



Fundação Universidade Federal do Tocantins

DANIELA TEIXEIRA DA SILVA

**O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO E O ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO:
Um estudo de caso no curso de direito**

**PALMAS-TO
MAIO-2009**

DANIELA TEIXEIRA DA SILVA

**O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO E O ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO:
Um estudo de caso no curso de direito**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Tocantins, Campus de Palmas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado 27 em novembro de 2009.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. João Aparecido Bazolli

Examinadora: Prof^ª. Hέλvia Tύlia Sandes P. Pereira

Examinador: Prof. Aloύsio Lepre de Figueiredo

PALMAS-TO.

MAIO - 2009

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Universidade Federal do Tocantins
Campus Universitário de Palmas**

S586e Silva, Daniela Teixeira da
O Estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório: um estudo de caso
no curso de direito. / Daniela Teixeira da Silva - Palmas, 2009.
87 f

Monografia (TCC) – Universidade Federal do Tocantins, Curso de
Direito, 2009.

Orientador: Prof. João Aparecido Bazolli

1. Estudo de caso. 2. Estágio de Estudante Universitário. 3. Curso de
Direito. I. Título.

CDD 340

**Bibliotecário: Paulo Roberto Moreira de Almeida
CRB-2 / 1118**

**TODOS OS DIREITOS RESERVADOS –A reprodução total ou parcial, de qualquer forma
ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação
dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código
Penal.**

Se eu pudesse deixar algum presente a você, deixaria aceso o sentimento de amar a vida dos seres humanos.

A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo afora.

Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. A capacidade de escolher novos rumos.

Deixaria para você se pudesse, o respeito àquilo que é indispensável: Além do pão, o trabalho. Além do trabalho, a ação.

E, quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída!!!

Mahatma Gandhi

AGRADECIMENTOS

Ao único mentor da vida, autor e diretor “Deus” o qual redigiu, escolheu e direcionou a história e os personagens

A memória do meu Avô Osvaldo Alves Teixeira, o patriarca, a quem o criador “Deus”, conduziu ao papel principal de ser o protagonista e iniciante da obra que um dia o almejou e escreveu a família Teixeira.

Aos meus pais Sara Maria Teixeira, Anivaldo Antonio da Silva e Brasil Américo Gonçalves, que por um ato de amor deram-me a existência da vida, e que cuidaram para que a minha história pudesse tomar forma.

Ao Prof. João Aparecido Bazolli, pela orientação, apoio, paciência e principalmente, confiança em receber como sua orientanda.

Á Profª. Joilma Fortes Leão, por ter aguçado meu espírito crítico durante suas brilhantes aulas de projeto de pesquisa.

Ao Prof. Gustavo Henrique de Souza Vilela, pela demonstração incondicional de apoio e incentivo, em todos os momentos

Em especial a minha irmã Jussara Beatriz Teixeira da Silva, pela paciência em ouvir minhas idéias e mostrar-me as reais dimensões desse trabalho.

Enfim, agradeço a todos aqueles que direta ou mesmo indiretamente colaboraram para a conclusão desta importante etapa em minha vida

SUMÁRIO

RESUMO.....	
INTRODUÇÃO.....	01
1. FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO.....	07
1.1 Aspectos históricos do Direito do Trabalho	07
1.2 Conceitos e natureza jurídica	11
1.3 Diferenças de Contratos de Trabalho e Contrato Civil.....	12
1.4 Estágio e o Trabalho	14
1.5 Princípios aplicados ao contrato de Trabalho	17
2. CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	20
2.1 Definição e conceitos	20
2.2 Contratos obrigatórios e não-obrigatórios	22
2.3 Dos requisitos nos contratos de estágio	23
2.3.1 Requisitos Formais e materiais	26
2.4 Responsabilidade Objetiva dos Estágios	29
2.5 Função social do Estágio	31
3. NOVA LEGISLAÇÃO DO ESTÁGIO DE ESTUDANTES.....	35
3.1 Definição, classificação e relações de estágios	36
3.2 Obrigações da Instituição de Ensino Superior	37
3.3 Obrigações da Parte Cedente.....	38
3.4 Dos Direitos e Deveres do Estagiário	41
3.5 Da Fiscalização, legislação trabalhista e previdenciária	46
4. ESTÁGIO NO CURSO DE DIREITO: Um estudo de caso	50
4.1 Discussão e resultado da pesquisa.....	51
4.2 O exemplo dos cursos de direito pesquisados	53
4.3 Ética e responsabilidade social nos estágios	62
4.4 A importância do estágio obrigatório no curso de direito.....	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS.....	78

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Celebração de Termo Compromisso	54
Tabela 2	Estágio realizado por pessoa jurídica	54
Tabela 3	Situação do Acadêmico	55
Tabela 4	Tarefas Desenvolvidas como Estagiário	56
Tabela 5	Compromisso Contratual do Estagiário	56
Tabela 6	Modalidade de Estágio Realizado	57
Tabela 7	Desvio de Função no Estágio.....	57
Tabela 8	Estágio Ligado ao Curso	58
Tabela 9	Termo de Compromisso.....	58
Tabela 10	Funcionários Estagiários	59
Tabela 11	Fiscalização do Estágio	59
Tabela 12	Redução de Carga Horária.....	60
Tabela 13	Conscientização dos Direitos e Deveres	60
Tabela 14	Cumprimento da Carga Horária	60
Tabela 15	Continuação de Estágio	61

O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO E O ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO: Um estudo de caso no curso de direito.

Daniela Teixeira da Silva¹
Prof. Esp. João Aparecido Bazolli²

Este trabalho analisa a incorporação do estágio obrigatório e não-obrigatório como conceito e como abordagem educacional na formação acadêmica para a vida cidadã e para o trabalho. Para isto, se aprecia de que modo estas posições educacionais e analíticas afetam o conteúdo conceitual do que se definem como estágio curricular, e como estas influenciam na concepção da nova legislação de estágio. Para o debate analítico, buscou-se a posição da história do contrato no direito do Trabalho, levando em conta seus aspectos globais e nacionais. No Brasil, alguns autores têm enfatizado a pertinência do uso do enfoque do estágio curricular como uma nova abordagem para analisar e estudar os problemas do estágio obrigatório e não-obrigatório. Contudo, antes de se partir para uma nova referência teórica e metodológica, é preciso verificar como a o debate fecundo e exigente da oportuna investigação sobre a legislação do estágio de estudantes na sociedade brasileira atual e dos desafios postos para a pesquisa e ação das instituições de ensino superior sobre este importante e complexo tema, muitas vezes silenciado em nossa recente tradição pedagógica. As Universidades como espaço de diálogo e ensino-aprendizagem social que envolve o estagiário, a parte concedente e as instituições de ensino têm tratado de aspectos referentes ao estágio, com suporte de novas abordagens no contexto da legislação vigente, trazendo novos desafios para a Universidade e aplicação de conceitos fundamentais, explícitos na literatura, diferente do estágio tradicional, resultado de experiência das inter-relações educacionais e aprendizagem, tanto para o professor como para o aluno. Existe, portanto, um sério conflito entre o estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório sob a lógica do ensino-aprendizagem e a concepção da aprendizagem no desenvolvimento do educando para vida cidadã e para o trabalho, sistemática e transformadora, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, a partir de valores baseados nos direitos humanos, e relacionamento de igualdade e respeito entre as pessoas.

Palavra-chave: Estudo de caso. Estágio de Estudante Universitário. Curso de Direito.

¹Bacharelada em Direito pela Universidade Federal do Tocantins – *Campus* de Palmas-TO.

²Professor Especialista do Curso de Direito da Universidade Federal do Tocantins – *Campus* de Palmas-TO.

INTRODUÇÃO

A origem histórica do Direito do Trabalho está diretamente ligada a Revolução Industrial, a partir de mudanças ocorridas durante o Século XIX, quando os meios de produção, até então dispersos e baseados na cooperação individual, passaram a se concentrar em grandes fábricas ocasionando profundas transformações sociais e econômicas.

Com a Revolução de 1930, criou, com certeza, um novo modelo trabalhista até o término da ditadura getulista, já no ano de 1945. No entanto, com a mudança no cenário econômico, social e político fez surgir um novo Estado. O Estado intervencionista, controlador. Ao mesmo tempo em que reprimia a atuação dos movimentos operários, instituiu garantias até então inexistentes para os trabalhadores. Essa época foi marcada por uma intensa atuação legislativa e administrativa do Estado, sendo instaurado um abrangente sistema de proteção dos trabalhadores.

Hoje, o Direito do Trabalho é conceituado como um complexo de normas que tem como finalidade regular as relações de emprego em todos os seus aspectos, desde a preparação e qualificação da mão-de-obra nos contratos de aprendizagens, alcançando o cotidiano do trabalhador no seu ambiente de trabalho e melhorando as condições de vida desse e de sua família.

Como visto, as relações de trabalho devem ser consideradas como fator de desenvolvimento social em todas as organizações de trabalho nas quais ela constitui um dos problemas que afligem os estágio de estudantes e a base de seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, conforme tem definido as normas jurídicas que trata da espécie.

A temática do estágio dos estudantes tornou-se nas últimas décadas um dos principais focos de discussão não apenas dos pesquisadores, planejadores e políticos, mas também em todas as esferas da sociedade, principalmente, entre pesquisadores das áreas de administração, direito, fiscais do trabalho e áreas afins.

O conhecimento da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, se faz necessário, ao tempo que o estágio de nível superior, antes previsto no bojo da Lei nº. 6.464/77, que teve sua regulamentação pelo Decreto nº. 87.497/82, e, posteriormente, com o advento da Lei nº. 9.394/1996, que estabelece as “Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que regulou o artigo 205, da Constituição Federal, trouxe várias inovações de ordem jurídica.

Este trabalho tem objetivo de colocar nas mãos de advogados, pedagogos, autoridades, diretores de universidades, professores e estudantes e pessoas interessadas em conhecer melhor a legislação de estágio de estudante ou que tenham que aplicá-la no dia a dia, sob a análise abrangendo aspectos históricos, pedagógicos e jurídicos. Trata-se assim, de um trabalho original, embora, monográfico, se pode afastar de qualquer suspeita de plágio e outros tipos de ilícitos, costumeiro, em tempos atuais. Dessa forma, entende-se que as tendências da educação superior tem sido positivas em relação às negativas, o que tornam as perspectivas de ordem econômica, social, política e cultural, conforme a conclusão de Elias de Oliveira Motta (1997), *litteris*:

[...], sintetizando as tendências da educação superior para o início do próximo milênio. As tendências positivas superam, em muito, as negativas e indicam perspectivas de que, num futuro bem próximo, a educação superior, em toda a América Latina, deverá exercer, com maior efetividade, seu papel não só de produtora do progresso científico e tecno-lógico [*sic*], mas também de indutora do desenvolvimento econômico, social, político e cultural. (Motta, 1997, p. 399).

De fato, as reformas estruturais do estágio de nível superior e o estágio obrigatório tiveram grandes avanços para a melhoria da formação acadêmica e com reflexo direto na prática pedagógica do Curso de Direito. No entanto, no âmbito do estágio profissional de advocacia, este não sofreu transformações no sentido de aplicação da Lei nº 8.906/94, quando trata do estágio, nos termos do artigo 9º, § 1º, pois, se trata de apenas no atinente à formação para o exercício da advocacia, considerada a vinculação do estagiário com a Ordem dos Advogados do Brasil.

Do ponto de vista jurídico do estágio, a Lei nº 11.788/2008, em relação ao estágio de advocacia, com base na Lei nº 8.906/94 cabe salientar que o legislador não pretendeu abolir o estágio profissional de advocacia, o que torna evidente que sua aplicabilidade e a competência no meio da ciência jurídica.

Diante desses pressupostos, entende-se que o legislador, por um lado, não só criou o estágio obrigatório, conforme determinações das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do Projeto Pedagógico do Curso (art. 2º, da Lei nº 11.788/2008), visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu prepara par o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (art. 205, da CF/88). São essas as razões, embora sem maiores aprofundamentos, identificamos a problematização do estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório, como estudo de caso no curso de Direito, para as quais julgamos haver necessidade de respostas consistentes.

Desta forma, ao aspirar por um maior dinamismo na legislação que dispõe o estágio de estudante, pergunta-se: qual é a importância do estágio como parte do projeto pedagógico do curso de direito, visando ao aprendizado de competências próprias na contextualização curricular, frente ao desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho? Como este estudante tem se articulado, diante das novas mudanças nas relações de estágio, segundos as concepções da legislação antiga e atuais? E, com relação à fiscalização do estágio pela Instituição de Ensino: a) tem ela conseguido através de suas políticas pedagógicas, proporcionarem mudanças

onde fosse possível uma educação mais justa, visando à valorização plena da cidadania e à afirmação e qualificação para o trabalho? b) tem ela elaborado normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos? Logo, para tal averiguação, estabelece-se o seguinte problema central: a aplicação da nova lei de estágio, a partir do enfoque da abordagem do estágio obrigatório e não-obrigatório pode contribuir para o exercício da Ciência do Direito, da prestação da justiça e do desenvolvimento da cidadania.

Assim, o problema central, exige-se elaborar outros problemas corolários, tais como: Existe possibilidade de desvio de finalidade dos estágios celebrados no curso de Direito, a partir da vigência da Lei nº 11.788/2008? Daí, a hipótese de trabalho visa saber se existe ou não, desvio de finalidade de estágio obrigatório (escritório modelo) e estágio não-obrigatório (comércio), mediante a vigência da nova legislação.

O estudo de caso teve como objetivo obter informações e estabelecer diálogo inicial sobre o estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório no curso de direito, abrangendo três Instituições de Ensino Superior (UFT, FACTO, UNIRG), localizadas nos municípios de Palmas e Gurupi, Tocantins, ensejando na experiência de aplicação e competência da Lei nº 11.788/2008, com vista aos mecanismos institucionais que asseguram os direitos garantidos da educação, como direito de todos e dever do Estado, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, considerando a doutrina e a jurisprudência, interligadas com os problemas teóricos. Este objetivo comporta quatro dimensões básicas, a seguir expostas de maneira explícitas, que fazem parte de cada uma dos capítulos desta monografia, conforme vejamos adiante:

- a) *a dimensão dos fundamentos do contrato*, que abrange os objetivos de conhecer os conceitos e a natureza jurídica de contrato no direito do Trabalho, desde a revolução industrial e outros aspectos de surgimento da relação de emprego, ligados aos princípios e seus efeitos no processo de dissolução do contrato de Trabalho.
- b) *a dimensão da caracterização do contrato de estágio*, que consiste no objetivo de descrever as definições e conceitos, para compreender a classificação de estágios curriculares e seus enfrentamentos, face ao desvio de finalidade dos estágios, com a vigência da Lei nº 11.788/2008, buscando analisar seus requisitos formais e materiais, vinculados à responsabilidade objetiva dos estágios e a função social do estágio.

- c) *a dimensão da nova legislação do estágio de estudantes*, que visa analisar os elementos preliminares de definição, classificação e relações de estágios, bem como, da obrigação da Instituição de Ensino Superior e da parte concedente, ensejando os direitos e deveres do estagiário, com foco nas normas de fiscalização, legislação trabalhista e previdenciária.
- d) *a dimensão do estágio no curso de direito como estudo de caso*, contextualiza as discussões e análises dos resultados da pesquisa, tendo como ponto de partida, o conhecimento dos cursos de direito objeto de estudo, a ética e responsabilidade social nos estágios, bem como, a fiscalizações do instituto de estágios pesquisados, em conjunto, com a importância do estágio no curso de direito pesquisados.

Com este trabalho de pesquisa se pretende contribuir para a Instituição de Ensino Superior, diante do novo modelo de estágio, decorrente da inovação do ordenamento jurídico, especialmente, no âmbito do curso de Direito, e para que os estudantes possam ser-lhes assegurados o direito a uma educação de qualidade, que respeite e valorize seus conhecimentos e o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, objeto de estudo.

Esse trabalho tem como referenciais metodológicos, a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental de fontes primárias e secundárias disponíveis em órgãos públicos e, por fim, a pesquisa empírica, consubstanciado pelo estudo de caso. Durante a *pesquisa empírica* realizada, com suporte da observação direta, complementadas pelos questionários, através de contatos diretos com alunos sujeitos da pesquisa nas Instituições de Ensino Superior, pode-se observar certo desconhecimento da temática, pelos atores envolvidos.

Este trabalho está organizado por capítulos e cada um deles descreve um assunto, sobre o qual me debrucei. Tentei ao longo deste trabalho clarificar questões que considero relevantes no estudo e desenvolvimento de trabalhos de investigação que façam uso do estágio de estudantes que aqui é referida, sob a classificação de obrigatório e não-obrigatório.

No **capítulo 1** - são introduzidas noções consideradas básicas para o entendimento do contrato de trabalho bem como o surgimento da relação de

emprego – princípios e a introduzida pela natureza jurídica do contrato de trabalho - em que se baseiam os institutos dos estágios.

O **capítulo 2 - vem** (de certa forma) introduzir notas históricas sobre a definição e conceitos de contrato de estágio, e os requisitos formais e materiais que os contratos obrigatórios e não-obrigatórios vieram revelar bem como as suas responsabilidades objetiva. É neste capítulo que é explicado a função social do estágio, já que é a função da geração de oportunidades, base de todo este trabalho. É também demonstrado o estágio curricular como objeto a complementação do ensino e da aprendizagem. Busca-se, assim, caracterizar que a contratação de um estagiário é a formação de um futuro profissional, inserindo-o no mercado de trabalho e oxigenando, a parte cedente, a instituição de ensino superior e o próprio aluno estagiário.

No **capítulo 3** - são referidos os dispositivos legais utilizados neste tipo de estudos, referenciando a definição, classificação e relações de estágios. São explicadas em detalhe as obrigações de todos os elementos sujeitos dos estágios, dando relevância a certas características consoante ao direito e deveres do estagiário. Após ter introduzido alguns dispositivos legais – Lei nº 11.788/2008 – nova legislação do estágio de estudantes -, inclusive, sem perder de vista, a fiscalização, legislação trabalhista e previdenciária.

O **capítulo 4** - vem introduzir o estudo de caso utilizado neste trabalho. São explicadas com detalhe as discussões e resultados do estágio no curso de Direito, a exemplo dos cursos de três Instituições de Ensino Superior (UFT, FACTO, UNIRG), tendo como base empírica a aplicação de questionários. Neste capítulo, abordam-se as questões éticas e responsabilidade social nos estágios, bem como a importância do estágio obrigatório no curso de Direito pesquisados.

Finalmente, as “**Considerações Finais**” são esboçadas uma discussão conclusiva, partindo da análise comparativa das informações resultantes da pesquisa sobre a realidade do estágio no curso de Direito das Instituições de Ensino Superior, objeto de estudo, com sugestões de futuras pesquisas. Verifiquei que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, ora como integração do itinerário formativo do educando, ora como desintegração do educando, em relações à classificação de estágio, o que, por sua vez, reflete-se em um movimento marcado por avanços e recuos do desenvolvimento do

educando para a vida cidadã e para o trabalho, em face de norma aplicativa do artigo 205, *caput*, da Constituição Federal de 1988, combinado com as normas da Lei nº 11.788, de 15 de setembro de 2008 (artigo 1º, §§ 1º e 2º). Enfim, as **Referências Bibliográficas**, encontram-se ao final do Trabalho, seguidos de **Anexos**, contendo as Tabelas e Gráficos, exemplificando, a pesquisa.

Em poucas palavras, o estágio de estudantes, pensado em conjunto com os sujeitos envolvidos – Instituição de Ensino, Parte Concedente e Estagiária - pode possibilitar a relação entre o ato educativo escolar supervisionado e a experiência dos cursos de Direito pesquisado na medida em que se pode conhecer a possibilidade de desvio de finalidade dos estágios obrigatórios, a partir de vigência da Lei nº 11.788/2008.

Assim, pareceu-nos pertinente que este trabalho que trata do estágio de estudantes, procurando analisar e revelar como as classificações de estágios e aplicação da lei de estágio, podem contribuir para o exercício da Ciência do Direito, da prestação da Justiça e do desenvolvimento da cidadania atual, frente ao papel de indutora do desenvolvimento econômico, social, político e cultural que se espera da Educação Superior.

1 FUNDAMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Um dos mais fascinantes temas do direito do trabalho são as relações de trabalho, mediante o estágio de estudantes. Inicialmente, nesse capítulo se pretende discorrer sobre os aspectos históricos do Direito do Trabalho, perpassando para os conceitos de contrato do trabalho e sua natureza jurídica, para depois buscar distinções entre contrato de trabalho e contrato civil, sem se distanciar do surgimento da relação de emprego.

Com base nessas premissas, a discussão se encerra com o entendimento de alguns princípios aplicados ao contrato de trabalho e sua dissolução, conforme veremos das seções adiante.

1.1 Aspectos Históricos do Direito do Trabalho

Antes de adentrar no mérito da discussão a respeito dos fundamentos do contrato de trabalho e suas inter-relações com contrato de estágio de estudante, na forma da legislação vigente, pretende-se, discorrer de forma sucinta e breve sobre os aspectos históricos do Direito do Trabalho, com base na doutrina clássica de Décio Maranhão (1987), [1ª ed., 1966] que comunga com os fundamentos do Direito do Trabalho, com o surgimento das grandes empresas na época da Revolução Industrial, em conjunto, com a obra de jurista Amauri Mascaro Nascimento (2005), [1ª ed.1973], que aborda a história geral do direito do trabalho, desde a sociedade pré-industrial.

Na literatura contemporânea, este capítulo parte da concepção da obra de Sergio Pinto Martins (2007), antes publicada na década de 90, contendo a história do direito do Trabalho, partindo da evolução no âmbito Mundial e no Brasil. No mesmo sentido, esta seção histórica, conta com a contribuição do jurista, Maurício Godinho Delgado (2005), [1ª ed. 2002], que mostra a origem e evolução do direito do Trabalho, contextualizando as fases históricas, inclusive, periodizando a história do direito do trabalho no Brasil.

O cerne da questão posta na doutrina cinge-se, à Revolução Industrial, com o surgimento das grandes empresas, devido à autonomia da vontade, na liberdade de contratar, no mundo econômico e jurídico da época. Nesse sentido, assim fundamentou o jurista clássico, Décio Maranhão (1987), cuja citação pede-se *vênia* para transcrevê-lo, *ipsis litteris*:

A Revolução Industrial, com o surgimento das grandes empresas, das grandes concentrações de capital, trouxe ao cenário da história um novo personagem: o assalariado, cômico de sua insignificância com indivíduo e da sua realidade social como classe. O direito do Código napoleônico – tradução, em termos jurídicos, do liberalismo econômico – consagrado pelo triunfo da burguesia depois da Revolução Francesa – fundava-se na autonomia da vontade, na liberdade de contratar. ‘Quem diz contratual, diz justo’. Ao laissez-faire no mundo econômico correspondia o laissez-faire no mundo jurídico. (Maranhão, 1987, p. 12).

Anterior a Revolução Industrial o trabalho era realizado pelos escravos. Nascimento (2005, p.47), a respeito da sociedade pré-industrial, comenta que durante esse período histórico não existia um sistema de normas jurídicas de direito do Trabalho. Mas, em tempos mais recentes, com a evolução da história contemporânea, o direito do trabalho passou a desempenhar a função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho. Nesse contexto, o autor deixa claro que “os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador são, cada vez mais, protegidos. As defesas da vida, da saúde, da integridade física e da dignidade do trabalhador tornam-se tão ou mais importantes do que a dos econômicos”. (NASCIMENTO, 2005, p. 52-54).

Entretanto, frisa-se que em épocas remotas, como a da escravidão nas sociedades grega e romana, o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho servil na época do feudalismo. Partindo

desse pressuposto, o trabalho passou a ser realizado em uma unidade produtiva, ou seja, em um determinado espaço físico, onde estavam situados os utensílios e máquinas para o labor. Sob este ângulo histórico, partindo de concepção da própria ação do proletariado diante do cenário criado pela Primeira Revolução Industrial, que se organizou a formação histórica do Direito do Trabalho.

É à luz da história, que se esperar compreender a concepção histórica e cultura do Direito do Trabalho, sob o prisma mundial e no Brasil.

Não, há, pois, como mudar o entendimento que o trabalho foi transformado em emprego com a Revolução Industrial, momento em que os trabalhadores passaram a trabalhar por salários, segundo as palavras de Martins (2007), sem adentrar-se ao contexto de uma nova cultura, assim arrematado, *litteris*:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. (Martins, 2007, p. 5).

Para Delgado (2005), a origem e evolução do direito do Trabalho restaram assim entendidas, como produto do capitalismo na relação de poder, entre os fenômenos econômico-sociais, *verbis*:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (Delgado, 2005, p. 81).

Outros fatores importantes na criação do Direito do Trabalho: a publicação de leis na Inglaterra dirigidas a reduzir a exploração de mulheres e menores (a publicação da Lei de Peel³ que protegia menores contra a exploração nas indústrias do algodão), as doutrinas sociais e econômicas surgidas na época (publicação do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848, criticando severamente as condições de trabalho da época e reivindicando transformações em benefício dos operários), as doutrinas sociais da igreja (a Encíclica Papal *Rerum Novarum* de 1891 do Papa Leão XIII), as legislações dos estados totalitários: Itália, Alemanha e União Soviética, fim da Primeira Grande Guerra em 1918, incorporação de medidas sociais nas Constituições de 1917 (Mexicana) e 1919 (Alemã), a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT pelo Tratado de Versalhes em 1919, fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945 e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948.

No Brasil, sem maiores embargos, promulgada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Diploma que reuniu as leis sobre direito individual e coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Embora denominada Consolidação, seu texto trouxe inovações, aproximando-se de um Código.

É nesse contexto que se estabelece a evolução histórica do Direito do Trabalho marcado pelos seguintes fatos: a) a abolição da escravatura (1888); b) o direito a liberdade de associação da Constituição de 1891; c) a publicação de leis de sindicalização em 1903 (agricultura e indústrias) e em 1907 sobre as profissões

³A Lei de Peel, de 1082, na Inglaterra, pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendiz paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. (MARTINS, 2007. p. 7).

liberais; d) o capítulo sobre a locação de serviços do Código Civil de 1916; e) a lei Eloy Chaves sobre caixas de pensões e aposentadoria (1923); f) a lei de férias de 1925 e promulgação do Código de Menores, estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho e proibindo o trabalho noturno e em minas aos menores.

Não há dúvida de que as modificações expressivas ocorreram com a Promulgação da Constituição Social de 1988, com destaque na decorrência do processo de democratização que acontecia no país, com certeza, teve destaque, com o redimensionamento das relações entre sindicatos, seus representados e o Estado e o incentivo a negociação coletiva ou direta como meio apto para a solução dos conflitos trabalhistas e para a criação de novas e melhores condições de trabalho. Assim, é que houve um remodelamento do sistema jurídico das relações de trabalho, antes marcado por uma interferência direta do Estado intervencionista com a participação mínima, quase despercebida, dos trabalhadores e empregadores e depois voltado para um novo sistema no qual se dá maior espaço à autonomia privada coletiva. “Conseqüentemente, nasceu a Justiça do Trabalho” (REIS, 2008, p.54)

Assim, nessa nova e atual face do Direito do Trabalho brasileiro, é priorizada a atuação dos trabalhadores e dos empregadores na criação de certas condições de trabalho antes reservada exclusivamente ao legislador, mas sem prejuízo da função tutelar reservada ao Estado, garantido, dessa maneira, o mínimo de proteção legal aos trabalhadores. É nesse processo de formação que o Direito do Trabalho se consolida nos últimos dois séculos.

1.2 Conceitos e a natureza jurídica

O conceito jurídico de trabalho, como cita Renato Corrado (1953, p. 4-5, *apud*, Décio Maranhão (1987, p. 7), supõe que este “se apresente como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro”.

O Contrato de Trabalho, à luz do Código Comercial de 1850, era tido como um contrato meramente mercantil. Após, com o Código Civil de 1916, o Contrato de Trabalho foi tratado no capítulo da “locação de coisas”, como “locação de serviços” e “empreitada”. Nesse sentido, o “Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga a prestar uma atividade em proveito e sob a direção de outra pessoa, a qual por sua vez se obriga a retribuir-lhe”, segundo o conceito de Américo Plá Rodriguez (1982).

Como bem explica Délio Maranhão (2003), a denominação “Contrato de Trabalho” traduz um sentido de autonomia jurídica da disciplinação contratual da relação de trabalho, afastando-o da antiga figura civil da locação de coisas. Para Delgado (2005, p. 489), define-se o contrato de trabalho como “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Conforme explica o jurista Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 177), “são duas as teorias sobre a natureza da relação jurídica entre empregado e empregador: o *contratualismo* e o *anticontratualismo*”.

Como não é objetivo deste trabalho discutir essas teorias, pode-se concluir, segundo a concepção desse autor, que “o vínculo

entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato que lhe deu origem nada tenha sido literalmente ajustado, mas desde que a prestação de serviço se tenha iniciado sem oposição do tomador dos serviços”. (NASCIMENTO, 2005. p. 179).

Já quanto, a configuração do estágio de estudantes, estando presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Ou seja, a pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação. Nesse sentido, assenta Jair Teixeira dos Reis (2008), ao estudar a figura do estagiário e suas relações de trabalho, senão vejamos:

Ao estudarmos a figura do estágio de estudantes (que é uma espécie de trabalho) devemos consignar que o desvirtuamento da utilização do trabalho do estagiário se converte, por força legal, em trabalho subordinado (empregado), uma vez que, nesta relação estão presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, que é espécie de relação de trabalho. (Reis, 2008, p. 59).

Segundo Reis (2008, p. 65), “o estágio, sob uma análise jurídica, é uma forma de trabalho excepcional em que não são garantidos direitos trabalhistas e previdenciários”. Assim, fica nítido que o conceito jurídico de trabalho supõe um objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro.

Contudo, vale salientar que o estágio, tanto na hipótese obrigatória como não-obrigatória, *não cria vínculo empregatício de qualquer natureza*, conforme reza o artigo 3º, da Lei nº11.788/2008. No entanto, fazendo uma análise perfunctória entre a doutrina e lei, constata-se que a própria Lei, adverte que se mantido o estagiário em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhistas e previdenciários (Art. 15).

Por isso, pode-se entender, a princípio, que mediante o Direito do Trabalho, o trabalhador já não é mais tido como um mero insumo econômico. Ele é uma pessoa humana, com direitos, aspirações e potencialidades, que precisam ser expressas e realizadas através de seu labor.

1.3 Diferenças do Contrato de Trabalho e Contrato Civil

Como já visto anteriormente, o contrato de trabalho é um negócio jurídico, no qual o empregado tem que ser sempre uma pessoa física, natural, onde deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar os serviços de qualquer forma; o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado.

O contrato de trabalho é o gênero do qual faz parte o contrato de emprego sendo dessa forma sua espécie, constitui em um negócio jurídico e como tal em espécie de ato jurídico de acordo com o art. 104 do Novo Código Civil. Conforme o artigo 442 da CLT é o acordo *tácito* ou *expresso*, correspondente a relação de emprego. Podendo ter a forma escrita ou verbal e por prazo determinado ou indeterminado, possuindo natureza contratual no sentido de que para a formação do contrato é necessário à vontade das partes. Para Valentin Carrion (2004, p.272), “a simples tolerância de alguém permitindo e usufruindo o trabalho alheio terá os mesmos efeitos jurídicos do pacto expresso, se o esforço

humano desenvolvido estiver cercado das mesmas características ou contrato de emprego”.

De acordo com a legislação o contrato de trabalho pode ser um acordo tácito não necessitando de forma para ter validade ou pode ser expresso no sentido de ser formal. Com isso, o contrato individual de trabalho pode ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado. De outra banda, os contratos indeterminados são aqueles em que o seu prazo final não está fixado, constituindo em regra geral, no sentido de serem os que predominam no Direito Pátrio. Já o contrato por tempo determinado constitui em exceção a regra, pois a sua duração é preestabelecida. A regra é que o contrato de trabalho seja consensual, não depende de qualquer forma para sua validade, conforme dispõe o artigo 443 da CLT, podendo ser feito de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito. Embora, “o Direito do Trabalho admite, regra geral, a celebração expressa ou tácita da pactuação empregatícia (*caput* dos artigos 442 e 443 da CLT)”, esclarece Delgado (2005, p. 515).

Ocorre a exceção, pois existem certos contratos que exigem para sua validade certo formalismo, como os contratos de jogador de futebol que necessitam serem escritos. Com efeito, o contrato de trabalho representa reciprocidade de obrigações, tem de um lado o empregado que realiza seu serviço e de outro o empregador com a obrigação de remunerar o trabalhador pela execução dos serviços, criando dessa forma direitos e obrigações para ambas as partes.

Com estas observações, pode-se registrar que o que difere o Contrato de Trabalho dos Contratos de Direito Civil é que nestes a produção de efeitos jurídicos só depende do acordo de vontades entre os contratantes e no Contrato de Trabalho, esses efeitos existirão a partir do cumprimento da obrigação adquirida em razão

do contrato. Diferem-se, também, pelas partes envolvidas: enquanto nos contratos civis as partes estão em equilíbrio, há no contrato de trabalho, uma assimetria contratual que faz com que haja uma parte mais fraca - o empregado.

Assim, fica claro que o Contrato de trabalho é uma espécie de ato jurídico como estabelece o Código Civil em seu art. 104, exigindo para que seja válido agente capaz objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.

Segundo a doutrina de Delgado (2005), os elementos jurídico-formais do contrato de trabalho são “aqueles enunciados pelo Direito Civil: capacidade das partes; licitude do objeto; forma prescrita ou não vedada por lei (art.82, CCB/1916; art. 104, I a III, CCB/2002)”. Trata-se, portanto, dos elementos essenciais do ato negocial, que veremos com o surgimento da relação de emprego, adiante. Este autor, discorrendo sobre as modalidades de contrato de trabalho, arrematou o assunto, deixou patente que:

É oportuno complementar, por fim, que, sendo tácita ou expressa a contratação, obviamente ela não poderá afrontar ou universo de regras e direitos trabalhistas componentes da ordem heterônima e autônoma justralhista aplicável. (Delgado, 2005, p. 515).

Como visto, continua existindo os contratos do direito civil, sobretudo, com há ausente as características da definição de empregado, caso em que seus prestadores não são regidos pelo direito do trabalho, mas pelo contrato de direito civil. Em síntese, basta que se admita regra geral, em cada caso.

1.4 Estágio e o Trabalho

Conforme debatido pela doutrina, o conceito jurídico de trabalho supõe que este se apresente como objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro. Logo, pode afirmar que tanto a Lei nº 6.494/77 e a nova Lei nº 11.788/2008, em nenhum de seus artigos utilizava ou utiliza o termo trabalho para se referir-se à atividade do estagiário.

No entanto, autores como Nascimento (1993), Martins (2007) e Delgado (2005) têm pregado o vocábulo quando tratam do assunto, para qualificar a atividade do estagiário. Assim, segundo a doutrina recente de Jair Teixeira dos Reis (2008), não há dúvida de que:

As atividades do estagiário constituem espécie de trabalho. Normalmente, o estágio realiza as mesmas tarefas do empregado comum, pois a atividade do estágio deve propiciar experiência práticas na linha de formação do estudante. (Reis, 2008, p. 218).

Para este autor, a ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, pois, a primeira expressão tem caráter genérico, enquanto, a segunda, é vista sob o ponto de vista técnico-jurídico, da relação empregatícia ou contrato empregatício. (DELGADO, 2005, p. 286-287).

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, para o surgimento da relação de emprego se pressupõe a existência de duas partes: o empregador e o empregado, bem como, a condição de hipossuficiente da relação de emprego, nos termos do que dispõem sobre os artigos, 2º e 3º, da CLT, *in fini*:

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

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

Com base nesses dois dispositivos, pode-se entender que o empregado deve ser Pessoa Física. Logo, compreende-se que nenhuma Pessoa Jurídica será considerada empregada, mesmo prestando serviços que também possam ser executados por pessoa física. No entanto, o serviço deve ser de natureza permanente. Se for de caráter eventual, embora havendo remuneração, não fica caracterizado o vínculo. De outro viés, sem pretender definir o aspecto jurídico (arts. 2º e 3º, CLT) de empregador, empresa, estabelecimento, com suporte da doutrina, e não obstante as pessoas jurídicas de direito público do Estado podem ser analisadas, segundo Carrion (2004), *in verbis*:

As pessoas jurídicas de direito público interno da administração direta são a União, Estados, Distrito Federal, Territórios e Municípios (CC 2002, art. 41, I a III) e da administração indireta, as Autarquias e as demais entidades de caráter público criadas por lei (Fundações) (CC 2002, art. 41, IV e V). [...]. (Carrion, 2004, p. 26).

Assim, a jurisprudência, pacificou que “o contrata de estágio é realizado entre a empresa e o estudante com a participação da escola onde este estuda. A omissão da escola no acompanhamento do estágio não descaracteriza este contrato”. (TST, RR 120.228/94.2, Vantuil Abdala, AC. SBDI-1, 21.5.99). Aqui se abre um parêntese para os comentários de Carrion (2004, p. 32), acerca do estágio de estude, com base na legislação anterior (Lei nº 6.494/77 e Decreto nº 87.497/82), que deixa claro que não existe relação de emprego com o estágio de estudante, embora, seja uma porta aberta para a fraude, *verbis*:

O *estágio de estudante* pode ser curricular ou de ação comunitária. Menor assistido [...]. A lei vigente [...] é uma porta aberta para a fraude, que o Judiciário coibirá, quando necessário; para isso encontra apoio na longa sedimentação do Direito do Trabalho nacional, consagrada na Constituição Federal. **Inexiste relação de emprego**. Não incidem contribuições sobre o valor da bolsa (L. 8.212/91, art. 28, § 9º, “i”). [...]. (Itálico no original). (Negritei).

Nesse rumo, a jurisprudência antiga, assenta que “a Lei nº 6.494/77 foi editada com a finalidade de permitir que as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da Administração Pública pudessem admitir estudante como estagiários, ainda que executando tarefas burocráticas ou administrativas, lado a lado com os empregados”. (TST, RR 307.910/96.5, Thaumaturgo Cortizo, Ac. 5ª T., 9.4.99). Daí é que não resta dúvida que na relação de trabalho, surgiu antes do século XIX, consoante a análise de Delgado (2005, p. 288), *in verbis*:

O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre, mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e freqüente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto, um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predomina o trabalho não-livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. [...]. (Delgado, 2005, p. 288).

Portanto há uma relação de estágio e trabalho, que depende de lei.

1.5 Princípios Aplicados ao Contrato de Trabalho

Antes de examinar os princípios aplicados ao Contrato de Trabalho, pode-se destacar o princípio da primazia da realidade e o princípio da boa-fé no mundo do trabalho, os quais se pretendem

discorrer e analisar, a seguir, para melhor conhecimento dos fundamentos do Contrato de Trabalho. Já, princípio da *primazia da realidade* se presta, grosso modo, a regular as relações entre empregador e empregado, protegendo este em detrimento daquele, por ser a parte hipossuficiente da relação. Nessa relação jurídica, englobando os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes, formando a categoria básica do fenômeno do Direito. Efetivamente, que o vértice gira em torno do qual se constroem todos os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico. (DELGADO, 2005, p. 285).

É importante destacar que uma relação de trabalho não depende unicamente do que foi pactuado ao início da prestação de serviços, mas da real situação em que se encontra o trabalhador. No entanto, não é certo julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes ajustaram, pois se o acertado no contrato formal não corresponder à realidade, este carecerá de todo valor. “O que interessa é o que ocorre na realidade dos fatos”, segundo Rodriguez (1982). O *Princípio da Primazia da Realidade* vem à lide sempre que surgir contradição entre o que está escrito e o que está ocorrendo na prática. Nesses casos, deve-se optar pela realidade, que se sucede no terreno dos fatos. Este conceito pode demonstrado, segundo a concepção de Martins (2007), o qual explica que:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para

contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. (Martins, 2007, p. 65).

Conforme este autor, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada são privilegiados. Na verdade, o *princípio da primazia da realidade* sobre a forma amplia a noção civilista de que, segundo Delgado (2005, p.208), “o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório forma através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/1996; art. 112, CCB/2002)”. Para a jurista Alice Monteiro de Barros (2006, p. 173), significa que “as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviço, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pela partes [...]” Embora, se torna flexível diante dos princípios administrativos da moralidade e da eficiência no serviço público (art. 37, *caput*, da CF/88). Veja-se, o que diz o art. 112, do Código Civil:

Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que sentido literal da linguagem.

Numa interpretação declaratória do negócio jurídico, o que fica entendida é que o que importa é a vontade real e não a declaração. Daí a importância de desvendar a intenção consubstanciada na declaração. Dessa forma, no Direito Civil prepondera o princípio da “*pacta sunt servanda*”, onde os contratos acordados devem ser cumpridos, no Direito do Trabalho prevalece o que ocorre na realidade dos fatos. É simples, pacífico e coerente que assim o seja. Nos contratos civis, parte-se do princípio de que as partes acordam por livre e espontânea vontade, e, por estarem

em igualdade de condições, o contrato deve servir de prova cabal a futuros litígios.

Por outro lado, no Direito do Trabalho as partes estão em condições diferentes. Enquanto o empregador detém o capital e a oportunidade de conceder o emprego, o empregado fica submetido aos mandos do patrão e, dependente do salário que é, está sujeito a receber tarefas diferentes do que o formalmente acordado.

Outro princípio que se aplica ao contrato de trabalho é a da *boa-fé*. No mundo do Trabalho se faz entender que a realidade dos fatos e a boa-fé devem andar lado a lado, como nos contratos, em geral, previsto no art. 422, CC/02.

Cuida-se de dispositivo específico sobre os princípios da probidade e da boa-fé. No Direito Civil, este princípio não apenas reflete uma regra de conduta. Assim, o artigo 422, trata de interpretação da cláusula geral da boa-fé, deve-se levar em conta o sistema do Código Civil e as conexões sistemáticas com outros estatutos normativos e fatores metajurídicos⁴.

Pode-se dizer que o princípio da boa-fé nos contratos é aplicável tanto no direito do trabalho como no Direito Civil (art. 422 do CC/02). Logo, fica claro que todo e qualquer contrato deve ter por base a boa-fé, pois, o contrato tem função social (art. 421 do CC/02), gerando direitos e obrigações para as partes.

Por entender que este princípio exercer função de flexibilizadora das instituições jurídicas, a exemplo do contrato de trabalho é que Barros (2007), fundamento e define este princípio, assim:

⁴Ver anunciado nº 27, aprovado na Jornada de Direito Civil, sob organização do Ministro Ruy Dosado de Aguiar Júnior.

O fundamento da boa-fé consiste em opor valores éticos com o objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico. Dessa forma, o princípio da boa-fé exerce uma função flexibilizadora dos institutos jurídicos, entre os quais se situa o contrato de trabalho. (Barros, 2007, p. 175).

Partindo dessas premissas, pode-se entender que o empregador não poderia estar fraudando a relação de trabalho, já que mais tarde essa situação não se verificou, o doutrinador ainda compara essa situação à figura penal do crime impossível. Dessa forma, autores com Arnaldo Süssekind *et al.* (2003), atestam que “o contrato de trabalho, como qualquer outro, deve ser executado de boa-fé”. É imprescindível que em qualquer ato jurídico não estejam embutidos vícios, já que, hoje existe liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, da CF/88), pois não impera a escravidão ou a servidão no Brasil, sendo as partes livres para contratar, sobretudo, na forma da lei, como é o estágio de estudantes.

Dessume-se, portanto, que embora a boa-fé seja um princípio cujo debate não se esgota, por se mostrar bastante subjetivo, é nulo todo ato crivado pela má-fé. Trata-se de atos praticados, qualquer comportamento que, por ação ou omissão, configure-se na hipótese legal.

2 CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Ao se propor uma abordagem sobre a questão do estágio obrigatório e do estágio não-obrigatório, a partir de recorte jurídico do estágio dos estudantes, o Instituto de Ensino Superior, entende-se que essa análise não pode prescindir de considerações acerca dos requisitos essenciais celebradas nos contratos de estágios

definidos e conceituados, com suporte da legislação e doutrina atualizada.

Desta feita, parti do pressuposto de que a questão da caracterização do contrato de estágio dos estudantes é a expressão de um processo tanto único quanto abrangente, seja do ponto de vista do direito do trabalho ou da legislação pertinente ao estágio estudantes, cujo esforço analítico busca uma conciliação entre esses dois ordenamentos jurídicos, até mesmo para que se possa apreendê-lo em suas singularidades e generalidades.

A meu ver, a inovação da legislação do estágio dos estudantes, que modificou profundamente as condições de estagiário, guarda relação direta com as definições e conceitos que a antecederam. Assim, resta analisar os seus desdobramentos no processo de pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

2.1 Definição e conceitos

A figura jurídica do estágio foi criada há quase três décadas, a partir da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que ajudou a formalizar sua prática. Partindo da definição nesta lei de estágio, pode-se entender que toda atividade de aprendizagem social, profissional e cultural que insere o estudante - com 16 anos de idade ou mais - em situações reais de vida e trabalho de seu meio, oportunizando a complementação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, de maneira que possa vivenciar no dia-a-dia a

teoria, absorvendo melhor os conhecimentos, podendo refletir e confirmar sobre a sua escolha.

O estágio é uma forma atípica de trabalho, ou seja, apesar de ser uma das figuras que mais se assemelham a uma relação de emprego, este não se caracteriza desde que preenchidos os pressupostos para sua validação, inclusive, sob o olhar do princípio da primazia da realidade. Para o jurista Sérgio Pinto Martins (2003, p. 79), “a primazia da realidade se configura quando os fatos são mais importantes do que os documentos e são privilegiados sob a forma ou a estrutura empregada”

Hoje não existe mais o tipo de estágio extracurricular, apenas existe o curricular. Embora ambos possuam o mesmo objetivo, que é pôr em prática o conhecimento em sala de aula, há uma sensível diferença entre eles. O estágio curricular, por assim dizer, é aquele obrigatório, previsto no currículo, do qual sem ele não se integralizaria o curso. Já o estágio extracurricular se equivale ao estágio não-obrigatório, pois é uma faculdade do estudante, não está previsto no currículo e pode, a critério da direção do curso, ser aproveitado para suprir a ausência de estágio curricular ou as chamadas “atividades complementares”. Portanto, este último, “*é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória*” (art. 2º, § 2º, Lei nº 11.788/2008).

Dependendo do curso ou do órgão onde ocorrer o estágio, poderá se ter, como pré-requisito, a conclusão de algum semestre ou ano letivo, conforme dispõe a legislação do estágio de estudantes.

Tanto o estágio curricular como o extracurricular possuem a nobre legenda de ser um instituto social, ou seja, podem ser realizados na comunidade em geral ou junto a Pessoas Jurídicas de

direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da Instituição de Ensino, oportunizando ao futuro profissional a necessária prática no âmbito da profissão escolhida.

Assim, o que costuma ocorrer na prática é o desvio dessa função do estágio, sobrecarregando o estudante com tarefas não condizentes a sua formação.

Desse artifício, que resulta em um primeiro momento no enxugamento das despesas da Parte Concedente, deixa para o mercado de trabalho um profissional não qualificado, ao mesmo tempo em que contribui para com o crescente nível de desemprego, dentre outros problemas na sociedade.

2.2 Contratos de Estágios obrigatório e não-obrigatório

Diferentemente do Contrato de Trabalho, que pode ser constituído tanto de forma tácita como expressa, todo e qualquer estágio é um contrato a prazo determinado, resultante de declaração de vontade que objetiva a realização de um fim prático tutelado pela ordem jurídica. É um ato jurídico que pode ser classificado sobre vários aspectos: a) gratuito, b) plurilateral, c) inter vivos, d) acessório, e) formal, f) pessoal, g) constitutivo, h) simples e i) duração, segundo as reflexões e comentários da legislação de estágio de autoria de Juscelino Vieira Santos (2006, p. 53).

Este contrato é celebração de “**Termo de Compromisso**” – entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Com esta delimitação, perceber que este termo possui pressupostos que deve ser respeitado sob pena de se frustrar o objetivo principal do estágio, qual seja, proporcionar ao estudante a complementação dos estudos teóricos.

A formação do estágio obrigatório e não-obrigatório pode se analisado nos termos do artigo 2º, da Lei nº 11.788/2008, senão vejamos:

Art. 2º. O estágio poderá ser **obrigatório ou não-obrigatório**, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º. Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º. Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (Grifei).

Com efeito, os estágios supracitados, recorrem à definição do projeto do curso e pode ser desenvolvido como atividade opcional, os quais se celebram através de “**Termo de Compromisso**”, configurando o contrato especial de estágio, na forma da lei, sejam eles, estágio obrigatório ou estágio não obrigatório. Por isto, o referido de “**Termo de Compromisso**”, se diferencia do “**Contrato de Trabalho**”, como expresso neste capítulo, apenas, a título de esclarecimento e que não deixe dúvida para outra interpretação.

Outro dado a ser considerado é que “as atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso”. Aqui, também, se enquadra a condição de compromisso feito a termo (art. 2º, § 3º, da Lei nº 11.788/2008).

Percebemos que o *termo de compromisso do estágio* caracteriza um negócio do direito civil, revelando um instrumento jurídico de relação de emprego precário, a exemplo de outros

previstos na legislação brasileira. Nesse sentido, Santos (2006, p.52), bem definiu o termo de compromisso do estágio, *in verbis*:

O termo de compromisso tem natureza de ajuste do pacto civil, portanto, um negócio do direito civil, ramo do direito que disciplina as relações entre particulares que estão em um mesmo plano de igualdade, em que todo o direito corresponde uma obrigação, que não cumprida, ensejará a execução das cláusulas contratuais. (Santos, 2006, p.52).

Com estas considerações *supras*, não resta dúvida que o contrato de estágio, seja ele obrigatório ou não, tem natureza no direito civil e na Lei nº 11.788/2008.

Aqui, a mercê da diferença entre estágio e o contrato de trabalho, buscou-se refúgio na doutrina de Martins (2007), conforme explica, *in verbis*:

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação. (Martins, 2007, p. 162).

2.3 Dos Requisitos nos Contratos de Estágio

Alguns autores destacam que os requisitos nos contratos de estágio partiram do contexto estabelecido no § 3º do artigo 1º da Lei ° 6.494/77. Com a maestria e precisão da Magistrada Alice Monteiro de Barros (2006), esclarece os requisitos do estágio, senão vejamos:

De acordo com o § 3º do artigo 1º da Lei ° 6.494/77, os estágios devem propiciar a complementação do ensino e aprendizagem e serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração, proporcionando ao estudante treinamento prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano. (Barros, 2006, p. 208).

Como abordado, o contrato de estágio foi instituído pela Lei 6.464 de 1977. Foi regulamentada a referida norma pelo Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Cabe frisar aqui, que *antes não havia uma regra legal tratando do estágio, apenas existia a Portaria nº 1.002, do Ministério do Trabalho, de 29 de dezembro de 1967, disciplinando a relação entre as empresas e os estagiários no diz respeito a seus direitos e obrigações*, consoante expôs de forma didática, objetiva e prática o jurista Sergio Pinto Martins (2007. p. 161).

Como a Portaria supracitada, aduz a não existência de vínculo empregatício, pois, o estagiário não é empregado. Nessa moldura é que Décio Maranhão (1987), explicando, os casos que não são aplicados ao Direito dos Trabalhadores excluídos da proteção legal, colacionam-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho – Terceira Região, da lavra do Relator Juiz Tardier Pereira. Nesse sentido, colaciona-se o seguinte precedente, *in verbis*:

O estagiário, par fins de estudo ou aperfeiçoamento profissional, não é empregado do estabelecimento em que fez o estágio. Entretanto, tendo comprovado que, no decorrer do estágio, foi convidado a prestar serviços característicos de atividade de empregados do estabelecimento, e efetivamente os prestou, sujeito à disciplina empresarial, descaracterizou-se a sua primitiva situação jurídica, com o advento da relação de emprego entre as partes. (Maranhão, 1987, p. 62-63).

De tudo, ficou configurado, por um lado, que a valoração do ensino e preparação do estagiário para o mercado de trabalho, em virtude de garantias trabalhistas pela não formação do vínculo empregatício, com a finalidade de aumentar as ofertas de estágio no mercado de trabalho, a legislação do estágio teve sua implantação, como medida de estágio curricular, com a responsabilidade e coordenação de instituição de ensino. Por outro lado, caso o estágio não favoreça este aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmica, pode retratar, em tese, uma fraudulenta utilização de força de trabalho menos onerosa, a relação jurídica que se configurará não mais será a de estágio, mas sim de emprego.

Por tal razão o estagiário não é considerado empregado para o mercado de trabalho. Nesse sentido, o estágio teve pensamento no contexto

socioeconômico e política da época, conforme assertiva do jurista Delgado (2002), *ipsis litteris*:

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação- e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justrabalhistas a essa relação de trabalho *lato sensu*. (Delgado, 2002, p.317).

Desta feita, o estágio, quando remunerado, é um dos institutos que mais se aproxima da relação de emprego, uma vez que reúne os cinco requisitos caracterizadores deste tipo de trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços, sem, contudo, verificar que a legislação autorize, sua tipificação conforme o ordenamento jurídico.

Conforme vejamos do artigo 3º e seus Incisos, a nova lei de estágio de estudante, pode-se observar os seguintes requisitos, a serem adotados pela Instituição de Ensino, a Parte Concedente e o Estagiário, portanto, evidencia como tem se processando o termo de compromisso, *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, **observados os seguintes requisitos**:

- 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.

§ 1º. O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter **acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente**, comprovado por vistos nos relatórios

referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

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

Para contextualizar o estágio curricular, sob a forma de contrato, existem requisitos formais e materiais a serem respeitados, dos quais sem eles não se configuraria tal instituto. Nesse sentido, devemos analisar se o mesmo preenche os requisitos legais, que, segundo certos autores (BARROS, 2006, p. 208-209; MARTINS, 2007, p. 166), podem ser classificados em formais e os materiais, o que explica a caracterização de vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio, conforme veremos na próxima seção, os principais pontos acerca dos aspectos formais e materiais.

2.3.1 Requisitos Formais e Materiais

Os autores, em geral, destacam-se, no contrato de estágio, aspectos formais e materiais, segundo a concepção de Barros (2006, p. 208). Nesse sentido, vejamos que além dos aspectos jurídicos elencados por Santos (2006, p.53), pretende-se descrever os requisitos formais e materiais atrelados na constituição do termo de compromisso do estágio.

Sob esta premissa lógica, pode-se entender que as partes envolvidas no estágio, a partir do Estudante e a Parte Concedente devem preencher as condições necessárias para que figurem como partes legítimas, assim como a Instituição de Ensino, que tem a responsabilidade de supervisionar o procedimento didático-pedagógico. Com efeito, em relação ao estagiário, este deverá estar regularmente matriculado em algum curso vinculado ao ensino público ou particular e estar comprovadamente freqüentando-o, sendo curso de nível superior.

No entanto, “a lei exige que o termo de compromisso seja pela forma escrita”, conforme tem observado Santos (2006, p. 53), portanto, trata-se de requisito formal.

Quanto aos requisitos formais e informais, veja-se na doutrina de Barros (2006) a definição do assunto. Para esta autora, que denomina de aspectos formais e materiais, cogita que os aspectos formais “referem-se à exigências da Lei para sua celebração, e compreendem: o termo de compromisso firmado entre o estudante e a parte concedente do estágio” [...]. Já, os aspectos materiais, por sua vez, traduzem a necessidade de o estagiário estar matriculado em cursos vinculado ao ensino público ou particular, de nível superior, [...], bem como a exigência de que o estágio se realize em unidade que tenha condições de propiciar-lhe experiência prática na linha de sua formação. (BARROS, 2006, p.208-2009).

Para Martins (2007, p.84-88), o contrato de trabalho envolve obrigação de fazer por parte do empregado, de prestar serviços. Fundamenta este autor, que “as teorias mais modernas que pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho são a teoria contratualista e a teoria anticontratualista”. Esta defende que “não existe relação contratual entre empregado e empregador”. Enquanto, a segunda teoria considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Logo, o contrato de trabalho tem natureza contratual.

Delimitado os requisitos do contrato, sob o ponto de vista da doutrina, cabe frisar que, em termos de relação ao estagiário, decorrente da lei antiga, que previa que este deverá ser estudante regularmente matriculado em curso vinculado ao ensino público e particular (art. 1º, *caput*, Lei n. 6.494), que esteja, comprovadamente, freqüentando curso de nível superior. (§ 1º do art. 1º, do referido diploma legal)

Fica patente que antes, a Lei nº 6.494/87, definia o estágio com as empresas a admitir estagiários em suas dependências segundo condições ajustadas com as Instituições de Ensino

Superior. A referida lei já deixava claro que estagiário não é empregado. Aqui, faz-se necessário diferenciar o empregado de estagiário, sob os requisitos formais e materiais.

Segundo a doutrina de Martins (2007, p. 166), os *requisitos formais* do estágio são “os fundamentais para a sua configuração: celebração de termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino; os alunos devem freqüentar cursos de educação superior”. No que diz respeito ao *requisito formal*, o artigo 10 e seguintes da Lei nº 11.788/2008, estabelece que a jornada de atividade em estágio seja definida de comum acordo entre a Instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso, dentre outros requisitos, a duração do estágio, que não pode exceder a 2 (dois) anos, a bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, além de eventual concessão de benéfico relacionado a transporte, alimentação e saúde, entre outros, que não caracterizam estágio não obrigatório.

Como requisito *material*, destaca-se, ainda, a obrigatoriedade de que o estágio seja exercido em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional e que oportunizem ao estudante a efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares. Já os requisitos materiais destacam-se, a condição de que só poderá ser estagiário o aluno matriculado e que venha freqüentando o curso vinculado à estrutura do ensino nos níveis superior.

Dessa forma, Rodrigo de Lacerda Carelli (2004, p. 104) exemplifica, referindo que um estudante de Agrimensura não pode

estagiar em uma fábrica de calçados. Em tese, conclui-se que os requisitos materiais do estágio, verificados pela participação do estagiário em situações reais de vida e trabalho de seu meio, buscam assegurar sua efetiva formação acadêmica profissional, sob o foco de dois requisitos.

O primeiro desses requisitos é que o estágio se verifique a Parte Concedente que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante (§ 2º, *ab initio*, do art. 1º da Lei n. 6.494/77). O segundo de tais requisitos é que o estágio proporcione ao estudante-estagiário efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares (§ 3º, do art. 1º da Lei 6.494/77). De modo sucinto, a nova lei do estágio de estudante, ficou estabelecida que o estágio fizesse parte do projeto pedagógico do curso, além de integralizar o itinerário do educando. Com isso, visa ao aprendizado de competência 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 nº 11.788/2008).

Depois de descritos e analisados os requisitos formais e materiais do Termo de Compromisso, segundo as normas antigas e atuais estabelecidas na legislação do estágio e com suporte na doutrina, entende-se que para criar vínculo empregatício de qualquer natureza, o estagiário deve ser observado se o estudante, realmente, esteja matriculado e freqüentando o curso de direito na Instituição de Ensino, dentro da compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Fazendo um paralelo entre os dois requisitos de análise, pode-se entender que no caso de descumprimento dos referidos requisitos, deixa margem para caracterização do vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Veremos, agora, os objetivos e responsabilidades previstas no Contrato de estágio.

2.4 Da Responsabilidade Objetiva dos Estágios

Para que o estudante participe de situações reais de vida e trabalho na comunidade em geral ou em estabelecimentos de Pessoas Jurídicas Privadas é extremamente enriquecedor. Entretanto, deve-se ter em mente que a responsabilidade objetiva dos estágios é da Instituição de Ensino Superior. Trata-se de requisito para aprovação e obtenção de diploma.

É nesse contexto que se faz necessária a supervisão por parte da Instituição de Ensino, de modo que o estagiário tenha uma “experiência prática na linha de formação”, evitando cobranças por resultados por parte da Concedente. Isso quer dizer, quando se fala em estágio, sobretudo no que diz respeito ao estágio praticado por estudante de nível superior, adequando à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade de formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar. Assim, evitando a evasão escolar, vinculado ao estágio de estudantes.

Na moldura dos artigos disponíveis na mídia global, veja-se que o trabalho de Oris de Oliveira (2004), afirma que “um correto estágio longe de propiciar evasão escolar, vincula o estagiário a seu curso”. Logo, a não freqüência do aluno às aulas acarreta na perda da condição de estagiário e sua relação jurídica com a Parte Concedente passa a ser de empregado. De outro lado, o

pensamento de Carmem Caminho⁵ tem sido bastante utilizado na doutrina e jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, com ampla divulgação nos meios de comunicação escrita e na biblioteca mundial, senão vejamos:

Temos sustentado, com fundamento do art. 1518 do Código Civil, a possibilidade de responsabilização solidária da escola e do sujeito-cedente quando demonstrado o conluio para a exploração pura e simples da força de trabalho do estudante. A fraude às normas tutelares constituem o ilícito trabalhista, agasalhado no art. 9º da CLT, daí a possibilidade de responsabilização solidária de ambos os agentes que, em concurso, ensejam o prejuízo do trabalhador, travestido de "estagiário". Tal responsabilidade pode se estender, inclusive, ao agente de integração, se provado que este também concorreu para a ilicitude.

O que fica configurado e se pode analisar que a Instituição de Ensino deve proporcionar o estágio de forma plena, contudo, respeitando os critérios objetivos da lei que regula o art. 82, da Lei nº 9.394/96 (LDB), *in finis*:

Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria. (Grifei).

Trata-se, portanto, da Lei Federal nº 11.788/2008, o que estabelece as normas de estágio de estudantes, a qual traz o objeto da responsabilidade dos estágios, inclusive na parte da fiscalização, quanto à legislação é desrespeitada e caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Dessa forma, não se pode distanciar da Orientação Normativa nº 7, de 30.10.2008, que estabelece orientação sobre a aceitação de estagiário no âmbito da administração Pública Federal direta,

⁵A referência é citada em diversos pareceres jurídicos e disponíveis nos vários documentos encontrados na internet de autoria da Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

autárquica e fundacional, bem como, o Manual de Orientação do Estágio na UFT/2009.

2.5 Função Social do Estágio

A função social do estágio é a preparação do educando para o trabalho produtivo. Por isso é que o projeto pedagógico do curso faz parte do estágio, seja ele estágio obrigatório ou não-obrigatório. Nesse sentido, a Pró-reitoria de Graduação, por meio da Coordenação de Estágios, em atendimento à Lei 11.788/2008, Lei de Estágio e buscando consolidar a Política de Estágios da UFT, apresenta as Orientações sobre os Estágios Obrigatórios e Não-obrigatórios, aprovou o Manual de Orientação do Estágio na UFT, o qual disponibiliza além dos procedimentos e atribuições gerais das instâncias envolvidas nas atividades de estágio, a legislação básica e outras orientações pertinentes, visando ao desenvolvimento dessa atividade formativa.

Ressalta-se que a função social do estágio é a geração de oportunidades. Na verdade o estágio curricular tem por objetivo a complementação do ensino e da aprendizagem. No dizer de *Julpiano chaves Cortez* (1984, p. 23), “é o instrumento de integralização entre a reflexão e o fato, entre a inteligência e a experiência, entra a escola e a prática”. De efeito, como bem lembrou a Pró-Reitoria Acadêmica da UFT, que a “política de Estágio está em construção e requer um trabalho colaborativo no seu processo de implantação”. De efeito, o que se devem buscar quando da contratação de um estagiário é a formação de um futuro profissional, inserindo-o no mercado de trabalho e oxigenando, a

parte concedente, a instituição de ensino superior e o próprio aluno estagiário.

Entretanto, os Tribunais Pátrios, apreciando os casos concretos, assim tem se manifestado quanto ao desvio de finalidade do estágio, sobretudo, quando se configura o vínculo de emprego entre a Parte Concedente e o Estagiário, o que, passa a ser regido pela CLT, *in verbis*:

VÍNCULO DE EMPREGO – ESTÁGIO – Deixando de ser atendido um dos pressupostos legais de validade do contrato de estágio, como previsto no § 3º do art. 1º da Lei nº 6.494/77, é de ser reconhecida a vinculação de emprego entre as partes, por aplicação do art. 9º da CLT⁶.

VÍNCULO DE EMPREGO – ESTAGIÁRIO – LEI Nº 6.494/77 – Estágio profissional celebrado sem a estrita observância aos ditames da Lei nº 6.494/77, consubstanciados na inexistência de experiência prática na linha de formação do estagiário e na ausência de complementação do ensino e da aprendizagem, mediante acompanhamento e avaliação, de acordo com os currículos, programas e calendários escolares, revela vínculo de emprego entre prestador e tomador do serviço⁷.

VÍNCULO DE EMPREGO – ESTÁGIO – A Lei nº 6.494/77 estabelece como requisitos para a contratação de estágio que os estudantes estejam regularmente matriculados em curso de ensino médio ou superior, que o estágio propicie a complementação do ensino e da aprendizagem e que a realização do estágio se dê mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente, com interveniência da instituição de ensino. Inexistindo termo de compromisso, bem como seguro contra acidentes pessoais, há que se ter em conta o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes⁸.

Disso tudo é que cabe salientar que na prática, tem-se verificado que existem sérios problemas de desvirtuamento do fim

⁶TRT 12ª R. – RO-V 00077-2003-044-12-00-0 – (04956/2004) – Florianópolis – 3ª T. – Relª Juíza Teresa Regina Cotosky – J. 10.05.2004

⁷TRT 4ª R – 01142-2002-741-04-00-5 RO – 4ª T – Rel. Juiz Milton Varela Dutra – DOERS 10.02.2004.

⁸TRT 12ª R. – RO-V 00691-2003-014-12-00-0 – (06185/2004) – Florianópolis – 1ª T. – Rel. Juiz Amarildo Carlos de Lima – J. 07.06.2004.

primeiro do estágio. Utiliza-se o estagiário para enxugar os custos com a folha de pagamento e obrigações trabalhistas, fazendo-se uso da mão-de-obra qualificada do estudante e atribuindo-lhe tarefas análogas as do funcionário formalmente empregado.

Diante do exposto, e com base na jurisprudência bastante divulgada nos meios eletrônicos da rede mundial, pode-se entender que resta descaracterizado o contrato de estágio celebrado entre as partes, razão pelo qual, se adota a Teoria da Aparência, para convalidar as situações benéficas a ambas as partes. A respeito do assunto, a jurisprudência predominante, arremata:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO – ESTAGIÁRIO – Desvirtuada a finalidade do estágio, tal como previsto na Lei nº 6.494/77 e no decreto--lei nº 87.497/82, é possível a configuração de vínculo de emprego quando presentes os pressupostos insertos no art. 3º da CLT⁹.

Não há, pois, como desconhecer as jurisprudências colacionadas, que são flagrantes o desrespeito e a inobservância quanto às normas que cuidam do estágio, em sentido amplo, e disponível na literatura e *internet*.

Assim, cada vez mais o estudante-estagiário vem sendo explorado ou, pelo menos, utilizado como mão de obra barata, sem as garantias trabalhistas que tem direito em razão do vínculo de emprego que fica caracterizado. Trata-se, pois, de atividade fundamental para a formação do estudante de direito, cujo estágio deve ser desenvolvido sob a orientação de um Supervisor de Estágio do Curso de Direito das Instituições de Ensino pesquisadas, com o acompanhamento da Central de Estágios, a exemplo do adotado no curso de Direito da UFT. Com isto, a cada

⁹TRT 12ª R. - RO-V 05001-2003-001-12-00-2. Florianópolis - 2ª T. Rel. Juíza Ione Ramos – J. 01.06.2004.

Instituição de Ensino Superior poderá estar contribuindo para evitar o desvio de finalidade dos estágios e seus questionamentos no contexto da relação de emprego, mediante o Poder Judiciário.

Nesse sentido, confira-se, a jurisprudência, para os efeitos de relação de emprego entre parte concedente e o estagiário, que embora, seja julgado focado na velha legislação de estágio de estudantes, *verbis*:

PROFESSOR - RELAÇÃO DE EMPREGO X ESTÁGIO. O estágio se perfaz mediante contrato específico e, nos termos da legislação específica (Lei n. 6.494/77), deve o estagiário contar com supervisão e acompanhamento permanentes, os quais não foram comprovados pela Reclamada, no caso em tela. De mais a mais, prestando o Reclamante seus misteres à Reclamada, por cerca de sete anos, cai por terra a alegação de que era mero estagiário. É princípio geral de direito a vedação do enriquecimento ilícito; princípio constitucional, o da valorização social do trabalho; e do Direito do Trabalho, o da proteção ao hipossuficiente. Logo, tendo se beneficiado a Reclamada do trabalho do Reclamante, que lecionou por tantos anos, não se pode falar em nulidade da avença, sendo impossível o retorno ao *status quo* ante, pela própria natureza dos serviços prestados. Se se declarasse a nulidade do pacto havido, estar-se-ia admitindo implicações em outros planos, inclusive quanto à validade dos diplomas dos alunos para os quais lecionou o Reclamante. Ao caso, se constatada eventual irregularidade da prestação de serviços de professor, ainda assim seria válida a relação de emprego, sendo aplicável a Teoria da Aparência do direito alemão (*Erscheinungstheorie*), para convalidar as situações benéficas a ambas as partes¹⁰.

No entendimento adotado pelo TRT de Rondônia se harmonia com a jurisprudência que entende que no caso do estagiário já exercer as mesmas funções anteriormente desempenhadas, recebendo ajuda de custo e comissões além da chamada "bolsa", torna-se forçoso o reconhecimento do vínculo empregatício mascarado sob a denominação de estágio, *litteris*:

ESTAGIÁRIO-RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O estágio legalmente constituído não

¹⁰TRT-RO-2663/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - Publ. MG. 29.07.00.

permite que se reconheça a existência da relação de emprego, conforme prevê a Lei nº 6.494/77, justamente por se constituir em oportunidade para que o aluno adquira experiência prática visando facilitar sua futura colocação no mercado de trabalho. Porém, restando provado que a empresa contrata profissional qualificado, que inclusive já compôs o quadro de empregados da empresa, por meio de estágio, estando o empregado a exercer as mesmas funções anteriormente desempenhadas, recebendo ajuda de custo e comissões além da chamada "bolsa", torna-se forçoso o reconhecimento do vínculo empregatício mascarado sob a denominação de estágio¹¹.

Como se vê, o contrato de estágio regulado à época da Lei nº 6.494/77, já demonstrava a relação de emprego durante todo o período da vinculação entre as partes, conforme vejamos do precedente:

Não comprovando o reclamado a observância aos requisitos da Lei nº 6.494/77, que regulamenta o contrato de estágio, tais como a realização de acompanhamento e avaliação do estágio prestado, descumprindo a regra do § 3º do art. 1º daquele diploma legal, e demonstrando a prova dos autos que a reclamante, embora formalmente contratada como "estagiária" desenvolvia tarefas idênticas àquelas atribuídas aos demais empregados do reclamado, resta descaracterizado o contrato de estágio celebrado e reconhecida, por conseguinte, a relação de emprego durante todo o período da vinculação entre as partes. Recurso do reclamado a que se nega provimento¹².

O que se verifica é que, quando preenchidos os requisitos configuradores do estágio, o vínculo empregatício não ocorre, respeitando a Legislação acerca desse assunto e contribuindo para que empregadores legalistas mantenham as contratações de estagiários.

3 A NOVA LEGISLAÇÃO DO ESTÁGIO DE ESTUDANTES

¹¹Ac.1ª T.: Julg: 00.00.02 TRT-RO: 1337/02 - Rel. Juiz: Pedro Luis Vicentin Foltran, publicada no DJ, de 23.08.02.

¹²TRT 4ª Região - 00539-2001-851-04-00-4 (RO) – Rel. Juiz hugo Carlos Scheuermann. Publicado, 24/03/2004.

Vimos, no capítulo 2, que a caracterização do contrato de estágio de estudantes implica novas normas de realização de estágio, observada a lei federal nº 11.788/2008, a qual regula o sistema de ensino, nos termos do artigo 82, da Lei nº 9.394/96. Vimos também, com base na doutrina e na jurisprudência elencadas, pode-se entender que é contraditória, mas da mesma forma justa, a caracterização do vínculo empregatício entre o Estagiário e a Parte Concedente. Com isto, fica claro, de um lado, que o estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório criam vínculo empregatício de qualquer natureza, na forma do § 3º, do artigo 2º, da Lei nº 11.788/2008.

De outro lado, a própria lei deixa espaço para a caracterização de vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Basta, para tanto, que a parte concedente mantenha o estagiário em desconformidade com a presente lei.

Do ponto de vista histórico, a Lei nº 11.788/2008, antes de ser aprovada, sancionada e publicada, teve início por intermédio do Projeto de Lei nº 993/2007, com trâmite na Câmara Federal. No Senado, tramitou como Projeto de Lei nº 44, de 04 de julho de 2007. Enviado pelo Executivo, o Projeto de Lei (PL) nº 44 (no Senado) e nº 993 (na Câmara) - transitou no Congresso Nacional e foi aprovado para sanção presidencial em 13 de agosto de 2008 (sob o nº 2.419/07)

Nesse sentido, este capítulo busca atualizar a atual regulamentação do estágio, sem perder de vista, a Lei 6.494, de 7/12/1977 e Decreto nº 87.497, de 18/12/1982, os quais tiveram vigentes por mais de três décadas. Trata-se de conhecer a transição da legislação velha para a legislação nova, com foco no

estágio de nível de ensino superior. Com respeito a esse ponto de partida analítico crucial é que se enfrentar se existe a possibilidade de desvio de finalidade dos estágios celebrados no curso de direito, sob o olhar da Lei nº 11.788/2008. Para tanto, veremos a seguir, os pontos controvertidos entre a legislação velha e a legislação nova que trata os estágios, em tempo recente.

3.1 Definição, classificação e relações de estágios

A legislação de estágio anterior traz os seguintes conceitos de estágio, conforme a Lei nº 6.494/1977 e sua regulamentação exposta no Decreto nº 87.497/1982. Segundo a referida Lei, os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. Já o regulamento da Lei, considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino

Após três décadas, a legislação de estágio trouxe novas transformações mudanças conceitual, com a vigência da Lei nº 11.788/2008, a qual, por sua vez, revogou a Lei nº 6.494/1997, descrita acima. Assim, pelo menos três conceitos básicos se constata no bojo da nova lei de vigência. A primeira, diz que o *estágio* é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de

educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior.

A segunda entende-se que o *estágio* faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. Já a terceira, consiste estabelecer que o *estágio* vise 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.

Basicamente, com a vigência da Lei nº 11.788/2008, os sujeitos do estágio são: a) a Instituição de Ensino (art. 7º), c) a Parte Concedente (art. 9º) e c) o Estagiário (art.10 a 14). Esses três sujeitos são de interveniência obrigatória no Contrato de Estágio, sendo que a ausência de qualquer um deles nulifica o mesmo, ensejando na inevitável caracterização da relação de emprego entre o estudante e a Parte Concedente. Desse modo, veremos nas três próximas seções, os sujeitos de cada relação do estágio.

3.2 Obrigações da Instituição de Ensino Superior

Nesta seção, pretende-se saber a quem se destina o estágio. A princípio, cabe salientar que durante a vigência da Lei nº 6.494/1977, o estágio destinava-se aos alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

Com base no Decreto nº 87.497/1982, os estágios se destinavam aos estudantes regularmente matriculados e com freqüência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior e de 2º grau regular e supletivo.

Entretanto, a Lei nº11. 788/2008 tornou mais amplo e abrangente o destino do estágio para estudantes brasileiros e estrangeiros.

Na *primeira modalidade*, o estágio se destina aos *estudantes brasileiros* de 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.

Na *segunda modalidade*, o estágio abrange os *estudantes estrangeiros* regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Ao fim de celebrar o termo de compromisso, observa-se que 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 previstos na lei de análise.

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.

Nos termos do artigo 7º, da Lei nº 11.788/2008, as obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos, as partes contratuais devem seguir, o que determina o presente dispositivo, conforme vejamos a seguir:

Art. 7º. São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

- I. celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- II. avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III. indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV. exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- V. zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI. elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

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

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Feitas estas considerações a respeito das obrigações da instituição de ensino, não resta dúvida que o legislador definiu, quando se crie e quando não cria vínculo empregatício. É justamente nesse ponto que as Instituições de Ensino pesquisado devem ser atentas e evitar que certos transtornos ocorram, no momento em que o estagiário, assume papel importante, em termo de desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

3.3 Obrigações da Parte Concedente

Para a Lei nº 6.949/1977, a realização do estágio, por um lado, dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino. De outra banda, os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

Os aspectos jurídicos, com base no Decreto nº 87.497/1982, embora, revogado, destacam-se três requisitos reguladores. O *primeiro*, para caracterização e definição do estágio curricular é necessário, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

O *segundo* requisito ocorre quando o Termo de Compromisso é celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá

comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

O requisito *terceiro*, exige que o Termo de Compromisso deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula; d) por fim, quando o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o § 2º do artigo 3º da Lei nº 6.494/77, não ocorrerá à celebração do Termo de Compromisso.

Sem maiores embargos, a Lei nº 6.494/1977, em termos de concedente do estágio, somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário. Nota-se, igualmente, que o Decreto nº 87.497/1982, não fazia referência ao papel da parte concedente.

Como se vê, a legislação antiga tornava o estágio restrito o campo de atuação. Devido a este a ausência de norma quanto ao papel da parte cedente, a Lei nº 11.788/2008 trouxe inovações voltadas para 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 superiores devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio.

Hoje com a vigência da nova lei há sete requisitos essenciais de exigência pela parte concedente. Para tanto, o artigo 9º, da lei de análise, exige que seja observada as seguintes obrigações:

- 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.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Com a Lei nº 11.788/2008, o termo de compromisso passou a ser obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos.

Assim, a nova lei passou a exigir a celebração do termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar. Os estagiários são os melhores juízes para firmar conceitos sobre a qualidade e empenho das empresas ou organizações cedentes em prover bons estágios, que de fato agreguem valor de aprendizado complementar ao conhecimento teórico do aluno.

De tudo, o que fica explícito é que os estagiários são os próprios divulgadores da qualidade ou não dos estágios, da sua percepção da ética organizacional e da transparência nas diferentes organizações o que em um processo de realimentação natural estimulam ou não seus colegas de períodos mais novos a estagiar nas mesmas organizações.

3.4 Dos Direitos e Deveres do Estagiário

Na legislação antiga (Lei nº 6.494/1977), o caráter educacional do estágio tinha interveniência obrigatória na realização do termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente. No Decreto nº 87.497/1982, o estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, era visto como atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria.

Nesse sentido, as Instituições de Ensino regulavam a matéria contida neste Decreto, a qual disponha sobre requisitos básicos: a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica; b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo; c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977; d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Embora, a Lei nº 6.494/1977, não previsse o *papel dos agentes de integração*, o Decreto nº 87.497/1982, a Instituição de Ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado.

Com a vigência da nova lei nº 11.788/2008, as instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação, a fim de garantir os direitos dos estagiários.

Nesse contexto, cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, sob os seguintes critérios objetivos: a) identificar oportunidades de estágio; b) ajustar suas condições de realização; c) fazer o acompanhamento administrativo; d) encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais e, e) cadastrar os estudantes.

Doravante fica vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos critérios acima. Nesse sentido, os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Em termos de *vínculo de emprego* a doutrina e jurisprudência não têm pacificado o assunto. Embora, a Lei nº 6.494/1997 defina que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordado, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

Com efeito, pode anotar que a realização do estágio curricular, segundo a disposição criteriosa do Decreto nº 87.497/1983 regulava que por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. Nesse sentido, o Termo de Compromisso constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. Assim, o Termo de Compromisso deveria mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula. Enquanto, o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o § 2º do artigo 3º da Lei nº 6.494/77, não ocorrerá à celebração do Termo de Compromisso.

Hoje, após aprovação da Lei nº 11.788/2008, o estágio, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza. Fica esclarecido que 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 e por menção de aprovação final. Do contrário, ao descumprimento de qualquer dos três requisitos acima 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.

No conjunto, 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. Igualmente, a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

Em termos de *benefícios*, a legislação de antes não fazia referencia a qualquer tipo de benefício ao estagiário. No entanto, a Lei nº 11.788/2008, trouxe para o estagiário a possibilidade de 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. Para tanto, cabe salientar que a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

Sobre os *seguros contra acidentes pessoais*, a legislação de antes, trata que deveria o estudante, em qualquer hipótese [de forma de contraprestação do estágio], estar segurado contra acidentes pessoais. No mesmo sentido, estabelecia o Decreto nº 87.497/1982, que a instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração tinha a competência de providenciar seguro de acidentes pessoais em favor do estudante. Essa realidade de hoje, com o advento da Lei nº 11.788/2008, 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.

Já quanto aos profissionais liberais de nível superiores devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, pode oferecer estágio, observada a seguinte obrigação: contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de

mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso. (art. 9º, inciso IV).

Outro ponto de fundamental importância é no que diz respeito à *jornada de atividade em estágio*, a ser cumprida pelo estudante, conforme a Lei nº 6.494/1977 deveria compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio. Já o Decreto regulamentador dizia que as instituições de ensino facultavam-se estipular a carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo.

De modo sucinto, o artigo 10 da Lei nº 11.788/2008, delimitou a jornada de trabalho, *in verbis*:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

- 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.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Embora, a lei e o Decreto não previam o *recesso*. No geral, apenas previa que nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da

instituição de ensino. Hoje, o artigo 13, da Lei nº 11.788/2008, tem assegurado ao estágio, o recesso remunerado, proporcional ou integral, conforme vejamos:

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.

A lei e o Decreto de antes não previam a *duração do estágio*. Agora, a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência. (art. 11, da Lei nº 11.788/2008).

Em termos de *remuneração do estagiário*, antes, poderia receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordado, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais. No entanto, como se vê, o Decreto não faz referência à remuneração.

Com a vigência da lei nova, 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, da Lei nº 11.788/2008).

Quanto às *proporções máxima de estagiários*, cabe salientar que a lei velha e o decreto não previam a proporção máxima de estagiários. Já o artigo 17 da lei nova, estabelece às proporções máximas de estagiários, conforme se segue:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

- I. de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II. de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III. de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV. acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

3.5 Da Fiscalização, Legislação trabalhista e previdenciária

De uma leitura ligeira na legislação anterior, anota-se que Lei e o Decreto, não previam a fiscalização dos estágios. Hoje, a Lei nº 11.788/2008, determina a fiscalização, com base na legislação trabalhista e previdenciária, *verbis gratia*:

Art. 15. 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.

§ 1º 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.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade

Feita estas considerações gerais sobre a legislação do estagiário, percebe-se que até a década de 1970, a única regulamentação do estágio residia na Portaria nº 1.002, de 29/9/1967, do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Esta portaria centrava-se, sobretudo na caracterização da inexistência de vínculo trabalhista na relação de estágio. Diz o artigo 3º desta portaria: "os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período do estágio". Por se tratar de uma Portaria, houve várias críticas à época de que ela não teria competência para regulamentar a matéria.

A Lei nº 6.494 que regulamentou o estágio é de 1977 e autorizou o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau e supletivo. Esta lei foi complementada pelo Decreto nº 87.497, de 1982, que em seu artigo 2º dispunha:

[Constituem-se em estágio] 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 a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Na verdade, a nova lei de análise teve como objetivo de evitar "desvios" do estágio, procurando reforçar o caráter educacional do estágio e estabelece alguns mecanismos de controle sobre essa atividade. Com isso, o legislador tentou evitar que o estágio sirva como subterfúgio para o rebaixamento das condições de trabalho no Brasil.

Sob o aspecto histórico da legislação de estágio que vigorava no Brasil. Isto significa dizer que o estágio teve importância como processo de inserção do jovem no mercado de trabalho e de qualificação de mão-de-obra para as empresas. Nesse sentido, a doutrina de Nascimento (2003), esclarece que:

O estágio de estudantes nas empresas valorizou-se com as transformações do processo de produção de bens e prestação de serviços na medida em que a sociedade moderna convenceu-se da importância do aperfeiçoamento da formação profissional, como meio de combate ao desemprego e de integração entre escola e a empresa, e que assume múltiplas dimensões, motivando a institucionalização de políticas de incorporação de jovens no mercado de trabalho, cada vez mais dependentes da empresa como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das escolas.

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente a 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 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.

O estágio profissional de estudantes é uma parte da política de formação profissional daqueles que querem ingressar no processo produtivo integrando-se na vida da empresa, sem a qual essa integração seria impossível, porque exatamente nela é que o estudante vai aplicar os seus conhecimentos, ampliá-los e desenvolver a sua criatividade como forma de afirmação pessoal e profissional, o que contra-indica qualquer ação genérica que possa criar obstáculos e frustrar a consecução desses objetivos. (Nascimento, 2003, p. 288-389).

Como se vê, a legislação que regulou o estágio no Brasil completou, portanto, cerca de três décadas. Contudo, especialmente com as profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, esta regulamentação teve novas inovações. Um dos fatores concretos que inovou o estágio, diz respeito à utilização indevida do estágio como mecanismo de precarização das formas de contratação (o trabalhador deixa de ser

registrado como "empregado", e passa a ser contratado como "estagiário", podendo desta forma a empresa reduzir substancialmente os custos com a mão-de-obra).

De tudo, desde logo a Lei teve a preocupação de enfatizar o caráter pedagógico do estágio. Assim, ao lado da obrigatoriedade de um acompanhamento sistemático do estágio pelo Estabelecimento de ensino, a lei prevê a possibilidade de suspensão dos processos de autorização, reconhecimento e credenciamento de instituições e cursos, ou de sua renovação, caso essa exigência seja descumprida.

Outra questão de suma importância da regulamentação da jornada do estagiário, com a determinação de parâmetros máximos. Trata-se de uma boa medida, tendo em vista que o tempo dedicado ao estágio deve possibilitar também a dedicação do jovem à escola, ao descanso e ao lazer. Assim, é meritória a fixação da Lei da jornada de trabalho diária não superior a 6h diárias e 30 h semanais; e da redução pela metade da jornada para realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Já quanto à garantia de um recesso de 30 dias (a ser gozado preferencialmente, segundo o projeto, durante o período de férias escolares) é outro avanço da Lei. De efeito, o recesso deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação; e será proporcional ao período estagiado no caso de o estágio ter duração inferior a um ano.

O recesso teve a inserção deste direito, o que se justifica quando se leva em conta que, embora o estágio deva ser visto como atividade eminentemente pedagógica, ele também é trabalho, o que remete à necessária contrapartida em descanso. Contudo, o que há de ressaltar, no caso concreto, que o ao excluir as cotas dos

estagiários de nível superior e nível médio profissional, acaba por enfraquecer, na prática, o próprio instrumento da cota, uma vez que a maioria dos estagiários é oriunda do ensino superior ou nível médio profissional. (Inciso IV, Art. 17, da Lei nº 11.788/2008).

Antes, a Lei e o Decreto não previam tal contribuição para a previdência. Hoje, com o avanço da lei, poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social. (§ 2º, art. 12, da Lei nº 11.778/2008), até por que o estagiário é isento de contribuição.

É nítido, também, que a jurisprudência não avançou a respeito dos direitos sociais trabalhistas e previdenciários para o estudante estagiário, o que, faz de um grande desafio para os operadores do direito, sobretudo, com a vigência da Lei nº 11.788/2008. Nesse sentido, destaca-se a conclusão de Santos (2006, p. 119), *in finis*:

Como visto, a jurisprudência brasileira não avançou no sentido da extensão dos direitos sociais trabalhistas e previdenciários ao estudante estagiário, apenas há uma tendência, do operador julgador na aplicação justa do princípio da realidade nessas relações de trabalho, favorável a este trabalhador.

Nos termos da *legislação previdenciária*, quando se trata de bolsa de estudo para estagiário, não há incidência de contribuição previdenciária de qualquer espécie, ou seja, da parte patronal, de terceiro como também a que é descontada do segurado, conforme as afirmações de Jair Teixeira dos Reis (2008, p. 220). Contudo, resta comprovado que os estagiários poderão ser incluídos como segurados facultados, sendo certo que o pagamento desta contribuição deverá ser de responsabilidade do aluno estagiário.

O certo é que, na prática, o estagiário não se sente atraído e a empresa concedente não tem nenhum estímulo fiscal para se convencer a fazer o recolhimento da contribuição. Nesse sentido, a matéria é regida pela Lei Geral da Previdência (Lei nº 8.212/91). Com isso, é de ressaltar que o tempo de estágio não é contado para efeito de aposentadoria. Em razão disso, o que se espera do legislador, mesmo com o avanço da nova lei de estágio, é que, independentemente, de criação de vínculo empregatício de qualquer natureza, fosse dado direito ao estagiário de contribuir com a previdência social.

Quanto ao Imposto de Renda na Fonte (IRF), as quantias pagas a estagiários, a qualquer título, estão sujeitas ao desconto de acordo com a tabela progressiva, já que se trata de rendimentos tributáveis por ser proveniente de bolsa de estudo e de pesquisa de estagiários, segundo o previsto no artigo 43, I, do Regulamento do Imposto de Renda (RIR), aprovado pelo Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999.

Em resumo, pelo estudo realizado podemos concluir que houve uma inovação na legislação do estágio de estudante, coerente, com o estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório, nos cursos de direito pesquisados.

4 O ESTÁGIO NO CURSO DE DIREITO: Um estudo de caso

Trata-se de abordar, algumas concepções sobre o Estágio Obrigatório e o Estágio não-obrigatório, com a vigência da Lei nº11. 788/2008, através de estudo de caso do no curso de direito, com ênfase para três estabelecimentos de ensino superior (UFT, FACTO, UNIRG), o que serão apresentadas, os conhecimentos de estágios em plano de ensino superior, público e privado, a

partir de ligação entre a revisão da literatura e a situação problema que está sendo estudada, destacando os principais trabalhos existentes.

Não raro, toma-se conhecimento, por meio de investigação que o estágio efetivado nos estabelecimentos privados, que são minorias, verifica-se que, as Universidades têm celebrados termo de acordo com a Rede Celtins, dentre outros, menos relevantes.

Ao fazer uma análise do estágio realizada nas Universidades públicas e privada, busca-se desvendar que o estágio é um processo de aprendizagem indispensável a um profissional que deseja estar preparado para enfrentar os desafios de uma carreira. É nesse momento que o estagiário tem a oportunidade de assimilar a teoria e a prática, aprender as peculiaridades e o cotidiano da profissão, conhecer a realidade da vida jurídica, no que o acadêmico escolheu para exercer.

É imprescindível que todos se conscientizem de que, o estágio obrigatório, traz o crescimento pelo conhecimento do operador do Direito, à medida que o Acadêmico tem contato com as tarefas que o estágio lhe proporciona, uma vez que, a partir desse contexto, começa de fato, a assimilar tudo aquilo que tem aprendido e até mesmo aquilo que ainda vai aprender teoricamente.

Em âmbito geral, sabe-se que pedagogicamente o aprendizado é muito mais eficaz quando é adquirido por meio da experiência. Não restam dúvidas que temos muito mais retenção ao aprendemos na prática do que ao que aprendemos na teoria, a partir de leitura na sala de aula. Isto não significa dizer, que o estagiário não se lembre do que realizou durante o estágio, sobretudo, no momento em que assiste às aulas e exercem as atividades no estágio, até porque, os conceitos e teorias ensinados são necessários aos futuros operadores do direito.

Com isso, fica clarificado que a vivência do estágio obrigatório, sobretudo, com a vigência da Lei nº 11.788/2008, permite assimilar vários elementos que foram ensinados teoricamente.

Em virtude do que foi mencionado, faz-se necessário lembrar que nas últimas duas décadas, entende-se que o processo de ensino e aprendizagem no curso de Direito, tem levado algumas empresas a contratar estudantes como estagiários e colocá-los a exercerem função desconectada com a realidade da aprendizagem do acadêmico, razão pelo qual, tem desvirtuado a proposta do estágio que é proporcionar ensino e capacitação profissional direcionada para a experiência de operador do Direito.

Com as informações contidas nos questionários das três Instituições de Ensino Superior, em seguida, serão feitas umas breves discussões e resultados da pesquisa, diante dos estudantes estagiários em questão.

4.1 Discussões e resultados da pesquisa

Este trabalho tem procurado mostrar, principalmente nas considerações teóricas e doutrinárias do seu Capítulo 1 e 2, que algumas das estratégias válidas para a investigação dos fundamentos do contrato de trabalho são oportunas para caracterização do contrato de estágio, enquanto, termo de compromisso, observado a norma jurídica do Direito Civil.

Após as discussões sobre todo o conjunto do estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório, com a vigência da nova de

estágio de estudantes, organizada dentro de uma estrutura vinculada à Instituição de Ensino, à Parte Concedente e ao Estagiário que contribuíram para esta análise, passa-se agora para a atenção mais sistemática sobre o estágio no curso superior de Direito nas instituições objeto de estudo. Está-se interessado, neste momento, não só em identificar e quantificar os estágios obrigatórios e aos serviços de agentes de integração públicos e privados, mas, as atividades de extensão, de monitoria e de iniciação científica na educação superior.

Para compreender a realidade dos estágios dos estudantes, em Palmas e na cidade de Gurupi, Estado do Tocantins, investigados no curso de Direito, como estudo de caso. Buscou-se entender, a princípio, a concepção dos estagiários sobre os fundamentos definidores, classificação e relações de estágio, por intermédio de do instrumento de pesquisa de campo, o qual, foi aplicado através de questionário e visita no local. Tal instrumento se encontra juntado nos Anexos, ao final desta Monografia.

Para atingir esses objetivos, elaboramos e aplicamos no primeiro momento, os Questionários, tendo com sujeito de pesquisa, os alunos das instituições de ensino selecionadas, anteriormente. No geral, o instrumento foi estruturado de quinze perguntas fechadas, abrangendo os eixos classificação dos estágios, da instituição de ensino, da parte concedente e do próprio estagiário, além de outros assuntos interligados com a Lei nº 11.788/2008, objeto de estudo de caso.

A escolha da área de pesquisa, para estudarem-se a modalidade de estágio, advém de algumas das especificidades legais da evolução do sistema de ensino superior, mediante as políticas públicas do Governo Federal, a partir do ano 2000. Essas especificidades são: a) a Universidade Federal do

Tocantins, teve a maior número de sujeitos pesquisados, sendo o total de 20 (vinte) questionários, o qual, aplicou-se o questionário durante o mês de abril e até a primeira quinzena de maio de 2009; b) a Universidade Católica do Tocantins, contou com 14 (quatorze) questionários respondidos, entre os dias 08 a 16 de maio de 2009; c) a Universidade de Regional de Gurupi, a pesquisa de campo, foi realizada entre os dias 06 a 10 de abril de 2009, contendo apenas 08 (oito) questionários respondidos.

As discussões que se seguirão não envolvem análise teórica direta do processo de estágio de estudantes. O que se estará discutido é o que os alunos pesquisados percebem e consideram como estágio obrigatório e não-obrigatório mais marcante no seu processo de ensino aprendizagem.

Em termos gerais, o estágio nas Universidades públicas é realizado por pessoa jurídica de natureza pública, isto é, o aluno de direito estagiário é direcionado para o escritório modelo de seu curso ou para as unidades que concedem o estágio, na forma de parceira ou convênios com a própria Universidade.

Dentre esses órgãos públicos, destacam-se o órgão público federal, a exemplo da Seção Judiciária do Tribunal Regional Federal, a Caixa Econômica Federal, o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, Defensoria Pública Geral da União, Procuradoria Geral da União, Banco do Brasil. Quanto aos órgãos públicos do Estado do Tocantins, destacam-se a Naturatins, Tribunal de Justiça do Tocantins, Tribunal de Contas do Estado e Ministério Público do Estado.

Antes veremos o exemplo dos cursos de direito pesquisados, com base nos dados estáticos coletados e analisados, para melhor conhecer a realidade do curso de direito das instituições de ensino pesquisadas.

4.2 O exemplo dos cursos de direito pesquisados

Das três Universidades objetos da pesquisa, duas são localizadas na cidade de Palmas (UFT, FACTO) e a outra no município de Gurupi (UNIRG), porém todas oferecem o curso de Direito.

Os estabelecimentos de Ensino Superior foram visitados e observados, obedecendo aos roteiros específicos da pesquisa. Oportunidade em que pôde ser constatado “*in loco*” que todos estão oferecendo estágio obrigatório e não-obrigatório, entre outras especificidades.

Como parte da pesquisa, procurou-se observar a natureza jurídica que os estágios são realizados e a situação de matrícula, frequência e não-matriculados, tendo-se verificado que aparentemente são mínimos os estágios realizados pelas empresas particulares e a situação de estágios realizados pelos alunos não-matriculados.

Na oportunidade, além da inexistência de acadêmico na situação matricula e não-freqüentando, não foram identificadas quaisquer situações de estágio fiscalizado pelo Orientador e nem descumprimento da carga horária na forma pactuada, entre as partes, que pudessem contribuir para desqualificar ou comprometer a qualidade do estágio obrigatório. A princípio, a primeira questão tratou de saber a opinião, sobre a celebração do termo de compromisso.

Trata-se de saber se houve celebração, com a participação do acadêmico, ou da parte concedente do estágio e instituição, ou de acadêmicos, com a parte concedente do estágio. De posse dessas

informações e feito um paralelo, entre as três Instituições de Ensino Superior, objeto de estudo, constatamos que os contratos celebrados entre os estágio e instituições (77,42%) e acadêmicos e estágio (25,58%), destacam-se a UFT, representando cerca de 35,49 %, nas abordagens pelos sujeitos pesquisados, conforme a Tabela 1, abaixo:

Tabela 1- Celebração de Termo Compromisso

Instituição	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Estágio/Instituição	11	09	04	24
Acadêmico/Estágio	00	03	04	07
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Em análise, pode-se analisar que nas Instituições pesquisadas é nítida a existência de certa participação de acadêmicos, na condição de cedentes do estágio, os quais, apenas 9% (FACTO) e 12,90% (UNIRG) respectivamente, dos sujeitos investigados têm celebrado termo de compromisso, através de acadêmicos, como parte cedente do estágio.

A segunda questão como pesquisa, procurou-se saber como tem sido realizado o estágio na Instituição, sob o ponto de vista da pessoa jurídica, constantes da Tabela em análise seguinte. Assim, pode-se verificar que o percentual de 70,96% é efetivado nos entes públicos e 29,03% realizam com pessoa particular, respectivamente, dos sujeitos pesquisados, com destaque para FACTO, correspondendo, a 38,70% no conjunto da pesquisa, sendo que, a UFT, representa a maioria dos estágios na rede pública (32,26%). Para ilustração das informações obtidas acima, através da Tabela 2, adiante, mostramos mais claramente, os resultados quantitativos obtidos, *in loco*.

Tabela 2- Estágio realizado por pessoa jurídica

Instituição	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Pública	10	04	08	22
Particular	01	08	00	09
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Numa visão ampla podemos afirmar que as Instituições Públicas e na condição de pessoa jurídica têm realizados o maior quantitativo de contratos de estágios, a fim de atender a demanda dos acadêmicos do curso de direito.

A *terceira* questão buscou-se saber qual a *situação do acadêmico*, a partir de conhecimentos de regularidade de matrícula e freqüência, com intuito de estabelecer relação de vínculo empregatício ou não. De acordo com os dados coletados, por um lado, constatou-se que existem 93,54% dos acadêmicos de direito regularmente matriculados e freqüentando os estágios. De outro, torna-se evidente que não existem acadêmicos com matrículas irregulares e obviamente não existe acadêmicos, sem freqüência. A maioria de acadêmicos com freqüência e matrícula regularizada, destaca-se a FACTO (38,70%) e, apenas a UNIRG, representou um percentual de 6,45%, de acadêmicos que estão estagiando e não-matriculados, conforme demonstrado pela Tabela 3, seguinte.

Tabela 3- Situação do Acadêmico

Matrícula e Freqüência	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Matriculado e freqüentando	11	12	06	29
Matricula e não- freqüentando	00	00	00	00
Não-matriculados	00	00	02	02
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Na *quarta* questão, buscaram-se saber se na Instituição, os sujeitos pesquisados têm abordados as tarefas, de acordo com os

atos educativos e se tem contribuído para sua formação profissional, sobretudo, levando em conta a nova legislação que dispõe sobre estágio de estudantes, como ponto fundamental para o desenvolvimento no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituição de educação superior.

Logo, partindo da coleta dos dados, constatamos que a maioria absoluta dos sujeitos pesquisados, em torno de 61,29%, tem-se demonstrado de acordo com as tarefas do estágio, enquanto, os 38,71%, se demonstram insatisfeitos com as tarefas desenvolvidas como estágio. Ademais, o estudo mostra claramente que os acadêmicos de direito que freqüentam o estágio são aqueles que realmente estão matriculados na Instituição de Ensino Superior.

Nota-se, entretanto, que os acadêmicos que não estão satisfeitos com as tarefas, destaca-se a UFT, com 22,56%. Enquanto, a FACTO, os acadêmicos se mostram satisfeitos com as tarefas exercidos nos estágios, o equivalente a 25,80%, do total pesquisado. Para o caso vertente, vale ressaltar-se, entretanto, que apenas 3,22%, dos sujeitos pesquisados da UNIRG, se mostraram não satisfeitos com as tarefas desenvolvidas no estágio, conforme se pode verificar na Tabela 4, abaixo.

Tabela 4- Tarefas Desenvolvidas como Estagiário

Formação	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	04	08	07	19
Não	07	04	01	12
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Na *quinta questão*, tratou-se de conhecer como ocorre o compromisso contratual dos estagiários e empresa, e quais seus

objetivos acadêmicos, mediante o demonstrativo na Tabela 5, seguinte.

Tabela 5- Compromisso Contratual do Estagiário

Objetivo	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	05	03	19
Não	00	07	05	12
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

A maioria simples (35,48%) dos sujeitos pesquisados (UFT), em suma, acreditam no compromisso estabelecido entre estagiários e empresa, por meio do contrato de estágio, o que, reforça que é obrigação das Instituições de Ensino, em relação aos estágios de seus educandos, já celebrados, o termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, conforme o caso (art. 7º, I, da Lei nº11. 788/2008).

Nesse sentido, os acadêmicos que já fizeram os estágios, no conjunto das instituições pesquisadas acreditam no compromisso contratual do estágio, ou seja, 61,29%, enquanto, os outros 38,71, responderam que não acreditam nos pactos celebrados entre estagiário e empresa. Em síntese, podemos entender que o estágio visa ao aprendizado de competência próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho, como bem definiu o § 2º, do artigo 1º, da Lei nº 11.788/2008.

Quanto à classificação do estágio em obrigatório ou não-obrigatório, a *sexta questão* buscou saber como estão sendo desenvolvidos os estágios nas Instituições de Ensino pesquisadas. Com esse intuito, podemos observar que os dados demonstrados, a pesquisa evidencia que há predominância dos estágios não-

obrigatório (93,54%), com destaque para a **FACTO**, representando o percentual de 38,70%. Já quanto ao estágio obrigatório, apenas a **UFT**, apresentou 2%. Nesse sentido, podem-se identificar os resultados dos dados na Tabela 6, abaixo:

Tabela 6- Modalidade de Estágio Realizado

Tipo	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Obrigatório	02	00	00	02
Não-obrigatório	09	12	08	29
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Dessa forma, como se vê, o estágio poderá ser *obrigatório* ou *não-obrigatório*, conforme determinação das diretrizes curriculares e alinhavada com o projeto pedagógico do curso de direito (art. 2º, da Lei nº 11.788/2008) ficou configurada a dúvida pelos sujeitos pesquisados nas três Instituições de Ensino, pois, de um lado, demonstram dúvida quanto ao *estágio obrigatório*, que é definido no projeto do curso, com carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma, e, de outro, em relação o *estágio não-obrigatório*, que é a maioria absoluta, o qual consiste no desenvolvimento de atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Sob a análise da modalidade de estágio realizado, torna-se evidente que as Instituições Públicas e Privadas têm optado pela a modalidade de estágio não-obrigatório, o que, de fato, se comprova a exigência da legislação vigente.

Há nos estágios, desde a legislação antiga, a possibilidade de desvio de função ou finalidade dos estágios. Com base nesses conhecimentos culturais, a *sétima pergunta*, buscou saber se existe ou não desvio de função no estágio, sob as concepções dos

sujeitos pesquisados, conforme se pode identificar pelos dados expostos na Tabela 7, como se vê, adiante:

Tabela 7- Desvio de Função no Estágio

Ocorrência	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	08	01	20
Não	00	04	07	11
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Como se vê da tabela acima, chega-s à conclusão de que a maioria absoluta (64,51%) dos sujeitos pesquisados, responderam que *existe* desvio de função nos estágios, embora, os sujeitos pesquisados se referem ao estágio não-obrigatório, o que, de fato, torna a questão prejudicada, em razão de se tratar de matéria que deixou dúvida, para os sujeitos pesquisados. Não obstante, cabe salientar que para os sujeitos pesquisados da **FACTO** (13%) e da **UNIRG** (22,60%), *não existe desvio de função no estágio*.

Na *oitava questão*, a Tabela 8, mostra a distribuição das atividades do estágio ligada diretamente ao curso dos sujeitos pesquisados, o que, corresponde a 80,64%, a maioria absoluta, afirmam que não existe ligação do estágio com o curso. Enquanto, a minoria da **UFT** e **FACTO**, representa 9,67%, cada uma, afirma que existe relação das atividades do estágio com o plano de curso, consoante a Tabela 8, seguinte:

Tabela 8- Estágio Ligado ao Curso

Atividades	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	03	03	00	06
Não	08	09	08	25
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Nesse sentido, a *nona questão*, buscou saber se as atividades do estágio estão previstas no termo de compromisso. A maioria absoluta (61,29%) compreendidas pelas instituições de ensino (UFT e FACTO), responderam que não existem atividades do seu estágio previsto no termo de compromisso. Isto significa dizer que os sujeitos ou as instituições de ensino pesquisadas não detêm de conhecimento das observâncias dos requisitos previstos no artigo 3º, II, da Lei nº11. 788/2008.

No entanto, para melhor ilustração em termos de compromisso, veja-se o que mostra os dados tabulados no contexto da Tabela 9, seguinte:

Tabela 9- Termo de Compromisso

Atividades	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	02	02	08	12
Não	09	10	00	19
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Na próxima questão, buscou-se saber sobre discriminação no estágio. Trata-se, então, a *décima questão*, de saber se existe discriminação no estágio por parte de empregados ou funcionários.

Em termos gerais, podemos analisar que os sujeitos pesquisados na sua maioria absoluta (67,74%), por um lado, compreendida pelas três Instituições de ensino, acreditam não existe discriminação no estágio por parte de empregados ou funcionários. De outro, apenas 32,26%, dos sujeitos, de alguma forma têm sofrido de algum ato discriminatório.

Tabela 10- Funcionários Estagiários

Discriminação	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	04	04	02	08
Não	07	08	06	23

Totais	11	12	08	31
--------	----	----	----	----

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

A tabela acima mostra, também, em menor extensão que há funcionários estagiários em todas as Instituições de Ensino Superior, objeto de estudo.

A *décima primeira questão* trouxe quatro quesitos, a respeito do estágio supervisionado e sua fiscalização. Dentre eles, a situação que mais foi destacado pelos sujeitos da pesquisa, se refere à resposta de nenhum deles ser supervisionado, o que representa o percentual de 58 %.

Daí, o estágio é fiscalizado, ainda, pelo: a) 16,13%, pelo orientador da instituição, e supervisor da parte concedente; b) 25,80%, somente pelo supervisor da parte concedente; somente pelo orientador. Também, verificamos que praticamente não existe fiscalização do estágio pelo orientador.

No geral, o segundo quesito, o qual, pergunta: “somente pelo orientador da instituição”, não obteve nenhuma resposta.

De tudo descrito e analisado acima, veja-se o conjunto dos dados compilados na Tabela 11, seguinte:

Tabela 11- Fiscalização do Estágio

Situação	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Orientador/supervisor	00	01	04	05
Orientador	00	00	00	00
Supervisor	03	02	03	08
Nenhum deles	08	09	01	18
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

A Tabela 12, adiante, refere-se à redução de carga horária durante o período de avaliação. Do total dos sujeitos pesquisados, 93,55% representam, afirmam que não houve redução de carga

horária. E apenas 6,45%, que representa os sujeitos pesquisados da **FACTO**, atestam que há redução de carga horária, durante o período de avaliação. Veja-se a Tabela 12, seguinte:

Tabela 12- Redução de Carga Horária

Avaliação	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	00	02	00	02
Não	11	10	08	29
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

A *décima terceira* questão teve o objetivo de saber, se realmente os sujeitos pesquisados têm consciência da nova lei de estágio de estudantes, quanto aos seus direitos e deveres, em relação ao estágio e à instituição de ensino e a parte concedente. Os dados coletados demonstram claramente que 61,39% não detêm de conhecimento da nova Lei de estágio. Enquanto, os 35,48%, têm conscientização dos direitos e deveres previstos na lei nº 11.788/2008. Na Tabela 13, abaixo, mostra essa realidade.

Tabela 13- Conscientização dos direitos e deveres

Lei nº 11.788/08	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	05	03	04	11
Não	06	09	04	19
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Na Tabela 14, seguinte, através da *décima quarta* questão, se buscou entender se tem cumprido a carga horária conforme o termo de compromisso. Em termos gerais, todos os sujeitos da pesquisa confirmam que cumprem a carga horária e na forma do termo de compromisso, o que, de fato, corresponde aos 100%, dos totais de 31 (trinta e uma) respostas para esta questão.

Tabela 14- Cumprimento Carga Horária

Termo	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	12	08	31
Não	00	00	00	00
Totais	11	12	08	31

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Ademais, a **FACTO**, representa a maior das questões respondidas, com cerca de 38,70%, seguido pela **UFT** (35,48%) e a **UNIRG** (25,80%). Assim, o segundo requisito da questão, tornou-se prejudicada, pois, não teve resposta.

Para finalizar, a presente análise dos dados coletados, a décima quinta questão, buscou desvendar se caso necessário ou a pedido da parte concedente, que viesse a estagiar depois de cumprimento da carga horária.

Portanto, partindo da coleta de dados e tabulados na Tabela 15, percebemos que a maioria dos sujeitos pesquisados das três Instituições de Ensino, ou seja, 73,33%, responderam que existe uma continuação de estágio cumprido depois do encerramento da carga horária. Enquanto, que, somente a minoria de 26,66%, dos sujeitos pesquisados, confirma que não tiveram necessidade de continuar com o estágio, após ter cumprido sua carga horária.

Tabela 15- Continuação de Estágio

Termo	Estagiários			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	09	08	05	22
Não	01	04	03	08
Totais	10	12	08	30

Fonte: Trabalho de campo – 2009.

Com os dados demonstrados na Tabela 15, podemos analisar que o conjunto de sujeitos pesquisados que representam a maioria absoluta, se mantiveram no estágio. Com isso, fica claro que há

indícios de vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da Legislação trabalhista e previdenciária, já que, depois de cumprida a jornada de atividade em estágio e definido de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário.

De tudo, fica evidente que o termo de compromisso, na forma da Lei nº 11.788/2008, corrobora com as atividades escolares de não exceder, ao prazo de 02 (dois) anos, exceto quando se tratar de estágio portador de deficiência. Ademais, os dados coletados e tabulados demonstraram que a realidade dos estágios na Instituição de Ensino Público e Privado, voltados para o curso de Direito.

Nesse contexto, sob o ponto de vista da legislação de estágio de antes e a presente, entende-se que às Instituições de Ensino Superior deve valorizar o estágio, tanto o obrigatório como o não-obrigatório, sem distanciar do Projeto Pedagógico do Curso de Direito e seus objetivos, as formas de acompanhamento e de avaliação dos estágios, ou seja, que ambas as modalidades de estágios tenham o mesmo tratamento pedagógico.

Assim, entende-se o estágio curricular, na forma da lei, não acarreta vínculo empregatício de qualquer natureza, conforme o Termo de Compromisso.

4.3 Ética e Responsabilidade Social nos Estágios

A presente seção apresenta uma reflexão sobre a responsabilidade social das organizações que concedem estágios, obtida no desenvolvimento de pesquisa sobre aspectos de

aprendizado nos estágios de educação superior para incremento de eficácia e ganhos de complementaridade da formação teórica acadêmica.

Nesse sentido, a importância dos estágios, tanto obrigatório como o não-obrigatório, com respaldo dos §§ 1º e 2º, do artigo 1º, da Lei nº 11.788/2008, aduzem que toda empresa socialmente responsável e consciente do dever de participar no processo de formação dos estagiários de educação superior, assim, contribuindo complementarmente com os estágios, aos estudos teóricos nas Instituições de Ensino, visando inserir a sociedade no mercado de trabalho como um todo, já que, em qualquer tipo de curso superior, o estudante costuma ter necessidade de complementar sua formação teórica, por intermédio de estágios, que acontecem na medida em que ele se aproxima dos quatros últimos semestres de integralização da estrutura curricular do curso de Direito.

Na época da vigência da Lei 6.494/77 estabelecia que as condições gerais de realização de estágios e o Decreto 87.497/82 que a regulamenta no Art. 2º assim os define: “*Estágios curriculares* são atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais da vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, oferecendo oportunidade e campo de estágio, outras formas, e colaborando no processo educativo.”

Hoje, com a nova definição de estágio, nos termos do artigo 1º, da Lei nº 11.788/2008, que pode decorrer das políticas públicas do Governo Federal, pode-se definir, assim, o ato educativo que prepara o jovem para o trabalho :

É Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, [...].

Os estágios formalizados por um Termo de Compromisso direto entre o estagiário e a organização cedente têm na forma da lei, obrigatoriamente, a Instituição de ensino como interveniente e responsável pela preservação do aspecto pedagógico dos estágios. A importância atribuída aos estágios decorre do fato de que o aprendizado do estagiário acontece por sua total imersão em um ambiente profissional, onde vivencia a aplicação de seus estudos da forma que sua escola não consegue lhe propiciar.

A convivência com profissionais e a experiência que o estagiário adquire além de complementar sua formação teórica, o faz crescer nas relações inter pessoais e lhe enseja um salto de amadurecimento e o torna mais responsável. As empresas ou mais genericamente as organizações cedentes de campos de estágios, se mostram socialmente responsáveis ao contribuírem dessa forma no processo educacional. Essas organizações percebem nos estagiários uma interessante alternativa de futura incorporação de novos profissionais aos seus quadros. Entendem que os estagiários embora ainda em formação, já podem ser treinados em seus postos de trabalho, sem ônus trabalhistas, o que representa o melhor processo seletivo de talentos para os recrutamentos futuros.

No cenário dos estágios entre atores atuantes, o que importa é a atuação com responsabilidade social consciente, pois, se deve estimular e preservar a complementaridade dos interesses e proveitos para cada um dos atores no presente cenário, com ênfase no desenvolvimento e experimentação profissional do aluno estagiário. Com isso, não resta dúvida que as Instituições de

Ensino, a parte concedente e o estagiário são atores que devem atuar, conjuntamente, a fim de primar pela coibição dos desvios flagrantes dos estágios, sob pena de manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei de estágio vigente, o que, em tese gera vínculo empregatício.

Sob este prisma, pode-se analisar que as Instituições de ensino Superior, segundo a pesquisa de campo demonstrada, restaram comprovadas que as mesmas têm desempenhado papel de guardiãs dos interesses de seus acadêmicos, que são os principais protagonistas, na condição de estagiários que tem que se submeter segundo a ótica e a linha dos interesses diversos de cada um dos atores.

A pesquisa mostra que nas três Instituições investigadas, o curso de Direito, existe dificuldade no sentido de obter ofertas de campos de estágios para seus alunos estagiários. Neste particular, o que se nota é que seja desejável construir um Programa Semestral de Estágios, de forma a conquistar os campos de estágios necessários, em consonância com as disciplina cursadas.

Percebe-se, igualmente, a falta de disponibilidade de campos de estágios, com oferta de bolsa auxílio, para fazer frente às despesas de transporte ou alimentação. É o caso de estágios em Órgãos de governo Municipal. Embora, a nova Lei (art. 12) dos estágios, tornou compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação, bem como a do auxílio transporte em caso de estágio não-obrigatório.

Numa visão da ética do advogado, pode-se verificar que três artigos (arts. 31-33), da Lei nº8. 906, de 4 de abril de 1994, consagrou no Estatuto da Advocacia, o qual, enuncia princípios gerais, balizando a regulamentação contida no Código de Ética e

Disciplina, conforme os comentários do jurista Paulo Luiz Netto Lobo (2007). Nesse diapasão, confirmam-se a seguinte passagem, *verbis*:

A ética do advogado é a ética da parcialidade, ao contrário da ética do juiz, que é a da isenção. Contudo, não pode o advogado cobrir com o manto ético qualquer interesse do cliente, cabendo-lhe recusar o patrocínio que viole sua independência ou a ética profissional. Não há justificativa ética, salvo no campo de defesa criminal, para a cegueira dos valores diante da defesa de interesses sabidamente aéticos ou de origem ilícita. A recusa, nesses casos, é um imperativo que engrandece o advogado. (Lobo, 2007, p. 182).

Torna-se, portanto, patente que é um dos grandes desafios para as Instituições de Ensino Superior, especialmente, o curso de Direito, a busca pela conduta ética nas relações de estágio, esclarecendo, sem perde de vista que a ética do advogado é a ética da parcialidade, razão pelo qual, a lei tem sinalizado que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso de direito, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. E nesse momento de adaptação da nova lei de estágio de estudante, será de fundamental importância, o desconectação com os vícios do passado.

Como papel colateral das instituições de ensino, acontece a fiscalização para que os estágios “remunerados” não se desvirtuem em burla trabalhista, ou falso emprego sem agregação de aprendizado compatível com o curso dos sujeitos pesquisados. Uma organização cedente de oportunidades de campos de estágios será considerada socialmente responsável se tiver essa consciência e zelar pela preservação do aspecto pedagógico do ensino-aprendizado nos estágios, além de evitar que o estágio se transforme em precarização das relações de trabalho.

A educação na sociedade atual e no meio empresarial, no que tange a formação para o mercado de trabalho, deve ser encarada como um dever de todos. Existem situações em que os estágios práticos são essenciais na formação dos alunos, completando obrigatoriamente o curso e preparando para a vida profissional. Deve ser disseminada a percepção da grande importância do apoio que as organizações cedentes de campos de estágios podem dar às instituições de ensino e seus alunos.

Diante de tais circunstâncias, o artigo 14, § 4º, do Código do Consumidor, segundo Lôbo (2007, p. 189), esclarece que “abre importante exceção ao sistema de responsabilidade objetiva, na relação de consumo dos fornecedores de serviço, ao determinar a verificação da culpa, no caso dos profissionais liberais”. De efeito, “a imputação da responsabilidade é direta ao advogado que praticou o ato de sua atividade causadora do dano, não podendo ser estendida à sociedade de advogados de que participe”. (LÔBO, 2007, p. 189).

O estágio é, portanto um acontecimento de suma importância e representatividade na vida de um estudante universitário que oferece oportunidade de aplicação de seus estudos, dentro da relação teoria-prática, que não pode se distanciar dos preceitos éticos da profissão da advocacia. Com efeito, “a postulação em juízo, ou seja, a representação judicial profissional, sempre foi o lugar destinado ao advogado, ao longo de sua milenar história. Ainda o é, como escolha preferencial ou falta de opção”. (LÔBO, 2007, p. 9).

De tudo isso a lição que fica é que, se o advogado não deve violar a ética profissional, em prol da vontade de interesse do

cliente. Então, o estagiário, igualmente, não deve descumprir a Lei nº 11.788/2008.

4.4 A importância do estágio obrigatório no curso de direito

Partindo da análise dos dados descritos na seção anterior, entende-se que esta pesquisa pode contribuir com informações para o estágio obrigatório do educandos no curso de Direito das Instituições pesquisadas, sob a lógica da Universidade indutora de aspectos econômicos, social, político e cultural. (MOTTA, 1997, p.399).

Antes, algumas revisões e atualizações das estruturas curriculares, inclusive nas Instituições de Ensino Superior investigadas, já incorporadas nas suas disciplinas obrigatórias dos estágios, precisam ser discutidas e colocadas em prática, como forma de adequação da Lei nº 11.788/2008.

Esta é a forma de o aluno ter um professor orientador que lhe acompanhará obrigatoriamente na evolução do estágio, lhe avaliará tendo que lhe atribuir um grau aprovando ou não na disciplina. Nessa situação a Universidade deverá constituir um programa de estágios, só assim poderá aceitar as matrículas dos alunos na disciplina, assim cria-se a necessidade de ser disponibilizado campo de estágio para viabilizar a disciplina. Daí, a importância do estágio obrigatório no curso de Direito.

Com as investigações *in loco*, pode-se constatar que alunos do curso de Direito, inclusive com disciplinas de estágio obrigatório, encontram dificuldades para conseguir espaço de estágios, de

acordo suas pretensões e área de formação. Muitas vezes a própria instituição de ensino não tem alternativas para motivar organizações com potencial de prover esses campos de estágios que não são de seu estrito interesse.

Os cursos de Direito da UFT e FACTO, são os que vivem com freqüência essa situação de dificuldade. Mesmo quando o campo de estágio é disponibilizado podem existir obstáculos para os estagiários de ordem burocráticos e desconectados com o projeto pedagógico do curso de direito, sobretudo, com a definição, classificação e relações de estágio, a partir de vigência da Lei nº 11.788/2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes.

Nesse descompasso, surgem alternativas diversas. Verifica-se que as instituições de ensino estão buscando, dentro do que lhes faculta a lei, instituir mecanismo de ressarcimento de custeio e fomento, para a viabilização de campos de estágios obrigatórios em áreas de dificuldades e carência de recursos. A idéia é estabelecer um efeito de subsídio auferido das áreas com grande demanda por estagiários para estágios não obrigatórios e remunerados, como que contribuindo com um pedágio para fomentar e custear os campos de estágios para cursos com estágios obrigatórios e carentes.

De fato, com a nova lei de estágio, podem ser captados recursos juntos aos cedentes de campos de estágios e agentes de integração. Esses recursos devem ser destinados exclusivamente para viabilizar aos alunos a realização de estágios obrigatórios em áreas de recursos precários. A própria Constituição Federal Brasileira, no artigo 203, Inciso III, prevê a promoção da integração ao mercado de trabalho, como um dos objetivos da assistência social.

Na verdade, pode-se observar que essa contribuição será quase irrisória para os cedentes e agentes de integração, mas será de grande valia para os estágios obrigatórios. Tanto as empresas ou organizações cedentes bem como os agentes de integração, devem ser instituições socialmente responsáveis, mas os interesses próprios em geral predominam nas atividades dos estágios não obrigatórios.

Estas medidas, tem tido pouco relevância no sentido de contribuir para resolver o efetivo problema de viabilizar o provimento dos estágios obrigatórios, que são as disciplinas curriculares, em que a instituição de ensino carece de campos de estágios, para atender todo o contingente de estudantes.

Por esta razão, urge a necessidade de criar um fundo de arrecadação específico para os recursos de ressarcimento de custeio e fomento, através dos estágios não obrigatórios é a forma de viabilizar e subsidiar os campos de estágios obrigatórios onde haja maiores dificuldades, este também é um importante papel da Instituição de ensino.

Nesse contexto, os agentes de integração prestam valiosos e variados serviço aos diferentes sujeitos do estágio, envolvidos no interesses dos atores, o dos estudantes, o das universidades e o das organizações cedentes, o que, de fato, torna importante o estágio obrigatório no curso de Direito das Instituições de ensino superior pesquisados.

Não existem dúvidas quanto à postura socialmente responsável e o importante papel desempenhado pela maioria dos agentes de integração que fazem a intermediação entre a oferta e a demanda por estágios.

Os patrocinadores dos agentes de integração, no que se refere aos estágios, são unicamente essas empresas ou organizações cedentes cujo interesse se concentra na obtenção de estagiários com perfil específico para sua oportunidade de estágio, em geral não obrigatórios, selecionados pelos agentes de integração. Com esta visão, as instituições de ensino pouco conseguem ainda se valer do auxílio dos agentes de integração para viabilizar campos para os estágios que são obrigatórios.

O papel dos agentes de integração socialmente responsáveis inclui o comprometimento com os objetivos legais dos estágios que são basicamente pedagógicos, assim devem atuar como parceiros das instituições de ensino sendo fiscais e coibindo o desvirtuamento dos objetivos precípuos das atividades de estágio. Com estas premissas maiores, as instituições de ensino devem criteriosamente estabelecer e administrar os bons convênios com agentes de integração eliminando aqueles que em seus procedimentos não corresponderem aos aspectos legais.

Em resumo, pelo estudo realizado podemos concluir que, segundo as novas mudanças, com o advento da Lei nº 11.788/2008, quatro eixos são de fundamentais importâncias para a consumação do estágio dos estudantes:

- A uma **definição, classificação e relações de estágio** – partes definidoras e conceituais - contendo: a) a definição do estágio obrigatório e não obrigatório; b) o estágio não obrigatório terá sua carga horária acrescida à carga horária obrigatória; c) a faculdade de equiparação ao estágio, de Atividades de Extensão, Monitorias e Iniciação Científica; d) a definição do termo de compromisso obrigatório entre o educando, parte concedente do estágio e a Instituição de Ensino; e) a vedação de cobrança de qualquer valor dos estudantes, para encaminhamento ao estágio.
- A **Instituição de Ensino** – Ensino Superior – relação aos estágios de seus educandos – como obrigação deve: a) celebrar o termo de compromisso como educando ou sem representante ou assistente legal, e como parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso; b) avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; c) indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como

responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; d) o plano de atividade do estagiário incorpora ao termo de compromisso, por meio de aditivo à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante; e) por fim, é facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênios de concessão de estágio.

- A **parte Concedente** – pessoas jurídicas e privadas -, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrado na OAB Seção do Tocantins, pode oferecer estágio. No geral, devem-se observar as seguintes obrigações: a) celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando; b) ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; c) 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; d) contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso; e) 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; f) manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; g) enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.
- O **estagiário** – na forma acordado – deve constar do termo, certos pré-requisitos da lei, a saber: a) apresentação obrigatória de relatórios; b) faculdade de celebração de convênios entre a Instituição de Ensino e a parte concedente; c) limitação da relação números de estagiários e o quadro de pessoal, no máximo de 10 (dez) estagiários por supervisor de estágio, d) determinação da obrigatoriedade de contratação, pela concedente, de seguro contra acidentes em favor do estagiário, podendo este, em caso de estágio obrigatório, ser assumido, alternativamente, pela Instituição de Ensino; e) definição do prazo máximo de 2 (dois) anos para duração de estágio na mesma parte concedente (exceto para estagiário portador de deficiência), mas omite prazo mínimo para realização do estágio; f) tornar compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação, bem como a do auxílio transporte em caso de estágio não obrigatório; g) assegurar o período de recesso de 30 (trinta) dias quando o estágio tiver duração igual ou superior a um ano e proporcional, quando inferior a um ano; h) assegurar direito a alunos portadores de deficiência.

De tudo o que foi dito, o que fica registrado é que os estágios colocam os estudantes, que normalmente já detém bons conhecimentos teóricos, diretamente em contato com esse ambiente de trabalho de alta competitividade e de negócios das organizações. Por isso, o estágio sob este rótulo deveria ser mais bem discutido e analisado, a ponto de contemplar esse grupo de

estudantes universitários que se encontra frente ao estágio no curso de Direito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exemplo do estágio obrigatório e o estágio não-obrigatório no curso de Direito, a partir de uma análise que considera o estágio como parte do Projeto Pedagógico do Curso, além de integrar o itinerário formativo do educando, tem se evidenciado num modelo que vem sendo paulatinamente desenvolvido, fundamentalmente pela instituição de ensino superior, onde se observa que todas as iniciativas, reveladas pelos estagiários existentes, associam o uso termo de compromisso como principal instrumento jurídico da Lei nº 11.788/2008, o que torna, em princípio, uma legislação com características similares, embora a definição, classificação e relações de estágio se apresentem de forma um pouco diferenciada.

No plano das *Instituições de Ensino Superior*, de acordo com o resultado da pesquisa realizada envolvendo as três instituições (UFT, FACTO e UNIRG), conclui-se que o processo de aprendizagem do aluno estagiário, no momento, atravessa uma grade dificuldade de adaptação na legislação de estágio, não apresentando, em curto prazo, expectativas de condições satisfatórias para se adequar ao ordenamento jurídico. Os estagiários como sujeitos pesquisados não souberam diferenciar estágio obrigatório de estágio não-obrigatório. A maioria absoluta (73,33%), sendo que continuam como estagiário, após o termino da

carga horária, conforme demonstrado na Tabela 15, o que, gera vínculo de emprego.

Embora seja notório que, em termo mundial, a indústria do desemprego entre os órgãos públicos e privados que crescem com mais dinamismo, o que não deixa de ser contraditório em relação a essa nossa conclusão. Todavia, apesar do Brasil possuir imenso potencial de mercado de trabalho, ainda não se mostra suficiente para oferecer empregos para todas as classes sociais, inclusive, para os estudantes de ensino superior. As *partes concedentes* podem oferecer estágios, as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autarquia e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrado na Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Tocantins, cuja observação das obrigações previstas no artigo 9º e seus Incisos da Lei nº 11.788/2008, se faz necessário.

Por outro lado, observamos que o contexto social do estágio, a *parte concedente*, com sua experiência produtiva e cultura organizacional, é uma colaboradora na prestação para que, o educando de nível superior trabalhador se complete, capacitando-o para se inserir no exigente mercado de trabalho, ser sujeito promotor ativo perante a sociedade, que, por sua vez, espera “o *pleno desenvolvimento da pessoa, seu prepara para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*” (Art. 205, *caput*, da CF/88).

De 1977 para 2008, predominou a legislação da época da história negra do Brasil, o que torna as Universidades ausentes da sua responsabilidade pedagógica quanto à gestão dos estágios curriculares. Nesse particular, a nova legislação surge sob a égide

da fiscalização trabalhista e previdenciária, mediante a função das discussões e Diretrizes Curriculares Nacionais, sob o comando do Ministério da Educação, as Instituições de Ensino Superior começaram a discutir e implantar infra-estrutura e começar a construir instrumentos pedagógicos para responder à demanda de estágios entre os acadêmicos do curso de Direito.

O contrato de estágio, por se assemelhar muito ao contrato de emprego, tem sido muito utilizado como modo de fraudar as obrigações trabalhistas, uma vez que, conforme descrito e analisado anteriormente, pode-se registrar que no contrato de estágio não se cria vínculo de emprego; embora, existe jurisprudência no sentido contrário, ou seja, que existe vínculo de trabalho, entre o estagiário e o empregador.

Dessa forma, o fundamento do contrato de trabalho, tem sido inovado no Direito do Trabalho, devido à necessidade para equilibrar o conflito existente entre o capital e o trabalho, pois foi justamente, com a exploração da mão de obra humana, que provocou o surgimento do Direito do Trabalho, com o objetivo de proteger os trabalhadores dos avanços do capital. Assim, fica claro que o Direito do Trabalho é protecionista, sendo esta a razão de sua criação, já que, os mais fracos necessitam da tutela do Estado para que não prevaleçam os interesses de apenas uma das partes envolvidas no labor, com destaque para os estágios de estudantes, na forma da nova lei.

Em razão das mudanças ocorridas na economia, na política e na sociedade, nota-se que o Direito do Trabalho Moderno tende a uma flexibilidade do contrato de trabalho e estágio. Ou seja, uma redução no papel do Estado intervencionista dando espaço para uma atuação direta dos trabalhadores e empregadores no processo de elaboração de novas condições de trabalho.

Na verdade, existe certa distorção do contrato de trabalho, pois pode ser facilmente verificada pela utilização de estagiários em setores ou empresas

que não tenham a menor relação com a área do curso do estudante. Como exemplo pode-se citar a contratação de um estagiário do curso de Direito para estagiar nas atividades afins ao contrato de trabalho, regido pelo direito do Trabalho. Com esse foco, não se deve assustar com o absurdo do exemplo dado, uma vez que esta prática tem sido muito comum atualmente e tem gerado gravíssimas conseqüências para a sociedade em geral.

Entre as conseqüências podemos citar um aumento do número de desempregos, obviamente decorrentes da troca de empregados efetivos por estagiários (estagiários custam menos para as empresas); uma maior precarização do emprego, pois, em razão da maior oferta de trabalho gerada pelo aumento do desemprego, as pessoas se sujeitam a ganhar menos para poderem ao menos se sustentar; um aumento do déficit da previdência social (não há recolhimento de INSS para estagiários); empobrecimento da população (conseqüência direta da precarização do emprego); entre tantas outras.

Na verdade, o estágio profissional, sob o aspecto da legislação anterior e com base na jurisprudência demonstrada acima, pode-se analisar que o estágio de estudante tem sido instrumento generalizado de fraude aos direitos sociais. Não raro encobre contratos de trabalho, não só pelo concurso doloso dos sujeitos-cedentes que nada mais querem do que contar com a força do trabalho sem os ônus sociais, como pela negligência das instituições de ensino que se limita a cumprir os requisitos formais, sem se preocuparem com o acompanhamento pedagógico, equiparando-os a meras intermediadoras de mão-de-obra.

Sob a fiscalização do instituto de estágio, as organizações mais competitivas são as que usam melhor os recursos humanos e os estágios nessas organizações transformam-se em escola impar de aprendizado prático do mercado de trabalho, constituindo-se em excelente complemento à formação teórica do estagiário, que pode ser muito fiscalizado direta ou indiretamente pelos sujeitos

envolvidos na política educacional de estágio de estudante universitário.

Ressalte-se ainda que, apesar de ainda ser minoria, estas relações distorcidas de estágio, relações que não preenchem quaisquer requisitos materiais, encontram respaldo em alguns acórdãos, sob o fundamento de que apenas pela presença de integração social do aluno em relação aos seus colegas de trabalho, já se estaria proporcionando aperfeiçoamento acadêmico profissional.

Na doutrina, se debateu até pouco tempo, que seja feita mudança na lei de estágio, assim como aqueles que já aceitavam a relação jurídica de estágio, mesmo sem os requisitos materiais, afirmam que os fins do estágio foram elásticos e agora contém horizontes mais amplos, como a aprendizagem social e cultural, adquirida no convívio social e decorrente de matérias de formação intelectual. Enfim, o estágio no ensino médio teria a função de assegurar ao estudante o desenvolvimento de sua personalidade e não profissionalizá-lo.

Essa interpretação leva à absurda situação de que qualquer empresa pode contratar qualquer estudante, para qualquer função, sem vínculo de emprego, pois a vivência dentro da mesma possibilita "aprendizagem social e cultural, além do desenvolvimento de sua personalidade".

Contudo, entende-se que evidenciados os requisitos formais do estágio mediante prova documental, caberá ao autor demonstrar que os requisitos materiais, contudo, não emergem na relação jurídica trazida a exame judicial, isto é, a partir de prova não necessariamente documental.

Com as reformas estruturais do estágio de nível superior e o estágio obrigatório tiveram grandes avanços para a melhoria da formação acadêmica e com reflexo direto na prática pedagógica do Curso de Direito. No entanto, no âmbito do estágio profissional de advocacia, este não sofreu transformações no sentido de aplicação da Lei nº 8.906/94, quando trata do estágio, nos termos do artigo 9º, § 1º, pois, se trata de apenas no atinente à formação para o

exercício da advocacia, considerada a vinculação do estagiário com a Ordem dos Advogados do Brasil.

Uma grande dificuldade explicitada é que os estagiários são os próprios divulgadores da qualidade ou não dos estágios, da sua percepção da ética organizacional e da transparência nas diferentes organizações o que em um processo de realimentação natural estimulam ou não seus colegas de períodos mais novos a estagiar nas mesmas organizações. Logo, a Lei nº 11.788/2008, o termo de compromisso passou a ser obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos.

Assim, a nova lei passou a exigir a celebração do termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar. Os estagiários são os melhores juízes para firmar conceitos sobre a qualidade e empenho das empresas ou organizações cedentes em prover bons estágios, que de fato agreguem valor de aprendizado complementar ao conhecimento teórico do aluno.

Esperam-se, com este trabalho, deixar uma contribuição e um caminho para novos acréscimos de sugestões, também, indicações para futuras pesquisas que visem examinar aspectos que não se pôde aprofundar no trabalho presente, frente ao papel de indutora do desenvolvimento econômico, social, político e cultural que se espera da Educação Superior.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR JUNIOR, Ruy Rosado de. **Jornada de Direito Civil**. Brasília: CJF, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006. 448 p.

_____. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudante de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências**. Publicado no D.O.U de 9.12.1977. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 abril 2009.

_____. **Decreto nº 8.859, de 23 de março de 1994. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências**. Publicado no D.O.U de 19.8.1982. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 12 abril 2009.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da CLT, [...]**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 15 abril 2009.

_____. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008**. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. 22 p.

CAMINHO, Carmem. **REVISTA LTr** 60-05/635. Jurisprudência.

CORRADO, Renato. Il rapporto di lavoro nel ditrito privato e pubblico (em coloboração com Márcio Coba). Torino, Giappicheli, 1953.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Estágio de Estudante na empresa: comentários à Lei nº 6.494/77 e ao Decreto nº87. 497/82**. São Paulo: LTr, 1984.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Comentários ao Estatuto da Advocacia e da OAB**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: FGV, 1987.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16. ed. atualizada até maio de 2002. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, Elias de Oliveira. **Direito Educacional e educação no século XXI: com comentários à nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília: UNESCO, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2004.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relação de trabalho – estágio de estudante**. São Paulo: Juruá, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de direito do trabalho: contratos de trabalho**. tradução de João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1982.

SANTOS, Jucelino Vieira dos. **Contrato de estágio – subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2008

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. 1, 21. ed. atual. Por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

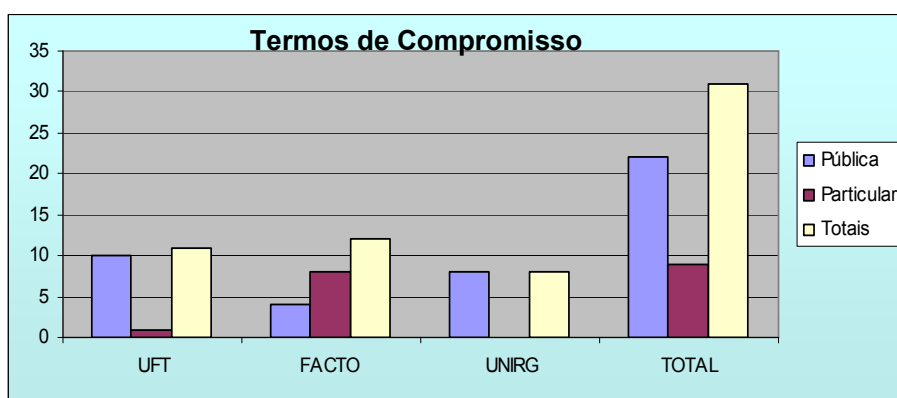
ANEXOS

RESULTADOS DOS DADOS TABULADOS

Tabela 1 – Celebração de Termo de Compromisso

01- Houve celebração de termo de Compromisso?

Instituições	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Acadêmico e Instituição	11	09	04	24
Acadêmico e Concedente	00	03	04	07
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

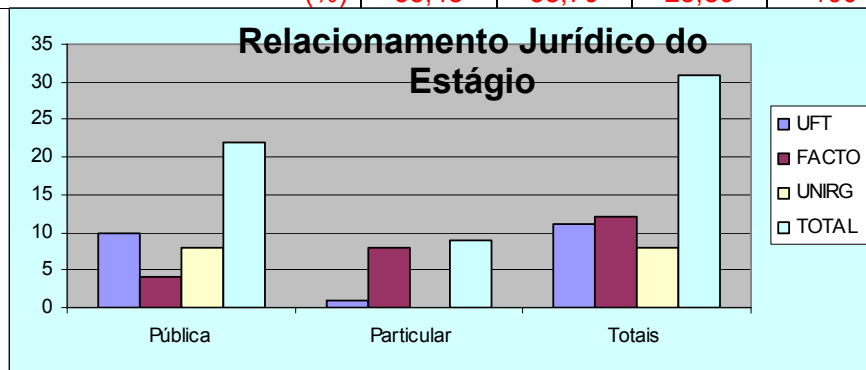


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 2 - Relacionamento Jurídico

02- O estágio é realizado por qual pessoa jurídica?

Natureza Jurídica	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Pública	10	04	08	22
Privado	01	08	00	09
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

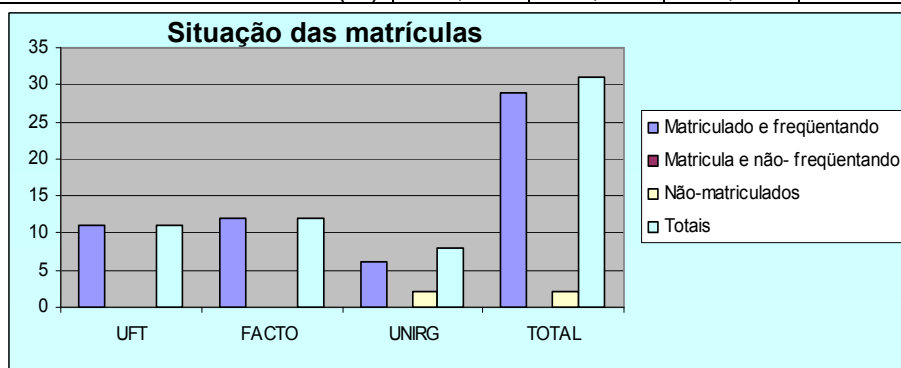


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 3 – Relação da situação de matrícula regular

03- Qual a situação do acadêmico, em termos de matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior?

Requisitos	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Matriculado e freqüentando	11	12	06	29
Matriculado e não-freqüentando	00	00	00	00
Não-matriculados	00	00	02	02
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

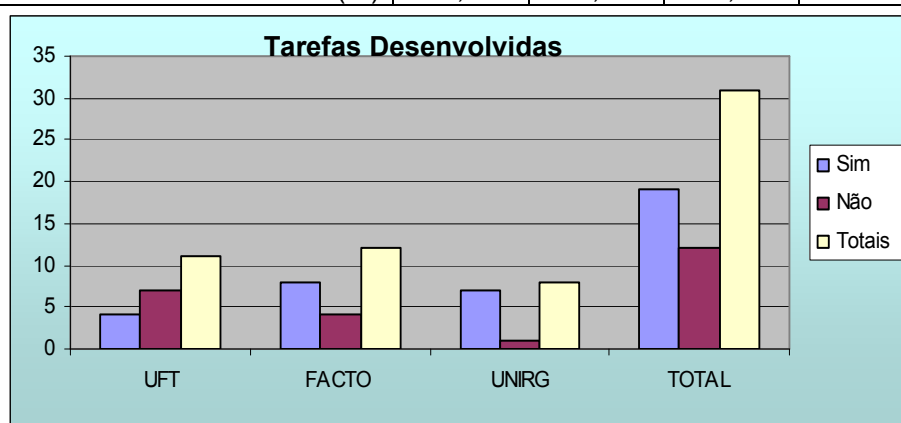


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 4 – Ato Educativo Supervisionado

04-Quais as tarefas desenvolvidas que tem relação com o ato educativo e qual tem contribuído para sua formação acadêmica?

Relação de tarefas desenvolvidas	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	04	08	07	19
Não	07	04	01	12
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

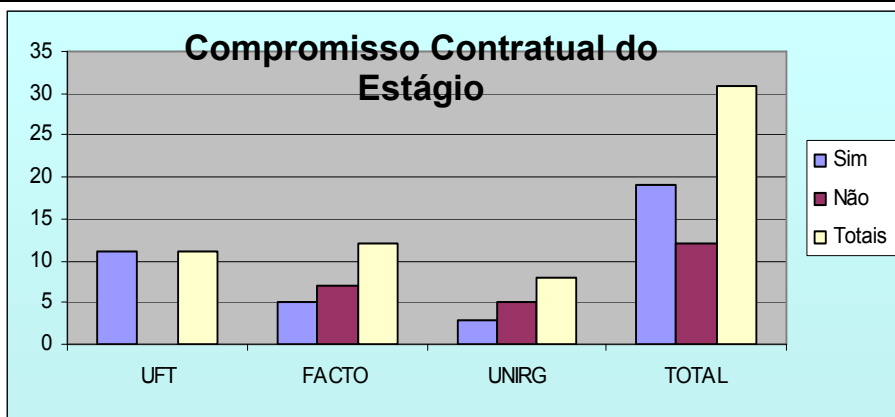


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 5- Compromisso Contratual do Estagiário

05- Há compromisso estabelecido entre estagiário e empresa, por meio do contrato de estágio, com objetivo acadêmico?

Relação de compromisso	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	05	03	19
Não	0	07	05	12
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

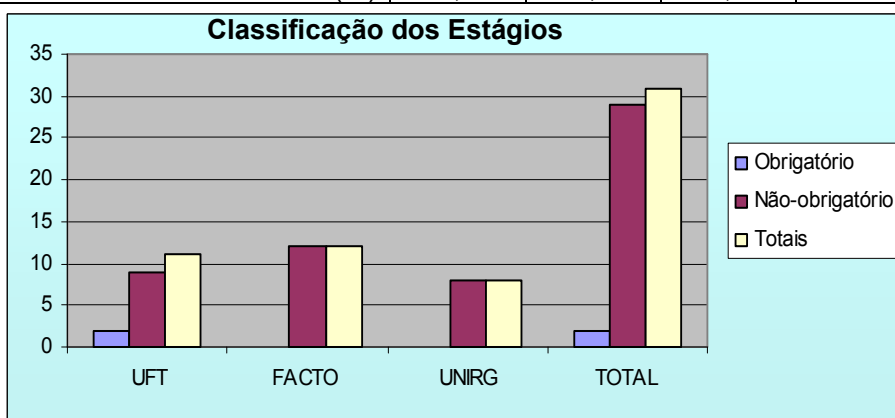


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 6 – Classificação dos Estágios

6- Qual tipo de estágio que realiza?

Classificação	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Estágio obrigatório	02	00	00	02
Estágio não-obrigatório	09	12	08	29
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

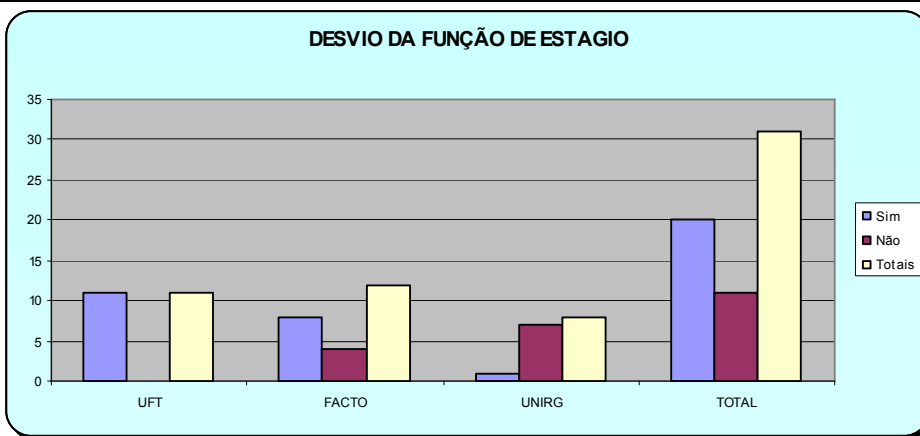


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 7 – Desvio de Função no Estágio

7- No estágio ocorre o desvio de função?

Ocorrência	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	08	01	20
Não	00	04	07	11
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

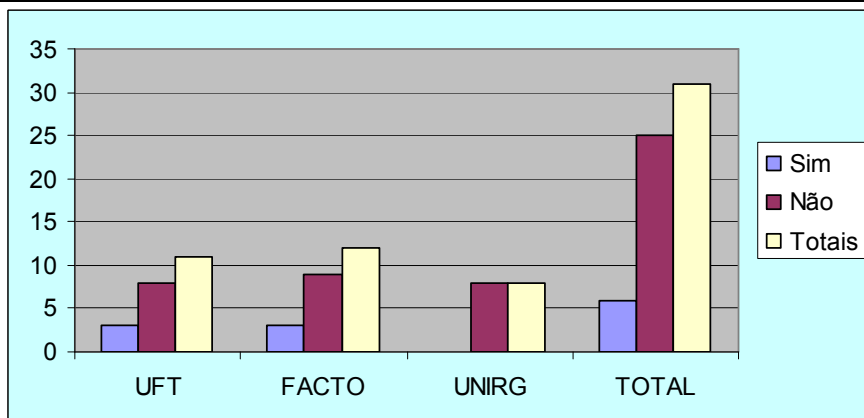


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 8 – Atividades do estágio ligado o curso de Direito

8- As atividades do seu estágio estão ligadas diretamente ao seu curso?

Atividades	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	03	03	00	06
Não	08	09	08	25
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

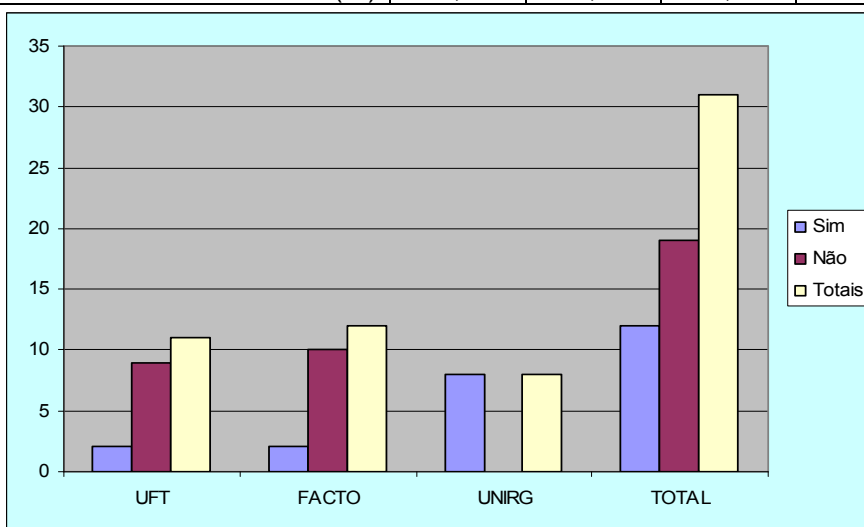


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 9 – Previsão legal no Termo de Compromisso

9- As atividades do seu estágio estão previstas no termo de compromisso?

Atividades	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	02	02	08	12
Não	09	10	00	19
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

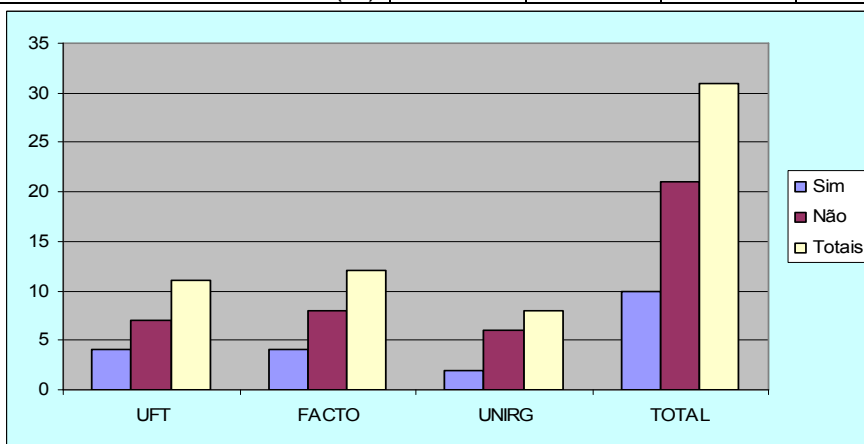


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 10 – Discriminação no estágio

10- Você sofre algum tipo de discriminação no estágio, por parte de funcionários?

Discriminação	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	04	04	02	10
Não	07	08	06	21
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

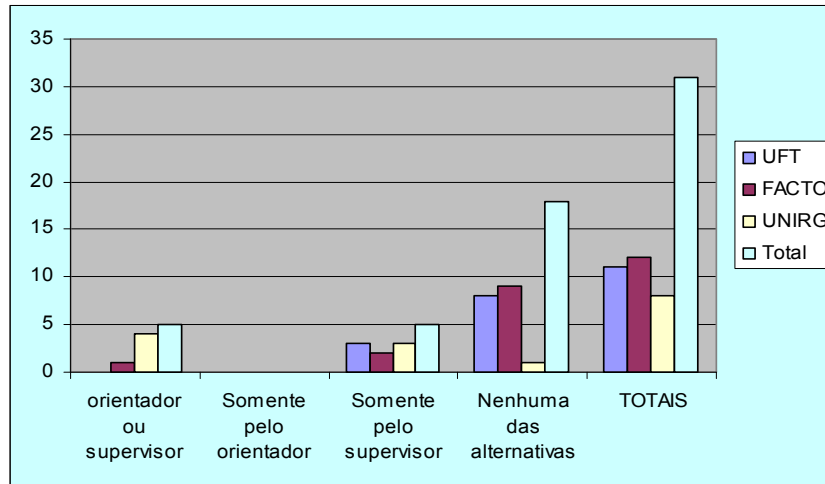


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 11 – Fiscalização do estágio

11- Seu estágio é fiscalizado?

Atividades	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Orientador ou supervisor	00	01	04	05
Somente pelo orientador	00	00	00	00
Somente pelo supervisor	03	02	03	08
Nenhum das alternativas	08	09	01	18
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

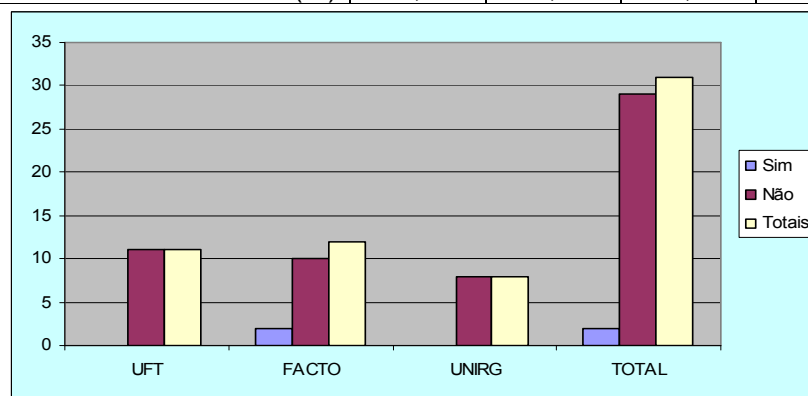


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 12 – Redução da Carga Horária

12-Sua carga horária de estágio é reduzida no período de avaliação?

Dedução	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	00	02	00	02
Não	11	10	08	29
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

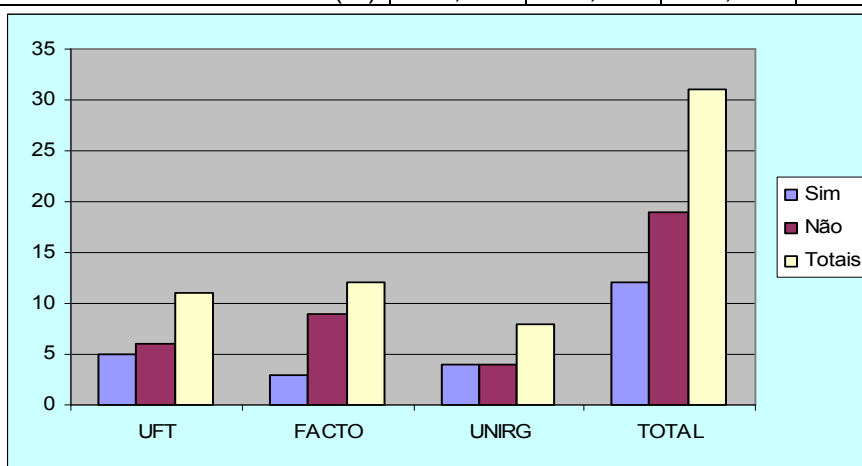


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 13 – Conscientização dos Direitos e Deveres do Estagiário

13- Você tem consciência no que trata a Lei nº 11.788/2008, quanto aos seus direitos e deveres do estagiário, da Instituição educacional, e da parte concedente?

Direitos e Deveres	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	05	03	04	11
Não	06	09	04	19
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

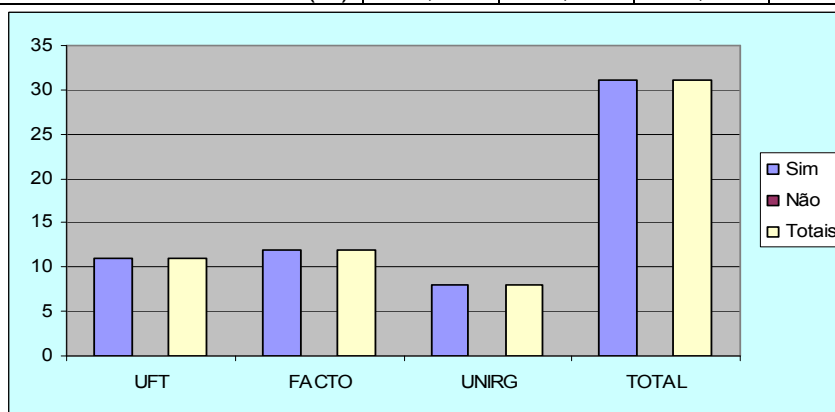


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 14 – Cumprimento da carga horária de estágio

14-Você tem cumprido a carga horária do estágio, conforme o termo de compromisso?

Carga horária de estágio	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	11	12	08	31
Não	00	00	00	00
Totais	11	12	08	31
(%)	35,48	38,70	25,80	100

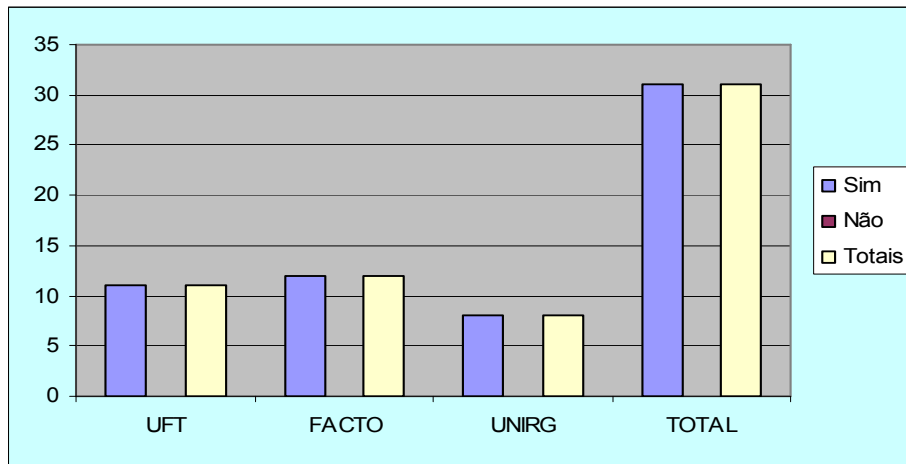


Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.

Tabela 15 – Caracterização de vínculo de emprego

15-Caso necessário ou a pedido da parte concedente, estagia depois de cumprir sua carga horária?

Vínculo de emprego	Instituição de Ensino Superior			Total
	UFT	FACTO	UNIRG	
Sim	09	08	05	22
Não	01	04	03	08
Totais	10	12	08	31
(%)	33,33	40	26,66	100



Fonte: Pesquisa de campo, elaborada pela autora.