

## A FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

### FRAUD TO THE LAW OF THE PROBATIONARY PERIOD AND FLEXIBILITY OF LABOR LAW

Luigi Capone\*

#### RESUMO

O presente artigo visa analisar a Lei n. 11.788/08, que estatuiu as novas regras sobre a contratação de estagiários sob a perspectiva da flexibilização do Direito do Trabalho. Os métodos empregados foram o bibliográfico e o legislativo. Pretende-se explicar como se dá o fenômeno da flexibilização, seus reflexos e implicações no mundo do trabalho e as razões pelas quais leis desse cunho são criadas. A relação de estágio em sua modalidade não-obrigatória é a que mais se assemelha com a relação de emprego celetista, mas não foi assim considerada pelo legislador. Este estudo apresenta a evolução legislativa da lei do estágio no ordenamento jurídico brasileiro. A nova lei do estágio trouxe uma série de direitos e obrigações para as partes integrantes dessa especial relação de emprego, que tem como finalidade preparar o estudante para o mercado de trabalho e para a vida cidadã. Para que essa relação se perfeça, é preciso que se cumpram os requisitos materiais e formais. Estes, quando não observados pela parte concedente, culminarão na flexibilização da norma e em uma série de prejuízos para os trabalhadores regidos pela CLT mostrar-se-á evidente, havendo assim, fraude à lei.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Relação de emprego *lato sensu*. Estágio. Fraude.

#### 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico visa analisar a Lei n. 11.788/08, que instituiu as novas regras sobre o estágio de estudantes sob a perspectiva da flexibilização do direito do trabalho e se esta impede o pleno exercício dos direitos sociais dos trabalhadores em caso de fraude à lei.

A flexibilização, fenômeno ocorrido no âmbito do direito do trabalho, dá-se por meio da criação ou alteração de leis com a mera finalidade de derogar as vantagens de cunho trabalhista. Tal fenômeno vai de encontro às conquistas sociais almejadas durante o processo histórico. Analisar-se-á quais são as razões de se flexibilizarem as leis trabalhistas e as principais diferenças entre flexibilização e desregulamentação.

A relação de estágio, quando prestada na modalidade não obrigatória, é a que mais se assemelha à relação de emprego celetista ordinária, visto que reúne todos os seus elementos caracterizadores. No entanto, entendeu o legislador por

---

\* Bacharel em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara.

não considerá-la dessa forma, sendo, portanto, uma relação de emprego *lato sensu*. A única situação em que será gerado o vínculo de emprego entre as partes na relação de estágio será quando a parte concedente vier a desviar a sua finalidade, fraudando-o.

Neste ensaio científico, abordam-se os aspectos gerais da lei de estágio, sua evolução histórica no ordenamento jurídico nacional, sua finalidade, quais os requisitos formais e materiais dessa especial relação laboral e, por fim, quais são os direitos e obrigações introduzidos pela nova Lei n. 11.788/08.

Ainda, far-se-á uma análise da lei de estágio sob a perspectiva da flexibilização trabalhista, que se mostra evidente quando o contrato de estágio tem sua finalidade desvirtuada, através da fraude à lei pela parte concedente, que culmina numa série de consequências sociais e jurídicas aos trabalhadores, como, por exemplo: a supressão dos postos de trabalho formais com a contratação de estagiários; o aumento desenfreado do desemprego e da violência e da criminalidade e o déficit na Previdência Social.

A lei do estágio demonstra sua face flexibilizadora quando a parte concedente celebra a contratação de estagiários sem a observância dos requisitos legais. Ao fraudar a lei, estará a parte concedente desvirtuando a real finalidade didático-pedagógica que é a de preparar o estudante-obreiro para o mercado de trabalho e para a vida cidadã.

## **2. A FLEXIBILIZAÇÃO COMO FENÔMENO OCORRIDO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO**

Para se entender o fenômeno da flexibilização, é necessário analisar os vários fundamentos do seu surgimento.

Acerca do tema Gonçalves, 2004, p. 111-112, entende como sendo quatro os fundamentos da flexibilização das normas justralhistas. A primeira causa, para o autor, é “[...] a implantação das políticas neoliberais; a segunda, o fenômeno da globalização; a terceira, o desemprego estrutural e a quarta e última, a aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal”.

No período compreendido entre os anos de 1945 e 1968, o modo de produção fordista e taylorista foram responsáveis por manter a estabilidade nas relações entre capital e trabalho. Havia, nesse período, forte intervenção estatal na sociedade, que se traduzia no Estado de Bem-Estar Social.

Sobre o Estado de Bem-Estar Social, Delgado, 2007, p. 22, percebe que este se funda na “[...] afirmação de valores, princípios e práticas consideradas fundamentais: democracia, valorização do trabalho e do emprego, justiça social e bem-estar”.

Com o abandono da ideia de que o Estado deveria intervir na organização econômica e política, o Estado do Bem-Estar Social finda. O Estado passaria a ter papel secundário e deveria interferir minimamente por meio da adoção de políticas neoliberais. Agora a economia é quem dita as regras.

Nesse sentido, Gonçalves, 2004, p. 111, afirma que: “[...] A partir de agora, o mercado é quem ditará o seu próprio ritmo. A intervenção estatal passa a ser exceção. Temas como saúde e educação também passam às mãos da iniciativa privada. O Estado se encolhe”.

Complementando essa ideia, Oliveira assevera que:

No pensamento neoliberal, que ganha corpo, trabalha-se para “desmontar” o Estado de bem-estar social, abolindo as políticas assistencialistas. As medidas de apoio ao desempregado, direitos previdenciários, garantias do funcionário público, políticas de amparo à saúde e à educação estão perdendo espaço, já que o propósito é livrar o Estado desses encargos. Privilegia-se a estabilidade financeira, desconsiderando a política do emprego. (OLIVEIRA, 1997, p. 32)

E ainda, Vieira, 2000, p. 25, entende que o Estado do bem-estar social não é mais cabível, pois:

Não é mais possível a aceitação do Estado protecionista que atenda às necessidades sociais, empregos, previdência, que regule a economia nacional, que normatiza as relações empregatícias, enfim o Estado de bem-estar corresponde ao passado atrasado [...].

Com o intuito de debelar o desemprego, os Estados passam a aceitar as regras impostas pelo mercado, permitindo que empresas multinacionais se instalassem nos países, atraindo, assim, o capital estrangeiro. Dessa forma, aceitam as teorias econômicas impostas pelo mercado internacional, ou seja, aceitam a política neoliberal.

Nesse sentido, afirma Gonçalves, 2004, p. 112, que:

Os governos que adotam a política neoliberal aceitam as exigências das empresas transnacionais, pois, optando pelo Estado Mínimo, procuram formas de atrair o capital estrangeiro, justificando, assim, a diminuição de direito dos trabalhadores como a única possibilidade que efetivamente o capital externo se instale, gerando emprego.

O Estado Mínimo dá condições para que as empresas transnacionais se instalem nos países, fazendo com que se altere a legislação trabalhista e haja a diminuição das garantias sociais dos trabalhadores. Menos encargos sociais culminam no aumento da produção e na consequente obtenção de maior lucratividade.

Seguindo com os fundamentos da flexibilização, tem-se o fenômeno da globalização.

O processo de globalização possui diversas dimensões, quais sejam: econômica, política, cultural e social. Em razão do vasto conteúdo que o tema globalização abarca, a explanação limitar-se-á a somente a perspectiva econômica e do trabalho.

O capitalismo ultrapassou as fronteiras dos países, tornando-se o regime econômico predominante praticamente em todo o mundo. O objetivo do capitalismo é a obtenção de lucro. Essa é a consequência lógica da globalização que está intimamente ligada ao capitalismo.

Thurrow nos explica sobre a expansão do capitalismo além das fronteiras, afirmando que:

Pela primeira vez na história humana, qualquer coisa pode ser feita em qualquer parte e vendida em toda parte. Em economias capitalistas isto significa produzir cada componente e executar cada atividade na região do globo em que isso pode ser feito a um custo menor e vender os produtos ou serviços resultantes onde os preços e lucros sejam mais altos. Minimizar custos e maximizar receitas é a maximização do lucro, o coração do capitalismo. [...] (THUROW, 1997, p. 154)

A instalação de empresas transnacionais nos países emergentes faz com que estes se submetam às regras impostas pelo capitalismo. Com a entrada de empresas multinacionais, os custos de produção são menores e a competitividade no mercado interno aumenta. Com o acirramento da concorrência, surge a necessidade de se produzir mais, com menos custos.

Acerca dessa lógica, Oliveira assevera que:

Na lógica globalizante o capital procura os locais dos menores custos de produção e desloca o produto até o consumidor em qualquer parte do mundo. O produto importado chega com preço competitivo, muitas vezes abaixo do custo de produção interna, comprometendo ou mesmo inviabilizando o empreendimento nacional. Os países com mais regulamentação e encargos sociais perdem investimentos para aqueles que conferem menores direitos aos trabalhadores. [...] (OLIVEIRA, 1997, p. 31)

Para terminar esse raciocínio, Morato assevera sobre as consequências advindas da concorrência, afirmando que:

[...] A sociedade globalizada é obrigada a conviver com uma concorrência em nível mundial, o que afeta os processos produtivos, permitindo enorme circulação de mercadorias, ampliação dos sistemas de comunicação entre os países, aumentadas, ainda, por um crescente avanço tecnológico nas mais diversas áreas. A adequação dos meios de produção a um mercado mundial torna-se muito mais difícil e a realidade do trabalhador passa a ser marcada por uma crise mundial de desemprego. (MORATO, 2003, p. 34)

Essa alteração na estrutura econômica por meio da globalização tem reflexos evidentes no âmbito do trabalho.

O avanço tecnológico acelerado faz com que os trabalhadores mudem. A própria concorrência obriga que os obreiros se mantenham informados sobre as novas tecnologias e se reciclem, sob pena de serem trocados pela automação.

O mercado impõe novas exigências à classe operária, que, não se adequando a essa nova realidade, sofrerá com a perda do emprego.

Dando continuidade à explicação, passa-se ao ponto seguinte, que se refere ao desemprego que assola o mundo, sendo outro fator preponderante para o surgimento da flexibilização trabalhista.

Em meados dos anos 70 a estrutura produtiva adentrou numa profunda crise. Era preciso solucionar o problema de alguma forma. E essa solução veio com o surgimento do modo de produção toyotista, no Japão.

O toyotismo surgiu como forma de superar o ultrapassado modelo norte-americano, trazendo para o mundo ocidental essa nova estrutura de produção.

Para melhor entender como funcionava o toyotismo, Gonçalves, 2004, p. 83-84, explica que:

[...] Ao invés de produção em massa, homogênea, com fábricas verticalizadas e operários-massa, desabrocha um novo modelo no qual vigora um estilo de produzir marcado pelo alto padrão tecnológico (revolução da microeletrônica), capital horizontal, terceirização e a ideia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem.

O modelo de produção toyotista exige maior esforço físico, mental e até mesmo intelectual do obreiro. Para se manter no mercado, é preciso estar atualizado e qualificado. O fato de se exigir maior qualificação dos obreiros acaba por elevar a taxa de desemprego, em todo o mundo.

Surge, em razão dessas exigências do mercado, o desemprego estrutural, que faz com que os trabalhadores se mantenham atualizados.

Essa reestruturação dos modos de produção, ao invés de debelar o problema do desemprego, acaba por intensificá-lo. A esse respeito Robortella, 1995, p. 57, afirma que: “[...] O modelo de industrialização ou reestruturação não favorece a criação de empregos; ao contrário, o que se vê é a diminuição de postos de trabalho, apesar da paradoxal realidade do aumento da produtividade”.

O processo de automação do trabalho também é responsável pelo desemprego estrutural. A máquina passa a substituir a tarefa que outrora era realizada pelo trabalho humano.

Nesse sentido, Vieira assevera que o desemprego estrutural é:

[...] sentido de uma forma universal oriundo, principalmente, da globalização da economia e da revolução tecnológica. Esta dispensa o homem do mercado de trabalho, em função da substituição ostensiva pela tecnologia que evoluiu muito rapidamente, trazendo sem dúvida benefícios para a ciência, porém paralelamente um agravamento no quadro do desemprego, em razão, inclusive, da dificuldade de atualização dos trabalhadores no mesmo ritmo da evolução tecnológica. (VIEIRA, 2000, p. 62)

Diante desses fatores, surge a flexibilização das normas de Direito do Trabalho, como forma de derrogar as conquistas sociais.

A rigidez das legislações trabalhistas faz com que os Estados se adequem à nova realidade do mercado globalizado, criando leis que, ao invés de tutelar pelos trabalhadores hipossuficientes, acabam por atender aos interesses das grandes corporações.

Os fundamentos para se flexibilizarem as normas trabalhistas pelo Estado são vários. O alto custo dos encargos sociais, o engessamento, a defasagem e protecionismo exacerbado da legislação trabalhista são alguns deles.

No que se refere aos altos custos dos encargos sociais, a razão de se flexibilizar as normas trabalhistas está no vulgo “custo Brasil”, que, de acordo com Gonçalves, 2004, p. 128, “[...] é o valor atribuído aos encargos sociais pagos pelas empresas, além dos salários de seus empregados”.

Afirma Pastore, 1997, p. 65, que o custo do trabalhador brasileiro é alto: “A lei brasileira não admite meio-termo. Ou se contrata com todas as proteções, que custam 102%, ou se contrata sem nenhuma proteção, que custa zero.”

Contra-argumentando a ideia supracitada, Rossi, 1996, p. 2, aduz que:

[...] Pastore eleva, incorretamente, os encargos sociais a 102,06% da folha por uma razão simples: inclui como encargos as férias, o repouso semanal, o 13º, etc. Não são encargos. São direitos mínimos do trabalhador, a menos que se pretenda revogar a Lei Áurea, o que ainda não entrou na agenda das reformas.

E, ainda, a respeito do “custo Brasil”, afirma Coutinho que:

A indicação de pagamento de aviso prévio, férias, repouso semanal remunerado, feriados, como “custo” do trabalho está fora de qualquer sustentação, ao menos para o juslaboristas. Serviria para os economistas, que veem na remuneração somente a contraprestação pelo serviço efetivamente prestado, sendo os demais pagamentos “encargos sociais”.

A forma pela qual os indicadores são apresentados é, assim, mera manipulação retórica para reduzir os direitos trabalhistas conquistados. O “custo Brasil” é efetivamente de 55,71% dos salários mensais e traduz-se num dos mais baixos do planeta, além do que incide, em geral, sobre uma aviltante remuneração. (COUTINHO, 1997, p. 112-113)

Sobre a necessidade de se modificar a obsoleta lei trabalhista, em razão das constantes mudanças sociais, a lição de Moraes:

O certo é que a Consolidação das Leis do Trabalho não pode abarcar toda a gama de situações reais dos atores sociais no momento atual, mostrando-se em muitos casos obsoleta, em face da constante mutação das relações de trabalho, influenciadas pelas nuances socioeconômicas dos últimos tempos, sobretudo em razão do elevado índice de desemprego. Tudo isso culminou por gerar algumas alterações recentes em nossa legislação trabalhista, atingindo a flexibilização de determinados institutos jurídicos tradicionais, tais como forma de contratação (contrato a prazo determinado); contrato de trabalho a tempo parcial e suspensão do contrato de trabalho para participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional. (MORAES, 2007, p. 128-129)

Como se pode analisar, o argumento utilizado para se flexibilizar as normas trabalhistas se pauta no abrandamento da legislação demasiado rígida e nos altos encargos sociais pagos aos trabalhadores, como forma de por um fim ao desemprego.

No entanto, não parece válido esse argumento. Na verdade, tal discurso não passa de afirmação falaciosa.

Nessa linha de raciocínio, temos a lição de Turcato e Soares:

A precarização das relações de trabalho por meio da desregulamentação e flexibilização de direitos estão sendo tratadas como saída para o grave problema do

desemprego. Anuncia-se que as normas trabalhistas estão ultrapassadas e, por essa razão, merecem ser alteradas. Mas é importante destacar, como já foi demonstrado em todo o mundo por diversos estudiosos, não somente da área trabalhista mas também por economistas e pesquisadores sociais, que a proteção do trabalho não é culpada pelo desemprego. (TURCATO e SOARES, 2007, p. 17-18)

Complementando o raciocínio a respeito da flexibilização trabalhista através da mínima intervenção estatal, Vieira, 2000, p. 67, afirma que: “[...] sem uma política capaz de ampliar a oferta de empregos, sem a aplicação de recursos no campo social, amplia-se o quadro de flexibilização de direitos trabalhistas com a diminuição dos encargos sociais ao empregador”.

Como se pode depreender, a flexibilização é uma forma de se tentar apagar os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores conseguidos durante toda a história do Direito do Trabalho.

## **2.1 Diferenciações entre os conceitos: flexibilização e desregulamentação (ou flexibilização heterônoma)**

O conceito de flexibilização não é pacífico entre os doutrinadores do Direito do Trabalho, não havendo uma delimitação definitiva sobre o assunto.

A respeito da etimologia da palavra, ensina-nos Silva, 2002, p. 52, que a palavra flexibilização tem dois sentidos: “[...] Um, o etimológico, que é o básico. O outro, figurado, mudar de curso, de posição etc. De fato, toda vez que flexibiliza, inclusive no Direito, muda-se de situação”.

Acerca da flexibilidade, Sennett, 1999, p. 53, afirma que:

A palavra “flexibilidade” entrou na língua inglesa no século XV. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore que dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. “Flexibilidade” designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e a restauração de sua forma.

O eminente jurista Martins, 2004, p. 25, define o termo flexibilização como: “[...] o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho”.

Para Nascimento, flexibilização do Direito do Trabalho:

[...] é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte. (NASCIMENTO, 2008, p. 168)

A desregulamentação, ou flexibilização heterônoma é a forma de abolir em parte as conquistas sociais alcançadas pelos trabalhadores.

Nesse sentido, o entendimento de Barros, 2007, p. 84: “O fenômeno da flexibilização é encarado também sob o enfoque da ‘desregulamentação normativa’, imposta pelo Estado, a qual consiste em derrogar vantagens de cunho trabalhista, substituindo-as por benefícios inferiores.”

Sobre a flexibilização heterônoma ou desregulamentação, Uriarte, 2002, p.10-11, entende que:

A flexibilidade heterônoma, que boa parte da doutrina europeia qualifica como “desregulamentação” [...] é a flexibilidade imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou substituindo-o por outro menor. [...].

Encerrando o ponto referente à conceituação dos termos, faz-se necessário explanar que a flexibilização se funda na modificação dos direitos sociais dos trabalhadores, mais especificamente no que se refere às normas de direito individual do trabalho. A desregulamentação, por seu turno, atine ao direito coletivo do trabalho.

Para melhor ilustrar as diferenças entre os conceitos aqui estudados, tem-se a lição de Nascimento:

Desregulamentação é o vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, e não aplicado, portanto, ao direito individual do trabalho, para o qual existe a palavra flexibilização. Distinguem-se ambas quanto ao âmbito a que se referem, uma vez que se desregulamenta o direito coletivo e flexibiliza-se o individual. Portanto, desregulamentação é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregados. (NASCIMENTO, 2008, p. 173)

Definidos os conceitos e demonstradas as diferenças entre ambos, a seguir, demonstram-se as semelhanças entre o contrato de estágio e a relação de emprego celetista.

### **3. O CONTRATO DE ESTÁGIO E SUA SEMELHANÇA COM A RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA**

Via de regra, a relação de emprego é constituída por seus cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam: prestação por pessoa física ao tomador; pessoalidade na realização das atividades laborativas; realização das atividades de maneira não-eventual; realização das atividades laborativas sob subordinação ao tomador de serviços e prestação dos serviços de forma onerosa.

No entanto, existem relações de emprego que muito se assemelham à relação empregatícia dos trabalhadores regidos pelo regime celetista, mas, na

verdade, não se enquadram nesse regime jurídico. É a relação de emprego *lato sensu*, ou seja, em sentido amplo.

A respeito das relações de emprego *lato sensu*, afirma Delgado, 2009, p. 299, que elas: “[...] são mais ou menos próximas da relação empregatícia; todos os trabalhadores *lato sensu* tangenciam a figura jurídica do empregado”.

É o que ocorre claramente no objeto deste estudo, o estágio. O estágio, desde que observado todos os ditames legais para sua consecução, nada mais é do que uma relação de emprego *lato sensu*, pois, do contrário, ficaria caracterizada a relação de emprego prevista na CLT.

Dentre as diferentes espécies de relação de trabalho *lato sensu* existentes<sup>1</sup>, a relação de estágio, em sua modalidade remunerada, é a que mais se aproxima da relação de emprego do regime celetista.

Desde que obedecidos os requisitos formais exigidos pela legislação específica do estágio, não há relação de emprego com o tomador de serviços.

No entanto, optou o legislador por não tipificar o estagiário como trabalhador regido pela CLT, de acordo com o que dispõe o art. 3º da Lei n. 11.788/08, *in verbis*: “Art. 3º. O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza [...]”.

A respeito da relação de emprego *lato sensu* havida entre estagiário e tomador de serviços, Delgado, 2009, p. 300, afirma que:

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

A seguir, abordam-se as principais características do contrato de estágio, sua evolução histórica, bem como as essenciais mudanças decorrentes da revogação da Lei n. 6.494/77 pela Lei n. 11.788/08, que dispõe sobre as novas regras na contratação de estagiários a serem seguidas pelos tomadores de serviços.

#### **4. ASPECTOS GERAIS DA LEI DE ESTÁGIO**

Agora, adentra-se no mérito do estudo, onde se abordará o histórico da legislação do estágio no ordenamento nacional, sua finalidade, os requisitos para que essa especial relação de emprego se perfeça na forma da lei e, por fim, apresentam-se os principais direitos conquistados pelos estudantes-obreiros e as obrigações a serem seguidas com o advento da Lei n. 11.788/08.

##### **4.1 Breve histórico da legislação do estágio no ordenamento nacional**

A legislação do estágio de estudantes no Brasil sofreu uma série de evoluções legislativas em sua história. O termo estágio surgiu de forma singela na

---

<sup>1</sup> Trabalhadores que prestam serviços em cooperativas, o trabalhador autônomo, o avulso, o eventual e o trabalho voluntário.

Lei Orgânica do Ensino Industrial<sup>2</sup>, que, de acordo com o capítulo IX, intitulado DOS ESTÁGIOS E DAS EXCURSÕES, em seu artigo 47, estabeleceu:

Art. 47 Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.

Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realizar estágios, sejam estes ou não obrigatórios. (BRASIL, 1942)

A Lei Orgânica do Ensino Industrial, mesmo que timidamente, determinou como se daria o estágio no âmbito da indústria, além de estabelecer sua finalidade didático-pedagógica, dando oportunidade ao educando de atrelar o conhecimento teórico ao prático.

Um quarto de século depois surgiu a Portaria n. 1.002, datada de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho.

Naquele ato normativo, instituiu-se a figura do estágio nas empresas, tanto de nível superior quanto de escolas técnicas em nível colegial, conforme artigo 1º da Portaria. O contrato pactuado entre a instituição de ensino e o educando deveria conter as seguintes cláusulas, de acordo com o artigo 2º da Portaria em estudo:

Art. 2º - As empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão:

- a) a duração e o objeto da bolsa que deverão coincidir com programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas;
- b) o valor da bolsa, oferecida pela empresa;
- c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio;
- d) o horário do estágio.

Ademais, o artigo 3º dispunha que o estágio não gerava vínculo empregatício com a empresa, incumbindo a estas, tão-somente, o pagamento da bolsa, durante o período do estágio.

Esse artigo da Portaria gerou certa polêmica à época em que foi criada. Nesse sentido, afirma Nascimento, 2008, p. 487, que “[...] muito discutida por aqueles que sustentaram que uma Portaria não teria competência para criar direitos e obrigações novos, o que normalmente deveria resultar do texto de uma lei [...]”.

---

<sup>2</sup> De acordo com o artigo 1º do Decreto-lei n. 4.073 - de 30 de janeiro de 1942, foram estabelecidas as bases de organização e de regime do ensino industrial que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca.

Por fim, o artigo quinto da Portaria fixou o prazo de duração do contrato de estágio, que não poderia ser superior ao que havia sido pactuado entre as partes.<sup>3</sup>

Em 11 de maio de 1970, foi criado o Decreto n. 66.546, que instituiu a Coordenação do Projeto Integração, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias.

As denominadas áreas prioritárias foram determinadas no artigo primeiro do supramencionado Decreto e compreendem: engenharia, tecnologia, economia e administração. Os acadêmicos poderiam colocar em prática seus conhecimentos nos órgãos e entidades públicos e privados, exercendo atividades atinentes à sua área específica.<sup>4</sup>

O Decreto também determinou a concessão de bolsa aos estagiários, bem como declarou que o estágio não gerava vínculo empregatício.

Em 1971, foi criada a Lei n. 5.692, que fixou as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus. No entanto, essa legislação foi revogada pela Lei n. 9.394, de 20.12.96.

No ano seguinte, em 1972, o governo instituiu, em todo o país, o programa Bolsa de Trabalho, onde os estudantes poderiam exercer atividades nas empresas ou nas entidades públicas, por meio do Decreto n. 69.927.

O Decreto n. 75.778/75 criou as normas referentes ao estágio no serviço público federal.

Somente no ano de 1977 foi definitivamente criada a figura do estagiário, com o advento da Lei n. 6.494, de 07 de dezembro. Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982.

O mencionado Decreto conceituou estágio como sendo:

Art. 2º. [...] 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.

Cerca de dezessete anos depois da edição da primeira lei de estágio, a Lei n. 6.494/77, foram alterados, com a nova redação dada, os artigos 1º, §§ 1º e 2º, e 3º pela Lei n. 8.859, de 23 de março de 1994.

Quatorze anos após a alteração pela supramencionada Lei, surgiu a Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008<sup>5</sup>, que revogou o estatuto anterior, passando a dispor sobre as novas diretrizes a serem seguidas pelas empresas na contratação de estudantes que frequentam os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos do ensino médio, educação especial, profissional e superior.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Art. 5º - O estagiário não poderá permanecer na empresa, na qualidade de bolsista, por período superior àquele constante do contrato de Bolsa de Complementação Educacional, por ele firmado com a empresa.

<sup>4</sup> Conforme parte final do artigo primeiro do Decreto n. 66.564/70.

<sup>5</sup> Deve-se destacar que não houve *vacatio legis*, entrando a referida lei em vigor na data de sua publicação, por força do que dispõe o art. 21.

<sup>6</sup> É o que dispõe o artigo 1º da supramencionada lei.

## 4.2 A finalidade da relação de estágio

Como foi analisado no capítulo anterior, o estágio, quando é prestado pelo estudante-obreiro de forma onerosa, é a figura que mais se aproxima da relação de emprego celetista.

Nesse sentido, ensina-nos Delgado que:

Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado - sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio - do ponto de vista do prestador de serviços -, nega caráter empregatício ao vínculo formado. Essa negativa legal decorre, certamente, de razões metajurídicas, ou seja, trata-se de artifício adotado com o objetivo de efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho. (DELGADO, 2009, p. 301)

O estágio tem por objetivo preparar o estudante-obreiro para a realidade do mercado de trabalho, além de garantir que este goze plenamente de seus direitos políticos e civis.

Sobre a importância do estágio na formação do estudante-obreiro, Nascimento afirma que:

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada esta para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões. (NASCIMENTO, 2008, p. 487)

Desde que o empregador dê condições para que o estagiário obtenha experiência prática em sua área de formação, a relação de estágio atenderá à sua real finalidade, qual seja, a de preparar o estudante-obreiro para o mercado de trabalho.

## 4.3 Requisitos formais da relação de estágio

Para que se concretize a relação de estágio é preciso que certos requisitos estejam presentes. São os requisitos formais e materiais, sem os quais não há que se falar na relação de emprego *lato sensu*, que é o contrato de estágio.

Os requisitos formais na lei de estágio são os seguintes: qualificação das partes; formação de termo de compromisso com o estagiário e o tomador de serviços; acompanhamento do estagiário por professor ou por supervisor da parte concedente do estágio e, por fim, observância das regras impostas pela nova lei do estágio.

O primeiro requisito é a qualificação das partes celebrantes do contrato de estágio, ou seja, a empresa concedente do estágio, o estudante-obreiro e a instituição de ensino. Vê-se, portanto, que a relação de estágio ocorre de forma trilateral.

A lei determinou como sendo parte concedente as seguintes pessoas, de acordo com a redação do artigo 9º:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio [...] (BRASIL, 2008)

Grande avanço trazido pela nova lei foi a inclusão dos profissionais liberais no rol de pessoas que podem conceder estágio aos estudantes, o que não ocorria na redação revogada de 1977.

Sobre a importância da realização de estágio com profissionais liberais, agora inclusos no rol do artigo em estudo, Vasconcellos aponta: “[...] o estágio com profissionais renomados em suas áreas de atuação sempre foi bastante cobiçado, por sua importância para a formação do estudante. [...]” (VASCONCELLOS. *A nova lei do estágio estudantil*. Breve análise. 2009.)

As obrigações a serem adimplidas pela parte concedente estão previstas nos incisos de I a VII do art. 9º.<sup>7</sup>

Quanto ao estudante-obreiro, é aquele que frequenta 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, de acordo com a redação do art. 1º, *caput*.

É mister ressaltar que, para que o estágio cumpra sua finalidade didático-pedagógica, faz-se necessário que o estudante-trabalhador esteja

---

<sup>7</sup> Art. 9º [...]

I - celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II - ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III - indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV - contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V - por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI - manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII - enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

regularmente matriculado em algum dos cursos mencionados no *caput* do artigo 3º da Lei.<sup>8</sup>

A respeito da concessão de estagiários estudantes do ensino médio e dos anos finais do ensino fundamental, críticas não de ser feitas. Os estudantes, por força de disposição constitucional, deverão ter pelo menos a idade de 16 anos para que seja celebrado o contrato especial de estágio.<sup>9</sup> A contratação desses estudantes como mão-de-obra barata caracteriza a fraude à lei.

Nesse sentido, Delgado, 2009, p. 308, assegura que:

[...] por outro lado, a inserção desse tipo de estudante com formação escolar ainda incipiente e não profissionalizante no ambiente laborativo pode, na prática, deixar de atender à natureza e aos objetivos da própria Lei do Estágio, não preenchendo os requisitos materiais desse contrato educativo especial.

E complementa:

Portanto, jamais o contrato de estágio pode ser compreendido como mero instrumento de arregimentação de mão-de-obra barata para entidades públicas e privadas; ele há de corresponder sempre a um ato educativo escolar supervisionado. Esta relação jurídica especial tem de fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário formativo do educando (§ 1º do art. 1º da Lei n. 11.788/08); ela se deflagra e se realiza com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1º, §§ 1º e 2º, da Lei n. 11.788/08). (DELGADO, 2009, p. 308-309)

A última parte da relação trilateral existente no contrato de estágio é a instituição de ensino a qual o estagiário se vincula.

A instituição de ensino, na legislação revogada, não passava de um mero interveniente da relação havida entre a concedente do estágio e o estudante-obreiro. Com o advento da nova lei, a instituição de ensino muda de figura, passando a ter grande relevância.

---

<sup>8</sup> Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I - matrícula e frequência 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;

[...]

<sup>9</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 20, de 1998)

O estágio é um ato educativo escolar supervisionado além de integrar o itinerário formativo do educando.<sup>10</sup> Essa característica está presente nos dois tipos de estágios elencados na lei, o obrigatório e o não-obrigatório.

O segundo requisito formal é a formação do termo de compromisso, documento pactuado entre o estudante-obreiro e a parte concedente do estágio, nos moldes do que dispõe o art. 3º, II.

Sobre as condições a serem fixadas no termo de compromisso, Delgado relata que:

Neste importante documento serão fixadas 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 (art. 7º, I). Será incorporado ao termo de compromisso o plano de atividade do estagiário, por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante (parágrafo único do art. 7º). (DELGADO, 2009, p. 309)

Todas as entidades que realizarem a contratação de estagiários, de acordo com a nova lei, deverão celebrar esse termo de compromisso tripartite, por força do que dispõe o parágrafo único do art. 8º.<sup>11</sup>

O requisito do acompanhamento do estagiário por professor ou por supervisor da parte concedente do estágio será comprovado mediante a entrega dos relatórios de atividades do estudante-obreiro, apresentados em prazo não inferior a um semestre e por menção de aprovação final, de acordo com o art. 3º, § 1º, e art. 7º, IV, respectivamente.

Sobre confusão desse requisito formal com o material, novamente o relato de Delgado afirmando que:

Este elemento, embora se confunda com um dos requisitos materiais do estágio, ganhou contornos também formais na matriz da nova lei regulamentadora, em face da necessária designação tanto do professor orientador pela instituição de ensino como de supervisor de estágio pela parte concedente. (DELGADO, 2009, p. 310)

O último dos requisitos formais da relação de estágio é a observância das regras impostas pela Lei do Estágio, que será analisado no item infra.

---

<sup>10</sup> De acordo com a redação do § 1º do art. 1º.

<sup>11</sup> Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do *caput* do art. 3º desta Lei.

#### 4.4 Requisitos materiais da relação de estágio

Os requisitos materiais para a concretização do estágio estão previstos no artigo primeiro e parágrafos da Lei sob comento.<sup>12</sup>

Por seu turno, os requisitos materiais do estágio, no entendimento de Delgado, 2009, p. 311:

Estes requisitos visam assegurar, como visto, o efetivo cumprimento dos fins sociais (de natureza educacional, enfatiza-se) do contrato de estágio, ou seja, a realização pelo estudante de atividades de verdadeira aprendizagem social, profissional, cultural, proporcionadas pela sua participação em situações concretas de vida e trabalho de seu meio.

O caráter didático-pedagógico norteia essa modalidade de relação de emprego *lato sensu*.

A nova Lei do Estágio possui os mesmos requisitos materiais da legislação anterior revogada, a Lei n. 6.494/77.

Foram definidas duas modalidades de estágio na nova lei, o obrigatório<sup>13</sup> e o não-obrigatório.<sup>14</sup>

Um dos primeiros requisitos materiais da relação de estágio é que esta deve, obviamente, garantir ao estudante-trabalhador condições para que este efetivamente obtenha experiência prática em sua área de formação acadêmica. Tal determinação decorre da própria redação dada ao artigo 9º, inciso II, da lei sob comento.<sup>15</sup> Do contrário, se não desse condições de experiência prática ao estagiário, estaria desnaturado o contrato.

O segundo requisito se refere à compatibilidade das atividades do estagiário com o currículo escolar.

Nesse sentido, mais uma vez leciona Delgado, 2009, p. 312, dizendo que: “Em segundo plano, que haja real harmonia e compatibilização entre as funções

<sup>12</sup> Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

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

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

<sup>13</sup> Que, de acordo com o § 1º do art. 2º, é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

<sup>14</sup> Que, de acordo com o § 2º do art. 2º da Lei, é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

<sup>15</sup> Art. 9º

[...]

II - ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua escola, observado o respectivo currículo escolar.”

O terceiro requisito material da relação de estágio é que esta deva ocorrer com a supervisão do tomador de serviços do estagiário, com o intuito de transmitir ao estudante obreiro os conhecimentos profissionais de sua área de atuação. O § 1º<sup>16</sup> do artigo 3º e o inciso III do artigo 9º corroboram para esse pensamento.<sup>17</sup>

Além da supervisão, a lei determinou a elaboração de relatório das atividades de maneira semestral para a instituição de ensino a qual o estudante-obreiro esteja vinculado, por força do que dispõe o inciso VII do art. 9º. Além do relatório de atividades desenvolvidas pelo estagiário, a lei determinou que, quando do desligamento deste, seja entregue relatório das atividades desenvolvidas. É o que dispõe o inciso V do artigo 9º, abaixo transcrito:

V - por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; [...]. (BRASIL, 2008)

Os relatórios de atividades do estagiário também deverão ser entregues à instituição de ensino a que estiver vinculado, se esta o exigir, em lapso temporal não menor que seis meses, por força do que dispõe o art. 7º, IV, devidamente assinado pelo supervisor do estágio e pelo respectivo professor orientador, conforme dispõe o § 1º do art. 3º da Lei.

O último requisito material, que, de acordo com Delgado, 2009, p. 312, “[...] é que o estágio proporcione ao estudante efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares”.

Demonstrados os requisitos imprescindíveis para a realização correta desse contrato especial de trabalho, passa-se a apresentar os direitos dos estagiários e as obrigações da parte concedente previstas na lei sob comento, a seguir.

#### **4.5 Direitos e obrigações presentes na Lei do Estágio**

A nova lei inovou em diversos aspectos que a então revogada Lei n. 6.949, de 07 de dezembro de 1977, não trazia em sua redação.

Os direitos dos estagiários trazidos pela nova lei estão disciplinados nos artigos 10 a 14.

<sup>16</sup> Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

[...]

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

<sup>17</sup> Art. 9º [...]

III - indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

O artigo 10 estipulou as regras referentes à duração da jornada de trabalho dos estudantes-obreiros. As horas de atividade no estágio serão definidas pelas partes envolvidas na relação de estágio, isto é, a instituição de ensino, o estagiário ou seu representante legal e o tomador de serviços.

O termo de compromisso celebrado entre as partes deverá determinar essas condições e ser compatível com as atividades escolares desenvolvidas pelo estudante-obreiro.

Nesse mesmo artigo, estabeleceram-se as seguintes jornadas para os estudantes nos diversos níveis:

Art. 10 [...]

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. [...] (BRASIL, 2008)

Entretanto, excepcionou a lei o limite de jornada nos casos de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, podendo o estudante-obreiro ter jornada de até 40 (quarenta) horas, desde que assim preveja o projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino a qual o estagiário esteja matriculado.<sup>18</sup>

Novo direito inserido na lei em comento é o referente à redução da carga horária do estágio à metade, quando o estudante estiver realizando avaliações junto à instituição de ensino a qual frequenta, com o fito de garantir o bom desempenho do aluno, em conformidade com o estipulado entre as partes no termo de compromisso (conforme § 2º do art. 10). Ou seja, na semana em que o estudante estiver realizando suas avaliações, terá a oportunidade de revisar seus estudos e obter melhor desempenho nos exames que fará. No caso de estudantes do ensino fundamental, na modalidade de educação especial e de jovens e adultos, a jornada será reduzida a duas horas diárias. Sendo estudante de ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, a jornada diária será reduzida a três horas diárias.

Quanto à duração da relação de estágio, o legislador optou por determinar a duração máxima de dois anos. No entanto, tal prazo poderá ser prolongado, em se tratando de estudante portador de deficiência, tudo conforme dispõe o art. 11.<sup>19</sup>

A respeito do artigo em comento, a crítica de Vergueiro:

[...] merece crítica o artigo 11 da Lei, porque limita a dois anos o prazo máximo de duração do estágio na mesma entidade ou parte concedente, abrindo-se uma exceção para prazo superior quando o estagiário for portador de alguma deficiência.

---

<sup>18</sup> De acordo com o que dispõe o § 1º do art. 10.

<sup>19</sup> Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

[...] Nesse particular, o governo foi de uma infelicidade ímpar porque a prorrogação do contrato de estágio deveria ficar submetida ao princípio da autonomia das partes e não à vontade da lei. (VERGUEIRO, 2008, p. 41)

Outra mudança de grande relevância trazida pela lei foi a obrigatoriedade de concessão de bolsa ou outra contraprestação ao estudante-obreiro<sup>20</sup> que realizar o estágio em sua modalidade remunerada, bem como lhe fornecer o auxílio-transporte para sua locomoção, quando se estiver tratando de estágio não-obrigatório.<sup>21</sup>

Por sua vez, o art. 13 determina:

Art. 13. 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.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano. (BRASIL, 2008)

A partir da vigência da nova Lei de Estágio, os estagiários passaram a usufruir de recesso (e não de férias, que somente são gozadas por empregados celetistas), que será gozado, preferencialmente, no período em que as atividades estudantis estiverem em recesso.

À época da concessão do recesso, o estagiário deverá receber sua remuneração ou outra forma de contraprestação, de acordo com o § 1º do artigo em estudo.

Caso o estagiário não tenha completado o período de um ano no estágio, o recesso ser-lhe-á concedido de forma proporcional.

Ainda, determina o artigo 14 que será aplicada ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

Adentrando agora as obrigações determinadas em lei que devem ser observadas pelos tomadores de serviços, fazem-se os seguintes apontamentos.

Para que não se verificasse uma contratação desmedida de estagiários pelas empresas concedentes, o legislador delimitou a quantidade de estagiários que poderiam ser contratados, de acordo com o aporte da empresa.

A proporção de estagiários numa empresa está disposta nos incisos de número I a IV do art. 17.

Se a empresa tiver de um a cinco empregados, poderá ter um estagiário (inciso I); se de seis a dez empregados, até dois (inciso II); se de 11 a 25 empregados, até cinco estagiários (inciso III) e, por fim, se a empresa tiver mais de 25 empregados, até o percentual de 20 estagiários.

<sup>20</sup> De acordo com a redação do art. 12.

<sup>21</sup> A lei definiu no § 2º do art. 2º o estágio não-obrigatório como aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

O legislador não deixou de tutelar os portadores de necessidades especiais. A partir da vigência da nova lei, as empresas devem garantir aos portadores de deficiência a percentual de dez por cento das vagas ofertadas, conforme o § 5º do artigo 17.

Indubitavelmente, a nova legislação do estágio trouxe grandes inovações que inexistiam com a anterior lei revogada, vindo a ampliar a gama de direitos que amparam o estudante-obreiro nos novos contratos de estágio que são celebrados sob o pálio da nova lei.

## **5. ANÁLISE DA LEI DO ESTÁGIO SOB A PERSPECTIVA DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA**

Delimitadas as principais características da nova Lei de Estágio de estudantes, analisar-se-á a lei sob a perspectiva da flexibilização trabalhista.

Analisando a nova Lei do Estágio sob esse ponto de vista, quando não for devidamente cumprida pelos tomadores de serviço, desvirtuando sua real finalidade didático-pedagógica de preparar o estudante-obreiro para o mercado de trabalho, culminará no rompimento dessa especial relação jurídica de emprego.

Por esse motivo, quando pessoas jurídicas de direito privado ou público, bem como os profissionais liberais contratarem estagiários sem observarem os ditames legais, a face flexibilizadora da norma tomará forma e uma série de prejuízos para os trabalhadores regidos pela CLT mostrar-se-ão evidentes.

Um desses prejuízos é a supressão dos postos de trabalho formais com a contratação de estagiários, que não passam de mão-de-obra barata e que exercem as mesmas atividades que um obreiro regido pela CLT, com a vantagem de não se ter de pagar os pesados encargos sociais a aqueles.

A consequência lógica para a supressão dos postos formais de trabalho é o aumento desenfreado do desemprego.

Acerca dessa consequência, Souto Maior, 2000, p. 25, explica que:

Uma generalização dos contratos de estágio se faz em detrimento do todo social, pois diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os pais de família que dependem de emprego para promoverem a sobrevivência sua e de seus familiares e segundo porque gera um desequilíbrio de todo o custo e política de proteção social, que tem como base de incidência principal a formação da relação de emprego.

Outra consequência é a diminuição das contribuições sociais ao INSS e prejuízo para a Previdência Social num todo. Como a Previdência é norteada pelo princípio da universalidade de participação dos contribuintes, de acordo com o que dispõe o inciso I do artigo 2º da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991<sup>22</sup>, a redução das contribuições sociais culminará na defasagem da concessão de benefícios aos segurados.

Complementando as ideias apresentadas, Martins assevera que:

---

<sup>22</sup> Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários; [...]

Em decorrência disso, graves consequências vêm sendo geradas para a sociedade como um todo. Uma delas é o desemprego, que não se dissolve, e isso se dá também pela troca que empresas vêm fazendo de empregados efetivos por estagiários. Desse fenômeno erguem-se outros, como o empobrecimento da população - com as pessoas sujeitando-se a ganhar menos - e o aumento do déficit da Previdência Social, pois não há recolhimento de INSS para estagiários. (MARTINS. O contrato de estágio como mecanismo de fraude à legislação trabalhista. Porto Alegre, abril de 2005. Disponível em: <<http://www.eduardomartins.adv.br/>>. Acesso em: 23 dez. 2009.)

Seguindo com as consequências, o desemprego causado pela supressão dos postos de trabalho formais gera também a violência e a criminalidade.

Não obstante terem sido enumeradas as consequências decorrentes da fraude ao contrato de estágio, em ocorrendo essa situação, deverá o estudante-obreiro se socorrer ao Poder Judiciário para ter garantidos os seus direitos sociais.

A única situação em que será gerado o vínculo de emprego entre as partes na relação de estágio dar-se-á quando o tomador de serviços vier a desviar a sua finalidade, fraudando-o.<sup>23</sup>

À guisa desse entendimento, Delgado, 2009, p. 313, afirma que:

Não percebida, concretamente, essa função educativa e formadora do estágio, desenquadra-se o vínculo praticado do modelo excetivo previsto na Lei n. 6.494/77 e, posteriormente, Lei n. 11.788/08, despontando a figura genérica da relação de emprego.

Dessa maneira, para que as fraudes possam ser evitadas e consequentemente não venham a causar males maiores à sociedade, como o aumento do desemprego e das desigualdades sociais, é preciso que o aparato estatal seja rígido na fiscalização dos tomadores de serviço, aplicando as competentes multas àqueles que vierem a descumprir a legislação e fraudarem os direitos sociais dos obreiros.

## CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho passa por uma série de transformações incessantemente. O resultado dessas transformações é visível na sociedade, com o aumento desenfreado do desemprego e das desigualdades sociais.

Com o discurso de que conseguirão acabar com o desemprego, os legisladores neoliberais, desde os idos de 1960, criam leis de cunho flexibilizatório com a desculpa de que a legislação trabalhista é demasiado protecionista e defasada e que o Estado deve se adaptar às leis de mercado para inserir o país no mundo globalizado.

A flexibilização nada mais é que um engodo jurídico de sabor amargo que

---

<sup>23</sup> A própria Lei n. 11.788 determina, em seu artigo 15, que a manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária, além de ficar impedida de receber estagiários por um período de dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente, conforme § 1º do mesmo artigo.

visa retirar as conquistas sociais dos trabalhadores e jogar no lixo o processo histórico de luta pelos direitos trabalhistas.

A despeito de um vasto rol de legislações no Brasil de cunho flexibilizatório, estas ainda não foram suficientes para acabar com os direitos sociais que amparam a grande massa de trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais.

Diante de tais considerações, constata-se que a lei nova do estágio, n. 11.788/08, quando violada pelo tomador de serviços, é mais uma que flexibiliza os direitos sociais dos trabalhadores.

A Lei n. 11.788/08 trouxe em sua redação uma série de direitos e obrigações às partes que celebram esse especial contrato de trabalho, o de estágio. Nobre a iniciativa do Poder Legislativo em reformar a antiga legislação do estágio diante das constantes fraudes e violações de direitos dessa classe de trabalhadores em sentido amplo.

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 exigiria.

O estágio para o estudante é uma forma de colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos através da práxis, o que ajuda a complementar a vida acadêmica através do trabalho na área de atuação.

Infelizmente, a Lei do Estágio demonstra sua face flexibilizadora, quando a parte concedente celebra a contratação de estagiários sem a observância dos requisitos do art. 3º. Ao fraudar a lei, estará a parte concedente desvirtuando real finalidade didático-pedagógica, que é a de preparar o estudante-obreiro para o mercado de trabalho e para a vida cidadã.

Dessa maneira, quando constatada a fraude, seja pelo próprio estagiário, seja pela instituição de ensino ou pela atuação estatal de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, deve-se punir com o rigor da legislação aqueles que descumprirem a lei, impedindo o tomador de serviços de contratar estagiários e aplicando multas administrativas.

A própria lei criou uma série de mecanismos que visam frear essas fraudes, como, por exemplo: a delimitação da contratação de estagiários pelo porte da empresa e a necessidade de o estudante-obreiro ter suas atividades assistidas por um supervisor, tanto da parte concedente quanto pela instituição de ensino.

Restando caracterizada a fraude ao contrato de estágio pela parte concedente, resta ao estudante se socorrer às portas do Poder Judiciário, pleiteando a caracterização do vínculo empregatício e os direitos inerentes ao contrato de trabalho regido pela CLT.

Contratar estagiários só com o fito de fraudar a legislação é precarizar as relações de emprego e retirar dos trabalhadores os postos formais de trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego, da violência e das desigualdades, além de alijar os obreiros de seus direitos sociais consagrados na Carta Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Para que as conquistas sociais dos trabalhadores não sejam sobrepujadas pelas legislações de cunho flexibilizatório é preciso que haja uma conscientização dos operadores do direito, sejam eles legisladores, magistrados, promotores,

advogados e estudantes de que deva existir um parâmetro na criação dessas normas. A pressão junto ao Poder Legislativo e a fiscalização do processo legislativo seriam alternativas e meios de frear a criação desmedida de novas leis nesse sentido.

Não se pode olvidar de que a sociedade está em constante mutação e as relações contratuais de trabalho também se modificam ao longo dos anos.

O legislador deverá criar leis que se adequem a essa realidade social mutante sem, no entanto, vir a retirar dos obreiros os direitos consagrados na legislação trabalhista e na Constituição Federal. Retirar os direitos sociais é o mesmo que arrancar a dignidade dos trabalhadores, que se amparam na legislação para ter garantido um mínimo de direitos. Por força do princípio da não alteração em prejuízo do trabalhador, a flexibilização deverá existir para melhorar e não para piorar as condições sociais da classe operária.

O discurso neoliberal e a flexibilização das normas trabalhistas não podem servir de ferramenta para semear desigualdades e acabar com os direitos sociais da grande massa de trabalhadores.

### **ABSTRACT**

*The present article aims to analyse the Law 11.788/08 in which established the new rules on the recruitment of trainees over the perspective of the flexibility of labor law. The methods employed were bibliographic and legislative branches. The purpose of the analysis is to explain the phenomenon of flexibility, its reflexes and implications in the work world and the reasons why laws of this intent are created. The trainee connection in its non-compulsory modality is the one that most resembles the employment relation, but it was not considered so by the legislator. This study presents the legislative evolution of the probationary period law in Brazil's national legal systems. The new law of the probationary period brought a series of rights and obligations to the integrated parts of this special work relation that issues the finality of preparing the student to the work market and citizen life. To perform this relation there are formal and material requirements to be fulfilled. These, when not observed by the granting part, will culminate in the flexibility of the norm and in a series of evident damages to the workers conducted by the labour laws (CLT), therefore succeeding in fraud to its use.*

**Keywords:** *Flexibility. Lato sensu employment relation. Period of probation. Fraud.*

### **REFERÊNCIAS**

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. 1392 p.
- BRASIL. *Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis ns. 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 26 de set. de 2008. p. 3.

- BRASIL. *Decreto 66.546 de 19 de maio de 1970*. Institui a coordenação do projeto integração, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 11 de maio de 1970. p. 3391.
- BRASIL. *Decreto 87.497 de 18 de agosto de 1982*. Regulamenta a Lei n. 6.494, de 07.12.1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 18 de ago. de 1982. p. 15412.
- BRASIL. *Decreto-lei 4.073 de 30 de janeiro de 1942*. Lei orgânica do ensino industrial. Diário Oficial, Brasília, 30 de jan. de 1942.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho de emergência. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*. Curitiba, n. 30, p. 101-120.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. 1344 p.
- GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007. 291 p.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 876 p.
- MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. *Flexibilidade da CLT na perspectiva dos limites da negociação coletiva*. Curitiba: Juruá, 2007. 151 p.
- MORATO, João Marcos Castilho. *Globalismo e flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Inédita, 2003. 208 p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas*. 23. ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2008. 1312 p.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego. Relações de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito do Trabalho*, ano 3, n. 1, jan. 1997.
- PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997. 190 p.
- ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *Flexibilização, jornada de trabalho e precarização do emprego*. T&P, n. 7, dez. de 1995.
- ROSSI, Clóvis. Voltaram as falácias. *Jornal Folha de S. Paulo*. São Paulo, 17 de fev. 1996. p. 02.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. 190 p.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. São Paulo: Record, 1999. 204 p.
- URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. 64 p.
- THUROW, Lester C. *O futuro do capitalismo: como as forças econômicas de hoje moldam o mundo de amanhã*. Trad. Nivaldo Montingelli Jr. 2. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997. 456p.
- TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Estágio: aprendizado ou subemprego? *Revista ANAMATRA*, Ano XVIII, n. 54, p. 38-48, 1º sem. de 2008.
- VASCONCELLOS, Armando Cruz. *A nova lei do estágio estudantil. Breve análise*. Teresina: *Jus Navigandi*, ano 13, n. 2044, 04 fev. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12288>>. Acesso em: 20 dez. 2009.
- VERGUEIRO, José Carlos Mota. *Nova lei do estágio e os escritórios de advocacia*. Visão Jurídica, São Paulo: Ed. Escala, n. 32, p. 38-48.
- VIEIRA, Maria Margareth Garcia. *A globalização e as relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2001. 137 p.