu* tangenciam a figura jurídica do empregado". (grifo do autor)

No mesmo sentido, Sobrinho<sup>155</sup> afirma que "o vínculo do estágio enquanto atividade laboral enquadra-se no conceito mais amplo de relação de trabalho e, em consequência [sic], o estagiário é considerado um trabalhador atípico."

Tanto o contrato de estágio, quanto o vínculo de emprego são quase idênticos na forma. Ambos os institutos trazem em seus alicerces os mesmos elementos fático-jurídicos para suas configurações: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. No entanto, no estágio encontram-se algumas peculiaridades.

Nesse sentido, Delgado<sup>156</sup> complementa que:

De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços).

Assim sendo, não é difícil perceber que a configuração do vínculo empregatício em muito se aproxima da relação de estágio.

Num contrato de estágio, sob a modalidade remunerada, também há subordinação (ao concedente, superior hierárquico), também há habitualidade (pois que segue uma rotina de trabalho), há da mesma forma pessoalidade (pois que o estagiário não pode se fazer substituir por outro estagiário) e há onerosidade (porém aqui, o estagiário não percebe salário, mas sim bolsa).

Alcançando o ponto central da distinção, evidencia-se que a diferença encontra-se plasmada na própria Lei de Estágio ora objeto do presente estudo, qual seja, a finalidade pedagógica.

No estágio, embora hajam configurados todos os elementos gerais para a configuração de um vínculo empregatício, exige-se algo mais: além da preparação profissional, a formação estudantil do estagiário.

A corroborar tal raciocínio, Martins<sup>157</sup> complementa que:

---

<sup>154</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 299.

<sup>155</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 08.

<sup>156</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 318.

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

Embora haja essa proximidade teórica entre os dois institutos, o legislador fez por bem em tornar expresso, também como forma de defesa do fim pedagógico a que se destina, que o contrato de estágio, em nenhuma hipótese, gera vínculo de emprego.

É a inteligência do artigo 3º, *caput*, da Lei nº 11.788/08<sup>158</sup> ao afirmar que "o estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei [estágio obrigatório] quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo [estágio não obrigatório], não cria vínculo empregatício de qualquer natureza,..."

Nesse sentido, ensina Delgado<sup>159</sup> que:

Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído.

Em síntese, além dos elementos fático-jurídicos gerais trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho<sup>160</sup>, o contrato de estágio também exige alguns requisitos específicos trazidos pela atual Lei de Estágio, como forma de garantir a separação entre os dois institutos e corroborar a consecução do fim pedagógico a que se destina. Sobre esses elementos formais específicos que o presente trabalho passará a se debruçar.

### 3.6.2 Requisitos formais específicos

Tratam-se dos requisitos trazidos pela Lei de Estágio<sup>161</sup>, sem os quais o estágio estará desvirtuado. Em outras palavras, se desatendidos tais requisitos formais, existirá um contrato

---

<sup>157</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 11.

<sup>158</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>159</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 300.

<sup>160</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>161</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

de emprego mascarado sob um contrato de estágio, caracterizando vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio e incidindo, por consequência, a aplicação da legislação previdenciária e trabalhista.

Assim prevê o artigo 3º da referida lei, em sua íntegra:

O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência [sic] regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. (grifo nosso)

Desse breve trecho legal podem-se extrair os elementos formais específicos que obrigatoriamente circundam o contrato de estágio, sob pena de configuração do vínculo empregatício.

Imperioso destacar que tratam-se de requisitos cumulativos, isto é, todos eles devem estar reunidos para a configuração do contrato de estágio, pois caso contrário, se apenas um deles faltar, restará configurado o vínculo empregatício.

### **3.6.2.1 Matrícula e frequência regular atestados pela Instituição de Ensino**

Como primeiro requisito imprescindível à caracterização do contrato de estágio configura-se a presença obrigatória de matrícula e frequência do estudante em curso de educação (superior, profissional, de ensino médio, da educação especial ou dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos) atestados pela instituição de ensino.

Observa-se que o estudante não deve estar apenas matriculado, como também deve respeitar frequência às aulas, tudo isso atestado pela instituição de ensino.

Tal requisito demonstra a relação simbiótica entre o estágio e o ensino, pois caso o estudante, não obstante matriculado, não tenha frequência regular às aulas, não poderá ele

colocar em prática os ensinamentos teóricos assimilados em aula, pois sequer os terá adquirido, colocando em xeque o fim precípuo do estágio.

A legislação revogada, Lei nº 6.494/77<sup>162</sup>, sequer fazia menção expressa à tal requisito. Como bem ensina Lima<sup>163</sup>, "agora, para dar-se início ao estágio, é exigível atestado formal, em forma de ofício, emitido pela instituição de ensino correspondente, comprovando a situação de o educando estar matriculado e freqüentando [sic] regularmente um dos cursos que viabilizam o estágio."

A regularidade na matrícula e frequência ao curso também surge como requisito ao impedimento de realização de estágios em carga horária incompatível com as aulas, ou seja, a carga horária do estágio não pode chocar-se com o horário do curso, fazendo com que o aluno abdique do estudo para trabalhar.

Tal hipótese configurar-se-ia totalmente incompatível com o estágio, pois o estagiário é acima de tudo um estudante, configurando-se inconcebível a rotina de estágio prejudicar o seu processo de formação.

À corroborar tal raciocínio, Martins<sup>164</sup> complementa que:

Havendo irregularidade na matrícula ou frequência eventual, estará descaracterizado o estágio. A pessoa continuará sendo estudante, mas não estagiário [...] É o que acontece muitas vezes porque o estagiário acaba cumprindo jornada excessiva de trabalho, sem que consiga frequentar regularmente as aulas [...] Não se poderá também exigir horário no estágio incompatível com o horário das aulas.

Tal requisito também assume inegável importância, na medida em que, terminado o curso, não há que se falar mais em estágio. Muitas vezes o estagiário termina o curso, tornando-se diplomado, mas continua a realizar o mesmo labor que realizava como estagiário, só que não mais em tal condição, pois que a lei exige a matrícula e frequência do estudante atestados pela instituição de ensino.

Em síntese, terminado o curso não há possibilidade de preenchimento do requisito ora em discussão, devendo o período posterior ser tratado como vínculo empregatício. Neste sentido, assevera Martins<sup>165</sup>:

Muitas vezes, é isso que ocorre em certos casos, principalmente de estagiários de Engenharia e de Direito, que, enquanto estão fazendo o curso, fazem o estágio e

---

<sup>162</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>163</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 07.

<sup>164</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 47-48.

<sup>165</sup> *Ibidem*, p. 48.

posteriormente continuam a desempenhar a mesma atividade anterior, mas já com o diploma, porém não são registrados.

No mesmo diapasão, afirma Sobrinho<sup>166</sup> que "uma vez concluído o curso, o estagiário perde a qualificação de estudante e, em consequência [sic], o contrato de estágio extingue-se automaticamente."

Na jurisprudência, há orientação semelhante, conforme traz Martins<sup>167</sup> em sua obra. Nesse sentido: "inexiste estágio de profissionais já diplomados, devendo o período ser considerado como de contrato de trabalho regido pela CLT (TRT da 1ª R., 3ª T., RO 6.605/88, Rel. Juiz Júlio Menandro de Carvalho, *DJ RJ* 3.3.89, p.83)".

Como se observa, como forma de atendimento a tal requisito, a concedente do estágio deve criar um sistema de gestão com documentos em relação a cada estagiário, atentando sobre cada qual o horário de estudo e do curso de forma a compatibilizá-los.

Por óbvio, também é obrigação da instituição de ensino fiscalizar o cumprimento de tal requisito, encaminhando à concedente a grade de horários do estudante, com as datas das avaliações prefixadas, como forma de desde o início das aulas e do estágio, possa a concedente estar ciente das datas e necessidades de o aluno trabalhar meio expediente para estudar. As obrigações das partes serão analisadas em item próprio.

### **3.6.2.2 Celebração de termo de compromisso**

Na legislação anterior, o termo de compromisso era firmado apenas entre o estudante e a parte concedente do estágio.

Com a Lei nº 11.788/08<sup>168</sup>, o termo de compromisso passa a ser obrigatoriamente firmado pelas três partes intervenientes no contrato de estágio, quais sejam, o estagiário, a concedente e a instituição de ensino.

---

<sup>166</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 14.

<sup>167</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 48.

<sup>168</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

A inclusão da instituição de ensino assume "significativa importância tanto do ponto de vista formal, como em relação à responsabilidade da instituição, já que esta passa a figurar formalmente no contrato como parte direta, com direitos e obrigações de contratante."<sup>169</sup>

A celebração do termo de compromisso também assume insofismável importância à configuração do estágio, sob pena de gerar vínculo de emprego.

Sobrinho<sup>170</sup> destaca os principais elementos que devem compor o conteúdo/núcleo do termo de compromisso, quais sejam:

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.

Destaca-se também que o termo de compromisso deve ser firmado antes de ser começado o estágio, pois se firmado depois, o período no qual o trabalhador exerceu o labor antes de firmar o termo será considerado como vínculo de emprego e, sob a perspectiva do princípio da continuidade do contrato de trabalho, todo o período posterior também deverá ser considerado como de vínculo empregatício.

Nesse sentido, com maestria complementa Martins<sup>171</sup>:

O termo de compromisso deve ser firmado antes de ser começado o estágio. Não pode ser firmado depois de iniciado o estágio, pois no período anterior existirá vínculo de emprego, e no período posterior também, diante do princípio da continuidade do contrato de trabalho. É uma situação pior ser considerado empregado e, depois, ser mudado o contrato para estágio.

A jurisprudência trabalhista há orientação semelhante, conforme ementa que segue, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, *in verbis*:

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

<sup>169</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 07.

<sup>170</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 14.

<sup>171</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 49.

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.<sup>172</sup> (grifo nosso)

Em suma, inconcebível a contratação de estagiário sob condição ulterior para assinatura do termo de compromisso. Nesse caso, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício sobre todo o período em que o estudante prestou serviços para a empresa, inclusive aquele período posterior à assinatura do compromisso, em respeito ao princípio da continuidade da relação de emprego.

### **3.6.2.3 Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso**

O desejo de todo estudante ao ingressar num estágio é procurar pôr em prática os aprendizados colhidos em sala de aula, para que assim o mesmo possa visualizar, ilustrar os ensinamentos de seu mestre.

A relação entre sala de aula e estágio, configura uma relação de reciprocidade, na qual um depende do outro de tal forma que, se o aprendizado em sala for insuficiente, o educando pouco incentivo e pouca base teórica terá para colocar a teoria em prática. De outro lado, se o estágio for desvirtuado, o estudante não terá a possibilidade de colocar seus conhecimentos teóricos assimilados em prática.

É no estágio que o estudante coloca em prática o conhecimento adquirido em sala e é em sala que o estudante leva as dúvidas adquiridas no estágio. Trata-se de uma relação de simbiose, na qual se um não cumprir seu objetivo, o objetivo do outro será falho, ou sequer se alcançará.

Assim, o presente requisito se presta justamente a enfatizar o fim pedagógico a que se destina o instituto. Visa a realizar um controle teleológico do estágio, a fim de evitar o seu desvio de finalidade.

---

<sup>172</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT 9ª R, 1ª T, RO 1146/2006, DJPR 11-05-2007, Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951783/6413200614905-pr-6413-2006-14-9-0-5-trt-9>>. Acesso em: 17/10/2014.

"Mais uma vez, reforça-se o princípio de identidade entre o desenvolvimento do estágio e o conteúdo pedagógico do curso; as atividades desenvolvidas no estágio deverão estar mencionadas, claramente, no termo de compromisso."<sup>173</sup>

Observa-se que a legislação revogada<sup>174</sup> sequer previa tal requisito, pois que não vinculou a atividade a ser desenvolvida no estágio com o conhecimento teórico e formação escolar do estudante, atribuindo ao estágio o fim teleológico de constituir "treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano"<sup>175</sup> ao estudante.

Parece que o legislador se preocupou em propiciar meios para o desenvolvimento e aumento do conhecimento sociocultural do estudante, para dar-lhe vivência e experiência na atividade laborativa com outros seres humanos. Porém, esqueceu-se o legislador do fim precípuo a que deveria se destinar o estágio, ou seja, propiciar a conexão entre a sala de aula e o labor, de tal maneira a colocar em prática o aprendizado teórico assimilado na sala de aula. Na prática, a lei, embora pioneira a sua época, acabava, na prática, por "permitir" o desvirtuamento do estágio.

Nesse sentido, avançou bem o legislador de 2008 ao vincular a atividade exercida no estágio com aquelas previstas no termo de compromisso.

Deste requisito pode-se extrair outro requisito também de suma importância, qual seja, a adequação funcional da empresa, como forma eficaz de dar aprendizado ao estudante. Ou seja, a empresa deve dar suporte estrutural para atender aos anseios que aquela prática laboral exige para operacionalizar-se.

Nesse ínterim, precisas são as palavras de Sobrinho<sup>176</sup>:

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

---

<sup>173</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 08.

<sup>174</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>175</sup> Artigo 1º, §2º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Encontra-se revogada com a entrada em vigor da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>176</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 16.

dos programas de estágio devem ser compatíveis com as exigências curriculares e com os calendários escolares.

Destaca-se que a jurisprudência vem considerando fraudulento, com base no artigo 9º da CLT<sup>177</sup>, o estágio que desrespeita o presente requisito, ensejando o reconhecimento do vínculo empregatício e aplicação de multa ao concedente/empregador.

O princípio da primazia da realidade também deve ser usado como parâmetro à análise do caso concreto, a fim de se verificar se, embora o estágio cumpra com todos os requisitos legais, ainda assim representa uma fraude. Isto é, se o estagiário realiza as mesmas atividades que os demais empregados, com mesma carga horária, em mesmas condições de trabalho, mesma quantidade de serviço, dentre outros fatores, pode-se, *in concreto*, vislumbrar eventual desvirtuamento do contrato de estágio.

A jurisprudência já possui vasto entendimento consolidado neste sentido, como se vislumbra no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que segue, mencionado por Martins<sup>178</sup> em sua obra:

Estágio típico consoante a Lei nº 6.494/77, destina-se a propiciar aprimoramento técnico profissional na área de eleição acadêmica do estagiário, de conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. Não visa a mera prestação de serviço que implique qualquer aprendizado prático, com a simples inserção física do estagiário na empresa, para solucionar problema momentâneo de carência de pessoal. Vínculo empregatício reconhecido ao estudante de ciências contábeis que trabalha em almoxarifado em Banco. (TRT 9ª R., 1ª T., RO 6.521/90, Ac. 6963/92, Rel. Juiz João Oreste Dalazen, DJ PR, 18.9.92, p. 126). (grifo nosso)

Compreende-se, portanto, a profunda e vasta importância do requisito em análise, como elemento primordial para o alcance da função social do instituto do estágio.

### **3.7 Direitos e Obrigações das Partes da Relação de Estágio**

#### **3.7.1 Instituição de Ensino**

As instituições de ensino são pessoas jurídicas, de direito público ou privado, concebidas para o ensino de alunos, nos mais diversos níveis de educação, desde a alfabetização à pós-graduação.

---

<sup>177</sup> Art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho), *ipsis litteris*: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>178</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 51.

No entanto, no âmbito da Lei de Estágio<sup>179</sup>, somente as instituições responsáveis pela educação a partir dos anos finais do ensino médio até o ensino superior é que se enquadram na hipótese prevista na legislação como interveniente no contrato de estágio, como prevê o artigo 1º, *caput*, da Lei nº 11.788/08<sup>180</sup>.

A instituição de ensino não integrava a relação de estágio na vigência da legislação de estágio revogada<sup>181</sup>. Com a entrada em vigor da atual legislação em estudo, referida instituição passou a assumir papel de protagonista na relação de estágio, passando a ser tratado como contratante e, por consequência, sujeito de direitos e obrigações.

A própria lei em estudo estabelece as obrigações das instituições de ensino em relação ao estágio e seu educando, como se observa em seu artigo 7º:

São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do *caput* do art. 3º desta Lei, será incorporado

---

<sup>179</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>180</sup> Art. 1º "Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos". Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>181</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Importante destacar que o rol de obrigações trazidos pela lei é exaustivo, segundo entendimento de Lima<sup>182</sup>, sujeitando-se a instituição de ensino à reparação civil em caso de descumprimento de qualquer dos requisitos previstos na lei.

Passa-se, portanto, a abordar, individualmente, as obrigações incumbidas à Instituição de Ensino.

### 3.7.1.1 Celebração de termo de compromisso

A primeira e basilar obrigação é a celebração do termo de compromisso com o educando e a parte concedente. Trata-se este, na verdade, de um requisito formal e indispensável à formação do contrato, como já abordado em item próprio.

A celebração do termo de compromisso é, portanto, uma formalidade do contrato, e não especificamente uma obrigação da instituição de ensino, já que todas as partes intervenientes no pacto devem celebrá-lo e assiná-lo, sob pena de o estágio estar desvirtuado.

O enfoque que o legislador procurou dar à instituição de ensino no que tange a obrigatoriedade na celebração do compromisso, foi no sentido de dar-lhe o encargo maior de fiscalizar, desde o início do pacto, se as condições do estágio se adéquam à proposta pedagógica do curso e aos seus horários, bem como se o estágio respeita a modalidade da formação escolar do estudante.

"Note-se aqui a preocupação do legislador em vincular fortemente o estágio à proposta pedagógica, e à compatibilidade horária do curso com a atividade profissional, cabendo à instituição de ensino essa tarefa basilar para a validade do contrato."<sup>183</sup>

Assim sendo, ao assinar o termo de compromisso, a instituição de ensino estará ciente dos termos ali expressos, demonstrando a sua conivência nos casos de ocorrência de estágios fraudados, podendo inclusive, "responder civilmente pelo fato de não cumprir ou descumprir alguns dos requisitos previstos na Lei nº 11.788."<sup>184</sup>

---

<sup>182</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 18.

<sup>183</sup> *Idem*.

<sup>184</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 23.

Nesse diapasão, como bem expressa LIMA<sup>185</sup>:

A primeira novidade é a atribuição específica da instituição de ensino de celebrar o termo de compromisso com o educando e com a parte concedente. Essa disposição tem por objetivo aparente obrigar a instituição de ensino a, desde logo, fazer as aferições necessárias para a existência de estágio autêntico, [...]

Verifica-se, aqui, a primeira e primordial obrigação da instituição de ensino, pois é a partir do Termo de Compromisso que as demais obrigações da instituição se materializam.

### 3.7.1.2 Avaliação das instalações da parte Concedente

Trata-se de obrigação inédita se comparada com a legislação revogada<sup>186</sup>.

Como bem expressa a nova lei, cabe à instituição de ensino realizar visita e avaliação do ambiente de trabalho nas instalações da parte concedente, visando averiguar a sua adequação à proposta do estágio.

Com maestria, expressa Lima<sup>187</sup> que:

Entende-se, portanto, que deverá a instituição realizar visita formal às instalações da cedente, por pessoa qualificada para tanto, preferencialmente pelo professor orientador, que firmará documento próprio de avaliação e aprovação das instalações, ou referindo-se expressamente no termo de compromisso a ocorrência efetiva desses atos, como declaração de verdade.

Tal disposição legal demonstra sua estreita pertinência ao cumprimento dos objetivos do contrato de estágio, pois visa constar, em situações reais, se o ambiente de trabalho possui os equipamentos adequados à proposta do estágio e do curso, se há insalubridade ou periculosidade. Enfim, procura-se constatar a existência de qualquer fato que possa impedir ou atrapalhar o exercício escorreito do contrato de estágio, de maneira a ensejar seu desvirtuamento.

Cite-se, por exemplo, o estudante de ciências da computação que realiza estágio em local que não há computadores ou qualquer sistema informatizado. Não se verifica, no caso concreto, uma correlação entre o curso e o estágio com o ambiente de trabalho, devendo a

---

<sup>185</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 18.

<sup>186</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>187</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 19.

instituição de ensino zelar para que tais descompassos não ocorram, sob pena de configurar o desvirtuamento do pacto.

### **3.7.1.3 Indicação de professor orientador para acompanhamento e avaliação do estágio**

Da mesma forma que a instituição de ensino deve zelar por suas obrigações antes de iniciar o contrato de estágio, também deve acompanhar o cumprimento da proposta pedagógica do curso no decorrer do estágio.

Assim, deve haver a indicação de um professor orientador específico e idôneo, ou seja, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário.

Como bem expressa Lima<sup>188</sup>, deve constar do termo de compromisso:

A indicação clara e precisa do professor orientador da área objeto de desenvolvimento, a quem caberá avaliar o desempenho do aluno em contato com o trabalho. Recomenda-se, aqui que o professor orientador mantenha documentação pessoal de controle de cada estagiário, e registro de contatos periódicos com a empresa cedente, demonstrando efetiva participação no controle que cabe à instituição de ensino por ele representada.

Nas palavras de Sobrinho<sup>189</sup>:

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.

Trata-se tal obrigação, em síntese, de uma inovação trazida pela nova Lei de Estágio em estudo, com vistas a dar maior aproveitamento ao processo de formação do estudante, tanto no âmbito profissional, quanto no acadêmico.

### **3.7.1.4 Exigir do educando apresentação periódica de relatório de atividades**

Objetiva tal requisito, mais uma vez, a verificação do cumprimento do termo de compromisso no decorrer do estágio.

---

<sup>188</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 20.

<sup>189</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 16.

Deve a instituição de ensino exigir do estudante a apresentação de relatório de atividades em prazo não superior a seis meses, para que se possa constatar se as atividades exercidas no estágio ainda encontram-se de acordo com o pactuado no termo de compromisso ou se não houve qualquer descumprimento de suas cláusulas, de forma a ensejar a rescisão do pacto.

Complementa Martins<sup>190</sup> que "a apresentação de relatórios pelo estagiário e a necessidade de supervisão do estágio pela instituição de ensino implicam maior controle para verificar se o estágio está desenvolvendo a aprendizagem e também para que não seja explorado pelo concedente."

Sugere Lima<sup>191</sup> que os relatórios sejam elaborados pelo supervisor do estágio e assinado pelo educando, bem como "que os relatórios de atividades sejam exigidos por período de no máximo três meses, ou em menor periodicidade, para dar a necessária segurança quanto à legitimação do contrato de estágio."

Em suma, é por meio dos relatórios apresentados ao final do período legal, que a instituição de ensino poderá verificar o cumprimento de todas as atividades pertinentes ao curso e previstas no termo de compromisso, bem como constatar qualquer causa que enseje a fraude contratual.

### **3.7.1.5 Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso**

Mais uma vez, vislumbra-se a intenção do legislador em dar continuidade ao contrato de estágio, através da verificação do cumprimento integral do termo de compromisso pactuado.

Dá-se ênfase ao controle inequívoco a ser exercido pelas instituições de ensino sobre as atividades realizadas no estágio. Tanto é assim que permite a nova lei a possibilidade de a instituição requerer a reorganização do estagiário para outro local em casos de descumprimento das normas legais e contratuais.

Nesse diapasão, torna-se pertinente colacionar o entendimento de Lima<sup>192</sup>:

Resta aqui reforçada a nossa orientação quanto ao inequívoco controle a ser exercido pela instituição de ensino. Observe-se que a Lei nº 11.788/2008 dá plena ênfase à fiscalização efetiva do cumprimento do estágio por parte do professor orientador,

---

<sup>190</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 22.

<sup>191</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 20.

<sup>192</sup> *Idem*.

podendo ele, na representação da instituição, determinar a reorientação do estagiário para outro local, em caso de descumprimento de suas normas. Entendemos que o termo “outro local” signifique não só espaço dentro da própria entidade cedente, mas também em outra entidade cedente, quando impossível a reorientação no âmbito da entidade originalmente cedente.

Importante destacar que, caso a instituição de ensino não zele pelo fiel cumprimento do Termo de Compromisso, ensejando eventual fraude no contrato, caberá à ela a responsabilidade residual por omissão, já que, não obstante a haja ordem legal para a fiscalização, manteve-se inerte. Da mesma forma entende Lima.<sup>193</sup>

### 3.7.1.6 Elaboração de normas complementares e instrumento de avaliação

O legislador exigiu, neste ponto, que a instituição de ensino, além das leis e de seus métodos e instrumentos costumeiros, elabore normas complementares para o regular andamento do estágio, ou seja, elabore normas internas para fazer valer os preceitos legais.

Trata-se de disposição imperativa, conforme se denota do texto legal, devendo a instituição de ensino, reportando-se às palavras de Lima<sup>194</sup>, desde logo:

Organizar suas normas regulamentadoras de estágio, deixando claro, os critérios de desenvolvimento e aferição de desempenho e resultado, periodicidade de entrega de avaliação pelo educando, requisitos documentais envolvendo as obrigações práticas da empresa cedente através, compatibilização dos horários de aulas e provas com o estágio, etc.

Nas palavras de Sobrinho<sup>195</sup>:

A instituição de ensino [...] 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.

Em suma, a instituição de ensino não restringe sua responsabilidade a simplesmente fiscalizar e elaborar normas específicas ao estágio. Deve também estabelecer normas complementares de cunho humanitário, social e cultural, com respeito à dignidade e

---

<sup>193</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 20.

<sup>194</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>195</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 12.

igualdade, de forma a viabilizar a melhor formação humana, fomentando, inclusive, práticas compatíveis ao progresso social e à cidadania.

Certamente, todos esses fatores desembocam na melhor execução do estágio e no desenvolvimento do educando, não apenas como profissional, mas, sobretudo, como pessoa.

### **3.7.1.7 Comunicar à parte concedente as datas de realização de avaliações**

A última obrigação trazida pela atual Lei de Estágio<sup>196</sup> faz referência ao diálogo obrigatório entre a instituição de ensino e a parte concedente, para que esta tome ciência, no início do período letivo, das datas de avaliação escolares ou acadêmicas.

Nesse sentido, sustenta Lima<sup>197</sup> que:

A obrigação em exame tem por objetivo antecipar à parte cedente as datas em que o educando estará indisponível para comparecer ao local de estágio, assim como para permitir que o supervisor de estágio da cedente oriente o desenvolvimento do estágio, de forma coordenada com os períodos de avaliação. De se notar, mais uma vez, que se trata de obrigação imperativa, devendo constar a comunicação prévia na documentação de cada estagiário.

Tal disposição visa permitir ao concedente do estágio reorganizar, com tranquilidade, seu quadro de horários, para que permita ao estudante o exercício de seus direitos em épocas de avaliações no curso, a fim de que possa se preparar melhor.

### **3.7.2 Concedente**

Na legislação revogada<sup>198</sup>, em seu artigo 1º, só podiam ser agentes concedentes de estágio as pessoas jurídicas de direito privado, os Órgãos da Administração Pública e as instituições de ensino. Percebe-se que os profissionais liberais eram excluídos da possibilidade de conceder estágio se não estivessem organizados sob a forma de pessoa jurídica.

---

<sup>196</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>197</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 21.

<sup>198</sup> Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008.

Com a entrada em vigor da atual legislação que regulamenta o estágio, objeto deste estudo, ampliou-se o leque de legitimados a ser parte concedente no contrato de estágio.

Assim, podem integrar o contrato as pessoas jurídicas de direito privado, os Órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e os profissionais liberais de nível superior, desde que registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Observa-se que, agora, tanto o profissional liberal pessoa física ou jurídica podem compor o contrato de estágio na figura de concedente.

O texto legal não fez prever expressamente a possibilidade das empresas públicas e sociedades de economia mista figurarem como intervenientes no contrato de estágio. Entretanto, citadas entidades também podem conceder estágio, pois estão sujeitas ao regime jurídico de direito privado, próprio das empresas privadas, devendo obediência aos preceitos civis e trabalhistas, nos moldes do artigo 173, §1º, II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>199</sup>.

No que tange ao estágio realizado no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, além do respeito à Lei de Estágio<sup>200</sup>, deve-se obediência também Orientação Normativa nº 7 de 2008<sup>201</sup>.

A própria lei sob análise, em seu artigo 9º, enumera as obrigações da parte concedente, *in verbis*:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:  
I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

---

<sup>199</sup> Art. 173 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: "Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. § 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;" Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>200</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>201</sup> Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008. Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração pública Federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <[http://www.iel-es.org.br/files/orientacao\\_normativa.pdf](http://www.iel-es.org.br/files/orientacao_normativa.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014.

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;  
III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;  
IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;  
V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;  
VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;  
VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.  
Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Da mesma forma que as obrigações incumbidas à instituição de ensino estão previstas num rol exaustivo, aqui, as obrigações da concedente também devem assim ser estudadas. Nesse sentido, Lima<sup>202</sup>.

Realizadas tais considerações iniciais, passa-se à análise pormenorizada de cada uma das obrigações atribuídas ao concedente do estágio.

### **3.7.2.1 Celebração de termo de compromisso**

A figura do termo de compromisso surge, mais uma vez, não apenas como requisito formal insito à validade do contrato, mas também como obrigação inequívoca das partes, sob pena de configurar-se o chamado desvirtuamento do pacto.

Como sustentado no item 3.7.1.1, a celebração do termo de compromisso é uma obrigação que atinge a todas as partes integrantes no contrato de estágio, não se limitando à parte cedente.

O enfoque aqui dado à parte concedente é no sentido de a mesma se policiar para dar o fiel cumprimento às cláusulas e condições do termo de compromisso, pois ela possui o contato direto e diário com o estagiário, sendo, inclusive, quem direciona as atividades a serem executadas pelo estudante.

---

<sup>202</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 18.

### **3.7.2.2 Ofertar instalações dignas ao estudante**

Assim como a instituição de ensino tem por obrigação avaliar as instalações da concedente, esta tem por obrigação ofertar estruturas que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural.

Tratam-se de obrigações recíprocas e simbióticas, pois caso a concedente não ofereça instalações dignas, a instituição de ensino denunciará o contrato ou solicitará a reorganização do estagiário. Caso contrário, se a instituição de ensino não fiscalizar, mas a concedente ofertar estrutura idônea, restará cumprida a obrigação e o objetivo do contrato, neste ponto.

Nesse sentido, entende Lima<sup>203</sup> que:

Quando a lei fala na oferta de instalações com condições de garantir o aprendizado social, profissional e cultural, entende-se que a parte cedente deverá zelar para que o local de desenvolvimento do estágio não impeça a absorção de conhecimentos técnicos adequados à proposta pedagógica, bem como da assimilação de cultura empresarial, inserindo o estudante, de forma efetiva em ambiente de desenvolvimento de trabalho. Destarte, afasta-se a hipótese de trabalho isolado do estagiário, não integrado às demais atividades da empresa ou da entidade cedente, assim como o exercício de atividades que denotem rebaixamento, humilhação ou desconsideração do educando.

Em suma, a existência de instalações dignas visa a garantia do pleno desenvolvimento do estágio e por consequência, o desenvolvimento social, profissional e cultural do educando. Não pode, portanto, o ambiente de trabalho servir como embaraço à assimilação do conhecimento prático e teórico pelo educando.

### **3.7.2.3 Indicar funcionário para orientar e supervisionar o estagiário**

Tal obrigação da concedente se coaduna com a obrigação da instituição de ensino em indicar professor orientador para acompanhamento e avaliação das atividades do estágio.

O estagiário não pode ficar a própria sorte no desenvolver de suas atividades, sob pena de não conseguir por em prática os ensinamentos teóricos colhidos em sala.

Assim sendo, deve o concedente indicar um funcionário, dentro de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar o estagiário em seu labor cotidiano.

---

<sup>203</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 25.

Importa destacar que a lei impõe limite a tal supervisão, ou seja, um funcionário somente pode supervisionar dez estagiários ao mesmo tempo, pois caso fosse ilimitado, o supervisor sequer conseguiria orientar com eficiência um estagiário. Caminhou bem, portanto, o legislador ao fixar tal limitação numérica.

Nesse diapasão, complementa Sobrinho<sup>204</sup> que a parte concedente deve destacar um empregado-tutor, a fim de complementar a orientação e supervisão do aluno, da mesma forma como a instituição de ensino deve destacar um tutor acadêmico para a mesma finalidade.

Sustenta Lima<sup>205</sup> que o legislador cometeu falhas no texto da lei, não primando pela técnica nem pela lógica ao tratar das expressões "funcionários" e "formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário".

#### **3.7.2.4 Contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário**

Na legislação revogada<sup>206</sup> cabia à instituição de ensino, em colaboração com o agente de integração, a contratação de seguros pessoais em favor do estagiário.

Com a entrada em vigor da atual lei em estudo, tal obrigação desloca-se exclusivamente para o concedente no caso de estágio não obrigatório.

---

<sup>204</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 18-19.

<sup>205</sup> "A nova Lei aqui, infelizmente, não primou pela técnica nem pela lógica. Primeiramente, porque refere expressão incorreta para designar empregados de pessoa jurídica de direito privado que não podem ser designados como "funcionários", sendo esta expressão mais apropriada aos trabalhadores da administração pública. Ademais, não há porque inserir a exigência do vínculo de emprego ao supervisor designado, já que este poderia ser, por exemplo, um diretor da empresa cedente, sem vínculo de emprego, ou com contrato de trabalho suspenso. No caso de profissional liberal, pessoa física, mais se evidencia a impropriedade da lei, já que nesta hipótese não haverá "funcionário" ou empregado a considerar, e nem tampouco haverá "quadro de pessoal" já que unipessoal o empreendimento. Já a exigência de "formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário", embora adequada do ponto de vista do objetivo pedagógico do estágio, é manifestamente obscura e subjetiva sob a ótica da documentação necessária comprobatória do atendimento à lei. Ideal seria que o atestado de habilitação do supervisor de estágio fosse, claramente, de aferição e responsabilidade exclusiva da instituição de ensino dos educando, mediante entrevista e exigências contidas em normas complementares previstas nos item IV, do art. 7º da lei. Pelo exposto, como colaboração a uma futura alteração legislativa, se flagrada essa necessidade, a redação mais adequada para esse item seria: III – Indicar profissional a elas vinculado, que exerça trabalho de caráter permanente e que seja integrante da administração ou do rol de empregados, funcionários ou servidores, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, atestada exclusivamente pela instituição de ensino, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente." LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 26.

<sup>206</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Caso o estágio seja obrigatório, tal obrigação incumbirá, alternativamente, à instituição de ensino e o concedente, conforme previsão do parágrafo único do artigo em análise.

### **3.7.2.5 Entregar termo de realização do estágio por ocasião do desligamento do estágio**

Evidencia-se, aqui, a obrigação do concedente de fornecer e entregar ao estagiário, no ato de desligamento, um termo de realização do estágio, no qual conste um resumo das atividades desenvolvidas junto à cedente, avaliações feitas durante o estágio, período no qual o estágio se desenvolveu, dentre outras informações pertinentes àquele estágio.

Como bem expressa Lima<sup>207</sup>, o referido termo garante ao estagiário uma espécie de "histórico de estágio", do qual o mesmo pode se valer em substituição aos demais atestados informais de estágio, concedidos no decorrer do pacto.

### **3.7.2.6 Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio**

A relação de estágio também se sujeita à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, assim como ocorre em outras relações de trabalho.

Nesse diapasão, deve o concedente manter organizados e à disposição todos os documentos obrigatórios à configuração da validade do contrato de estágio, sob pena de incidir nas penalidades da fiscalização.

Lima<sup>208</sup> recomenda aos concedentes de estágio quais documentos devem estar à disposição dos agentes de fiscalização do trabalho, levando em consideração as obrigações formais contidas na nova lei:

- a) Convênio de Concessão de Estágio firmado entre a instituição de ensino parte cedente, quando existente;
- b) Termo de Compromisso firmado com a instituição de ensino e o educando;
- c) Termo firmado com o Agente de Integração, recomendando-se que, no caso de contratação de agentes de integração pelo poder público, fique à disposição da fiscalização a prova de realização de processo licitatório;
- d) Documento indicando o empregado da parte cedente que atua como orientador do estagiário, recomendando-se aqui a indicação precisa da formação e experiência profissional desse orientador de estágio;

---

<sup>207</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 27.

<sup>208</sup> *Ibidem*, p. 27-28.

- e) Cópia da apólice de seguro relativa à contratação, em favor do estagiário, do seguro contra acidentes pessoais;
- f) Prova documental da entrega à instituição de ensino, dos relatórios de atividade, visados pelo estagiário;
- g) Comprovação do gozo de recesso anual pelo estagiário em período coincidente com as férias escolares; e/ou prova de apresentação de justificativa junto ao estagiário e instituição de ensino, quando a concessão do recesso anual ocorrer em período diverso das férias escolares;
- h) Prova documental demonstrando que a parte cedente adotou todas as medidas no sentido de os educandos, que nela estagiam, terem recebido todas as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho;
- i) Comprovante de entrega de EPIs de fiscalização de uso destes;
- j) Prova de entrega ao estagiário, do termo de realização do estágio ao final da relação.

Citados documentos são aqueles que irão demonstrar a regularidade da concedente de estágio em face da fiscalização do trabalho. Destaca-se, aqui, a importância para que a fiscalização seja minuciosa e regular, para que seja verificado, na prática, qualquer fator que enseje o desvirtuamento do contrato de estágio.

#### **3.7.2.7 Enviar à instituição de ensino relatório de atividades**

Da mesma forma que é obrigação da instituição de ensino exigir do estagiário a apresentação de relatório de atividades, é obrigação também da concedente enviar à instituição de ensino relatório de atividades.

Observa-se que dito relatório deve conter o visto obrigatório do educando e deve ser enviado com periodicidade mínima de seis meses à instituição de ensino.

#### **3.7.3 Estagiário**

Estagiário é a pessoa física que presta serviços subordinados e com habitualidade ao concedente, mediante interposição obrigatória de instituição de ensino, visando à sua preparação profissional para o trabalho produtivo.

A própria Lei nº 11.788/08<sup>209</sup> estabelece em seu artigo 1º quem pode ser estagiário:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino

<sup>209</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (grifo nosso)

Nesse sentido, ensina Martins<sup>210</sup> que:

Estagiário é a pessoa física que presta serviços subordinados ao concedente, mediante intervenção da instituição de ensino, visando à sua formação profissional [...] Dá-se o estágio em relação a alunos regularmente matriculados que frequentam efetivamente cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, em instituições de ensino superior, de educação profissional da educação de jovens e adultos (art.1º da Lei nº 11.788/08).

Em breve síntese, são cinco as modalidades de ensino regular que a lei prevê a possibilidade de realizar o estágio, quais sejam: 1) aquele estudante de ensino médio; 2) de ensino superior; 3) da educação profissional; 4) da educação especial; e 5) dos anos finais do ensino médio, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Importante destacar que a novel Lei de Estágio, ora em estudo, inseriu, se comparada às legislações revogadas, uma nova modalidade de ensino passível da realização de estágio, qual seja, os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Para Lima<sup>211</sup>, tratou-se de um raciocínio equivocado do legislador, pois ao mesmo tempo em que errou ao inserir essa nova modalidade de ensino, errou por manter os estudantes de ensino médio nesse rol. Reportando-se às palavras do autor:

Salvo melhor juízo, parece-nos equivocada essa inclusão, considerando a incompatibilidade da real aplicação no ambiente produtivo de conhecimentos teóricos de tais cursos, tornando impossível cumprir o disposto no parágrafo 2º, do artigo 1º, da Lei nº 11.788/2008, segundo o qual o estágio tem por objetivo o aprendizado de competências próprias da atividade profissional com contextualização curricular. O mesmo raciocínio pode ser feito relativamente à manutenção do ensino médio no rol de modalidades passíveis de estágio, já que o ensino médio, não traz qualquer tema curricular que permita a conjugação de caráter completar com o trabalho. Com o devido respeito a quem assim não entende, o legislador perdeu aqui uma boa oportunidade de bem disciplinar o tema, excluindo modalidades de curso que, na maioria dos casos, descaracterizam o objeto lícito do estágio profissional. Salvo melhor juízo, seria melhor que reduzisse as hipóteses de estágio, excluindo modalidades de ensino cujos temas curriculares jamais poderão ser conjugados com o trabalho proporcionado pelo estágio, ao invés de criar ônus adicionais às empresas que oferecem estágios legítimos a alunos de cursos superiores e de educação profissional, onde a relação curso/estágio é evidente e necessária. (grifo nosso)

Não há possibilidade de estágio em relação a curso supletivo, pois este não possui cunho profissionalizante. Também é importante esclarecer que não há restrição legal para aposentados realizarem estágio.<sup>212</sup>

<sup>210</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 30-31.

<sup>211</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 03.

Com relação a curso de pós-graduação, embora a lei não deixe muito clara tal possibilidade, não é possível a realização de estágio nessa modalidade de ensino, como bem ensina Martins<sup>213</sup>:

A lei não é clara sobre a possibilidade de estágio na pós-graduação. Faz referência a lei sobre educação superior. Não afirma curso de graduação em ensino superior. A pós-graduação vem depois da graduação. Parece que o objetivo da lei é o estágio ser feito na graduação, que implica a "educação" superior. O objetivo da pós-graduação não é de educação, mas de especialização, mestrado ou doutorado. Não se faz estágio da pós-graduação, mas pesquisa.

Questiona-se, ainda, a possibilidade de o estudante estrangeiro poder realizar estágio no Brasil.

Partindo do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>214</sup>, que consagra o princípio da igualdade, é vedada qualquer distinção entre brasileiros e estrangeiros.

No entanto, disciplina a Lei nº 6.815/80<sup>215</sup>, em seu artigo 13, alguns critérios diferenciadores, segundo os quais, para que o estrangeiro possa realizar estágio no Brasil, deverá ele estar realizando cursos de educação superior no País, autorizados ou reconhecidos, devendo ter ainda visto temporário de estudo. No mesmo sentido dispõe a Lei de Estágio em estudo, em seu artigo 4º.

Não obstante, para aquele estrangeiro que esteja no Brasil com visto de turista, de trânsito ou temporário, é vedado o exercício de atividades remunerado, conforme dispõe o artigo 98 do mesmo diploma legal. "Logo, não poderá receber bolsa no estágio não obrigatório, podendo fazer apenas o estágio obrigatório."<sup>216</sup>

Enfim, o estagiário é o trabalhador, a parte do contrato de estágio sobre o qual convergem todas as obrigações incidentes sobre a instituição de ensino e o concedente, de tal forma a respeitar o fim precípua do estágio, qual seja, a formação profissional do aluno. O estagiário é a razão de ser do contrato de estágio.

Obviamente, o estagiário também tem obrigações dentro do contrato de estágio. No entanto, como não poderia deixar de ser, dar-se-á ênfase, neste trabalho, aos seus direitos, pois

---

<sup>212</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 31.

<sup>213</sup> *Idem*.

<sup>214</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>215</sup> BRASIL. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

<sup>216</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 32.

a principal forma de fraudar/desvirtuar o contrato é justamente desrespeitando tais direitos e garantias. Sobre tais direitos que o presente estudo passará a abordar.

### **3.7.3.1 Direito a jornada e horário de estágio compatíveis com as atividades escolares e respeitando os limites legais**

Como bem diferencia Martins<sup>217</sup> "jornada é o período diário em que o empregado fica à disposição do empregador para prestar o trabalho. Horário é o espaço de tempo entre o início e o término do trabalho."

Ainda segundo Martins<sup>218</sup>, "o estagiário não tem jornada de trabalho, mas jornada de atividade, pois o estágio é um contrato de atividade."

A primeira Lei de Estágio<sup>219</sup> não previa especificamente uma jornada de atividade do estagiário, limitando-se apenas a dizer, em seu artigo 5º, que a carga horária deveria compatibilizar-se com o horário escolar e com o período de tempo em que venha a ocorrer o estágio.

Neste ponto, a atual legislação avançou bem. Conforme previsão do artigo 10 da atual Lei de Estágio<sup>220</sup>, a jornada de atividade no contrato de estágio pode ser estipulada por livre convenção entre a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo referida jornada constar do termo de compromisso.

No entanto, tal jornada deve ser compatível com as atividades escolares, bem como não pode ultrapassar 4 (quatro) horas diária e 20 (vinte) horas semanais nos casos de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e não pode ultrapassar 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.

---

<sup>217</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 69.

<sup>218</sup> *Ibidem*, p. 70.

<sup>219</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>220</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Observa-se, aqui, a ênfase que o legislador dá ao desenvolvimento acadêmico em primeiro plano, para então discutir-se a jornada de atividade do estudante. De forma a não comprometer seus estudos e resultar numa fraude contratual, o estudante e a parte concedente devem convencionar um horário mais adequado visando a garantir, primariamente, o desenvolvimento acadêmico e a formação profissional do aluno.

Nesse sentido, complementam, com destreza, as palavras de Sobrinho<sup>221</sup>:

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 [sic] 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.

Estabelece, ainda, o diploma legal em estudo, em seu artigo 10, §1º, a possibilidade de a carga horária semanal ser fixada em até 40 (quarenta) horas, nos casos de estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O parágrafo segundo do mesmo artigo traz, ainda, outro direito importante, qual seja, a possibilidade de a carga horária do estudante ser reduzida pela metade, nos casos em que a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais.

Da mesma forma, o estagiário terá direito a reduzir sua jornada diária à metade nos períodos de prova, a fim de que o estudante tenha mais tempo para se preparar para os exames e ter um bom desempenho neles. Destaca-se que para que tal possibilidade de verificação ocorra, deve ela estar prevista no termo de compromisso.

Segundo Lima, "o objetivo da redução nesse caso é garantir o bom desempenho do estagiário nesse processo de avaliação"<sup>222</sup>.

Questão importante a ser abordada é acerca da possibilidade do estagiário realizar horas extras, horas noturnas e praticar compensação de horas.

Na esteira dos raciocínios de Martins<sup>223</sup> e Lima<sup>224</sup>, não há amparo legal para que o estagiário pratique e receba horas extras, noturnas ou compense as horas trabalhadas a mais num dia no decorrer da semana.

---

<sup>221</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 20.

<sup>222</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 33.

Nesse sentido, no que tange às horas extras e a compensação de horas, será irregular o caso em que o estagiário laborar além da jornada, podendo haver o reconhecimento do vínculo de emprego, pois não se estará respeitando um dos requisitos do contrato de estágio.

No que tange às horas noturnas, não poderá o estagiário menor de idade praticá-las por expressa vedação do artigo 7º, XXXIII, da *Lexis Fundamental*<sup>225</sup>. Já o estagiário maior de idade, embora possa laborar em horário noturno, não receberá o respectivo adicional, nem fará jus à hora reduzida, por falta de expressa determinação legal.

### 3.7.3.2 Direito à orientação

Trata-se este direito, na verdade, de uma reflexo da obrigação da parte concedente em destacar um funcionário (também denominado empregado-tutor), com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar o estudante.

Da mesma forma, este direito é um reflexo da obrigação da instituição de ensino em indicar professor orientador (também denominado tutor acadêmico), da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário.

Tanto ao empregado-tutor, quanto ao tutor acadêmico, incube supervisionar e dirigir as atividades desenvolvidas pelo estudante no curso do estágio, de forma a compatibilizá-las com o projeto didático-pedagógico do curso.

Assim, de acordo com Sobrinho<sup>226</sup>:

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

---

<sup>223</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 71-72.

<sup>224</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 33.

<sup>225</sup> Art. 7º, XXXIII da *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, in verbis: "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos"; Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>226</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 18-19.

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.

Em suma, o direito à orientação, muito mais do que meramente orientar e supervisionar o estagiário em suas atividades cotidianas, visa evitar desrespeitos, por qualquer das partes, dos termos fixados no termo de compromisso, a ensejar eventual fraude contratual em face da lei.

A instituição de ensino ao orientar o estagiário, fiscaliza se a parte concedente está cumprindo com o plano de atividades prevista no termo de compromisso e, doutro lado, a concedente fiscaliza se a instituição de ensino cumpre com o projeto pedagógico do curso. Enfim, ambas fiscalizam uma a outra o cumprimento do termo de compromisso e da lei.

### 3.7.3.3 Direito à bolsa de estudo

O estagiário não recebe salário, mas sim bolsa.

Assim prevê o *caput* do artigo 12 da Lei nº 11.788/08<sup>227</sup>: "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 leitura do dispositivo supracitado parece, a primeira vista, confusa e contraditória, pois não deixa claro se a concessão da bolsa é facultativa ou obrigatória nas modalidades de estágio obrigatório ou não.

Visando solucionar este imbróglio, Martins<sup>228</sup> utiliza-se das lições de Maximiliano<sup>229</sup> e Pereira<sup>230</sup>, para tentar alcançar o real sentido da norma. Conclui Martins<sup>231</sup>, portanto, que:

Pelo que se depreende do dispositivo legal, a concessão da bolsa é obrigatória apenas na hipótese de estágio não obrigatório, pois a lei emprega a palavra *compulsória* para esse caso. No estágio obrigatório, a bolsa será facultativa. Essa parece ser a melhor interpretação da norma. (grifo do autor)

---

<sup>227</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>228</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 66.

<sup>229</sup> MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965., p. 263; *Comentários à Constituição Brasileira de 1891*. 3ª. ed., p. 105.

<sup>230</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 138.

<sup>231</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 66.

A síntese desse raciocínio permite concluir que no estágio obrigatório a concessão da bolsa é facultativa, enquanto que no estágio não obrigatório, a concessão da bolsa é obrigatória.

No entanto, Martins<sup>232</sup> ressalva tal afirmação e entende também pela possibilidade de aplicação da interpretação mais favorável da norma, no sentido de que a bolsa é sempre obrigatória, pois mesmo no estágio obrigatório, o estagiário também pode precisar de recursos para subsidiar a conclusão do curso.

Tal discussão não é trazida por outros juristas renomados como Sobrinho<sup>233</sup> e Lima<sup>234</sup> para quem a interpretação da norma é simples e literal, estando claro que no estágio obrigatório, a concessão da bolsa e o auxílio transporte é facultativa, enquanto que no estágio não obrigatório, ambos os direitos devem ser obrigatoriamente concedidos.

Em síntese, reportando-se à doutrina majoritária, é compulsória a concessão da bolsa de estudo, bem como do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório, como prevê o *caput* do artigo 12 da lei em estudo. Já no que tange ao estágio obrigatório, ambas as concessões são facultativas.

A bolsa não tem natureza salarial, o que significa dizer que sobre ela não incide contribuição previdenciária e FGTS. Assim sendo, se o estagiário ficar doente, a parte concedente não tem a obrigação legal de pagar os 15 (quinze) primeiros dias, bem como não terá direito o estagiário ao gozo do auxílio doença. No entanto, por ser rendimento, poderá haver tributação pelo Imposto de Renda, desde que seja excedido o limite legal de isenção.<sup>235</sup>

A bolsa pode ser paga por outras formas de contraprestação que não apenas em dinheiro. Nesse sentido, esclarecedoras são as palavras de Sobrinho<sup>236</sup>:

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

---

<sup>232</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 67.

<sup>233</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 19.

<sup>234</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 35.

<sup>235</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 67-68.

<sup>236</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 19.

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.

À corroborar, complementa Lima<sup>237</sup> que:

A expressão 'outra forma de contraprestação' contida na lei, pode envolver utilidades, inclusive, alimentação, assistência médico-hospitalar, transporte, fornecimento gratuito de livros, pagamento de matrícula em cursos, mensalidades e anuidades destes, participações no resultado do empreendimento, etc. Entretanto, tais retribuições deverão ser pré-contratadas entre as partes, evitando a caracterização de remuneração, esta peculiar ao contrato de emprego, caso decorram de benefícios acrescidos pela parte cedente no decorrer do estágio, pois, neste caso, terão eles caráter de remuneração incompatível com o contrato de estágio.

Destaca-se também que a eventual concessão de benefícios relacionados à transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício, segundo o §1º do artigo 12 da lei em estudo.

As ausências injustificadas ao estágio podem ser descontadas da bolsa, enquanto que as ausências justificadas serão abonadas, desde que tal previsão tenha sido acordada entre as partes ou seja por decorrência dos costumes da parte concedente.<sup>238</sup>

Afirma Martins<sup>239</sup>, ainda, que "não existe previsão legal de pagamento de descanso semanal remunerado se o estagiário ganha por hora. Se ganha por mês, o descanso semanal remunerado estará incluído no valor da bolsa."

Da mesma forma, não são devidas ao estagiário demais verbas de natureza salarial, já que não tem direito à salário, mas sim à bolsa de estudos.

#### **3.7.3.4 Direito ao auxílio-transporte**

Reporta-se aqui ao mesmo raciocínio referente ao direito à bolsa, no sentido de que é obrigatório o pagamento do auxílio-transporte na hipótese de estágio não obrigatório. Já no estágio obrigatório, a concessão do referido auxílio é facultativa, conforme inteligência do artigo 12 da Lei de Estágio<sup>240</sup>.

---

<sup>237</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 35.

<sup>238</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 67.

<sup>239</sup> *Ibidem*, p. 68.

<sup>240</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Como ensina Martins<sup>241</sup>, o auxílio-transporte não tem natureza de contraprestação pelos serviços prestados pelo estagiário, mas tão somente natureza de ressarcimento pelo gastos realizados com transporte para o serviço.

Neste sentido, o auxílio-transporte não tem o condão de ressarcir todos os gastos oriundos do deslocamento, ou seja, garantir o reembolso integral, mas tão somente auxiliar com estes gastos.

Da mesma forma, durante o recesso, não faz jus o estagiário ao recebimento do auxílio-transporte, pois que não está tendo gastos com deslocamento ao serviço.

### 3.7.3.5 Direito ao recesso

Para Guimarães e Miranda<sup>242</sup> recesso e férias são a mesma coisa. No entanto, para Martins<sup>243</sup>, férias e recesso são denominações distintas que se referem cada qual ao seu local dentro do Direito do Trabalho, de tal forma que recesso é o período em que o estagiário não irá trabalhar, enquanto que as férias são para empregado.

Entretanto, assemelham-se as duas expressões, na medida em que ambas se justificam por fundamentos de ordem biológica, social e econômica. Enfim, suas finalidades teleológicas são as mesmas, permitir certo período de descanso ao trabalhador para repor suas energias.

Nesse sentido, Sobrinho<sup>244</sup> afirma que o direito aqui concedido ao estagiário "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."

De igual sorte, segundo Lima<sup>245</sup>, no contrato de estágio:

Não se aplicam aqui as regras relativas às férias de empregados, nem se cogita de pagamento de adicionais ou a possibilidade de transações que envolvam abono de períodos de recesso eventualmente não gozados. Muito menos se falará em "férias vencidas" ou de pagamento em dobro, já que inaplicáveis tais práticas ao contrato de estágio.

---

<sup>241</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 78-79.

<sup>242</sup> GUIMARÃES, Deocleciano Torrecieli e MIRANDA, Sandra Julien. *Dicionário Técnico Jurídico*. São Paulo: Rideel, 1999, p. 468.

<sup>243</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 73.

<sup>244</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfca974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfca974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p.20.

<sup>245</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 37.

Em síntese, por haver essa separação terminológica de termos e por serem distintos os regramentos jurídicos aplicáveis ao caso concreto, não haverá que se falar no pagamento do terço constitucional, abono de férias, férias coletivas e parcelamento do período de férias no contrato de estágio por falta de previsão legal.

Adentrando ao texto legal, conforme previsão do artigo 13 da lei em estudo, é obrigatória a concessão de recesso anual de 30 (trinta) dias sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, a ser gozado preferencialmente durante as férias escolares.

Por ser uma questão de ordem pública, o direito ao recesso é indisponível, não podendo ser renunciado pelo estagiário. De igual forma, não pode haver transação a despeito da não concessão do recesso.<sup>246</sup>

Afirma o parágrafo primeiro do referido artigo que, no caso de estágio remunerado, o recesso também deverá ser remunerado.

Ainda, segundo o parágrafo segundo do mesmo artigo, no caso de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso deverão ser concedidos de maneira proporcional.

Importante observar que a imposição legal de concessão de recesso ao estagiário é uma inovação legislativa, pois antes da vigência da atual Lei de Estágio, sequer havia obrigatoriedade de sua concessão, muito menos havia obrigação desse recesso recair sobre férias escolares. Nesse sentido, caminhou corretamente a atual legislação.

Critica-se na doutrina a utilização pelo legislador do termo "preferencialmente durante suas férias escolares", pois permite ao intérprete entender que seja possível conceder o recesso em outro período que não o de férias escolares do estudante.

Neste ponto, entende Lima<sup>247</sup> que:

A intenção do legislador foi a de apontar as férias escolares como sendo o período ideal para o estagiário entrar em recesso, considerando o aproveitamento integral do recesso escolar como verdadeiro período de descanso. Ademais, estando o estagiário afastado do ambiente escolar ou acadêmico durante o período em questão, a vinculação das atividades de estágio com seus estudos e a necessária orientação da instituição de ensino poderão restar prejudicadas pela inatividade escolar, reduzindo o aproveitamento do educando.

Nesse íterim, complementa Sobrinho<sup>248</sup> que:

---

<sup>246</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 73.

<sup>247</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 37.

<sup>248</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em:

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 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. (grifo do autor)

Da mesma forma, retomando o texto consolidado, em seu artigo 136, §2º, é categórica a afirmação de que as férias do empregado estudante devem coincidir, obrigatoriamente, com as férias escolares.

Observa-se que se até as férias do empregado estudante devem recair no período de férias escolares, por que o recesso do estagiário, dentro de um contrato cuja finalidade maior é o desenvolvimento acadêmico e a formação profissional do estudante, não deveria recair compulsoriamente sobre suas férias escolares?

Partindo desse raciocínio e sintetizando os argumentos aqui colocados, caso a concedente estabeleça o período de recesso distinto das férias escolares, deverá a concedente justificar, formalmente, junto a instituição de ensino e ao estagiário, os motivos concretos que levaram a tal necessidade. Tal justificativa, obviamente, não pode ser dotada unicamente de interesses discricionários da concedente, mas também deve apontar forte carga de interesse à formação profissional do estudante.

Registre-se aqui, por imprescindível, que, embora o direito de férias do empregado não se confunda com o direito ao recesso do estagiário, algumas disposições legais do texto consolidado devem ser aplicadas ao contrato de estágio, diante de diversas lacunas encontradas na legislação em estudo.

Reportando-se às palavras de Sobrinho<sup>249</sup>:

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. (grifo nosso)

---

<[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 20-21.

<sup>249</sup> *Ibidem*, pag. 20.

Por derradeiro, importa salientar que não há previsão legal para que o estagiário receba indenização pelo não gozo de recesso. No entanto, não parece razoável que o estagiário seja prejudicado por falta de regulamentação desta situação, sob pena de gerar enriquecimento sem causa à concedente.

Assim sendo, torna-se pertinente trazer as lições de Martins<sup>250</sup>:

Caso o estagiário já tenha adquirido o direito ao recesso, pois já passou um ano, a solução é a indenização, caso o estagiário receba valor pelo estágio. Se nada receber, não haverá base de cálculo. Havendo sido causado prejuízo ao estagiário (art. 186 do Código Civil), a solução é fixar uma indenização razoável ao estagiário.

O mesmo raciocínio pode ser trasladado para o caso de o estagiário ter direito apenas ao gozo do recesso proporcional. Como sustenta Sobrinho<sup>251</sup>, "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."

Nesse mesmo sentido é a dicção da Súmula nº 261 do TST<sup>252</sup>, segundo a qual "o empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais."

À título de ilustração, torna-se salutar colacionar ao presente estudo o resultado da Ação Civil Pública aforada, neste ano de 2014, pelo Ministério Público de São Paulo em face do Estado de São Paulo (Defensoria Pública do Estado de São Paulo) na qual pleiteou-se a condenação deste ao cumprimento das obrigações de fazer e pagar no que tange ao direito de férias proporcionais pelo estagiário e ao direito de trabalhar metade do expediente diário nos dias de prova.

O juiz Alexandre A. Medeiros da 1ª Vara do Trabalho de Franca/SP acolheu as razões ministeriais e condenou o Estado de São Paulo, conforme trecho do dispositivo da sentença<sup>253</sup> que segue:

Isso posto, o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Franca, SP, ACOLHE os pedidos, para DECLARAR, incidentalmente (controle difuso de constitucionalidade)

<sup>250</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 76.

<sup>251</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 21.

<sup>252</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 261 do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-261](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-261)>. Acesso em: 17/10/2014.

<sup>253</sup> BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Franca/SP - Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença proferida em 13/05/2014 nos autos do Processo nº 0010140-21.2014.5.15.0015. Juiz sentenciante: Alexandre Alliprandino Medeiros. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/estado-nao-criar-lei-regulamentar.pdf>>. Acesso em: 27/11/2014.

inconstitucionais os incisos I e II do artigo 82 da Lei Complementar Estadual nº 988/2006, e para condenar O ESTADO DE SÃO PAULO (DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO), sob as consequências, no caso de descumprimento das obrigações de letras “a” a “b”, abaixo delineadas, do pagamento de multa de R\$ 15.000,00 por item descumprido, acrescida de R\$500,00 por estagiário lesado, ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer, postuladas pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, observados os estritos termos da fundamentação, que integra este dispositivo para todos os efeitos legais:

a) conceder férias proporcionais remuneradas a todos os seus estagiários de Direito (abrangência em todo o território do Estado de São Paulo), nos casos em que o estágio tenha duração inferior a um ano, sempre que houver requerimento, em conformidade com o art. 13, § 2º, da Lei nº 11.788/2008;

b) reduzir a carga horária, pelo menos à metade, de todos os seus estagiários de Direito (abrangência em todo o território do Estado de São Paulo), em todos os dias em que houver prova, independentemente de prévia autorização de um Defensor Público, nos termos do art. 10, § 2º, da Lei nº 11.788/2008. (grifo nosso)

Nessa esteira, em síntese, vasto e notório é o entendimento quanto ao direito do estagiário em receber as férias proporcionais. O intérprete e o aplicador da lei não deve restringir-se unicamente à Lei de Estágio<sup>254</sup>, mas também valer-se da possibilidade de aplicação analógica da legislação trabalhista, conforme autorizado pela própria lei em estudo, em seu artigo 14, como forma de tornar efetivos os direitos do estagiário.

### 3.7.3.6 Direito a seguro contra acidente pessoais

Tanto no estágio obrigatório, quanto no não obrigatório é direito do estagiário estar segurado contra acidentes pessoais.

Na legislação revogada<sup>255</sup> cabia à instituição de ensino, em colaboração com o agente de integração, a contratação de seguros pessoais em favor do estagiário.

Atualmente, a contratação deste seguro é obrigação da parte concedente, cuja apólice seja compatível com os valores de mercado, conforme esteja estabelecido no termo de compromisso. Tal é a inteligência do artigo 9º, IV, da lei em estudo.

Assim sendo, no caso de estágio não obrigatório, a contratação do seguro é incumbência da parte concedente. Já no estágio obrigatório, conforme raciocínio do parágrafo

---

<sup>254</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>255</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

único do artigo supracitado, tal obrigação passa a ser assumida, alternativamente, pela instituição de ensino e a parte concedente.

Nesse sentido, entende Martins<sup>256</sup> que:

Difícilmente, a instituição de ensino irá assumir a contratação, pelo fato de que a regra contida na lei é opcional e de que seria mais um custo pra ela. Instituições públicas de ensino não irão fazer seguro, pois na maioria das vezes, não tem verbas nem para comprar livros, nem para fazer seguro.

Tal obrigação também é imputada aos agentes de integração que ficam responsáveis por encaminhar as negociações de seguros contra acidentes pessoais (artigo 5º, §1º, IV da lei em análise).

Destaca-se, como ensina Martins<sup>257</sup>, que "o seguro estabelecido nesta lei diz respeito a acidentes pessoais e não acidentes do trabalho, pois o estagiário não é empregado para se falar em acidente do trabalho."

Quanto a extensão da cobertura do seguro, entende Sobrinho<sup>258</sup> que:

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

Nesse sentido, o ideal seria que o seguro cobrisse não somente as hipóteses de morte do segurado ou invalidez permanente, mas também qualquer dano moral, material ou estético do estagiário durante o período de estágio<sup>259</sup>, conforme já tem se orientado a jurisprudência trabalhista brasileira<sup>260</sup>.

---

<sup>256</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 81.

<sup>257</sup> *Ibidem*, p. 80.

<sup>258</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014.

<sup>259</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 81.

<sup>260</sup> "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 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." (Processo nº 0095500-51.2006.5.17.0013. Acórdão nº 10168/2007. TRT 17ª R., Ac un., julg. 05.10.2007, Pub. em 21/11/2007, Relatora: Juíza Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi). Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sidoc/DocViewer.aspx?id=257&sq=898401369&pq=KHtBQ0IERU5URX0gJiB7REv9ICYge1RSQUJBTEhPfSAmIHtFU1RBR0nDgVJTT30p&fmt=2>>. Acesso em: 13/11/2014.

"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

### 3.7.3.7 Direito à proteção da saúde à segurança do trabalho

A Lei nº 11.788/08<sup>261</sup>, em seu artigo 14, incute à parte concedente a obrigação de zelar pela proteção da saúde e da integridade física e mental do estagiário, bem como prezar por sua segurança no ambiente de trabalho. No entanto, a abrangência deste direito é mais ampla.

Consiste "saúde" um termo rico, tendo a Organização Internacional do trabalho (OIT)<sup>262</sup> definido em 1946 como sendo "um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade."

O artigo 3º da Convenção 155 da OIT<sup>263</sup> também afirma que "saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho."

Garante a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>264</sup>, em seu artigo 6º, que a saúde é um direito social. Assegura ainda o Texto Maior, em seu artigo 196, que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Portanto, também é um direito do estagiário.

Salvaguarda o artigo 2º da Lei nº 8.212/91<sup>265</sup> que "a Saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."

---

não conhecido. (STJ, 4ª T., REsp 737918 / RJ, julg. 12.6.2007, DJ 13.8.2007, p. 374, RT vol. 866 p. 152, Relator Min. CESAR ASFOR ROCHA). Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo\\_visualizacao=null&livre=ASSASSINATO+ESTAGI%C1RIA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO](http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&livre=ASSASSINATO+ESTAGI%C1RIA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO)>. Acesso em: 13/11/2014.

<sup>261</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>262</sup> BRASIL. "A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade". Definição extraída do endereço eletrônico <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>263</sup> BRASIL. Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dispõe sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em: 13/11/2014.

<sup>264</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>265</sup> BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)> Acesso em: 17/10/2014.

Assevera, ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>266</sup>, do artigo 154 ao 201, uma extensa gama de direitos ligados à saúde e segurança do trabalho. Assim também faz a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho<sup>267</sup>.

Para Martins<sup>268</sup>, a saúde é um direito público subjetivo que pode ser exigido do Estado, que, por contrapartida tem o dever de prestá-lo.

Vislumbra-se, portanto, diante de todo o arcabouço jurídico apresentado, que um dos direitos fundamentais do homem é a saúde e, como não poderia deixar de ser, deve ser garantido ao estagiário toda a extensão e dimensão desse direito.

Assim, como ensina Martins<sup>269</sup>, para que haja a efetiva proteção a esses direitos, há necessidade de exame médico admissional, periódico e demissional. Também deverá ser fornecido ao estagiário equipamento de proteção individual (EPI).

No mesmo sentido, Sobrinho<sup>270</sup> afirma que:

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 entanto, há divergência quanto à possibilidade de incidência de adicional de insalubridade<sup>271</sup> e periculosidade<sup>272</sup> no contrato de estágio.

Para Sobrinho<sup>273</sup> seria plenamente possível a incidência de tais adicionais na relação de estágio, como forma de garantir plenamente todos os direitos ao estudante-estagiário.

Reportando-se às suas palavras:

---

<sup>266</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>267</sup> BRASIL. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 17/10/2014.

<sup>268</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 32ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 510.

<sup>269</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 83.

<sup>270</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 22.

<sup>271</sup> Art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943): "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." Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>272</sup> Art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943): "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." Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

No contexto da Lei 11.788/2008, o estagiário passa também a fazer jus ao adicional de insalubridade e ao adicional de periculosidade, 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.

Nesse mesmo sentido, Matos<sup>274</sup> afirma que "como a lei se refere à legislação referente à segurança e saúde no trabalho, os estagiários passarão a ter direito a adicionais de periculosidade e de insalubridade."

Já para Martins<sup>275</sup>, o adicional pago em decorrência da atividade insalubre ou perigosa tem natureza salarial. Como o estagiário não recebe salário, mas bolsa, não fará jus ao recebimento destes adicionais por falta de previsão legal. Afirma o autor que:

A aplicação de norma de saúde e segurança não implica pagamento de adicional de insalubridade e de periculosidade. Adicional tem natureza de salário e não de saúde e segurança. A lei não dispõe que devam ser pagos os referidos adicionais. Do contrário, seria clara sobre o tema ao tratar dos direitos dos estagiários.

Ambos os argumentos quanto à possibilidade de o estagiário receber os adicionais de insalubridade e periculosidade encontram fundamento. No entanto, parece mais plausível, à luz de toda a proteção que a novel lei procurou dar ao estagiário e em consonância com a sua vasta gama de direitos, poder o estagiário receber os respectivos adicionais quando trabalhar nas condições que o gerem, até porque o próprio artigo 14 da lei em estudo assim permite.

Na hipótese de ser possível o direito a tais adicionais, eles seriam apenas aos estagiários maiores de dezoito anos, pois, conforme previsão do artigo 7º, XXXIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>276</sup>, é proibido qualquer trabalho noturno, insalubre ou perigoso ao menor de 18 anos. No mesmo sentido, o artigo 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>277</sup>.

---

<sup>273</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 22.

<sup>274</sup> MATOS, Bruno Florentino de. *A Nova Lei de Estágio à Luz da Lei 11.788/08*. Artigos.com, 06 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/humanas/educacao/a-nova-lei-do-estagio-a-luz-da-lei-11.788%1008-6496/artigo/>>. Acesso em 06/11/2014.

<sup>275</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 83.

<sup>276</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>277</sup> BRASIL. Lei nº 8.096, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

### 3.7.3.8 Direito de não discriminação

Trata-se de um direito de profunda relevância sócio-jurídica, servindo de garantia fundamental ao estagiário para não ser discriminado, seja quando do processo de admissão, durante a execução do contrato ou mesmo na dispensa.

O mandamento do artigo 5º da Carta Magna<sup>278</sup> deixa evidente que todos são iguais perante a lei.

Assim sendo, não pode a instituição de ensino ou a parte concedente utilizar-se de critério discriminatórios para a admissão de estagiários, bem como não pode promover ou tolerar preconceitos durante o caminho do estágio. Da mesma forma, o estagiário não pode ser alvo de discriminação de forma a ensejar ruptura do pacto contratual.

Não pode o edital de seleção de estágio fixar preferência pelo sexo masculino em detrimento do feminino, ou vice-versa; não pode pagar bolsa com valores diferenciados por razões discriminatórias; bem como não pode exigir exame prévio de gravidez para admissão no estágio, como já vem regulamentado na Lei nº 9.029/95<sup>279</sup>.

Como também exemplifica Sobrinho<sup>280</sup>,

[...] respeitando-se o texto constitucional, o educando não deve, por exemplo, ser prejudicado pelo fato de ser nacional ou estrangeiro (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 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.

No entanto, destaca-se que, como forma de aplicar a tão sonhada igualdade material constitucionalmente garantida (tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades) poderão haver critérios diferenciadores, mas que não serão, porém, discriminatórios.

O comando do artigo 390 do texto consolidado, por exemplo, veda atribuir serviço à mulher que demande o uso de "força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho

<sup>278</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>279</sup> BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: 25/10/2014.

<sup>280</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 22.

continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional". Da mesma forma, proíbe-se o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos (art. 7º, inciso XXXIII, CRFB/88).

Essas diferenças são socialmente justificadas, não assumindo, portanto, conotação discriminatória

### 3.7.3.9 Direito à anotação da CTPS e proteção previdenciária

Sabe-se que o contrato de estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, o que não gera, por consequência, obrigação de anotação na CTPS<sup>281</sup> de tal condição.

No entanto, como menciona Sobrinho<sup>282</sup>, O Ministério do Trabalho<sup>283</sup> faculta a anotação da condição de estagiário nas páginas de anotações gerais da CTPS, na qual constará informações relativas ao curso que faz o estagiário, instituição de ensino, o nome da parte concedente, os anos de início e fim do estágio, enfim, todas as informações pertinentes ao estágio constarão da CTPS.

No que tange à proteção previdenciária, o estagiário também não tem vinculação obrigatória à Previdência Social, ou seja, ele não é segurado obrigatório. No entanto, a atual Lei de Estágio<sup>284</sup>, em seu artigo 12, §2º, permite ao estagiário a filiação ao Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O Lei nº 8.212/91<sup>285</sup> complementa ao afirmar que "é segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 21, desde que não incluído nas disposições do art. 12."

No mesmo sentido, prevê o artigo 11 do Regulamento da Previdência Social<sup>286</sup>, *in verbis*:

---

<sup>281</sup> Carteira de Trabalho e Previdência Social.

<sup>282</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 23.

<sup>283</sup> Sobre o tema: 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.

<sup>284</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>285</sup> BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

É segurado facultativo o maior de dezesseis anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 199, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da previdência social.

Como o estagiário não segurado obrigatório da Previdência Social, não terá direito aos benefícios de licenças, auxílios e salários.

Neste sentido, exemplifica Martins<sup>287</sup> que "a estagiária grávida não tem garantia de emprego, pois não tem contrato de trabalho e não há previsão legal para este fim. Não terá direito a salário-maternidade, salvo se contribuir na condição de segurada facultativa, pois não é segurada obrigatória da Previdência Social."

Sobrinho<sup>288</sup> critica esta condição de segurado facultativo dado ao estagiário, pois, a exemplo do que já acontece em países como França<sup>289</sup> e Espanha<sup>290</sup>, o estagiário já é considerado segurado obrigatório.

Nesse sentido, o legislador deve caminhar para atribuir ao estagiário o título de segurado obrigatório da previdência social, pois, assim como ocorre com os demais trabalhadores, o estagiário também se submete aos riscos do trabalho.

### 3.7.4 Agente de integração

Prevê a lei em estudo, no seu artigo 5º, a possibilidade de a instituição de ensino e a parte concedente recorrerem aos serviços dos agentes de integração para auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio.

---

<sup>286</sup> BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 25/10/2014.

<sup>287</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 91.

<sup>288</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em: 22/09/2014, p. 23-24.

<sup>289</sup> FRANÇA. 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 continuent en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de sécurité sociale.*" Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006651605&dateTexte=20131202>>. Acesso em: 25/10/2014.

<sup>290</sup> ESPANHA. 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 a 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." Disponível em: <<http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN5912/3-5912.pdf>>. Acesso em: 25/10/2014.

Ditos agentes de integração podem ser pessoas físicas ou jurídicas, pública ou privadas, aos quais caberá: I – identificar oportunidades de estágio; II – ajustar suas condições de realização; III – fazer o acompanhamento administrativo; IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais e; V – cadastrar os estudantes.

A contratação do agente de integração deve ser realizada mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observado, no caso de contratação com recursos públicos, a Lei nº 8.666/93<sup>291</sup>, em respeito ao princípio da moralidade administrativa.

Segundo Martins<sup>292</sup>, a intermediação por agentes de integração é comumente realizada, no Brasil, pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) ou pelo Instituto Evaldo Lodi (IEL).

O parágrafo segundo do artigo sob análise prevê a proibição de cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços prestados pelo agente de integração.

Por fim, enfatiza-se que, conforme previsão do parágrafo terceiro do mesmo artigo, haverá responsabilização civil do agente de integração caso proceda de forma contrária à lei, ou seja, indique estagiário para realização de atividades incompatíveis com a programação curricular, assim como indique estagiário matriculado em curso ou instituição nas quais não há previsão de estágio curricular.

### **3.8 Local do Estágio**

O local de realização do estágio é selecionado a partir de cadastro de partes concedentes, cadastros estes organizados pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração. Tal é a inteligência do artigo 6º da atual Lei de Estágio sob análise.

Destaca-se que as partes também podem convencionar em que local realizar-se-á o estágio, de acordo com os interesses convergentes entre as partes intervenientes no contrato de estágio.<sup>293</sup>

---

<sup>291</sup> BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm)>. Acesso em: 03/11/2014.

<sup>292</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 28.

<sup>293</sup> *Ibidem*, p. 46.

### 3.9 Número Máximo de Estagiários

Assim prevê o artigo 17 da Lei nº 11.788/08<sup>294</sup>:

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

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.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Observa-se da leitura literal do dispositivo supracolacionado que o legislador estabeleceu um critério objetivo de aferição, qual seja, a proporcionalidade entre o número de funcionários do quadro de pessoal da entidade concedente e o número máximo de estagiários que essas entidades podem ter.

Assim, se a empresa possuir de um a cinco empregados, poderá ter no máximo um estagiário; se possuir de seis a dez empregados, poderá ter até dois estagiários; de onze a vinte e cinco empregados, permite-se até cinco estagiários e; acima de vinte e cinco empregados, o número de estagiários será de vinte por cento do número de empregados.

Para fins de contabilizar tal proporção, só é considerado quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento de estágio. Sendo que, no caso de a entidade concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, a proporcionalidade será aferida em cada um deles. Trata-se de inteligência dos parágrafos primeiro e segundo do artigo em estudo.

Estabelece, ainda, o artigo sob análise que dez por cento das vagas de estágio oferecidas pela instituição concedente devem ser ocupadas por estagiários deficientes.

<sup>294</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Como se observa, caminhou bem o legislador ao fixar esses critérios de proporcionalidade, como forma de se evitar a substituição do empregado pela mão de obra do estagiário, muito mais barata.

Nas palavras de Lima<sup>295</sup> tal critério serviu "para coibir uma das formas de 'precarização' do trabalho, qual seja, a utilização fraudulenta da força de trabalho de estagiários, em substituição da mão de obra permanente da empresa."

No mesmo sentido dispõe Martins<sup>296</sup> para quem:

A ideia de número máximo de estagiários tem por objetivo evitar a transformação de empregados em estágio para não ter vínculo trabalhista e diminuir o custo de trabalho na empresa. Visa evitar que a empresa substitua mão de obra permanente por estagiários, com custo mais barato. Serão coibidos eventuais abusos que possam ser praticados pelas entidades concedentes.

Frise-se que a limitação do número de estagiários não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissionalizante. Assim sendo, por eliminação, aplicável tão somente aos estágio da educação profissional, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

### **3.10 Prazo do Contrato de Estágio**

Conforme inteligência do artigo 11 da lei em estudo, não pode o contrato de estágio ultrapassar o prazo de dois anos na mesma instituição concedente.

Não haverá este limite no caso de estágio realizado por estagiário portador de deficiência. No entanto, por óbvio, o prazo máximo para o estágio será o da duração do curso, pois este é requisito indispensável para a validade do contrato de estágio.

Nesse sentido, são precisas as lições de Sobrinho<sup>297</sup>:

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 [sic] efetiva. Esse prazo é o limite máximo já incluído o lapso temporal referente à prorrogação [...] sob pena de configuração da relação de emprego.

---

<sup>295</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 45.

<sup>296</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 26.

<sup>297</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdf974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdf974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014, p. 23-24.

A lei não estabeleceu prazo mínimo para a realização do estágio. No entanto, partindo da interpretação sistemática da lei, pode-se inferir que o prazo mínimo é de seis meses, pois este é o prazo para a entrega de relatório de atividades, conforme artigo 9º, IV, da lei.

Para Martins<sup>298</sup>, o contrato de estágio pode ser prorrogado por mais de uma vez, desde que respeitado o prazo máximo de dois anos. Segundo o jurista, o limite de duas prorrogações para os contratos por prazo determinado previsto no artigo 451 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>299</sup>, não se aplica ao contrato de estágio, pois não há lacuna na lei em estudo. Em síntese, o legislador não quis tratar do prazo mínimo para o estágio.

### 3.11 Fiscalização

A Lei nº 11.788/08<sup>300</sup> estabelece em seu artigo 15 que "a manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária."

Nesse sentido, as partes intervenientes no contrato de estágio devem cumprir fielmente com as obrigações impostas na lei em estudo, sob pena de configurar o denominado desvirtuamento do contrato de estágio e, por consequência, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Afirma o parágrafo primeiro do artigo sob análise que a instituição concedente que reincidir nesta irregularidade ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo junto aos órgãos de fiscalização do trabalho.

Destaca-se que dita penalidade se restringirá à filial ou agência que tiver dado causa à irregularidade, não englobando toda a instituição concedente. Essa é a inteligência do parágrafo segundo do mesmo dispositivo legal.

Como ensina Martins<sup>301</sup>, o estagiário tem prazo prescricional de dez anos para postular direitos relativos à Lei de Estágio, nos moldes do artigo 205 do Código Civil de 2002<sup>302</sup>, pois não há previsão específica na lei em estudo para esta situação.

---

<sup>298</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

<sup>299</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>300</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

Importante destacar que não há previsão legal de multa administrativa a ser aplicada a parte que desrespeitar seus preceitos. Acontece que a penalidade é justamente o reconhecimento do vínculo empregatício e por consequência o reconhecimento de todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos em lei.

Destaca-se que haverá também a aplicação do artigo 54 da Consolidação da Leis do Trabalho<sup>303</sup>, pela qual fica estatuída multa pela falta de anotação na CTPS<sup>304</sup>.

---

<sup>301</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 86.

<sup>302</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>303</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>304</sup> Carteira de Trabalho e Previdência Social.

## CAPÍTULO IV O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

### 4.1 Vantagens Advindas com a Lei nº 11.788/08

De fato, a nova lei de estágio (Lei nº 11.788/08<sup>305</sup>) avançou muito em relação à Lei nº 6.494/77<sup>306</sup>.

O diploma revogado trouxe importantes contribuições para garantir o cumprimento do objetivo do estágio. Dentre essas contribuições, destacam-se a possibilidade de recebimento de bolsa pelo estagiário, bem como a expressa garantia legal de que o estágio não gera vínculo empregatício e a obrigatoriedade de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário (artigo 4º).

Segundo Delgado<sup>307</sup>:

Em face, pois da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo – a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas a essa relação de trabalho *lato sensu*. (grifo do autor)

A antiga lei também passou a exigir a celebração do termo de compromisso (artigo 3º) entre as partes, bem como a exigência de compatibilidade entre a atividade a ser cumprida pelo estudante com o horário escolar (artigo 5º).

No entanto, com a chegada da nova lei de estágio, objeto deste estudo, nota-se que não houve somente o aumento da quantidade de artigos, mas também houve um aprofundamento e qualificação de seu conteúdo.

Como ensina Martins<sup>308</sup>,

A Lei nº 11.788/08 é uma lei mais moderna do que a anterior, pois traz regras mais atualizadas da experiência prática do estágio. É também mais detalhista, pois faz previsão de várias hipóteses que não eram estabelecidas na lei anterior, além de ser mais complexa do que a anterior. Ela tem 22 artigos, enquanto que a Lei nº 6.494 tinha oito artigos. Evita a exploração do estudante pelo concedente do estágio.

---

<sup>305</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>306</sup> BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>307</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 317.

<sup>308</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

A nova lei de estágio procurou dar efetividade à função social do estágio, qual seja, preparar o educando para o trabalho produtivo, mediante seu desenvolvimento acadêmico e formação profissional. Em outras palavras, dita lei procurou amarrar o estágio à sua finalidade pedagógica.

Ao passo que expandiu direitos ao estagiário, também alargou as obrigações das partes concedente e instituição de ensino, como já foi visto no capítulo anterior.

Trouxe também maior rigor com relação ao cumprimento de certos requisitos para a validade do contrato, como o prazo máximo para duração do contrato (artigo 11), a jornada de trabalho (artigo 10) e o número máximo de estagiários que a instituição concedente pode contratar (artigo 17).

Os artigos 7º, III, e 9º, III, da novel lei deram enfoque à necessidade de acompanhamento, tanto pela instituição de ensino, quanto pela parte concedente, das atividades desenvolvidas no estágio, do cumprimento do termo de compromisso e da fiel reprodução prática dos preceitos legais vigentes na lei.

A lei em estudo também enrijeceu os mecanismos para verificação do desvirtuamento do contrato, deixando expresso, em seu artigo 15, que "a manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária."

Assim sendo, com a entrada em vigor da nova lei, foi notória a maior preocupação do legislador em garantir mais direitos ao estagiário, pois na prática cotidiana, durante a vigência da lei revogada, a fraude no contrato de estágio era corriqueira, até porque dita lei não exigia que a atividade desenvolvida no estágio fosse compatível com o curso e pertinente à matéria teórica estudada em sala de aula.

Em suma, o estudante/estagiário dificilmente conseguia colocar os ensinamentos teóricos assimilados no curso em prática, pois a própria lei fazia vista grossa a tal descumprimento.

Com a nova lei, visando inibir e coibir tais práticas, tal cenário mudou. Atualmente, é obrigatória a vinculação entre a atividade desenvolvida no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, instrumento este que, certamente, deve ser pertinente à matéria cursada pelo estudante e compatível com o projeto didático-pedagógico do curso. Essa é a inteligência do artigo 3º, III, da nova lei.

A verificação da fraude contratual desencadeia na aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>309</sup>, segundo o qual "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

O estágio cria benefícios para todas as partes nele envolvidas, como ensina Martins<sup>310</sup>:

(a) a escola tem a possibilidade de dar ensino prático ao aluno, sem custo da parte prática desenvolvida na empresa; (b) o estudante adquire experiência prática no campo de trabalho, mesmo ainda fazendo o curso. Tem a oportunidade de aprender para aplicar na sua profissão. Pode até posteriormente ser contratado pela empresa concedente; (c) a empresa passa a contar com pessoa que está se qualificando profissionalmente, porém sem serem reconhecidos direitos trabalhistas e sem qualquer encargo social incidente sobre os pagamentos feitos ao estagiário. O custo, portanto, é menor; (d) o trabalhador recebe um valor que o ajuda a pagar a escola ou ajuda-o no orçamento familiar.

Nesse sentido, o estágio quando tem sua essência respeitada cria um cenário favorável a todos os agentes nele envolvidos. Toda a sociedade ganha quando o contrato de estágio atinge sua função social.

Em síntese, a atual legislação sobre o estágio pode ser considerada a mais moderna que este país já presenciou, pois pretende dar plena efetividade ao estágio, como instituto garantidor do desenvolvimento profissional e acadêmico do estudante, preparando o estagiário para o mercado de trabalho e para a vida cidadã.

No entanto, como se verá no próximo item, a legislação em estudo também é objeto de críticas, pois ao mesmo tempo que visa ajudar o estagiário, pode acabar prejudicando-o. Ao mesmo tempo que objetiva garantir-lhes direitos, pode acabar retirando-os.

#### **4.2 Desvantagens Advindas com a Lei nº 11.788/08**

As maiores críticas que orbitam a nova lei de estágio, certamente, referem-se à sua aplicação prática e ao seu rigor técnico.

Primeiramente, destaca-se o prazo máximo para a vigência do contrato de estágio junto a uma mesma instituição concedente. Os dois anos trazidos pelo artigo 11 da nova lei, certamente podem significar um prejuízo aos estudantes.

Embora a *mens legis* fosse evitar que um mesmo contrato de estágio se perpetuasse, de tal forma a caracterizar um vínculo empregatício, o estagiário deverá lançar-se novamente junto ao mercado em busca nova concedente, quando do término do estágio.

<sup>309</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>310</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 20.

Nesse sentido, é precisa a lição de Martins<sup>311</sup>:

A lei tem o fator positivo de limitar o estágio no máximo em dois anos, visando evitar fraudes. Entretanto, tem o fator negativo que impede a continuidade do estágio por mais de dois anos no mesmo concedente, necessitando o estagiário fazer vários estágios se quiser se preparar melhor para exercer sua profissão desde o primeiro ano.

O argumento de Martins encontra fundamento, na medida em que, alcançado o prazo limite, o estagiário deverá ir a procura de outra instituição concedente com disponibilidade de vagas, podendo ficar sem bolsa e sem experiência prática neste período. Não obstante, se conseguido novo estágio, o estagiário deverá contar com certo tempo para se adaptar ao novo ambiente de trabalho e às novas relações pessoais internas da próxima concedente.

Além disso, imperioso destacar que a permanência no estágio poderia gerar contratação empregatícia futura, automática, o que se torna impossível se o estágio teve início no começo do curso.

Também vislumbra-se, na lei, a demasiada utilização de termos técnicos e de formalismo exagerado que, na prática, acabam por atrapalhar sua interpretação, prejudicando, por consequência, o estagiário.

À corroborar, Martins<sup>312</sup> afirma que:

A Lei 11.788 traz maior rigor em relação a certos requisitos para a validade do estágio, como o prazo máximo de duração. Estabelece direitos ao estagiário: jornada de trabalho, recesso remunerado etc. Entretanto, torna mais onerosa a contratação do estagiário, em razão dos novos direitos que foram concedidos. Conheço escritório de advocacia que não vai mais ter tantos estagiários e vai cortar vagas de estagiários em decorrência das novas exigências da lei, o que é negativo para a admissão de estagiários. (grifo nosso)

Convém trazer a lume, também, as lições de Lima<sup>313</sup>:

[...] perdeu o legislador a oportunidade de garantir a necessária segurança jurídica para a abertura de novas oportunidades de estágio nas empresas, preferindo optar pelo formalismo exagerado e pelo encaminhamento do tema à fiscalização do trabalho, a partir de um intrincado sistema, que poderia ser simples, menos regrado e mais seguro à parte cedente, esperamos haja a compreensão das autoridades quanto à necessidade de aplicar-se, antes de tudo, o bom senso na interpretação da nova Lei, sem o espírito de prevenção contra quem oferece o estágio, pois, afinal, sem a parte cedente interessada, não haverá estágio.

Destaca-se, ainda, ferrenha crítica à disposição do artigo 17, §5º, da lei, o qual prevê que dez por cento das vagas de estágio devem ser ocupadas por portador de deficiência.

---

<sup>311</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

<sup>312</sup> *Idem*.

<sup>313</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014, p. 45.

Como afirma Matos<sup>314</sup> "a norma tem de ser mais específica em relação a reserva de vagas para deficientes. Empresas que têm menos de dez estagiários não sabem se devem ou não cumprir a reserva, já que a cota seria inferior a um estagiário."

Outra crítica extraída da lei sob análise é a possibilidade de realização do estágio no moldes do §1º do artigo 10, ou seja, com jornada de oito horas diárias e quarenta semanais.

Como afirma Martins<sup>315</sup>, "o estágio de oito horas afeta o rendimento escolar, pois o trabalhador não tempo para estudar." De fato, como poderia o estudante dedicar tempo ao estudo se trabalhar oito horas diárias, carga horária esta aplicável ao trabalhador com vínculo empregatício?

Na prática, tal disposição também acaba por prejudicar o estagiário e afasta o cumprimento e alcance da tão almejada função social do estágio.

Não obstante esses problemas trazidos, a verdadeira e principal desvantagem do instituto são as fraudes que dele decorrem, representando muitas vezes um subemprego aberto, mas disfarçado num contrato de estágio. Tal ponto será analisado nos próximos itens.

#### **4.3 Retrocessos com o Desvirtuamento do Contrato de Estágio**

Sabe-se que o desejo de todo estudante ao ingressar num estágio é procurar colocar em prática os aprendizados colhidos em sala de aula, para que assim o mesmo possa visualizar, ilustrar os ensinamentos de seu mestre.

O desvirtuamento do contrato de estágio, não obstante representar um desrespeito à lei, representa também um retrocesso sociocultural com reflexos inclusive na economia.

Percebe-se que tal análise permite compreender o quanto que a inobservância da legislação do estagiário corrobora, sob uma análise não imediatista, em um retrocesso não só para o estudante, que se vê inculcado de uma prática laborativa que não lhe traz benefícios ao estudo, mas também para toda a sociedade, que por sua vez, deixa de ter num futuro próximo, profissional melhor qualificado para o mercado de trabalho, o que, sob o efeito "cascata", também poderá eventualmente atingir, a longo prazo, a economia de certa região.

Tal desrespeito ao estágio deixa marcas indeléveis na sociedade, pois que todos os agentes envolvidos na relação jurídica deixam de ganhar, com exceção do "concedente" que usurpa mão de obra qualificada, não obstante barata.

---

<sup>314</sup> MATOS, Bruno Florentino de. *A Nova Lei de Estágio à Luz da Lei 11.788/08*. Artigos.com, 06 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/humanas/educacao/a-nova-lei-do-estagio-a-luz-da-lei-11.788%1008-6496/artigo/>>. Acesso em 06/11/2014.

<sup>315</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

Desta disfunção social, não apenas o estudante é prejudicado, mas também toda a sociedade e, por que não a economia, que a longo prazo também será afetada em decorrência da baixa qualificação dos profissionais.

Reportando-se às lições de Porto<sup>316</sup>:

Não resta dúvida que o estágio constitui-se um importante instrumento de preparação prática do estudante para as agruras do mercado de trabalho. Entretanto não pode ser usado, como vem ocorrendo, como um instrumento usado para mascarar relações de emprego com mão de obra barata, com diminuição de custos para as empresas que se valem dessa fraude.

Nesse diapasão, a relevância da presente análise encontra-se respaldo na função social do estágio. Como instituto criado para garantir primeiramente os interesses do estudante, não pode este subjugar-se aos discricionários interesses da concedente que, a todo momento, objetivam mais lucro em detrimento do gasto.

Nas palavras de Delgado<sup>317</sup>:

[...] frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa da força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo, antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Destacam-se, ainda, as palavras de Capone<sup>318</sup>, para quem a fraude no contrato de estágio:

[...] culmina numa série de consequências sociais e jurídicas aos trabalhadores, como, por exemplo: a supressão dos postos de trabalho formais com a contratação de estagiários; o aumento desenfreado do desemprego e da violência e da criminalidade e o déficit na Previdência Social.

Conclui-se, portanto, que o contrato de estágio exerce insofismável importância no meio social e econômico. Por outro lado, o seu desvirtuamento representa uma moléstia que assola a sociedade e põe em xeque a real função social do estágio. Certamente, que, de todo esse cenário nefasto, o estagiário é o principal prejudicado.

---

<sup>316</sup> PORTO, Marcelo da Silva. *O Contrato de Estágio Extracurricular: A fraude e sua desvirtuação*. ÂmbitoJurídico.com. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11024](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11024)>. Acesso em: 07/11/2014.

<sup>317</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 317.

<sup>318</sup> CAPONE, Luigi. *A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3<sup>a</sup> Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/luigi\\_capone.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf)>. Acesso em: 07/11/2014.

#### 4.4 Benefícios do Empregador/Concedente diante do Desvirtuamento do Contrato de Estágio

Como já explanado, todas as partes intervenientes no contrato de estágio, inclusive a sociedade, são beneficiadas quando tal instituto atinge sua função social.

No entanto, quando o contrato de estágio resta desvirtuado, só se consegue vislumbrar benefício para umas das partes, qual seja, a concedente do estágio.

Diante da linha tênue que separa as figuras de estágio e emprego<sup>319</sup>, o empregador acaba por banalizar tal separação e misturar as duas modalidades de trabalhadores.

Face esse cenário, o empregador se aproveita da similitude entre os requisitos para fraudar o contrato de estágio. Obviamente preferirá ele contratar estagiários em detrimento de empregados, pois que realizam trabalho com perfeição técnica semelhante, porém, a custos reduzidíssimos.

Contratando estagiários no lugar de empregados, o empregador evita gastos com encargos trabalhistas e previdenciários, como depósito em FGTS, terço constitucional sobre as férias, vale-transporte, salário mínimo obrigatório, dentre outras verbas.

Fica claro, portanto, entender, do ponto de vista egoístico, unilateral e econômico do empregador, a sua preferência em contratar estagiários no lugar de empregados.

Nas brilhantes palavras de Santos<sup>320</sup>:

A figura do estagiário brasileiro é a antítese entre a salvação e o pecado. Para o sistema capitalista globalizado, os direitos trabalhistas assegurados e elevados a status constitucional, no entendimento da maioria do empresariado e grande parte da classe política brasileira, elevaram o chamado "custo Brasil", inviabilizando economicamente a competição, no mercado internacional, de produtos e serviços produzidos no país. A contratação de estagiários é uma das tábuas de salvação em face do baixo custo, pois não há a presença de encargos, e a lei não impede a jornada de trabalho-estágio, por 8 (oito) horas diárias para estudantes universitários, estágio em dias não úteis e feriados, não havendo outros custos trabalhistas que onerem a produção como pagamento de horas extras, adicional de horário noturno, licença-maternidade, aviso prévio, férias [...]

Como bem sintetiza o assunto, destaca-se a lição de Cavalcanti<sup>321</sup>:

Concluindo, percebemos que a concedente do estágio se beneficia da semelhança do estágio, do baixo custo do estagiário e da boa qualificação deste. Concomitantemente, o concedente tem um estagiário disfarçado de empregado, com baixo custo (talvez o principal), poucos direitos e executando a mesma tarefa de um empregado.

---

<sup>319</sup> Retornar ao capítulo 3.6.1.

<sup>320</sup> SANTOS, Juscelindo Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006.

<sup>321</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

Em síntese, o desvirtuamento do contrato de estágio surge como uma medida, às margens da lei, de se alcançar lucro a custos reduzidíssimos, pois que contratam-se estagiários para prestarem serviços próprios de empregados, porém com remuneração significativamente inferior e sem obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Certamente, a parte concedente é a única beneficiária diante tal quadro opróbrio, em detrimento dos interesses do estudante/estagiário e de toda a sociedade.

#### 4.5 As Necessidades do Empregador/Concedente na Economia Atual

Realizada a análise dos benefícios que o empregador/concedente auferem e os prejuízos que o estagiário e a sociedade assumem com o desvirtuamento do contrato de estágio, necessário também realizar uma análise imparcial do outro lado da moeda, ou seja, as dificuldades e necessidades que o empregador encontra diante do cenário econômico atual.

Sob uma conjuntura capitalista, é certo que os empresários visam a toda medida à obtenção do lucro. Para tanto, não só em sua atividade econômica adotam-se todos os meios visando ao enriquecimento, mas também na esfera trabalhista os empresários visam ter o mínimo possível de gastos com empregados.

Como ensina Santos<sup>322</sup>:

[...] tudo que cause menos gastos e que tenha um caráter de maior independência, com menor vínculo é mais valorizado atualmente. Os empregadores não possuem mais condições econômicas de contratarem diversas pessoas, sem que isto lhes cause um grande impacto nos seus orçamentos. Destarte, observa-se que nos dias de hoje busca-se minimizar os custos com a mão de obra, diminuindo os encargos e obrigações trabalhistas, a fim de possibilitar uma maior margem de lucro.

Os custos para a contratação de um empregado é muito alto no Brasil. Se de um lado o empregador se mantém na ilegalidade por admitir trabalhadores na informalidade, por outro, assumirá altos gastos com encargos trabalhistas e previdenciários se optar pela contratação formal.

Como Pastore<sup>323</sup> já dizia "a lei brasileira não admite meio-termo. Ou se contrata com todas as proteções, que custam 102%, ou se contrata sem nenhuma proteção, que custa zero." Observa-se, portanto, a diferença abissal, no âmbito econômico, entre as duas opções.

---

<sup>322</sup> SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do Contrato de Estágio*. Web artigos, 12 jun. 2009. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)> . Acesso em: 07/11/2014.

<sup>323</sup> Pastore *apud* CAPONE, Luigi. *A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/luigi\\_capone.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf)>. Acesso em: 07/11/2014.

É nesse cenário que o empregador passa a dar mais atenção ao estágio. Não obstante ter custos reduzidíssimos, já que não incidem encargos trabalhistas e previdenciários, o estagiário também pode realizar a mesma função de outro empregado com eficiência, inclusive com a mesma perfeição técnica.<sup>324</sup>

Como entende Cavalcanti<sup>325</sup>:

A pouca proteção dos direitos trabalhistas, a ineficiente legislação trabalhista e o lucro a todo custo propagado pela nossa sociedade criam este problema dentre os quais o estágio, o trainee, o trabalho temporário dentre outros são requisitados. Infelizmente como vemos esta valorização dos empregos informais não é positiva, já que no caso do próprio estágio há uma fraude ao contrato, e quando o empregador deseja fazer conforme a lei, já não é tão atrativo assim para o próprio.

Complementa Santos<sup>326</sup> que:

Não obstante seja positivo o fato de estar havendo aumento do número de estagiários no Brasil, o que seria verdadeiramente bom, caso fosse somente com o intuito dos jovens estarem tendo a oportunidade de conhecer na prática o que estudam nas salas de aula, infelizmente não é o que acontece, uma vez que este aumento decorre da utilização de estagiários para fazerem praticas que fazem um empregado comum.

Em síntese, tal conjuntura pode ensejar um lado positivo ao estágio, qual seja, o maior número de contratação. No entanto, nos moldes como se realiza na atualidade, com o intuito único e prepotente de visar ao lucro, os prejuízos são infinitamente maiores do que os benefícios.

Embora um maior número de estudantes possam ter chances de realizar estágio, tais contratos serão desvirtuados, ou seja, o estagiário não alcançará o tão almejado desenvolvimento acadêmico e profissional.

Nesse sentido, conclui-se que nunca o cumprimento da lei deve depender dos sabores e dissabores do empregador que encontra-se afogado diante do contexto econômico e jurídico atual. A lei visa proteger os materialmente desiguais e, dessa forma, deve dar preponderância ao estagiário, independente de qualquer interesse financeiro do empregador.

#### **4.6 Função Social do Estágio e o seu Desvirtuamento**

O estágio, assim como outros institutos jurídicos, anseiam pelo alcance de sua função social.

---

<sup>324</sup> SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do Contrato de Estágio*. Web artigos, 12 jun. 2009. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)> . Acesso em: 07/11/2014.

<sup>325</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)> . Acesso em: 08/09/2014.

<sup>326</sup> SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do Contrato de Estágio*. Web artigos, 12 jun. 2009. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)> . Acesso em: 07/11/2014.

Consiste a função social a razão de existir do instituto, o motivo pelo qual ele foi criado. A função social visa extrair do instituto a sua contribuição para o bem estar da coletividade, em detrimento de interesses individuais e egoísticos.

A própria Lei nº 11.788/08<sup>327</sup>, em seu artigo 1º, deixa clara a função social do estágio, qual seja, a preparação do estagiário para o trabalho produtivo. O estágio visa, sobretudo, o desenvolvimento acadêmico e o aperfeiçoamento profissional do estudante, para que, assim, possa ingressar no mercado de trabalho mais qualificado. Desse cenário, todas as partes envolvidas são beneficiadas, inclusive a sociedade.

Como menciona Bertelli<sup>328</sup>, Presidente Executivo do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE):

Já é sabido o valor do estágio para a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Mais de 60% dos estudantes que participam do treinamento prático nas empresas terminam sendo efetivados. Além da oportunidade aberta aos jovens para que se capacitem e adquiram experiência para seguir na carreira, as empresas também ganham ao formar seus próprios talentos, moldando os futuros colaboradores de acordo com suas diretrizes. Essa é uma alternativa importante numa época em que o mercado dá sinais da falta de mão de obra qualificada em muitos segmentos, inclusive os estratégicos.

A opinião de muitos, segundo a qual o estágio é uma espécie de primeiro emprego, é um engano<sup>329</sup>. Nesse sentido, segundo Cavalcanti<sup>330</sup>, "a postura de um empregador ao contratar um estagiário deve ser a de trazer maior conhecimento a este e por fim, facultativamente até contratá-lo posteriormente. Neste caso sim ocorreria então o primeiro emprego."

Observam-se os vastos alcances benéficos do estágio em toda a sociedade, o que, por si só, já justifica a necessária rigidez da nova lei, embora alguns doutrinadores critiquem tais pontos<sup>331</sup>.

---

<sup>327</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>328</sup> BERTELLI, Luiz Gonzaga. *Função Social do Estágio*. Artigo enviado ao CampoGrandeNews em 09/02/2012. Disponível em: <<http://www.campograndenews.com.br/artigos/funcao-social-do-estagio>>. Acesso em: 07/11/2014.

<sup>329</sup> SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do Contrato de Estágio*. Web artigos, 12 jun. 2009. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 07/11/2014.

<sup>330</sup> CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>331</sup> Discussão tratada no Capítulo 4.2.

A intenção do legislador foi justamente tentar dar efetividade ao estágio, visando torná-lo incólume e imune a eventuais desvirtuamentos e para que, de uma vez por todas, consiga alcançar sua função social.

## CAPÍTULO V ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Realizado todo o aprofundamento teórico no assunto, importante torna-se, neste momento, vislumbrar os efeitos práticos que a nova Lei de Estágio<sup>332</sup> vem influenciando no meio laboral, bem como vislumbrar o que, na prática, corrobora o desvirtuamento do contrato de estágio.

Para tanto, serão expostos os principais julgados sobre o tema, oriundo dos mais variados tribunais do Brasil. Tal análise ampla objetiva verificar a congruência de opiniões desses tribunais trabalhistas, espalhados por todo o país, não obstante os fatores econômicos, sociais e culturais de cada região.

Assim sendo, imprescindível a presente análise jurisprudencial, para criar um liame crítico entre o texto jurídico, os posicionamentos doutrinários mais abalizados e as opiniões do julgadores, frente a todos os argumentos até agora expostos no presente trabalho. Realizadas tais considerações propedêuticas, passa-se às análises.

O primeiro julgado a destacar é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (Mato Grosso do Sul), cuja ementa segue, *in verbis*:

CONTRATO DE ESTÁGIO DESVIRTUADO DE SUA FINALIDADE - VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO - APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.

Não sendo observada nenhuma das condições previstas na Lei n. 11.788/2008, o vínculo de emprego se forma de pleno direito, pois, nesse caso, o objetivo da norma foi fraudado, não passando a relação de trabalho entre o estudante e o contratante de uma autêntica relação de emprego intermediada ilegalmente pelo agente de integração, embora formalmente denominada de -estágio-. Aplicam-se na espécie os princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, incidindo pleno direito as normas dos arts. 3º e 9º da CLT, devendo o contratante ser responsabilizado pelo pagamento de todos os direitos laborais ao trabalhador travestido de estagiário.<sup>333</sup> (grifo nosso)

Percebe-se, logo nessa primeira jurisprudência, que o desvirtuamento do contrato de estágio foi verificado na prática laboral do dia a dia, por meio da aplicação do princípio da primazia da realidade.

---

<sup>332</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>333</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 941200800124004; MS 00941-2008-001-24-00-4 (RO); Relator Francisco das C. Lima Filho; Julgamento: 01/04/2009; Publicação: DO/MS Nº 523 de 17/04/2009. Disponível em: <<http://sgrh.trt24.jus.br/indexacao/pages/jurisprudencia/index.xhtml;jsessionid=ZPHfcvwxELXpW4r05nt03A.undefinid>>. Acesso em: 13/11/2014.

Assim sendo, desrespeitados os requisitos legais, vislumbra-se o desvirtuamento do contrato de estágio e, por consequência, o reconhecimento do vínculo empregatício para todos os efeitos legais.

Portanto, a presente jurisprudência está conivente com a lei, sendo ainda uma fiel reprodutora dos entendimentos explanados no presente trabalho.

Destaca-se, ainda, o seguinte julgado, oriundo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (São Paulo, Campinas), cuja ementa segue, *in verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO - CONTRATO DE ESTÁGIO - FINALIDADE DESVIRTUADA  
É nulo o contrato de estágio firmado entre a reclamante, estudante de direito, e a reclamada, uma vez que a função exercida pela autora era estritamente de cobrança, não atingindo, assim, a finalidade única do estágio, de proporcionar aprendizado prático ao estudante, tal como se extrai dos §§ 2º e 3º do art. 1º da lei 6494/77. Portanto, há que se declarar o vínculo de emprego entre as partes. Recurso Provido.<sup>334</sup> (grifo nosso)

Verifica-se, no caso concreto, que o estudante realizava atividade no estágio em total desconformidade com o que estudava em seu curso, ou seja, realizava curso de direito, mas exercia função de cobrança.

Diante tais fatos, resta desvirtuado o contrato de estágio, pois que não atingida sua finalidade primordial de colocar em prática os ensinamentos teóricos assimilados no curso. Nesse diapasão, o reconhecimento do vínculo empregatício se impõe.

O próximo julgado em destaque é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo capital), cuja ementa segue, *in verbis*:

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Deve ser mantido o vínculo de emprego declarado em sentença, pois evidente que o objetivo do pretenso estágio foi, de fato, desvirtuado pelo recorrente, já que não evidenciado no caso em epígrafe que visou o aprendizado e o desenvolvimento da educanda. Apelo a que se nega provimento.<sup>335</sup> (grifo nosso)

Observa-se do Acórdão supracitado que houve um notório desrespeito à legislação trabalhista. No caso em epígrafe, a recorrida (reclamante) foi admitida como operadora de telemarketing por meio de um contrato de estágio, mas somente após certo período de prestação de serviços que a reclamante teve sua CTPS assinada.

---

<sup>334</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário nº 12037 SP 012037/2010; Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza; Publicação: 12/03/2010. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=1025666](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1025666)>. Acesso em: 13/11/2014.

<sup>335</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. Acórdão nº 20140883755. Relator: Valdir Florindo. 6ª Turma TRT2. Processo nº 00002242620135020381 A28. Ano 2014. Data da publicação: 15/10/2014. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=2600112>>. Acesso em: 13/11/2014.

Verificou-se, no caso concreto, que a reclamante não realizava curso em qualquer instituição de ensino, requisito este primário para que haja a configuração do estágio. Mesmo ausente tal requisito formal, o empregador insistiu na contratação da reclamante, operacionalizando-se um vínculo empregatício, porém mascarado sob um contrato de estágio. Restou, portanto, fraudado o estágio, com conseqüente reconhecimento da relação de emprego.

À corroborar, destaca-se o seguinte julgado, originário do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo), conforme ementa que segue, *in verbis*:

INVALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO E PAGAMENTO DE SEUS CONSECUTÓRIOS. Ausente quaisquer dos requisitos formais ou materiais previstos na lei nº 11.788/2008 para a concessão do estágio, o vínculo de emprego forma-se automaticamente com a parte concedente. Assim, se ausente o requisito compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso e não observado o que consta do referido termo de compromisso quanto ao supervisor do estágio há que se reconhecer a invalidade do contrato de estágio e o reconhecimento do vínculo de emprego, com o pagamento de seus consecutórios legais.<sup>336</sup> (grifo nosso)

No julgado apresentado verifica-se que o estágio foi desvirtuado, mais uma vez, no que tange ao descumprimento dos requisitos formais e materiais ínsitos à sua formação. Na prática, não houve compatibilidade entre as atividades realizadas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Não obstante, a instituição concedente não destacou profissional idôneo (empregador), isto é, com conhecimento na área do curso do educando, para supervisionar e orientar o estagiário na execução do estágio, descumprindo sua obrigação legal de zelar pela fiscalização do estágio.

Desrespeitados os requisitos previsto em lei, resta fraudado o contrato de estágio, impondo-se, por conseqüência, o reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido pautou-se o julgado analisado.

Destaca-se, aqui, diante de sua relevância e pertinência, mais um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (São Paulo, Campinas), cuja ementa segue, *in verbis*:

ESTÁGIO FRAUDULENTO – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE – VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. O estágio, como ato educativo escolar supervisionado que visa a preparação para o trabalho produtivo, não gera vínculo empregatício. Entretanto, se apesar da aparente observância das formalidades exigidas pela Lei 11.788/2008, se verifica, na prática, que teve sua finalidade desvirtuada, mascarando autêntica relação de emprego, deve esta ser

<sup>336</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 0075500-22.2013.5.17.0001. 1ª Turma. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais. Data de Publicação: 29/09/2014. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?id=257&sq=583007759&pq=KHtJTIZBTEIEQURFfSAmIHtET30gJiB7Q09OVFJBVE99ICYge0RFfSAmIHtFU1TDgUdJT30p&fmt=2>>. Acesso em: 13/11/2014.

reconhecida (art. 3º, § 2º, da lei citada), em prestígio ao princípio da primazia da realidade, sendo nulos os atos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da legislação trabalhista (artigo 9º da CLT). Em caso como o dos autos, em que o compromisso do estágio foi firmado por adolescente sem assistência de seu responsável legal, não há comprovação de qualquer componente curricular profissionalizante no ensino médio cursado, o relatório de avaliação está assinado pelo estagiário mas sem preenchimento, a única atividade descrita – “auxiliar no setor produtivo da empresa” – não se compatibiliza com qualquer processo educativo pelo trabalho e, dentre outras irregularidades, a prestação de serviços precede a própria celebração do termo de compromisso, dúvida não há de que o estágio é fraudulento, sendo acertado o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso Ordinário conhecido e, no particular, não provido.<sup>337</sup> (grifo nosso)

Da análise da jurisprudência supracitada, verifica-se que, não obstante preenchidos todos os requisitos materiais e formais indispensáveis à configuração do estágio, o contrato de estágio restou desvirtuado.

Conforme orientado pelo julgado, e como já estudado no presente trabalho monográfico, deve existir uma análise do caso concreto, para se verificar se realmente não se trata de um estágio desvirtuado, em consonância ao princípio trabalhista da primazia da realidade.

No caso em epígrafe, a concedente, aparentemente, respeitou todas as formalidades exigidas pela Lei nº 11.788/08<sup>338</sup>. Acontece que o compromisso foi firmado entre adolescente sem a assistência de seu representante legal. Não obstante, não houve qualquer comprovação de que o adolescente realizava curso.

Destaca-se, ainda, conforme destacado na ementa, que o cargo que o adolescente ocupava na concedente, qual seja, auxiliar no setor produtivo da empresa, não se compatibiliza com a finalidade pedagógica do estágio, nem se harmoniza com qualquer processo educativo no ambiente de trabalho.

O próximo julgado sob análise é proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, cuja ementa segue colacionada, *in verbis*:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Admitida a prestação de serviço, mas negada a relação jurídica de emprego, inverte-se o ônus da prova, que passa a ser da reclamada, de conformidade com os artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC. E de tal

<sup>337</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Decisão 047520/2012. Processo nº 0001492-54.2011.5.15.0016. ROPS - Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo. Juízes Sentenciante: Hamilton Luiz Scarabelim e Paulo Eduardo Belloti. Data de Publicação: 29/06/2012. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=1262751](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1262751)>. Acesso em: 13/11/2014.

<sup>338</sup> BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

encargo a reclamada se desincumbiu a contento, como se extrai dos elementos de convicção constantes dos autos. Sentença que se mantém no pertinente.<sup>339</sup>

O caso concreto evidenciou que, no contrato de estágio, a concedente e a instituição de ensino não cumpriram com parte de suas obrigações previstas em lei. Verificou-se que o estudante não tinha supervisão técnica qualificada para a realização do estágio e que a instituição de ensino não acompanhava a execução do estágio.

Assim, pautado no princípio da primazia da realidade e em consonância com artigo 9º da CLT<sup>340</sup>, restou declarado nulo o contrato de estágio com consequente reconhecimento do vínculo e condenação ao pagamento de todas as verbas trabalhistas e previdenciárias.

De suma importância, ainda, estudar a recente jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), o qual não se preocupou unicamente em reconhecer o vínculo empregatício, como também combater tais práticas desvirtuosas que reresentam um desfunção social, através de comunicação aos órgãos de fiscalização do trabalho. Nesse sentido, segue a ementa, *in verbis*:

**CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIO DE FINALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Prestação de serviços em atividades não relacionadas ao projeto pedagógico do curso do autor e ao ajustado no Plano de Atividades, anexo ao Termo de Compromisso. Desvirtuado o objetivo do contrato de estágio, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego desde a contratação, vigorando o ajuste por prazo indeterminado na medida em que inválida a modalidade de prestação de serviços a termo. CRIMES TRABALHISTAS. FRAUDE NO CONTRATO DE ESTÁGIO. Em decorrência da fraude operada via contrato formalizado de "estágio", sonegando do autor diversos direitos sociais decorrentes do vínculo empregatício mascarado, como anotação em CTPS, FGTS, férias, gratificação natalina, recolhimentos previdenciários do pacto laboral mascarado, etc., conduta esta que se amolda, em tese, aos tipos constantes dos arts. 203 (frustração de direito trabalhista mediante fraude), 299 (falsidade ideológica dos documentos concernentes ao "estágio"), 297, §3º (sonegação dolosa de registro em CTPS do autor do período do "estágio"), 337-A (sonegação previdenciária dos recolhimentos de INSS do período do estágio ora qualificado como vínculo de emprego), **cabível a competente apuração da autoria delitiva, em cumprimento ao disposto no art. 40 c/c art. 5º, II, do CPP e art. 7º da Lei 7347/85, mediante comunicação ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis**, inclusive por violados inúmeros direitos sociais pela conduta das demandadas.<sup>341</sup> (grifo nosso)**

<sup>339</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0001609.2011.5.01.0037 - RO. TRT1. 1ª Turma. Relator: Elma Pereira de Melo Carvalho. Data da publicação: 08/08/2012. Disponível em: <[http://bd1.trt1.jus.br/xmlui\\_portal/bitstream/handle/1001/417675/00016096920115010037%2308-08-2012.pdf?sequence=1&#search=818 da CLT e 333, II, do CPC](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/417675/00016096920115010037%2308-08-2012.pdf?sequence=1&#search=818 da CLT e 333, II, do CPC)>. Acesso em: 13/11/2014.

<sup>340</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/lei5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/lei5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

<sup>341</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0000880-72.2013.5.04.0010 RO. TRT4. 2ª Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso. Data de Publicação: 07/08/2014. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:uCzdiiuyiYUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar%3F%3D50703359+CONTRATO+DE+EST%3%81GIO+DESVIO+DE+FINALIDADE+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2013-11-13..2014-11-13++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:uCzdiiuyiYUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3F%3D50703359+CONTRATO+DE+EST%3%81GIO+DESVIO+DE+FINALIDADE+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-13..2014-11-13++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 13/11/2014.

Desse julgado, destaca-se que o estudante prestava serviços em atividades não compatíveis com o projeto pedagógico do curso, nem eram cumpridas as atividades descritas no termo de compromisso. Por óbvio, o pacto, na verdade, representa um verdadeiro vínculo empregatício, não obstante mascarado num contrato de estágio.

Preocupou-se o julgador, no caso em epígrafe, em denunciar tais práticas aos órgãos de fiscalização, a fim de apurar eventuais práticas fraudadoras às normas trabalhistas, bem como para verificar se os demais estagiários daquela concedente encontram-se em mesma situação.

Por derradeiro, traz-se ainda um julgado oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará), que encontra-se em consonância com demais tribunais, cuja emente segue, *in verbis*:

RELAÇÃO DE EMPREGO. FALSO ESTÁGIO PROFISSIONAL. As provas produzidas no decorrer da instrução processual demonstraram que o reclamante desenvolvia atividades típicas dos empregados da empresa, como atendente do setor de *Call Center*, totalmente diversas das que seriam apropriadas a um estudante matriculado no 2º ano do curso de ensino médio, o que configura autêntico desvirtuamento das finalidades do estágio, reguladas pela Lei nº 6.494/77, a encobrir verdadeira relação de emprego (art. 9º, da CLT).<sup>342</sup> (grifo do autor)

O julgado em questão trouxe que o estagiário realizava atividades não apropriadas a um estudante matriculado no 2º ano do curso de ensino médio. Na prática, o estagiário desenvolvia atividades próprias de empregado, configurando o patente desvirtuamento do contrato.

A presente análise jurisprudencial procurou evidenciar a congruência de opiniões entre o mais diversos tribunais do trabalho espalhados por todas as regiões do Brasil. Todos os julgados trazidos representam e reproduzem fielmente os objetivos perquiridos pela nova lei de estágio em estudo, bem como se harmoniza com a doutrina pátria mais abalizada no assunto.

O presente estudo teórico não seria completo sem procurar evidenciar os efeitos práticos que a nova lei influenciou no meio jurídico. Esses efeitos jurídicos só se visualizam por meio dos entendimentos que os tribunais expressam sobre a lei, aplicando-os aos casos concretos.

Não obstante, diante do caráter dinâmico e de mutabilidade do Direito, o estudo isolado da lei servia apenas para reproduzir o entendimento e necessidades dos

---

<sup>342</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário nº 2837/2003. Processo nº 0012900-33.2003.5.08.0011. TRT8. Relator: Vicente José Malheiros da Fonseca. 2ª Turma. Data de Publicação: 01/12/2009. Disponível em: <[http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=338](http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338)>. Acesso em: 13/11/2014.

jurisdicionados à época da feitura da lei. É nesse cenário que a doutrina e jurisprudência assumem relevância, pois que permitem ao Direito se desenvolver de acordo com a novas necessidades sociais, políticas e econômicas, dando nova interpretação às leis, servindo de palco, inclusive, a futuras mudanças e adaptações legislativas.

## CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo refletir sobre o contrato de estágio e sua atual situação diante da vigência da nova Lei de Estágio (Lei nº 11.788/08).

Consiste o estágio um contato prévio do estudante com o mercado de trabalho, a fim de melhor convencê-lo e orientá-lo da carreira a seguir e melhor qualificá-lo para o futuro mercado de trabalho.

A função social do estágio objetiva a formação acadêmica e o aperfeiçoamento profissional do estudante, a fim de amoldá-lo ao concorrido mercado de trabalho e prepará-lo para a vida cidadã, objetivando a novel lei atribuir o fim teleológico acadêmico ao estágio.

É no estágio que o estudante coloca em prática o conhecimento adquirido em sala e é em sala que o estudante leva as dúvidas adquiridas no estágio. Trata-se de uma relação de reciprocidade, na qual se um não cumprir seu objetivo, o objetivo do outro será falho, ou sequer se alcançará. Logo, deve haver uma interligação entre os ambientes laboral e educacional.

No entanto, como se observou no presente estudo, o estágio continua sendo objeto de fraudes e desvirtuamentos, colocando em xeque a real função social do instituto e suplantando todos os benefícios advindos da sua correta execução.

Na prática, o contrato de estágio acaba servindo como instrumento encobertador de uma verdadeira relação empregatícia, porém, sem reconhecimento do vínculo empregatício e, por consequência, sem pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários. Tais fraudes configuram, portanto, num eficiente mecanismo de fruição de mão de obra qualificada, porém, barata.

O que corrobora tais fraudes é a existência de uma linha tênue que separa ambas as formas de prestação laboral, dando azo a que uma se confunda com a outra no labor cotidiano.

Com efeito, existe uma enorme sutileza na diferenciação entre vínculo empregatício e o contrato de estágio. Ambos os institutos, no âmbito formal, exigem a configuração dos mesmos elementos fático-jurídicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

No entanto, a nova lei de estágio, no intuito de dar efetividade ao fim pedagógico almejado, passou a prever certos requisitos formais e materiais que, não obstante os requisitos gerais trazidos pelo texto consolidado, também devem integrar o contrato de estágio.

Destacam-se como elementos específicos a celebração do termo de compromisso; matrícula e frequência do educando em instituição de ensino; a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no compromisso; a duração máxima de dois anos; a jornada máxima diária; fiscalização do estágio, dentre outros requisitos abordados nesta pesquisa.

A referida lei também trouxe maior rigor para a validade do contrato de estágio, estabelecendo requisitos ínsitos e imprescindíveis para a legítima configuração do estágio. Ampliou os direitos do estagiário e imputou maiores obrigações às demais partes intervenientes no pacto laboral, além de implementar medidas na tentativa de evitar novos desvirtuamentos e fraudes sob sua égide.

Objetivou a lei, portanto, distanciar a relação de estágio do vínculo empregatício. No entanto, como o presente trabalho abordou, o contrato de estágio, na prática, continua sendo utilizado para mascarar um vínculo de emprego entre o estagiário e o concedente, pois é difícil a verificação do fim pedagógico.

A real eficácia da nova lei, nesse sentido, não dependerá, única e exclusivamente, de sua vigência no ordenamento jurídico. A lei também deve alcançar efeitos pragmáticos e, para tanto, dependerá, sobretudo, da conscientização dos tomadores de serviço, da maior participação da instituição de ensino no estágio e na persistente e regular fiscalização dos órgãos de fiscalização trabalhistas.

O estágio, quando não fraudado, cria um cenário favorável a todas as partes interveniente no pacto, inclusive para a sociedade. De um lado, o estudante adquire experiência prática no campo do trabalho, mesmo ainda fazendo o curso, podendo ser posteriormente contratado pela empresa. Não obstante, o estudante pode receber um valor que poderá ajudá-lo a pagar a escola ou ajudá-lo no orçamento familiar. De outro, a instituição de ensino tem a possibilidade de treinar e aperfeiçoar os conhecimentos do aluno por meio de ensino prático, sem ter que despender recursos para tanto.

Além disso, a empresa concedente conta com pessoa qualificada profissionalmente, com interesse em aprender, pesquisar e inovar, porém sem serem reconhecidos direitos trabalhistas e previdenciários, tornando os gastos com estes trabalhadores muito menores se comparado com qualquer empregado.

Mesmo diante das dificuldades que o empregador encontra no cenário econômico e jurídico atual, o estágio não pode ser utilizado a seu bel prazer a fim de reduzir custos. Os

altos gastos com direitos trabalhistas não dá ao empregador razão de querer contratar estagiários como empregados.

Nesse sentido, evidencia-se que nunca o cumprimento da lei deve depender dos sabores e dissabores do empregador que encontra-se afogado diante do contexto econômico e jurídico atual. A lei visa proteger os materialmente desiguais e, dessa forma, deve dar preponderância ao estagiário, independente de qualquer interesse financeiro do empregador.

Tal estudo permitiu compreender o quanto que a inobservância da legislação do estágio corrobora, sob uma análise não imediatista, em um retrocesso não só para o estudante, que se vê incutido de uma prática laborativa que não lhe traz benefícios ao estudo, mas também para toda a sociedade, que por sua vez deixa de ter num futuro próximo, profissional melhor qualificado para o mercado de trabalho, o que, sob o efeito "cascata", também poderá eventualmente atingir, a longo prazo, a economia de certa região.

A análise jurisprudencial permitiu a contextualização de todo o conteúdo teórico abordado no presente estudo. Permitiu visualizar os efeitos práticos da nova lei de estágio, bem como possibilitou criar um liame crítico entre o texto jurídico, os posicionamentos doutrinários mais abalizados e os entendimentos dos julgadores, demonstrando, por fim, a convergência de opiniões no tema.

O desvirtuamento do contrato de estágio significa muito mais do que um simples desrespeito à lei. Desta disfunção social, não apenas o estudante é prejudicado, mas também toda a sociedade e, por que não a economia, que a longo prazo também será afetada em decorrência da baixa qualificação dos profissionais.

O estagiário, quando no exercício regular de sua função, pode contribuir para propulsionar o mercado de trabalho, ajudar na renovação da sabedoria, na invenção de novos métodos e atuar na mudança favorável da sociedade. Os estagiários são aqui vistos como os visionários de um futuro diferente e o seu desvirtuamento representa a barreira a essas mudanças, representa uma disfunção social. Por essas razões que o estagiário foi a razão do presente estudo.

Como se pôde notar, muito mais do que uma mera exposição de conceitos, o presente estudo objetivou destacar a irrefutável importância que o contrato de estágio exerce no meio social e econômico, buscando conscientizar que o seu desvirtuamento representa uma moléstia que assola a sociedade e põe em xeque a real função social do estágio, deixando, por derradeiro, marcas indelévels na sociedade.

## REFERÊNCIAS

BERTELLI, Luiz Gonzaga. *Função Social do Estágio*. Artigo enviado ao CampoGrandeNews em 09/02/2012. Disponível em: <<http://www.campograndenews.com.br/artigos/funcao-social-do-estagio>>. Acesso em: 07/11/2014.

BRASIL. Definição de Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Portaria do MTPS (Ministério do trabalho e Previdência Social) nº 1.002, de 29 de setembro de 1967. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. Convenção 155 da OIT. Dispõe sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. *Sociedade Nacional de Agricultura*. Disponível em: <<http://sna.agr.br/capa-institucional/>>. Acesso em 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1942/4073.htm>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943. Lei Orgânica do Ensino Comercial. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1943-416183-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do "Projeto Integração", destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D66546.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. Institui em caráter nacional, o Programa "Bolsa de Trabalho". Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm)> Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D75778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16815.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.932, de 07 de julho de 1981. Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16932.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei N.º 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º. grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.096, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm)>. Acesso em: 03/11/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Revogada pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8859.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm)>. Acesso em: 22/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 25/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 25/10/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008. Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração pública Federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <[http://www.iel-es.org.br/files/orientacao\\_normativa.pdf](http://www.iel-es.org.br/files/orientacao_normativa.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014.

CALIXTO, Marcelo Junqueira. *Reflexões em torno do Conceito de Obrigações, seus Elementos e suas Fontes*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

CAPONE, Luigi. *A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_81/luigi\\_capone.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf)>. Acesso em: 07/11/2014.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. *A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil*. Disponível em: <<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 08/09/2014.

CAVALCANTI, André. *O Desvirtuamento do Contrato de Estágio*. TCC enviado ao JurisWay em 29/10/2013. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 08/09/2014.

COSTA, Helcio Mendes da. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil*. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4553](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553)>. Acesso em: 08/09/2014.

COUTINHO, Flávio. *A Origem do Trabalho*. Artigo enviado em 18 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.tocadacotia.com/cultura/profissoes/a-origem-do-trabalho>>. Acesso em: 08/09/2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ESPANHA. art. 6 do Real Decreto 1326, de 24.10.2003. Disponível em: <<http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN5912/3-5912.pdf>>. Acesso em: 25/10/2014.

FERRAZ, Fábio. *Evolução Histórica do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.ht>>. Acesso em: 08/09/2014.

FERREIRA, Bruno. *A História do Trabalho*. Disponível em: <<http://historiabruno.blogspot.com.br/2013/04/a-historia-do-trabalho.html>>. Acesso em: 08/09/2014.

FRANÇA. Lei francesa nº 296/2006, artigo L962-1 Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006651605&dateTexte=20131202>>. Acesso em: 25/10/2014.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrecieli e MIRANDA, Sandra Julien. *Dicionário Técnico Jurídico*. São Paulo: Rideel, 1999.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11.788/08 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 17/10/2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. *Estágio e Relação de Emprego*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. *Direito da Seguridade Social*. 32ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Bruno Florentino de. *A Nova Lei de Estágio à Luz da Lei 11.788/08*. Artigos.com, 06 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/humanas/educacao/a-nova-lei-do-estagio-a-luz-da-lei-11.788%1008-6496/artigo/>>. Acesso em 06/11/2014.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965., p. 263; *Comentários à Constituição Brasileira de 1891*. 3ª. ed.

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

PORTO, Marcelo da Silva. *O Contrato de Estágio Extracurricular: A fraude e sua desvirtuação*. ÂmbitoJurídico.com. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11024](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11024)>. Acesso em: 07/11/2014.

RAMOS, Jefferson. Pesquisa enviada ao site SuaPesquisa.com. Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/industrial/>>. Acesso em: 08/09/2014.

SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do Contrato de Estágio*. Web artigos, 12 jun. 2009. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=12192](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192)>. Acesso em: 07/11/2014.

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

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: Método, 2013.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. *O Contrato de Estágio e as Inovações da Lei 11.788/2008*. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

Disponível em:  
<[http://www.amatra21.org.br/2013/\\_up/downloads/f2\\_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf](http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf)>. Acesso em 22/09/2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002.

### DECISÕES JUDICIAIS:

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 737918/RJ, Rel. Ministro CESAR ASFOR ROCHA, 4ª Turma, j. 12/06/2007, DJe 13/08/2007 p. 374, RT vol. 866 p. 152. Disponível em:  
<[http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo\\_visualizacao=null&livre=ASSASSI NATO+ESTAGI%C1RIA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO](http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?tipo_visualizacao=null&livre=ASSASSI NATO+ESTAGI%C1RIA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 199 da 1ª Sessão de Dissídios Individuais (SDI-1), publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho dos dias 16, 17 e 18 de novembro de 2010. Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_181.htm#TEMA199](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm#TEMA199)>. Acesso em: 08/09/2014.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 261 do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-261](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-261)>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0001609.2011.5.01.0037 - RO. TRT1. 1ª Turma. Relator: Elma Pereira de Melo Carvalho. Data da publicação: 08/08/2012. Disponível em:  
<[http://bd1.trt1.jus.br/xmlui\\_portal/bitstream/handle/1001/417675/00016096920115010037%2308-08-2012.pdf?sequence=1&#search=818 da CLT e 333, II, do CPC](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/417675/00016096920115010037%2308-08-2012.pdf?sequence=1&#search=818 da CLT e 333, II, do CPC)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. Acórdão nº 20140883755. Relator: Valdir Florindo. 6ª Turma TRT2. Processo nº 00002242620135020381 A28. Ano 2014. Data da publicação: 15/10/2014. Disponível em:  
<<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=2600112>>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0000880-72.2013.5.04.0010 RO. TRT4. 2ª Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D Ambroso. Data de Publicação: 07/08/2014. Disponível em:  
<[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:uCzdiuiyiYUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpps.p.baixar%3Fc%3D50703359+CONTRATO+DE+EST%C3%81GIO+DESVIO+DE+FINALIDADE+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2013-11-13..2014-11-13++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:uCzdiuiyiYUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpps.p.baixar%3Fc%3D50703359+CONTRATO+DE+EST%C3%81GIO+DESVIO+DE+FINALIDADE+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-13..2014-11-13++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário nº 2837/2003. Processo nº 0012900-33.2003.5.08.0011. TRT8. Relator: Vicente José Malheiros da Fonseca. 2ª Turma. Data de Publicação: 01/12/2009. Disponível em: <[http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=338](http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT 9ª R, 1ª T, RO 1146/2006, DJPR 11-05-2007, Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951783/6413200614905-pr-6413-2006-14-9-0-5-trt-9>>. Acesso em: 17/10/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário nº 12037 SP 012037/2010; Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza; Publicação: 12/03/2010. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=1025666](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1025666)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Decisão 047520/2012. Processo nº 0001492-54.2011.5.15.0016. ROPS - Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo. Juízes Sentenciante: Hamilton Luiz Scarabelim e Paulo Eduardo Belloti. Data de Publicação: 29/06/2012. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=1262751](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1262751)>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 941200800124004; MS 00941-2008-001-24-00-4 (RO); Relator Francisco das C. Lima Filho; Julgamento: 01/04/2009; Publicação: DO/MS Nº 523 de 17/04/2009. Disponível em: <<http://sgrh.trt24.jus.br/indexacao/pages/jurisprudencia/index.xhtml;jsessionid=ZPHfcvwxELSpW4r05nt03A.undefined>>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Processo nº 0095500-51.2006.5.17.0013. Acórdão nº 10168/2007. TRT 17ª R., Ac un., julg. 05.10.2007, Publicado em 21/11/2007, Relatora: Juíza Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?id=257&sq=898401369&pq=KHtBQ0IE RU5URX0gJiB7REV9ICYge1RSQUJBTEhPfSAmIHtFU1RBR0nDgVJTT30p&fmt=2>>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 0075500-22.2013.5.17.0001. 1ª Turma. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais. Data de Publicação: 29/09/2014. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?id=257&sq=583007759&pq=KHtJTIZB TEIEQURFfSAmIHtET30gJiB7Q09OVFJBVE99ICYge0RFfSAmIHtFU1TDgUdJT30p&fmt=2>>. Acesso em: 13/11/2014.

\_\_\_\_\_. 1ª Vara do Trabalho de Franca/SP - Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença proferida em 13/05/2014 nos autos do Processo nº 0010140-21.2014.5.15.0015. Juiz sentenciante: Alexandre Alliprandino Medeiros. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/estado-nao-criar-lei-regulamentar.pdf>>. Acesso em: 27/11/2014.