



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

MARLLA EMANUELLA BARRETO PINTO

Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil.

CAMPINA GRANDE - PB

2013

MARLLA EMANUELLA BARRETO PINTO

Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Banca Examinadora da Universidade Estadual da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho.

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

P681c Pinto, Marlla Emanuella Barreto.
Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil
[manuscrito] / Marlla Emanuella Barreto Pinto.– 2013.
31 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Jurídicas, 2013.

“Orientação: Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado,
Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista. 2. Estágio. 3. Lei nº 11.788/2008.
I. Título.

21. ed. CDD 344.01

MARLLA EMANUELLA BARRETO PINTO

Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.

Aprovada em 28 de Agosto de 2013.
Campina Grande, PB.

Nota: 10,0

Prof. Laplace Guedes Acoforado de Carvalho
Universidade Estadual da Paraíba

Prof. Francisco de Assis Barbosa Júnior
Universidade Estadual da Paraíba
1º EXAMINADOR

Prof. Thiago Serrano Lewis
Faculdade Mauricio de Nassau
2º EXAMINADOR

Dedico este trabalho aos meus avós maternos, Nelinho e Bastinha (*in memoriam*), principais incentivadores, sem os quais eu nunca chegaria até aqui.

AGRADECIMENTOS

Ao todo e poderoso Deus, por conduzir minha vida por caminhos tão bonitos e inimagináveis.

Aos meus pais, por me darem a graça de viver em uma família repleta de amor e por fazer de minha casa um lar, verdadeiro porto seguro, para o qual eu sempre me dirijo quando o fardo parece pesado demais. A papai, por me ensinar o que é responsabilidade através do seu exemplo diário. À mamãe, por me ensinar a ter fé e nunca duvidar dos planos de Deus na minha vida.

Aos meus irmãos, Lucas, Levi e Gabriel, companheiros de uma vida toda, que inicialmente chegaram e roubaram meu espaço, mas com o tempo me mostraram que esse foi o melhor roubo de todos, me ensinaram que a vida é bem melhor compartilhada com as pessoas que amamos. Que quanto mais se dá, mais se tem.

À minha avó, Bastinha (*in memoriam*), por me repassar seus valores morais, que nunca serão ultrapassados ou revogados pelo tempo. Mostrou-me que amar é cuidar.

Ao meu avô, Nelinho, por me apresentar ao mundo da leitura com aquele exemplar de “O pequeno príncipe” passado de geração em geração.

Aos meus amigos e familiares, por sempre estarem ao meu lado, acompanhando a minha vida de perto, sempre dispostos a me dar a mão.

Ao meu supervisor de estágio, Thiago Lewis, por desempenhar sua função com maestria, indo além do que a lei recomenda. Por sua atenção, orientação e cuidado.

Ao meu orientador de TCC e de vida, Laplace Guedes.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso analisará todo o percalço da legislação de estágio no Brasil, as mudanças e os benefícios trazidos pela nova legislação ao estagiário e à sociedade brasileira como um todo. Para tanto, optou-se pela pesquisa teórica, com o intuito de possibilitar a síntese do conhecimento e o aprofundamento do tema pesquisado. Priorizou-se o estudo da Lei nº 11.788/2008, que atualmente dispõe sobre o estágio dos estudantes no Brasil e prevê uma série de requisitos, direitos e deveres para os estagiários, a instituição de ensino e a empresa concedente do estágio. Apenas com o cumprimento de todos os requisitos estabelecidos na lei o estágio será considerado válido, caso contrário, será declarado nulo e caracterizada a relação de emprego, com todas as conseqüências legais para as partes envolvidas. O principal objetivo deste trabalho é dar publicidade à Lei 11.788/2008, de fundamental importância, principalmente no âmbito universitário, onde a mesma tem a sua maior aplicação e, desta forma, contribuir com a conscientização dos estudantes acerca dos seus direitos e deveres na relação de estágio.

Palavras-chaves: Lei nº 11.788/2008. Estágio. Direito do trabalho.

ABSTRACT

The following course completion paper will examine the internship law in Brazil, the changes and the benefits brought by the new legislation to the intern and the society as a whole. Therefore, we opted for theoretical research review in order to enable the synthesis of knowledge and insight of the research topic. the study of Law No. 11.788/2008 was prioritized, which currently provides for the stage students in Brazil a number of requirements, rights and duties for interns, the educational institution and the company granting the stage. Only with the fulfillment of all the requirements established by law the stage will be considered valid, otherwise it will be declared null and the employment relationship will be characterized, with all the legal consequences for the parties involved. The main objective of this work is to give publicity to the Law 11.788/2008, of fundamental importance, especially in the university, where it has its greatest application and thus contribute to the awareness of students about their rights and duties in relation internship.

Keywords: Law 11.788/2008. Stage. Labor law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. BREVE RESGATE HISTÓRICO	10
2. CONCEITO, FINALIDADE, NATUREZA JURÍDICA E PRINCÍPIOS DO ESTÁGIO	11
3. MODALIDADES DE ESTÁGIO	13
4. REQUISITOS DO ESTÁGIO	14
4.1. Requisitos subjetivos	15
4.2. Requisitos objetivos	16
4.2.1. Matrícula e frequência regular.....	16
4.2.2. Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino	177
4.2.3. A compatibilidade e a adequação do estágio à formação escolar do estagiário	17
4.3. Descumprimento dos requisitos	17
5. DIREITOS E DEVERES DAS PARTES ENVOLVIDAS NO CONTRATO DE ESTÁGIO	20
5.1. <i>Instituição de ensino</i>	20
5.2. <i>Parte concedente</i>	21
5.3. <i>Estagiário</i>	22
5.3.1 Jornada de trabalho	22
5.3.2 Duração do estágio	23
5.3.3 Bolsa e auxílio transporte	24
5.3.4 Férias	255
5.3.5 Seguro contra acidentes pessoais.....	25
5.3.6 Proteção à saúde e à segurança no trabalho.....	26
5.3.7 Anotação da CTPS e Previdência.....	26
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

INTRODUÇÃO

A legislação que regula o estágio no Brasil passou por significativas mudanças ao longo dos anos, desde a sua primeira regulamentação em 1967. Teve um grande avanço social, adaptando-se as necessidades da população, como também ao desenvolver da legislação trabalhista, sendo a mais recente lei sobre o tema publicada em 2008, a Lei 11.788.

A Lei 11.788/2008 conceitua estágio como sendo “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”

O elemento diferenciador entre uma relação de estágio e uma relação de emprego é tão somente o objetivo de ensinamento e preparação para a vida profissional que o estágio possui, já que o mesmo preenche todos os requisitos de uma relação de emprego, quais sejam, onerosidade, subordinação, não eventualidade, pessoa física.

Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de 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. (DELGADO, 2008, p. 324)

A legislação atual que regulamenta o estágio prevê alguns requisitos para a legalização do estágio, entre os quais, destaca-se: matrícula e freqüência regular do educando; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso; acompanhamento do estágio por professor supervisor; prazo máximo de duração de dois anos; exigência de relatório a cada seis meses; contratação de seguro contra acidentes pessoais para o estagiário.

Analisaremos todos os requisitos previstos pela Lei nº 11.788/2008, como também a totalidade de direitos e deveres instituídos por ela à instituição de ensino, à parte concedente e ao estagiário.

1. BREVE RESGATE HISTÓRICO

O estágio passou a existir no Brasil em 1930 com a evolução da indústria brasileira, sob a rubrica de “trabalhos escolares”. As primeiras regulamentações foram o Decreto nº 20.294 de 12 de agosto de 1931, as Leis Orgânicas de Ensino Industrial (DL 4.073/1942) e Comercial (DL 6141/1943), e desde então tinha como objetivo central a complementação da aprendizagem, porém, não havia de fato uma legislação expressiva sobre o tema.

A portaria nº 1002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro do Trabalho e Previdência, instituiu nas empresas a categoria de estagiário, estabeleceu os direitos e obrigações destes e das empresas concedentes de estágio, e desde então afirmava que a relação de estágio não caracterizaria vínculo de emprego entre as partes, por ser uma complementação da aprendizagem. O estágio era possível para os alunos de Faculdades ou Escolas Técnicas. Estes deveriam ser encaminhados pela própria instituição de ensino. A esta categoria era garantida a expedição da Carteira Profissional de estagiário. A constitucionalidade da portaria era questionada, por dispor de matéria até então nunca regulamentada por lei.

Posteriormente foi editado o Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970, com a finalidade de dar aos estudantes das áreas de engenharia, tecnologia, economia e administração oportunidade de praticar em órgãos e entidades públicas ou privadas o exercício de suas atividades. Em 11 de agosto de 1971 a Lei nº 5.692 possibilitou a prática de estágio aos alunos do ensino de 1º e 2º graus.

Um ano depois, em 13 de janeiro de 1972, foi instituído o Programa Bolsa do Trabalho pelo Decreto nº 69.927, que ampliou o estágio para os estudantes em todas as modalidades de ensino, previu uma jornada de quatro horas diárias e vinte horas semanais e estabeleceu uma correlação obrigatória entre o que era lecionado em sala de aula e as atividades desenvolvidas no âmbito do estágio.

Apenas em 7 de dezembro de 1977 surgiu a Lei nº 6.494, regulamentada pelo Decreto nº 84.497 de 18 de agosto de 1982 que pôs fim à controvérsia acerca da constitucionalidade da Portaria nº 1.002/67 e regulamentou a relação de estágio. Porém, a referida lei em nada inovou. Em muitos aspectos, apenas copiou o que a Portaria nº 1.002/67 e os decretos posteriores já regulamentavam. Acrescentou a obrigatoriedade de termo de compromisso celebrado entre a estudante e a empresa concedente, com interveniência da instituição de ensino (art. 3º).

A Lei nº 6.494/67 recebeu severas críticas. SANTOS (2006 apud MARTINS, 2012, p.35) afirma: “A Lei nº 6.494/67 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 disfarçado”

Em 25 de setembro de 2008, foi publicada a Lei nº 11.788, que revogou toda a legislação acima mencionada e passou a regulamentar o estágio de estudantes no Brasil. Fruto do Projeto de Lei nº 473 de 2003 de autoria do Senador Osmar Dias, que “visava a modernização da legislação, além de oferecer mais garantias e segurança aos jovens educandos e incentivar a que um maior número de empresas venham a favorecer programas de estágio”. Sobre ela debruçaremos nosso estudo, pormenorizando seus principais aspectos e benefícios à sociedade brasileira.

2. CONCEITO, FINALIDADE, NATUREZA JURÍDICA E PRINCÍPIOS DO ESTÁGIO

O estágio foi conceituado pela primeira vez no art. 2º do Decreto nº 87.497, de 18 de fevereiro de 1982:

Art. 2º. Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Essa definição foi alterada pela Lei 11.788 de 2008, que assim o conceitua em seu art. 1º:

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.

Consoante é o entendimento doutrinário, segundo CASSAR (2010, p. 319):

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

No que pese a diferença nas conceituações, prevaleceu o sentido principal do estágio, o de aprendizado, de proporcionar ao educando uma experiência profissional ampla e verdadeira, possibilitar ao mesmo o contato com a vida prática da profissão por ele escolhida, ao mesmo tempo em que dá as empresas a oportunidade de moldar o perfil desejado de profissional para uma posterior contratação, como empregado.

Salutar nesta relação, além do estagiário e a empresa contratante, é a instituição de ensino, que deverá supervisionar as atividades desenvolvidas no estágio, além de acompanhar a evolução do estudante. Compreende o estágio uma relação jurídica triangular: estagiário, (estudante), concedente e instituição de ensino (MARTINS, 2012, p. 22).

Da conceituação de estágio extraímos a sua finalidade, que é predominantemente pedagógica, possibilitando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (Art. 1º, §2º da Lei 11.788/2008).

A finalidade do estágio é o principal ponto desta relação, pois é o elemento diferenciador entre estágio e relação de emprego, vejamos o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

“Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação de 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”. (2008, p. 323)

Frustrada a finalidade de aprendizagem do estágio, estaremos, portanto, diante de uma relação de emprego, com todos os requisitos preenchidos, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade, pessoa física.

Quanto as atividades realizadas pelo estagiário na parte concedente, estas serão idênticas as realizadas pelos empregados da empresa que atuam na mesma área de conhecimento do estagiário. Desta forma entende Amauri Mascaro Nascimento: “*O estágio, como prática que é, só pode ser realizado por intermédio do trabalho, e que este é igual para o empregado e o estagiário, diferindo-se ambos apenas por uma questão de grau*”. (2011, p. 974).

Superado este ponto, adentremos na natureza jurídica do estágio, questão controvertida. A única unanimidade no que se refere a este aspecto é que estágio não é modalidade de emprego, porém modalidade de trabalho, por ser esta mais ampla.

Há autores que qualificam o contrato de estágio como civil, formativo, procedimento de integração, ato educativo-laboral. Para MARTINS (2012, p. 13), a natureza do contrato de estágio é civil, tendo em vista ser celebrado entre pessoas civis, além disso, seria também um contrato especial de formação profissional.

As principais características do contrato de estágio são as seguintes: contrato solene, por ser obrigatoriamente escrito; pessoal ou *intuitu personae*, tendo em vista ser celebrado apenas em função de ser a parte um estudante; trato sucessivo, pois é executado diariamente até o seu termo; tripartite, por ser composto necessariamente de três partes (estagiário – parte concedente – instituição de ensino); oneroso, na hipótese de estágio não obrigatório; subordinativo, pois o estagiário tem que cumprir as ordens a ele atribuídas, tanto pela empresa concedente, quanto pela instituição de ensino.

De acordo com SOBRINHO (2008), o contrato de estágio é regido por três princípios. O primeiro é o princípio da vinculação pedagógica, segundo o qual o estágio é um ato educativo com finalidade pedagógica, que visa apresentar ao estudante a aplicação da teoria trabalhada em sala de aula; o segundo princípio é o da adequação, está ligado à vinculação pedagógica e dispõe que o estágio necessita de uma adequação à formação profissional escolhida pelo estudante, precisa ter consonância com o plano de curso, além do que a empresa concedente precisa “*ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural*” (art. 9º, inciso II, LEE).

Por último, o princípio do rendimento. Este depende da concretização dos princípios mencionados acima, pois prevê que o estágio deve ser satisfatório, eficaz ao propósito de complementação do ensino e de qualificação do educando.

3. MODALIDADES DE ESTÁGIO

A Lei nº 11.788/2008, em seu artigo 2º, prevê duas modalidades de estágio, classificadas quanto à exigibilidade, quais sejam: estágio obrigatório e estágio não obrigatório. A diferenciação entre os dois está intimamente ligada com o projeto pedagógico de cada curso.

O estágio obrigatório é o estágio definido como obrigatório no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma (§ 1º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008). Há uma carga horária mínima a ser cumprida, bem como necessidade de prestação de esclarecimento por meio de relatórios à instituição de ensino. Pode ser realizado

na própria instituição, a exemplo dos escritórios modelos de advocacia instalados nos campus das faculdades de direito, como também pode ser realizado em instituições parceiras da instituição de ensino.

Por sua vez, o estágio não obrigatório é o estágio desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular, e parte do projeto pedagógico do curso (§ 2º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008). Deverá ter consonância com o referido projeto, sob pena de desvio de finalidade do estágio. Como mencionado, é acrescido à carga horária do curso e, a depender do projeto pedagógico de cada instituição, poderá servir para fins de dispensa de disciplinas.

Como exemplo de estágio não obrigatório, temos o previsto no art. 9º, §1º da Lei nº 8.906/94 (Estatuto da OAB):

Art. 9º, §1º. O estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, pode ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB, sendo obrigatório o estudo deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

Quanto à onerosidade, há divergência entre as duas modalidades de estágio descritas acima. O estágio obrigatório, por ser parte integrante do curso, pode ser remunerado ou não, a depender da instituição concedente do estágio. Já o estágio não obrigatório terá que ser remunerado, sob pena de caracterização do vínculo de emprego.

Há ainda outra classificação referente ao estágio. Esta diz respeito à finalidade. O estágio poderá ter finalidade profissional, quando possibilitar ao estudante o contato diário com a prática profissional escolhida; sociocultural, quando “*se volta para a qualificação do estudante enquanto cidadão e membro integrante de uma comunidade de cultura e de pesquisa*” (SOBRINHO, 2008); e civil, se envolve o aluno com a comunidade, possibilitando a prestação de serviços de defesa civil, bem como em programas de interesse social.

4. REQUISITOS DO ESTÁGIO

De acordo com Zéu Sobrinho, os requisitos do estágio podem ser classificados em subjetivos e objetivos. Os primeiros respondem à pergunta “Quem pode celebrar o contrato de estágio?” Os últimos reportam-se à questão “O que se exige para a celebração do contrato de estágio?” (2008).

4.1. *Requisitos subjetivos*

Conforme caracterizado acima, o estágio é um contrato tripartite, tendo em vista ser compulsória a presença do estagiário, da instituição de ensino e da parte concedente, para a concretização do contrato.

A Lei nº 11.788/2008 prevê que o estagiário é necessariamente estudante, que se insere em umas das seguintes categorias de ensino: 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. A referida lei dá aos estudantes estrangeiros a possibilidade de serem estagiários em nosso país (art. 4º da Lei nº 11.788/2008), além disso, restringe aos estudantes de cursos supletivos a possibilidade de serem estagiários.

Não há previsão de idade mínima para o estagiário nesta legislação específica, porém, a Constituição Federal de 1988 proíbe a realização de qualquer trabalho por menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (CF/88, art. 7º, XXXIII);

O estagiário, só poderá ser assim considerado até o momento de conclusão do curso. Não é permitida a extensão do estágio após esse momento. Caso ocorra esta extensão, não haverá mais estágio, e sim vínculo de emprego.

O segundo requisito subjetivo diz respeito às instituições de ensino, estas podem ter caráter público ou privado e devem acompanhar o estágio dos estudantes, garantindo que as atividades realizadas no ambiente de trabalho estejam em consonância com o disposto no projeto pedagógico do curso.

Com a evolução da legislação do estágio, houve um alargamento no rol das pessoas e órgãos que podem figurar como parte concedente. Atualmente é possível que 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, possam oferecer estágio (Lei nº 11.788/2008, art. 9º), desde que observados os requisitos objetivos que serão estudados adiante.

Há ainda uma quarta pessoa que poderá figurar na relação de estágio: o agente de integração. Na opinião de SOBRINHO:

“Os agentes de integração são instituições públicas e privadas, sem fins lucrativos, que têm por atribuições: pesquisar e identificar sobre as carências setoriais e as oportunidades de estágio; executar serviços administrativos, tais como o cadastramento de estudantes e de empresas interessadas; informar e aproximar as partes interessadas no estágio; colaborar na elaboração dos termos de convênio e de compromisso; participar na execução do pagamento da bolsa de estágio; manter negociação para a contratação de seguro contra acidentes pessoais e danos contra terceiros em favor dos estagiários; e auxiliar a instituição de ensino a captar recursos para a viabilização do estágio (2008).”

A contratação dos agentes de integração ficará a critério das instituições de ensino e das empresas concedentes, sendo vedada a cobrança de alguma taxa aos estudantes cadastrados no banco de dados dos agentes. Serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, como também estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular. (Lei nº 11.788/2008, art. 5º, §3º)

4.2. Requisitos objetivos

Os requisitos objetivos do estágio estão disciplinados no art. 3º da Lei nº 11.788/2008. Deles dependem a validade do estágio. O descumprimento de um deles acarretará na transmutação do estágio em vínculo de emprego.

4.2.1. Matrícula e frequência regular

Para que o estágio seja considerado válido o estudante tem que estar devidamente matriculado em uma das modalidades de ensino previstas na lei de estágio, além de ter frequência efetiva às aulas. Caberá à empresa concedente verificar junto à instituição de ensino a frequência do estagiário às aulas, a data de conclusão de curso, entre outros. O estágio terá de ser realizado em horário distinto do horário de aulas e a carga horária não poderá superar a prevista na legislação.

Quando o curso escolhido pelo estagiário chegar ao fim, o estágio terá obrigatoriamente que terminar, caso contrário, haverá vínculo de emprego.

4.2.2. Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino

Tornou-se obrigatória a celebração de termo de compromisso entre as partes envolvidas, que deverá ser feito necessariamente no início do estágio, formalizando a relação.

De acordo com a Nova Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, deverá constar no Termo de Compromisso os principais pontos que nortearão o contrato de estágio, tais como: dados de identificação das partes, responsabilidades/obrigações de cada uma das partes; objetivo do estágio; definição da área do estágio; plano de atividades com vigência; jornada do estagiário; horário de realização das atividades de estágio; definição do intervalo da jornada; vigência do Termo de Compromisso de Estágio; motivos para rescisão do Termo de Compromisso de Estágio; concessão do recesso no período de vigência do Termo de Compromisso de Estágio; valor da bolsa ou outra forma de contraprestação; valor do auxílio-transporte; outros benefícios concedidos ao estagiário; número da apólice e a companhia de seguro.

4.2.3. A compatibilidade e a adequação do estágio à formação escolar do estagiário

É imperativo que as atividades desenvolvidas pelo estagiário guardem estreita compatibilidade com o projeto pedagógico de cada curso e proporcionem o crescimento profissional do estagiário. O estágio só poderá ser desenvolvido na área específica de cada estudante.

Para que não haja desvirtuamento de finalidade, haverá acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente. Estes deverão ser indicados no termo de compromisso, e no decorrer do estágio farão vistos nos relatórios apresentados.

4.3. Descumprimento dos requisitos

O principal objetivo na mudança de legislação de estágio foi evitar a fraude nos contratos de estágio. Na vigência da Lei nº 6.494/67, por falta de obrigatoriedade de preenchimento de requisitos e por não haver delimitação dos direitos e deveres das partes

integrantes do estágio, o que se constatava era uma relação empregatícia disfarçada de contrato de estágio, a fim de obtenção de mão de obra mais barata.

A Lei nº 11.788/2008 tem uma maior rigidez. Observamos isto principalmente pela análise dos requisitos expostos acima, que são de cumprimento obrigatório, sob pena de desvirtuamento do contrato de estágio. Desta forma prevê o art. 3º, §2º, da referida Lei:

Art. 3º, §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.

Ao longo desses cinco anos de vigência da Lei de Estágio, a jurisprudência já consolidou-se no sentido de que, quando não preenchidos os requisitos obrigatórios previstos na legislação, haverá a configuração da relação de emprego, com todos os seus encargos. Vejamos:

RELAÇÃO DE EMPREGO. ESTÁGIO. A Lei Nº 11.788/2008 possibilita ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, sem a formação de vínculo de emprego, na hipótese de estágio curricular, tendo como finalidade a complementação do ensino por meio da participação do estudante em atividades práticas inseridas no contexto profissional para o qual se prepara. Entretanto, para que não seja caracterizado o vínculo de emprego, devem ser preenchidos os requisitos formais e materiais específicos previstos na referida lei. Não tendo sido cumpridas as exigências legais para a contratação de estágio, deve ser reconhecida como de emprego a relação mantida entre as partes. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da Décima-Sexta Região. Recurso Ordinário nº 0168000-04.2008.5.16.0004. Relator Desembargador James Magno, 2012).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. 1. É requisito do contrato de estágio ser acompanhado de professor orientador vinculado à instituição de ensino e por supervisor da concedente, cuja comprovação se dá por meio de vistos nos relatórios de atividades do estudante (artigo 3º, §1º, da Lei n. 11.788/2008). Ausente documento que comprove o preenchimento deste requisito verifica-se o desvirtuamento da relação, e, como consequência o vínculo empregatício deve ser declarado. 2. Recurso a que se nega provimento por unanimidade. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima-Quarta Região. Recurso Ordinário nº 10000109-34.2011.5.24.0002. Relator Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior, 2011).

CONTRATO DE ESTÁGIO. INOBSERVÂNCIA DE REQUISITOS LEGAIS. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A Lei 11.788/08 possibilita a prestação de trabalho pessoal, subordinado, oneroso e não-eventual sem a formação de vínculo de emprego na hipótese de estágio curricular, tendo como finalidade a complementação do ensino por meio da participação do estudante em atividades práticas inseridas no contexto profissional para o qual se prepara. Entretanto, para que não seja caracterizado o vínculo de emprego, devem ser preenchidos os requisitos formais e materiais específicos previstos na referida lei. Não tendo sido cumpridas as exigências legais para a contratação de estágio, deve ser reconhecida como de emprego a relação mantida entre as partes. (BRASIL, Tribunal Regional do

Trabalho da Décima-Sexta Região. Recurso Ordinário nº 0058200-73.2010.5.16.0003. Relator Desembargador James Magno, 2012).

TERMO DE ESTÁGIO. NATUREZA DO VÍNCULO. RELAÇÃO DE TRABALHO. A reclamante não desempenhava nenhuma atividade compatível com as disciplinas do curso, listadas nos históricos juntados ao processo, tampouco foi comprovada a supervisão sobre a complementação pedagógica, convertendo-se a relação em vínculo de emprego, na forma da lei. TELEATENDIMENTO. JORNADA ESPECIAL. Ao trabalho de teleatendimento/telemarketing, traduzido pela NR 17 – Anexo I, aplica-se o artigo 227 da CLT para efeito de fixação da jornada. Horas extras devidas. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da Décima-Terceira Região. Recurso Ordinário nº 139343. Relator Desembargador Eduardo Sérgio de Almeida, 2013).

Este liame bem tênue existe por ser o contrato de estágio o mais assemelhado à relação de emprego e, por isso, tão facilmente desvirtuado pelas empresas concedentes, que fazem do contrato de estágio uma possibilidade de burlar a legislação trabalhista brasileira, extremamente rígida para o empregador, e conseqüentemente, obter uma mão-de-obra mais barata, tendo em vista que não há limite mínimo para o pagamento da bolsa de estágio, nem tão pouco o dever de pagamento de previdência, ou outro encargo.

Compara-se a relação de estágio à relação de consumo, na qual o consumidor por ser o elo mais fraco da relação há de ser mais protegido pela legislação, invertendo-se inclusive o ônus da prova. Pois bem, o estagiário é o elo mais vulnerável na tríade empresa concedente - instituição de ensino – estagiário, por ter a necessidade e muitas vezes obrigatoriedade de realizar algum estágio durante a graduação, portanto, a legislação atual veio para protegê-lo e evitar a exploração, estabelecendo seus direitos e obrigações e delimitando os limites do contrato de estágio.

Consoante é o entendimento doutrinário, conforme vislumbramos na opinião do ilustre Maurício Godinho Delgado e da doutrinadora Vólia Bonfin:

“Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiários formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de 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.” (DELGADO, 2008, p. 324)

“Havendo descumprimento de quaisquer dos requisitos expostos, haverá desvirtuamento do contrato de estágio com a conseqüente transformação deste contrato em contrato de trabalho, por força do princípio da primazia da realidade e do art. 9º da CLT.” (CASSAR, 2010, p. 320, 321)

Este entendimento só será desconsiderado em se tratando de estágio firmado com a administração pública, isto por força do disposto no art. 37, II, da CRFB:

Art. 37, II. Investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Bem como do entendimento do TST na Orientação Jurisprudencial nº 366 da SBDI-I:

“ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.”

5. DIREITOS E DEVERES DAS PARTES ENVOLVIDAS NO CONTRATO DE ESTÁGIO

A nova legislação, além de unificar os direitos das partes, que até então estavam localizados em várias normas dispersas, também ampliou os direitos do estagiário, da empresa concedente do estágio e da instituição de ensino.

Vejamos.

5.1. Instituição de ensino

Os direitos e deveres da instituição de ensino estão previstos no Capítulo II da Lei nº 11.788/2008. São obrigações da instituição de ensino na relação de estágio: celebrar termo de compromisso entre as partes envolvidas, devendo haver adequação entre o horário escolar, as atividades desenvolvidas e a proposta pedagógica de cada curso. Havendo incapaz ou relativamente incapaz envolvido, o termo será assinado pelo representante legal.

A instituição de ensino deverá avaliar as instalações físicas da parte concedente do estágio, indicar um professor do seu quadro de funcionários para fiscalizar as atividades desenvolvidas pelo estudante no âmbito do estágio. Além de fiscalizar, o professor supervisor será responsável por avaliar o estudante-estagiário. Para tanto, deverá exigir dele a

apresentação periódica de relatório das atividades desenvolvidas no estágio, em prazo não inferior a seis meses.

Em caso de desvio de finalidade no âmbito do estágio ou descumprimento do disposto no termo de compromisso, como também no proposta pedagógica do curso, a instituição deverá encaminhar o estudante-estagiário para outro estágio.

Caberá ainda à instituição de ensino elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios. Ter estreita comunicação com a empresa concedente, a fim de informar o início e fim do período letivo e datas das avaliações periódicas para que a parte concedente possa respeitar os direitos que gozam os estagiários.

Prevê a Lei nº 11.788/2008 que deverá ser anexado ao termo de compromisso celebrado entre as partes o plano de atividades do estágio e este não substituirá o primeiro, porém deverão ser respeitados, sob pena de configuração da relação de emprego. A instituição de ensino poderá firmar convênios para a concessão de estágio entre as partes concedentes, entes públicos ou privados. Como exemplo, temos os Juizados Especiais instalados nos próprias faculdades de direito, utilizando-se dos alunos para celebrar acordos, entre outras atividades de práticas jurídicas.

5.2. Parte concedente

Conforme expresso anteriormente, a parte concedente poderá ser pessoa jurídica de direito público ou privado ou profissionais liberais de nível superior. Estas deverão zelar pelo cumprimento do termo de compromisso e plano de atividades de estágio, se houver; ofertar ambiente de trabalho adequado; indicar funcionário do seu quadro de empregados que tenha formação profissional na mesma área de conhecimento do estagiário para orientá-lo. Um empregado poderá supervisionar até 10 (dez) estagiários.

A parte concedente deverá contratar seguro contra acidentes pessoais em nome do estagiário; manter à disposição do estagiário documentos que comprovem o contrato de estágio; enviar para a instituição de ensino relatórios das atividades realizados pelo estagiário, no mínimo, a cada seis meses, com vista obrigatória do estagiário. Ao fim do estágio deverá entregar o termo de realização do estágio, no qual deverá constar resumidamente as atividades realizadas pelo estagiário e o período do estágio.

Em se tratando de estágio obrigatório, a instituição de ensino, em acordo com a parte concedente de estágio, poderá se responsabilizar pela contratação do seguro contra acidentes pessoais.

5.3. Estagiário

O maior beneficiado com a Lei nº 11.788/2008 foi sem dúvidas o estagiário, que até então era visto como mão de obra mais barata e tinha sua função desvirtuada. Na prática realizava todas as funções de um empregado celetista, cumpria jornada de trabalho igual aos demais, porém, gozava de poucos ou de nenhum direito. Entre as principais inovações trazidas pela nova lei de estágio estão: delimitação da jornada de trabalho; obrigatoriedade de férias; pagamento de bolsa de estágio; vale-transporte.

A nova legislação reconheceu vários direitos ao estagiário, mas ainda não evoluiu como poderia, haja vista que poderia estender alguns benefícios concedidos aos demais trabalhadores, a exemplo da gratificação natalina e da indenização por rescisão injustificada do estágio (SOBRINHO, 2008).

5.3.1 Jornada de trabalho

Deverá constar no termo de compromisso a jornada de trabalho do estagiário, em conformidade com o que dispõe o art. 10 da Lei nº 11.788/2008:

- I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Nada impede que a jornada de trabalho seja menor do que a descrita acima, porém, não poderá ultrapassar o estabelecido. Conclui-se, portanto, que o estagiário não poderá trabalhar em horário extraordinário. Contudo, em se tratando de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, a jornada poderá se estender até 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

O legislador acertou ao limitar a jornada máxima de 6 (seis) horas para o estagiário, pois este deve ter tempo suficiente para dedicar-se aos estudos acadêmicos com qualidade. Como não havia nenhuma limitação na legislação anterior, estes eram explorados e trabalhavam até 8 (oito) horas diárias.

Há omissão na legislação de estágio quanto aos intervalos para descanso, entretanto, nada impede que sejam acordados pelas partes e expressos no termo de compromisso. Não sendo assim, deverá ser seguido o disposto pela CLT para todos os empregados:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Os intervalos deverão ser respeitados, por serem normas para a proteção da higiene e saúde do estagiário.

Deverão ser comunicados à parte concedente do estágio os períodos de avaliações periódicas na instituição de ensino, pois o estagiário terá direito à redução da sua carga horária pela metade, para fins de estudo.

5.3.2 Duração do estágio

Excetuando-se o estagiário portador de deficiência, os demais estagiários não poderão permanecer por mais de 2 (dois) anos na mesma parte concedente, sob pena de caracterização do vínculo de emprego.

Quanto a esta mudança, MATOS pondera:

“Atualmente não é raro um estudante passar quatro anos na mesma empresa ou escritório, desempenhando uma função repetitiva que já não lhe traz nenhum aprendizado porque precisa do dinheiro para se manter e, por vezes, para custear o seu curso universitário, sem ser efetivado porque o empregador prefere mantê-lo como estagiário a contratá-lo como empregado.

Com a modificação proposta, o estagiário passará a ter data certa para ser efetivado ou substituído por outro. E é justamente neste ponto onde a medida é preocupante. Ela acaba abrindo espaço para a possibilidade de os empresários optarem por substituir um estagiário com potencial de ser efetivado na empresa, apenas pelo fato dele ter atingido o termo do contrato, a contratá-lo antes da conclusão de sua graduação”. (MATOS, 2012)

Acertada a posição do legislador ao estabelecer uma duração máxima para o estágio em uma parte concedente. Há cursos superiores que ultrapassam 5 (cinco) anos de duração e proporcionam o estágio aos estudantes nos primeiros períodos. O estágio tem finalidade de proporcionar ao estudante o contato com a vida profissional prática, é o momento de o estudante visualizar e experimentar o leque de possibilidades que aquela profissão trará. Não é sensato, então, que o estudante permaneça a graduação inteira com uma única visão.

5.3.3 Bolsa e auxílio transporte

Será obrigatória a concessão de bolsa e de auxílio transporte no caso de estágio não obrigatório. Na hipótese de estágio obrigatório é facultativo o pagamentos dessas benesses. A lei é clara ao mencionar que o pagamento da bolsa poderá ser feito em pecúnia ou por outra forma de contraprestação, desde que de comum acordo entre as partes. Consoante é a opinião de SOBRINHO:

“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”. (SOBRINHO, 2008)

A lei torna o pagamento da bolsa de estágio obrigatório, porém, em nenhum momento estipula valor algum para tal. Deveria o legislador ter fixado um valor mínimo a ser estipulado para a concessão dessa bolsa, a fim de evitar mais uma vez a exploração do estagiário como mão-de-obra mais barata.

Quanto ao auxílio transporte, este se difere do vale-transporte, aplicado aos empregados celetistas. Não obedecem aos mesmos requisitos legais. Fica a critério da parte concedente arcar com a integralidade ou não do valor gasto no deslocamento para o local do estágio.

Além dos dois benefícios mencionados, o legislador deixa a critério da parte concedente estender ao estagiário os demais benefícios concedidos aos empregados da instituição, a exemplo de plano de saúde, assistência odontológica, vale alimentação participação nos lucros da empresa, moradia. A concessão desses benefícios, por si só, não caracteriza relação de emprego entre as partes.

5.3.4 Férias

Um dos direitos alcançados pelos estagiários foi o direito a férias. No caso de estágio não obrigatório as férias deverão necessariamente ser remuneradas, conforme o pagamento mensal percebido pelo estagiário. As férias deverão ser concedidas, preferencialmente, no período das férias escolares, para que o estudante possa usufruir do período integral de descanso.

Serão concedidas férias de 30 (trinta) dias, a cada período de 1 (um) ano trabalhado pelo estagiário. Quando não completado 1 (um) ano de estágio e o contrato acabar, as férias deverão ser concedidas de forma proporcional.

Quanto à possibilidade de fracionamento das férias, temos:

“A lei não proíbe o fracionamento do recesso. assim, entende-se que é possível fracioná-lo. Todavia, recomenda-se que: a) o recesso seja fracionado, no máximo, em dois períodos; b) o recesso não seja fracionado quando inferior a 20 (vinte) dias, de modo que nenhum período de recesso seja inferior a 10 (dez) dias; c) no recesso fracionado, pelo menos um dos períodos coincida com as férias escolares.” (Lei de estágio: tudo o que você precisa saber. 2010, p. 38)

5.3.5 Seguro contra acidentes pessoais

Anteriormente, na vigência da Lei nº 6494/1977, já havia previsão de seguro contra acidentes pessoais destinado ao estagiário. A Lei nº 11.788/2008, manteve este seguro obrigatório, nas duas modalidades de estágio.

Na prática, há muitas dúvidas quanto à aplicabilidade deste seguro: Qual o valor? Em que casos o seguro pode ser utilizado? Quem deve fazer o seguro?

Pois bem, o seguro contra acidentes pessoais será feito pela parte concedente. Nos casos de estágio obrigatório, o seguro poderá também ser custeado pela própria instituição de ensino. O valor deste seguro não é estipulado em lei, porém, a apólice deverá ser compatível com os valores de mercado.

O seguro contra acidentes pessoais destina-se a cobrir os casos de morte e invalidez permanente do estagiário. Segundo SOBRINHO:

“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.” (SOBRINHO, 2008)

5.3.6 Proteção à saúde e à segurança no trabalho

A Lei nº 11.788/2008 estabelece que no âmbito do contrato de estágio deverão ser observadas as normas relativas à saúde e segurança do estagiário, sendo a sua implantação de responsabilidade da parte concedente do estágio (art. 14 da Lei nº 11.788/2008), que deverá inclusive fornecer EPIs a fim de afastar/reduzir a insalubridade no ambiente de trabalho.

Há restrição quanto ao trabalho insalubre para menores de 18 (dezoito) anos prevista na Constituição Federal de 1988:

Art. 7º, XXXIII. 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;

Aos demais estagiários é possível a realização de trabalhos em ambientes insalubres, desde que respeitada à legislação mencionada acima, observando inclusive a realização de exames admissionais, periódicos e demissionais. Quanto ao pagamento do adicional de periculosidade e adicional de insalubridade, estes não são previstos em lei, portanto, não há obrigatoriedade, tendo em vista terem eles natureza salarial e não de saúde e segurança.

Este posicionamento não é unânime, sendo divergente a opinião de Zéu Palmeira Sobrinho:

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. (SOBRINHO, 2008)

Correto o entendimento de Sobrinho, pois os adicionais de insalubridade e de periculosidade são devidos pelo risco causado à saúde do trabalhador na atividade por ele desenvolvida, independente da natureza do vínculo, se de trabalho ou de emprego. No dia-a-dia, observamos que muitas vezes os EPIs não são suficientes para afastar a insalubridade ou periculosidade de alguns ambientes de trabalho. Quando isso ocorre serão devidos os adicionais correspondentes a qualquer trabalhador que tenha sua saúde afetada no ambiente de trabalho, seja ele empregado celetista ou estagiário.

5.3.7 Anotação da CTPS e Previdência

A parte concedente do estágio não tem obrigatoriedade de anotar a CTPS do estagiário, pois não há previsão legal nesse sentido, porém, é facultado pelo Ministério de Trabalho e Emprego a anotação da mesma nas páginas de “anotações gerais”, devendo conter a instituição de ensino, a parte concedente do estágio, o período de duração, entre outros. Esta é mais uma forma de comprovar o estágio.

Da mesma forma é o posicionamento acerca da Previdência Social, não há obrigatoriedade, entretanto, o estagiário poderá filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. Importante destacar que nesse caso o valor do salário de contribuição não considerará a bolsa percebida pelo estagiário, conforme previsão do art. 11 do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048, de 06 de maio de 1999) combinado com o § 2º, do art. 12, da LEE. Neste sentido comenta Luigi Capone:

“O estágio não obrigatório é a modalidade que mais se aproxima da relação empregatícia clássica. No entanto, optou o legislador por não garantir ao estudante-obreiro o vínculo de emprego nesse especial contrato de trabalho por questões que vão além da interpretação jurisprudencial, isto é, questões metajurídicas e até mesmo em virtude da natureza do contrato, que não exige do estudante-obreiro as mesmas obrigações que um contrato regido pela CLT o exigiria.” (CAPONE, 2010)

Entre os avanços trazidos pela Lei 11.788/2008 deveria estar incluída a obrigatoriedade de filiação no Regime Geral da Previdência para o estagiário, financiado pela parte concedente, levando-se em conta que o estagiário presta serviços para ela, com obrigatoriedade de horário, de presença diária, com atribuições de atividades, subordinação, entre outras características, estando sujeito a acidentes de trabalho, a afastamentos por motivos de saúde, gravidez, cumprimento de deveres cívicos.

Consoante é o entendimento de Sobrinho:

“A relação de estágio não exige a organização concedente de indenizar o educando no tocante aos danos decorrentes de acidentes de trabalho. Não será exagero que o legislador evolua para doravante considerar o estagiário como segurado obrigatório da previdência social, a exemplo do que já ocorre em outros países como a França e a Espanha. No ambiente laboral o educando se submete aos mesmos riscos de acidente de trabalho que os demais trabalhadores. Essa constatação demanda a urgente adoção de medida de proteção previdenciária mínima ao educando, mormente se o estágio for realizado em empresas que apresentam alto grau de riscos de acidente” (SOBRINHO, 2008)

Embora haja o seguro contra acidentes pessoais, este não é suficiente, pois apenas cobrirá morte ou invalidez permanente, nos demais casos o estagiário não terá nenhuma garantia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De grande notoriedade o avanço trazido pela nova legislação de estágio no Brasil. Percebe-se que ao longo das décadas foram concedidos cada vez mais direitos à categoria dos estagiários e mantida a finalidade de aprendizagem inerente ao estágio. Apesar das inúmeras fraudes nas contratações e desvirtuamentos da natureza do vínculo de estágio, ocorridos na vigência da Lei nº 6.494/1977, a nova regulamentação cuidou para tornar à prática de estágio mais rígida, a fim de evitar este tipo de conduta.

O legislador cumpriu seu papel e redigiu um texto preciso, que de certa maneira atendeu à expectativa da sociedade naquele momento. Porém, ainda temos grandes deficiências. Entre as principais, destaca-se a falta de fixação de um valor mínimo para a bolsa de estágio, pois, até então o valor da bolsa fica a critério da parte concedente. Muitas vezes pelo baixo valor oferecido nos estágio, o estudante, que necessita de uma fonte de sustento, opta por se inserir precocemente no mercado de trabalho, realizando atribuições inferiores à sua capacidade intelectual, unicamente pelo salário. Perde a oportunidade de desenvolver suas aptidões profissionais no estágio.

Outro ponto também deficiente: à filiação ao Regime Geral da Previdência Social. Esta deveria ser obrigatória, tendo em vista que ao estagiário não é dada nenhuma garantia ou estabilidade, este goza apenas de seguro contra acidentes pessoais, que só cobrirá o segurado nos casos de invalidez permanente e morte. Nas demais hipóteses de afastamento, tais como gravidez, doenças, procedimentos cirúrgicos, o estagiário não terá nenhuma estabilidade ou benefício.

Observamos ainda a falta de divulgação da Lei nº 11.788/2008. Nos próprios corredores das faculdades os estudantes-estagiários a desconhecem, não sabendo dos seus direitos e obrigações. Além dos estudantes, a própria parte concedente, por ignorância ou má-fé, não cumpre a legislação de estágio. Grande parte dos estágios não possui sequer o termo de compromisso assinado entre as partes.

Portanto, faz-se necessário uma maior publicidade desta categoria de trabalhador. Os estudantes-estagiários devem ter o domínio da legislação e cobrar da instituição de ensino e

da parte concedente a regularização do estágio, bem como o cumprimento de todas os dispositivos da Lei nº 11.788/2008.

A instituição de ensino, por sua vez, deverá cumprir as suas obrigações e de fato supervisionar o estágio. Verificar se as atividades ali desenvolvidas estão em consonância com o plano de curso, se o estágio está, de fato, contribuindo com o desenvolvimento profissional do estudante.

À parte concedente caberá proporcionar ao estudante uma experiência rica em aprendizado, e não apenas atribuir ao estagiário função meramente automática, que em nada contribuirá para a sua vida profissional, e sim, fomentar nele o desejo de saber mais, de se tornar um profissional qualificado.

Pelo que se constatou, temos que o estágio só será de fato uma experiência completa, formadora de profissionais cada vez mais preparados para o mercado de trabalho, se houver o comprometimento e colaboração da tríade estagiário - instituição de ensino - parte concedente. Observados sempre os dispositivos legais disciplinadores da categoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do trabalho**. Atualizada até 29 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nova cartilha esclarecedora sobre a Lei de Estágio**. Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/cartilha_lei_estagio.pdf. Acesso em: 01 jun. 2013.

_____. **Projeto de Lei do Senado nº 473, de 2003**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=41684&tp=1>>. Acesso em: 20 jul. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Décima-Sexta Região. **Recurso Ordinário nº 0168000-04.2008.5.16.0004**. Relator Desembargador James Magno. São Luís, 21 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/48967980/trt-16-28-08-2012-pg-32>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Décima-Sexta Região. **Recurso Ordinário nº 0058200-73.2010.5.16.0003**. Relator Desembargador James Magno. São Luís, 11 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.trt16.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=94088&embargo=>>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Décima-Terceira Região. **Recurso Ordinário nº 139343**. Relator Desembargador Eduardo Sérgio de Almeida. João Pessoa, 05 de março de 2013. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/formulario.jsf;jsessionid=9AAB57BCF549FA63CB5C5C7E5A0782D32.lb-web-ales>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima-Quarta Região. **Recurso Ordinário nº 1000109-34.2011.5.24.0002**. Relator Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Campo Grande, 26 de outubro de 2011. Disponível em: <http://www.trt24.jus.br/www_trtms/pages/acordaodetalhes.jsf?id_jurisp=79473>. Acesso em: 01 ago. 2013.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do TST.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-13-03-2013-igual-IRem.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2013.

CAPONE, Luigi. **A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2660, 13 out. 2010. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/17608>. Acesso em: 02 ago. 2013.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 4. ed. Niteroi: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber** / Instituto Euvaldo Lodi. Brasília, 2010. 73 p. :il. Disponível em: <http://www.sitedoestagio.com.br/go/down/cartilha_estagio_IEL.pdf>. Acesso em: 03 ago.2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Bruno Florentino de Matos. **Nova Lei do estágio à luz da Lei nº 11.788/08.** Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5204/Nova-Lei-do-Estagio-a-luz-da-Lei-11788-08>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008.** Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v.10, p.1173-1188, 2008. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2013.