

O ESTAGIÁRIO E O RISCO DO VÍNCULO DE EMPREGO

*Fernando Basto Ferraz**

RESUMO

Estágio é ato educativo escolar supervisionado. Não cria vínculo empregatício de qualquer natureza. Precisa, contudo, ter importância decisiva na complementação do ensino e na preparação profissional do estudante. Necessita de celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. A lei nº 6.494, de 7/12/77, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, foi revogada pela lei nº 11.788, de 25/09/08, que dispõe sobre o estágio de estudantes. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei nº 11.788/08 caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (art. 15).

PALAVRAS CHAVE: Estágio. Falso Estagiário. Instituição de Ensino. Parte Concedente (do Estágio).

A precarização do trabalho, que se esconde sob o manto protetor da flexibilização do trabalho, tem buscado formas sutis de maximização do lucro, sob o pretexto de se manter a competitividade de serviços e de produtos no atual processo de globalização da economia.

Neste contexto, no Brasil, o estágio tem servido historicamente como um dos caminhos de exploração de mão-de-obra, camuflando verdadeira relação de emprego, visando à redução de custos. A lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, altera o art. 428 da CLT (que trata de contrato de aprendizagem), e revoga a lei nº 6.494/77.

A propósito, esta revogada lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispunha sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, deixava a desejar, uma vez que não definia o que, afinal, é o estágio. Limitava-se em afirmar que

* Fernando Basto Ferraz. Mestre em Direito do Trabalho e Doutor pela PUC/SP; Professor Associado II da Faculdade de Direito – UFC; Coordenador da Faculdade de Direito – UFC; Professor do Mestrado em Direito Constitucional – UFC; Professor dos Cursos de Graduação em Direito e Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Faculdade Christus; Autor dos livros “Empregados Domésticos”, e “Terceirização e demais Formas de Flexibilização do Trabalho”, ambos publicados pela Editora LTr, de São Paulo.

estavam habilitados a aceitar, como estagiários, os assim considerados alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular, as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino, conforme prevê seu art. 1º.

Embora afirmasse que “o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza” e que “o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada (...) devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar seguro contra acidentes pessoais” (art. 4º), o fato é que esta lei era considerada “uma porta aberta para a fraude”¹. Quais fatores contribuía para que isso ocorresse? Por que os auditores fiscais do Ministério do Trabalho, e o próprio Poder Judiciário Trabalhista não conseguiam inibir a prática do desvirtuamento dos estágios que não propiciavam, em muitos casos, a complementação do ensino e da aprendizagem? Acaso, ao serem executados, não eram acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares (§ 3º do art. 1º da lei nº 6.494/77)?

Não importava que tivessem sido observados os aspectos formais para a realização do estágio “mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino” (art. 3º da lei nº 6.494/77), se a realidade apontava em outra direção, caracterizando uma verdadeira relação de emprego. No Direito do Trabalho existe o princípio da primazia da realidade, em que os fatos valem mais do que os documentos. Américo Plá Rodriguez, a propósito de tal princípio, afirma:

O significado que atribuímos a este princípio é o da primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Isto significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.²

O princípio da primazia da realidade deve estar presente, por exemplo, quando do cumprimento dos §§ 2º e 3º da referida lei, segundos os quais “o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário”, além de dever “propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem...”. Apesar da clareza destes dispositivos legais, a fraude que se tem verificado com relativa frequência nos estágios ocorre, em virtude de falhas observáveis desde o seu planejamento, se estendendo durante sua vigência protegida sob o manto da impunidade, graças, em boa parte, à ausência de efetivo acompanhamento e avaliações “em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”.

A propósito, tinha razão Dayse Coelho de Almeida quando afirmava que

o princípio da primazia da realidade afasta, inclusive, a presunção de veracidade absoluta do termo de compromisso, também chamado de contrato de estágio, formalidade exigida pela Lei de Estágio e muito utilizada com a finalidade obstativa da relação de emprego. A mera existência de contrato de estágio, em obediência às formalidades legais da Lei nº 6.494/1977, é presunção relativa, *juris tantum* da relação jurídica analisada.³

Para esta mesma autora

a fraude à legislação de estágio muitas vezes ocorre pela omissão das instituições de ensino, que não cumprem o dever jurídico de acompanhar e avaliar o estágio concedido e por elas intermediado. *Ipsa facto*, as instituições de ensino deveriam ser responsabilizadas juntamente com as empresas cedentes do estágio fraudulento no que pertine às verbas trabalhistas devidas pela configuração da relação de emprego.⁴

A lei nº 6.494/77, a propósito, não lhes previa, mesmo com a garantia de ampla defesa, punição por sua omissão diante da verificação de fraude à legislação de estágio.

Com a nova lei do estágio (lei nº 11.788/08), finalmente o princípio da primazia da realidade foi considerado, uma vez que em seu art. 15 afirma 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”.

O estágio é definido como

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 nº 11.788/08, art. 1º).

Ressalte-se que o **estágio**, seja ele obrigatório ou não obrigatório (lei nº 11.788/08, §§ 1º e 2º do art. 2º), **não cria vínculo empregatício de qualquer natureza**. Para tanto, devem ser observados os seguintes requisitos⁵:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos

anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

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

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

O descumprimento de qualquer um destes requisitos, 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.⁶

Doravante, em relação aos estágios de seus educandos, as instituições de ensino⁷ são obrigadas a celebrar termo de compromisso com o educando 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. São, ainda, obrigadas⁸ a:

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 estágio;

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.

Como se vê, houve preocupação do legislador em ampliar as obrigações das instituições de ensino em assegurar o cumprimento da compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. Neste contexto, cresce em importância o papel do professor orientador por ela indicado, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estágio. Não é, convenhamos, uma tarefa fácil, sobretudo para as instituições de ensino habituadas em acatar, sem questionar, as informações dadas por seus alunos em seus relatórios de atividades de estágio. Como, na prática não avaliavam as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando, muitas instituições de ensino involuntariamente permitiam a prática de abusos nos estágios, muitos destes

transformados em relação empregatícia. Muitos alunos se submetiam a estas práticas abusivas nos “estágios” remunerados que realizavam porque dependiam deste dinheiro como complementação de renda familiar.

A lei anterior, além de também afirmar que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, expressava em seu art. 4º que o estagiário poderia receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que viesse a ser acordada, “ressalvando o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais”.

Com a nova lei em vigor, “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” (art. 12).

A nova lei assegura ao estagiário a proteção da saúde e segurança no trabalho, sendo responsabilidade da parte concedente do estágio a sua implementação (art. 14).

Há possibilidade de menores de idade serem estagiários? A Constituição Federal proíbe trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, inc. XXXIII). A Resolução nº 1/2004 do Conselho Nacional de Educação dispõe que “somente poderão realizar estágio supervisionado os alunos que tiverem, no mínimo, 16 anos completos na data de início do estágio” (art. 7º, § 5º).

Enquanto a lei anterior determinava que a jornada de atividade deveria “compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio” (art. 5º), percebia-se que a mesma não fixava um período máximo de atividades diárias, possibilitando que muitos entendessem que a jornada do estagiário não poderia ser superior à do empregado, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais (CF/88, inciso XIII do art. 7º).

A jornada de atividade do estágio, prevista no art. 10 da lei nº 11.788/08, prevê 4 horas diárias e 20 horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental; para os estudantes de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, prevê 6 horas diárias e 30 horas semanais. Há previsão de redução, pelo menos à metade, da carga horária do estágio, se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação (§ 2º do art. 10).

Outro aspecto a destacar: “é assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares” (Lei nº 11.788/08, caput do art. 13). Encontrou-se, assim, a terminologia adequada – período de recesso – para substituir a palavra ‘férias’, previstas nos arts. 129

a 153 da CLT para os trabalhadores protegidos pelo vínculo de emprego, que, no caso do estágio, não se configura. Pode ser que tenha faltado esta inspiração nos responsáveis pela redação da lei anterior, de nº 6.494, de 7.12.77, que, sobre o tema em questão, assim se expressava: “Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente de estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino”. Quando, sobretudo, não havia interesse da parte concedente de estágio chegar a este “comum acordo” e contava com estagiário eficiente, que, em muitos casos acumulavam atribuições outras de competência de determinados funcionários do local onde exercia seu ‘estágio’, ficava o estudante cumprindo sua jornada sem interrupção.

Cabe à parte concedente do estágio “contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso” (lei nº 11.788/08, art. 9º, inciso IV).

A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de **estagiário portador de deficiência**.⁹ Neste caso, para os deficientes, percebe-se não haver limite para a prática do estágio. Ou seja, bastando que esteja vinculado, como aluno, em uma instituição de ensino, poderá nunca deixar de ser estagiário. A lei nº 11.788/08, afinal, lhe acena com esta possibilidade.

Além de poder continuar sendo estagiário por tempo indeterminado, o portador de deficiência¹⁰, também, quando estiver na condição de aprendiz, está excluído do limite do prazo de 2 (dois) anos estipulado para o contrato de aprendizagem. Além disso, como aprendiz não se aplica a idade máxima de 24 (vinte e quatro) anos de idade.¹¹

O tempo dirá se esta discriminação legal feita em relação ao trabalhador portador de deficiência está em conformidade com a Constituição Federal de 1988, que proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 7º, inciso XXXI), além de se constatar se a assistência social atingiu seu objetivo na habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e na promoção de sua integração à vida comunitária (CF/88, art. 203, e seu inciso IV).

Diz o § 1º do art. 201 da nossa Carta Magna que

é vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.

Resta saber qual será a condição do trabalhador portador de deficiência que doravante, inclusive perante a previdência social, só apresente em seu ‘*curriculum vitae*’ apenas a experiência como estagiário. Nesta condição, não é gerado vínculo empregatício. Poderá um dia se aposentar se ele nunca deixar de ser estagiário, desde que para tanto esteja regularmente matriculado, e frequentando as aulas?

Pelo menos, como o estágio é um ato educativo escolar supervisionado, resta a esperança de que, como estudante portador de deficiência, adquira condições de conseguir qualificação suficiente que lhe possibilite disputar vaga no mercado de trabalho formal.

Além da garantia de ficar assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio, percebe-se que a favor deles conta, e muito, a obrigação de empresa com 100 (cem) ou mais empregados, de preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (art. 93 da lei 8.213, de 24.7.1991). Através do trabalho, que lhe assegure condições dignas de sobrevivência, o portador de deficiência resgata e assegura condições dignas de sobrevivência, despertando em todos admiração, e não sentimento de discriminação.

Afinal, é dever da família, da sociedade e do Estado a “criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos” (CF/88, art. 227, caput, e seu inciso II).

A **parte concedente do estágio** deve observar as obrigações que lhe cabem cumprir, previstas no art. 9º da lei nº 11.788/08, sob pena de caracterização de vínculo de emprego do educando, uma vez que for observada a manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei (arts. 15 e § 2º do art. 3º).

Quando não é inibida a prática do falso estágio, professores universitários mais atentos facilmente percebem cansaço em seus alunos que, em muitos casos, sentem dificuldades de desenvolver e abstrair os conteúdos. Isso ocorre devido a uma excessiva jornada de trabalho que se prolonga até 10 (dez) horas diárias que lhes é imposta pela empresa ou escritório que se beneficiam de seu trabalho, embora tenha com eles assinado o “Termo de Compromisso” formal em que se comprometem a conceder estágios com até 6 (seis) horas que lhes propiciem a complementação do ensino e da aprendizagem, além de lhes permitir frequentar as aulas¹² (era o que previa os §§ 2º e 3º do art. 1º da lei nº 6.494/77).

Por realizar um trabalho produtivo, o estagiário é um trabalhador que contribui para a obtenção de lucro pela empresa. O estágio, porém, não gera

vínculo empregatício. Se, como afirma João Teodoro Neto, “o estágio não é simples treinamento, pois o estagiário assume compromissos contratuais e é colocado em situação real de trabalho”¹³, por qual razão deixou de ser contemplado pelo art. 7º da Constituição Federal em vigor, que assegura direitos trabalhistas a trabalhadores urbanos e rurais? Esta exceção se justifica? O melhor argumento encontrado para tais indagações é o de que o estágio precisa ter “importância decisiva na complementação do ensino e na preparação profissional do estudante”.¹⁴

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 1º, itens III e IV). Walber de Moura, com razão, salienta que “a dignidade da pessoa humana representa um complexo de direitos que são inerentes à espécie humana, sem eles o homem se transformaria em coisa, *res*. São direitos como a vida, lazer, saúde, educação, trabalho e cultura que devem ser propiciados pelo Estado e, para isso, pagamos tamanha carga tributária. Esses direitos servem para densificar e fortalecer os direitos da pessoa humana, configurando-se como centro fundante da ordem jurídica”.¹⁵

Aparentemente o setor produtivo nacional aproveita o momento de grandes transformações sociais e econômicas pelas quais tem passado o Brasil para justificar práticas crescentes de precarização do trabalho. Para tanto, faz uso de diversos meios sempre com o claro propósito de redução de custos de tudo que faz e produz. Neste contexto,

a mão-de-obra barata e qualificada dos universitários tem sido utilizada para evitar a contratação de funcionário/empregado e burlar a incidência obrigatória da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tudo isso contribuindo para a marginalização do cidadão e precariedade das condições de labor, já tão desfavoráveis num país pobre como o nosso.¹⁶

Vivemos tempos de mudanças. Sejam mudanças de conceitos, de idéias, de valores, da compreensão do mundo em que estamos inseridos, que não parece mais ter o espaço que até pouco tempo atrás os direitos sociais usufruíam. Muitas teses, teorias e princípios que explicavam o Direito, sobretudo o Direito do Trabalho, estão sendo revistos, ou estão sendo precocemente superados. Diante dos desafios atuais, não é rara a ocorrência de questionamentos doutrinários básicos, como, por exemplo, o que é mais importante: o Direito do Trabalho ou o Direito ao Trabalho?¹⁷

Ao se submeter ao estágio, que deverá estar regularmente matriculado em cursos vinculados ao ensino público e particular, o estudante irá trabalhar para aprender, complementando, assim, os conhecimentos teóricos assimilados em sala de aula. Ausentes estes aspectos, configura-se caso de relação de emprego. Na verdade, o estágio “é uma forma de dar ao estudante a experiência do coti-

diano, da profissão, que só é adquirida com a prática”.¹⁸ Uma empresa, porém, segundo expressão de João Teodoro Neto¹⁹, contrata estagiários ou porque “tem interesse em participar da complementação do ensino, por necessitar de mão-de-obra qualificada”, ou porque “deseja reduzir custos de produção, pela eliminação de encargos trabalhistas. O ideal seria que as empresas só contratassem estagiários quando tivessem interesse na qualificação de mão-de-obra”, podendo contratar o estudante “como empregado ao final do estágio.”

Há várias maneiras de se conseguir um estágio. Nas faculdades, por exemplo, os murais costumam trazer informativos com vagas disponíveis. “E nas rodas de conversa, quem diz que está procurando estágio pode conseguir mais facilmente do que quem esconde o jogo [...] Segundo os especialistas, um estágio bem feito é meio caminho andado para o profissional ser efetivado. 57% dos jovens que fizeram ou fazem o estágio são aproveitados na empresa onde terminaram a experiência do estágio, afirma o gerente regional do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), Alessandro Salvatore.”²⁰

O risco é permanente de se fazer estágios de qualidade questionável, para não dizer sem coerência com as atividades que deveriam ser desempenhadas pelos estudantes, capaz de dar a estes condições de lhes proporcionar experiência prática na linha de suas respectivas formações. Isto em boa parte ocorre porque quase sempre inexistem encontros do professor orientador com o supervisor da empresa, que por sua vez não comprova a adequação dos procedimentos por esta adotada relativos ao estágio.

Cíntia Rodrigues de Oliveira questiona:

de que forma o estagiário pode alcançar os objetivos de complementação do processo ensino-aprendizagem se o professor-orientador não conhece a empresa na qual seu orientando ‘cumpre’ o estágio? A idéia de supervisão no estágio é vista com uma perspectiva de que ela apenas revisa o que o estagiário relata. É assim que se configura a supervisão do estágio na maioria dos cursos.²¹

Esta posição, aliás, contraria jurisprudência do TST quando afirma que:

Termo de compromisso firmado nos termos da legislação vigente, com cláusula expressa de não configuração de vínculo empregatício. A falta de supervisão do estágio, pelo estabelecimento escolar, não descaracteriza a natureza jurídica do mesmo (TST, RR 129.852/94.2, Almir Pazzianoto Pinto, Ac. 4ª T. 4.084/96)²².

O contrato de estágio é realizado entre a empresa e o estudante com a participação da escola onde este estuda. A omissão da escola no acompanha-

mento do estágio não descaracteriza este contrato (TST, RR 120.228/94.2, Vantuil Abdala, Ac. SBDI-1, 21.5.99)²³

Tem razão João Teodoro Neto quando afirma que “para justificar a não-concessão de direitos trabalhistas e previdenciários, não basta que o estágio tenha finalidade educacional: é preciso que ele tenha importância decisiva na complementação do ensino e na preparação profissional do estudante.”²⁴

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB²⁵ se refere vagamente ao estágio em seu art. 82.

O estágio no ensino médio restringe-se a duas hipóteses: participação do estudante em projetos ou empreendimentos de interesse social, caso em que ele prescinde de caráter profissionalizante específico, e realização de atividades atinentes à habilitação profissional (educação profissional de nível técnico), proporcionada pelo ensino médio concomitantemente com a formação geral²⁶.

Muito se espera dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho, no exercício de sua ação fiscal, no combate da prática do falso estágio. Anteriormente quando se deparavam com a existência de “*estagiários*” nas empresas limitavam-se em averiguar se tais estudantes estavam, individualmente, segurados contra acidentes pessoais (art. 4º da lei nº 6.494/77). Após a vigência da lei nº 11.788/08, a fiscalização do trabalho poderá constatar a manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei, caracterizando vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.²⁷

Por outro lado, consideramos tímido o avanço desta lei quando afirma que “a instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente”.²⁸ Esta pena limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade. Parece-nos, à primeira vista, ser um convite para instituições públicas ou privadas, na condição de cedentes do estágio, que possuem filial ou agência, fazerem uma espécie de rodízio desta irregularidade, apostando, em muitos casos na impunidade e na estatística de poucos auditores fiscais para atender a demanda brasileira, em fazê-las cumprir a legislação trabalhista.

Francisco Eudes Apoliano Gomes Junior observa que:

quando o estágio visava unicamente a complementar a habilitação profissional, essa fraude podia ser, de certo modo facilmente constatada, pois esse tipo de estagiário não pode desempenhar outras atividades, senão aquelas relacionadas

ao aprendizado de competências próprias de sua formação profissional. Agora, porém, com a permissão para o estágio de alunos do ensino médio, a realidade é outra. O rol de atividades que um estagiário pode, neste caso, executar é bem maior, pois, de acordo com a Lei nº 11.788/2008, as atividades por ele executadas devem ser adequadas à contextualização curricular e devem propiciar o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.²⁹

Para os estudantes “do ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos” (art. 1º, caput, da lei nº 11.788/08), na visão de Verônica Altef Barros, “sem ênfase profissionalizante, o melhor seria estimular o contrato de aprendizagem, pois esta forma de contratação proporciona a preparação para o trabalho, bem como o ensino metódico de ofício, ou seja, qualificação profissional, item cada vez mais exigido pelo mercado de trabalho”³⁰.

As modificações, porém, feitas na legislação que trata sobre o estágio ampliam direitos para os estudantes 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. Há possibilidade real de que após a vigência da lei nº 11.788/08, o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, em geral, não mais banalizem o cumprimento efetivo dos “Termos de Compromisso” que entre si celebram, e em torno do qual assumem obrigações, de forma a assegurar “compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso”.³¹

Almeja-se que estas inovações sofridas com a nova legislação – Lei nº 11.788/08, possam doravante inibir a prática contumaz do falso estágio, caracterizado como relação de emprego. Afinal, para tanto, basta a manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei.

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. *Curso de Direito Constitucional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. O Estágio e a Relação de Emprego. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Ano XVIII, n. 217, jul. 2007.

BARROS, Verônica Altef. A Nova Lei de Estágio: Lei nº 11.88/08. *Revista LTr*, v. 72, n 11, nov. 2008.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

FERRAZ, Fernando Basto. *Estagiário e o Falso Estagiário*. Anais do 48º Congresso

Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2008.

_____. *Terceirização e demais formas de Flexibilização do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

GOMES JUNIOR, Francisco Eudes Apoliano. *O Estágio de Estudantes do Ensino Médio não Profissionalizante e a Colisão entre o Direito à Educação e os Direitos Sociais do Trabalhador*. 2008. Monografia (Curso de Direito). _ Faculdade Christus, Fortaleza, 2008.

Jornal Hoje. Disponível em: <http://jornalhoje.globo.com/TVGlobo/Jornalismo/Telejornais/jornalhoje/CDA/Pops/tvg_c>. Acesso em: 28 abr. 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Cíntia Rodrigues de. A Relação Teoria e Prática no Estágio Supervisionado do Curso de Administração, *Revista Brasileira de Administração*, RBA, Ano XII, n. 38, Setembro 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

TEODORO NETO, João. Limitação do estágio no ensino médio para a valorização do trabalho. *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, 1993.

¹ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 31. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006, p.34.

² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 227.

³ ALMEIDA, Dayse Coelho de. O Estágio e a Relação de Emprego. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Ano XVIII, n. 217, jul. 2007, p. 197.

⁴ Idem, p. 197.

⁵ Lei nº 11.788/08, art. 3º

⁶ Lei nº 11.788/08, § 2º do art. 3º.

⁷ Lei nº 11.788/08, inciso I do art. 7º.

⁸ Lei nº 11.788/08, art. 7º.

⁹ Lei nº 11.788/08, art.11.

¹⁰ CLT, § 3º do art. 428, com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25.9.08, DOU 26.9.08

¹¹ § 5º do art. 428 da CLT, acrescentado pela Lei nº 11.180, de 23.9.05, DOU 26.9.05.

¹² FERRAZ, Fernando Basto. *Estagiário e o Falso Estagiário*. Anais do 48º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Ltr, 2008, p. 11.

¹³ TEODORO NETO, João. Limitação do estágio no ensino médio para a valorização do trabalho. *Gênesis: Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, 1993, p. 77.

¹⁴ Idem, *ibidem*, p. 78.

- 15 AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007, p. 104 – 105.
- 16 ALMEIDA, Dayse Coelho de, op. cit., p.197.
- 17 FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de Flexibilização do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2006, p. 49.
- 18 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006, p.162.
- 19 TEODORO NETO, João, op. cit., p. 82.
- 20 Disponível em: <http://jornalhoje.globo.com/TVGlobo/Jornalismo/Telejornais/jornalhoje/CDA/Pops/tvg_c>. Acesso em: 28 abr. 2008.
- 21 OLIVEIRA, Cíntia Rodrigues de. A Relação Teoria e Prática no Estágio Supervisionado do Curso de Administração, *Revista Brasileira de Administração*, RBA, Ano XII, n. 38, Setembro 2002, p. 10.
- 22 Cf. CARRION, Valentin, op. cit. p. 35.
- 23 Idem, ibidem, p. 35
- 24 TEODORO NETO, João, op. cit., p. 78.
- 25 Lei n. 9.394/96.
- 26 Idem, ibidem, p. 87.
- 27 Lei n. 11.788/08, art. 15, caput.
- 28 Lei n. 11.788/08, art. 15, § 1º.
- 29 GOMES JUNIOR, Francisco Eudes Apoliano. *O Estágio de Estudantes do Ensino Médio não Profissionalizante e a Colisão entre o Direito à Educação e os Direitos Sociais do Trabalhador*. 2008. Monografia (Curso de Direito). _ Faculdade Christus, Fortaleza, 2008, p. 99 e 100.
- 30 BARROS, Verônica Altef. A Nova Lei de Estágio: Lei nº 11.88/08. *Revista LTr*, v. 72, n 11, nov. 2008, p. 342.
- 31 Lei nº 11.788/08, item III do art. 3º.

THE INTERN AND THE RISK OF ESTABLISHING NA EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ABSTRACT

The internship is supposed to be only a supervised educational activity and, in this sense, it does not create any employment relationship. On the other hand, it does need to have a crucial relevance in completing teaching and in the professional training of students. It also requires the signing of an agreement involving the intern, the institution where the internship is to be held and the educational institution. The Law 6.494, from 12/07/1977, which regulated internship for students from higher education institutions and from high schools was revoked by Law 11.788, from 09/25//2008, that regulates internships for students in the present. Hiring

and maintaining interns against the rules of this new law creates an employment relationship between the intern and the institution offering the internship opportunity, in accordance with Brazilian Labour and Social Security Law.

KEYWORDS: Internship. False intern. Education institution. Institution offering the internship.

LE STAGIAIRE ET LE RISQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL

RÉSUMÉ

Le stage est un acte éducatif scolaire supervisé. Il n'établit pas un contrat de travail peut n'importe sa nature. Il faut, cependant, qu'il ait une importance décisive dans la complémentation de l'enseignement et de la préparation professionnelle de l'étudiant. Il lui faut une convention entre l'étudiant et l'institution dans laquelle il fait son stage et l'institution d'enseignement. La loi n° 6.494 du 07/12/1977, qui porte sur les stages d'étudiants d'établissements d'enseignement supérieur et lycées professionnels, a été infirmée par la loi n° 11.788, du 25/09/2008, qui porte sur le stage d'étudiants. Continuer avec des stagiaires en désaccord avec la loi n° 11.788/08 caractérise un contrat d'embauche entre l'étudiant et l'institution dans laquelle il fait son stage pour toutes les finalités de la législation du travail et la sécurité sociale (art. 15).

MOTS-CLÉS: Stage. Faux stagiaire. Institution d'enseignement. Institution dans laquelle se passe le stage.