

André Bruno Façanha de Negreiros

# A LEI DO ESTÁGIO PARA AS EMPRESAS PRIVADAS

São José dos Pinhais  
BRAZILIAN JOURNALS PUBLICAÇÕES DE PERIÓDICOS E EDITORA  
2021



**André Bruno Façanha de Negreiros**



**A LEI DO ESTÁGIO PARA AS EMPRESAS PRIVADAS**

1ª Edição

**BrJ**

**São José dos Pinhais  
2021**

2020 by Brazilian Journals Editora  
Copyright © Brazilian Journals Editora  
Copyright do Texto © 2020 Os Autores  
Copyright da Edição © 2020 Brazilian Journals Editora  
Editora Executiva: Barbara Luzia Sartor Bonfim Catapan  
Diagramação: Leticia Delfino Rodrigues  
Edição de Arte: Leticia Delfino Rodrigues  
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial:**

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Fátima Cibele Soares - Universidade Federal do Pampa, Brasil.

Prof. Dr. Gilson Silva Filho - Centro Universitário São Camilo, Brasil.

Prof. Msc. Júlio Nonato Silva Nascimento - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Msc. Adriana Karin Goelzer Leining - Universidade Federal do Paraná, Brasil.

Prof. Msc. Ricardo Sérgio da Silva - Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

Prof. Esp. Haroldo Wilson da Silva - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil.

Prof. Dr. Orlando Silvestre Fragata - Universidade Fernando Pessoa, Portugal.

Prof. Dr. Orlando Ramos do Nascimento Júnior - Universidade Estadual de Alagoas, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Angela Maria Pires Caniato - Universidade Estadual de Maringá, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Genira Carneiro de Araujo - Universidade do Estado da Bahia, Brasil.

Prof. Dr. José Arilson de Souza - Universidade Federal de Rondônia, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Msc. Maria Elena Nascimento de Lima - Universidade do Estado do Pará, Brasil.

Prof. Caio Henrique Ungarato Fiorese - Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Silvana Saionara Gollo - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Mariza Ferreira da Silva - Universidade Federal do Paraná, Brasil.

Prof. Msc. Daniel Molina Botache - Universidad del Tolima, Colômbia.

Prof. Dr. Armando Carlos de Pina Filho - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Hudson do Vale de Oliveira - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Msc. Juliana Barbosa de Faria - Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Esp. Marília Emanuela Ferreira de Jesus - Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Prof. Msc. Jadson Justi - Universidade Federal do Amazonas, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Alexandra Ferronato Beatrice - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Msc. Caroline Gomes Mâcedo - Universidade Federal do Pará, Brasil.

Prof. Dr. Dilson Henrique Ramos Evangelista - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Brasil.

Prof. Dr. Edmilson Cesar Bortoletto - Universidade Estadual de Maringá, Brasil.

Prof. Msc. Raphael Magalhães Hoed - Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Msc. Eulália Cristina Costa de Carvalho - Universidade Federal do Maranhão, Brasil.

Prof. Msc. Fabiano Roberto Santos de Lima - Centro Universitário Geraldo di Biase, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gabrielle de Souza Rocha - Universidade Federal Fluminense, Brasil.

Prof. Dr. Helder Antônio da Silva, Instituto Federal de Educação do Sudeste de Minas Gerais, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Esp. Lida Graciela Valenzuela de Brull - Universidad Nacional de Pilar, Paraguai.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jane Marlei Boeira - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Brasil.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carolina de Castro Nadaf Leal - Universidade Estácio de Sá, Brasil.

Prof. Dr. Carlos Alberto Mendes Moraes - Universidade do Vale do Rio do Sino, Brasil.

Prof. Dr. Richard Silva Martins - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul Rio Grandense, Brasil

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Lídia Tonani Tolfo - Centro Universitário de Rio Preto, Brasil

Prof. Dr. André Luís Ribeiro Lacerda - Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Prof. Dr. Wagner Corsino Enedino - Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Prof<sup>a</sup>. Msc. Scheila Daiana Severo Hollveg - Universidade Franciscana, Brasil

Prof. Dr. José Alberto Yemal - Universidade Paulista, Brasil

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Estela Sanjuan Montebello - Universidade Federal de São Carlos, Brasil

Prof<sup>a</sup>. Msc. Onofre Vargas Júnior - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, Brasil.

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

**N385a Negreiros, André Bruno Façanha**

A lei do estágio para as empresas privadas / André Bruno Façanha de Negreiros. São José dos Pinhais: Editora Brazilian Journals, 2021.  
65 p.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN: 978-65-86230-56-7

DOI: 10.35587/brj.ed.0000839

1. Universidade Federal do Ceará. 2. Faculdade de economia, administração, atuária, secretariado executivo. Negreiros, André Bruno Façanha. II. Título

Brazilian Journals Editora  
São José dos Pinhais – Paraná – Brasil  
[www.brazilianjournals.com.br](http://www.brazilianjournals.com.br)  
[editora@brazilianjournals.com.br](mailto:editora@brazilianjournals.com.br)



Ano 2021

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos a todos aqueles que de alguma forma doaram um pouco de si para que a conclusão deste trabalho se tornasse possível: A Deus, por acreditar que nossa existência pressupõe uma outra infinitamente superior.

Ao meu professor orientador, Mestre, pelo auxílio, disponibilidade de tempo e profissionalismo, além de ser um professor muito participativo na minha vida acadêmica de forma qualitativa.

Aos meus pais, pelo exemplo de responsabilidade, dedicação, seriedade e amor para com a felicidade e o bom futuro do filho.

**RESUMO:** A importância da pesquisa sobre o tema “A nova lei do estágio para as empresas privadas” está em esclarecer os pontos relevantes do tema. O assunto aborda conhecimentos de diversas áreas. Tais como a Administração e o Direito, sendo de minucioso interesse dos profissionais dessa área. O que se pretende com esse trabalho, em sentido generalizado, é analisar as principais características de uma relação de estágio, bem como estudar como deveria ser as perspectivas para os estagiários nessa relação, para se ter um programa de estágio legalizado e adequado. Em sentido estrito, a presente pesquisa pretende demonstrar quais as diferenças entre a relação de trabalho e relação de emprego, além de esclarecer em qual dos dois se enquadra a relação de estágio. Atenta também a pesquisa em conhecer detalhadamente a Lei 11.788/2008, além de demonstrar a importância, vantagens, visão e políticas de um estágio adequado e eficaz. O tema proposto requer um estudo em capítulos diferentes para análise da relação de trabalho e de emprego, da Lei 11.788/2008 e das perspectivas de um estágio adequado. A pesquisa bibliográfica fortaleceu o entendimento do assunto abordado em cada capítulo, para, assim, ser demonstrada a conclusão do assunto, declarando que os programas de estágios atuais são pouco adequados e eficazes, mesmo, porém, serem muitos legais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Relação de estágio. Lei 11.788/2008. Recursos Humanos. Desenvolvimento profissional.

## **SUMÁRIO**

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>4</b>
RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>20</b>
LEI 11.788 DE 2008	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>33</b>
IMPORTÂNCIA, VISÃO, VANTAGENS E POLÍTICAS DO ESTÁGIO	
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>47</b>



## INTRODUÇÃO

O trabalho sempre existiu no decorrer dos tempos da nossa sociedade, seja ela brasileira ou internacional. O mundo sempre conviveu e necessita do trabalho, principalmente porque este é uma forma de sobrevivência dos seres humanos, se formos analisar primitivamente.

A relação de trabalho é um gênero de diversas espécies, que vai desde a relação de emprego às relações de estágio. Uma das formas de trabalho mais existentes na sociedade é a relação de emprego, que é a relação de trabalho *stritu sensu*, sendo protegida diretamente pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com o tempo foram surgindo outras formas de trabalho, como, por exemplo: o trabalho eventual, o temporário e o avulso. Esses tipos de trabalhadores apareceram pelas necessidades do mercado, que foram surgindo, principalmente, pelas mudanças ocorridas pela quebra do formalismo, que, muitas vezes, tornavam-se muito onerosos aos empregadores.

Os diversos tipos de relações de trabalho possuem suas determinadas regulamentações, porém todas são embasadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, por exemplo, o trabalhador avulso é regulamentado por leis dispersas, como também está embasado pela CLT.

A relação de estágio veio tomar forma há alguns anos e sempre sofreu com diversas dificuldades no mercado de trabalho. O estagiário sempre foi visto como uma espécie de escravo, ou melhor, na linguagem popular, “escraviáro”. Essa visão sempre existiu desde o início da relação de estágio e essa não é, com certeza, a melhor maneira de se enxergar um estagiário.

O estágio, como será melhor explicado posteriormente, é uma forma de se vincular a teoria aprendida na sala de aula com a prática vivenciada na relação de estágio. Porém, muitos ainda vêm o estágio como um meio fraudulento ou barato de relação de trabalho, pois entendem que eles podem servir de mão de obra barata ou como uma espécie de escravo na sociedade atual.

Esse não deve ser o entendimento sobre os estagiários, como bem entende os mais sábios, porém ainda minoria. O estágio deve ser visto como mais uma forma de aprendizado ou de ensinamento, utilizando a prática para aperfeiçoar os trabalhadores futuros.

Daí a grande problematização do presente tema, pois o estágio não possui a atenção nem o valor que deveria ter. A relação de estágio deve ser mais valorizada a fim de aumentar o nível dos futuros profissionais e não simplesmente utilizá-los como uma fonte de baixar os custos de mão de obra ou fraudulenta o sistema capitalista.

A natureza dessa problemática é de cunho educacional e profissional, sempre visando o melhor futuro para os profissionais em ascensão, pois se deve abolir esse entendimento que o estagiário não exerce papel fundamental nas organizações atualmente e no futuro. Essa idealização do estagiário deve estar voltada para uma melhor visão e melhores políticas para eles, como uma forma de investimento mais certo, com retorno próximo e com maior qualidade.

A problemática também possui sua importância, pois a relação de estágio é de extrema relevância para as organizações, porém a maioria não observou ainda este posicionamento, pois a falta de preparo para melhor desenvolver os estagiários ainda é muito grande.

O presente tema está relacionado com diversos outros, pois o ramo do direito do trabalho aborda todos os tipos de relação de trabalho, inclusive, claro, a relação de estágio. Portanto, a temática é muito qualitativa, pois apresenta diversos aspectos do direito, como também, da administração, como os recursos humanos.

Os motivos que levaram ao estudo do presente tema estão relacionados com a busca de melhores condições de trabalho, salários e estrutura dos programas de estágio. Se for comparado o estado atual dessa relação com o que se pode desenvolver no futuro, ver-se que falta muito para alcançar um nível de excelência dos programas de estágio. O presente estudo visa analisar o atual estado, bem como analisar a lei que regulamenta a categoria, para, assim, se saber quais rumos tomar para melhorar esse estado embasado em pesquisas.

O objetivo geral desse trabalho está relacionado com o estudo da nova lei do estágio para que se possa enquadrar os diversos modos do estágio dentro da lei, além de analisar quais as perspectivas positivas que os programas de estágio devem tomar para desenvolver melhor seus futuros profissionais.

A abordagem feita nesta pesquisa será embasada em pesquisas bibliográficas e documentais. Será também qualitativa devido aos aspectos subjetivos da investigação. Já em relação à finalidade da pesquisa, será exploratória, descritiva e explicativa.

No primeiro capítulo aborda-se assuntos mais gerais do Direito do Trabalho, que são as relações de trabalho e de emprego. Analisaremos as principais formas de trabalho, em especial a de emprego e a de estágio. No final da análise chega-se a conclusão sobre que tipo de relação o estágio possui dentre todas.

No segundo capítulo estuda-se, especificamente, a nova lei do estágio, a Lei 11.788 de 2008, fazendo breves comparações com a antiga lei, a Lei 6.494 de 1977. Daí, analisa-se os requisitos, os conceitos, os direitos, os deveres, as inovações e etc. Sabendo os principais atores dessa lei pode-se saber como um estágio pode se adequar legalmente.

No terceiro e último capítulo se analisa as principais perspectivas que um estágio deve tomar para melhor atender e qualificar os estagiários, com um estudo mais voltado para o setor de recursos humanos. Dessa forma, estudaremos a importância, visão, vantagens e políticas do programa de estágio adequado para as empresas privadas.

## CAPÍTULO 1

### RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

O trabalho realizado pelos seres humanos já vem há muito tempo sendo desenvolvido, pois são dessas atividades que a sociedade tira seu proveito e evolução, sendo, portanto, fundamental para a continuação da vida social.

O direito, de um modo geral, estuda esse assunto relacionado com o trabalho, cabendo essa análise, especificamente, ao Direito do Trabalho. Esse é o ramo do direito que estuda as diversas relações de trabalho, incluindo dentre essas, como se verá mais adiante, a relação de emprego, nos quais serão estudadas ambas as relações, procurando saber em qual deles o estágio se enquadra, dentre outras análises. Mas, primeiramente, far-se-à uma breve análise no contexto histórico do trabalho e sua evolução.

#### 1.1 Concepção histórica do trabalho

O trabalho em si passou por diversas modificações, principalmente no tocante à liberdade e direitos daqueles que exerciam o trabalho propriamente dito, passando pelos tempos da escravidão ao pós-industrialismo.

A primeira fase do trabalho que merece destaque é a escravidão, nos quais existiam apenas aqueles que exploravam, os donos das terras em geral, e os que eram explorados, os escravos, nos quais não tinham direito algum e ainda eram explorados ao extremo, sendo considerados, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 851), como coisas e não como pessoas. Acrescenta ainda o mencionado autor que na época da escravidão:

O pensamento humano não compreendera, ainda, o verdadeiro sentido do trabalho, como motor que propulsiona o desenvolvimento das civilizações. Diante dessa situação social, as relações trabalhistas não se prestavam a m tratamento jurídico do tipo contratual, nem permitiam um relacionamento mútuo de deveres e direitos.

Essa posição de dominante nessa relação social perante os escravos veio evoluindo de acordo com as necessidades da época, que segundo Arnaldo Sussekind

(2005, p. 27), surgindo com a necessidade de alimentação, passando para a defesa dos animais ferozes das florestas, iniciando, assim, a fabricação de armas; em seguida deixou de utilizar os restos de animais para fabricar as armas, passando a usar lascas de pedras na fabricação de lanças e machados para a caça de animais selvagens e de outros homens; posteriormente passou-se ao entendimento de não mais liquidar outros homens, passando, assim, a escravizá-los.

Antes de entrar na Idade Média, vale acrescentar que os escravos vieram a se tornar livres, muito embora ainda continuassem com seus trabalhos habituais, sendo alugados a terceiros, ganhando apenas algumas vantagens. Veja nas palavras do autor Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 28):

Muitos escravos vieram, mais tarde, a se tornar livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de regozijo em dias afetivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios. Foram esses os primeiros trabalhadores assalariados.

Na Idade Média a escravidão continuou presente, ou melhor, acrescentando, até os dias atuais ainda existem resquícios da escravatura, mesmo que de um modo amenizado. Esse período medieval foi ainda marcado pela escravidão, diante da força soberana dos senhores feudais que faziam grande número de prisioneiros, segundo o autor Arnaldo Sussekind (2005, p. 28):

Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os “bárbaros” e “infieis”, mandando vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiram para o Oriente Próximo.

Ainda no período medieval, além dos escravos, existiam ainda os servos, que pode-se dizer que eram os escravos com apenas algumas vantagens, porém sempre explorados e com poucos direitos. Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 852) descreve como eram esses grupos de servos e sua vida na sociedade:

Na Idade Média, principalmente, a servidão da gleba difundiu-se como principal instituição trabalhista. Os trabalhadores eram considerados os servos da gleba, adstritos à área que cultivavam e à qual pertenciam (*membrum terrae*), vivendo com sua família e pagando uma renda, o feudo, em troca da proteção militar do senhor feudal. Este era absoluto no exercício dos poderes fundamentais do grupo social.

Entre as principais características da servidão, o autor Arnaldo Sussekind (2005, p. 29-30) destaca da seguinte forma: os servos tinham o direito a herança dos animais, objetos pessoais, dos seus pastos; tinham direito também em recorrer aos juízes contra o senhor da terra; mas, eram obrigados a pagar impostos nos quais absolviam todos os bens e heranças dos servos, como também podiam ser obrigados a irem para a guerra ou serem cedidos para trabalharem em pequenas fábricas ou oficinas.

A servidão veio a desaparecer no final da Idade Média, devido as “grandes perturbações, ora decorrentes das epidemias, ora das cruzadas, davam ensejo não só à fuga de servos como à alforria” (SUSSEKIND, 2005, p. 30).

As corporações, que vieram surgindo, mesmo de forma ainda tímida, na época da escravidão, foram tomando escopo no decorrer dos tempos, ganhando grande força na Alemanha, Espanha e França. A definição mais objetiva e clara sobre as corporações é de Francisco Ferreira Jorge Neto (2005, p. 8), que assim descreve:

Em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando o controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes).

A organização era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres.

Assim, a corporação era uma junção de profissionais de idênticas funções, passando, agora, a exercer sua atividade de forma organizada, muito embora sem total liberdade, pois os mestres eram quem davam as ordens. Afirma Arnaldo Sussekind (2005, p. 31) que os mestres ainda dominavam boa parte do trabalho dos associados, embora estes tinham algumas vantagens:

Tinha ele, sob suas ordens, não apenas aprendizes, pois lhe estavam subordinados trabalhadores, mediante rigorosos contratos nos quais o motivo não era simplesmente a “locação do trabalho”, pois se submetiam às determinações do “mestre” até mesmo quanto ao direito de mudança de domicílio. Em troca, além do salário, tinham a proteção de socorros em casos de doença e lhes ficava assegurado um verdadeiro monopólio de profissão, já que só podiam exercê-la os que tivessem inscritos na corporação correspondente, e, mais ainda, poderiam um dia vir a ser também “mestres”.

Apesar de ser melhor organizada a forma de trabalho dos profissionais, estes não tinham total liberdade, pois existiam os mestres que controlavam as atividades a serem exercidas. Acrescenta Arnaldo Sussekind (2005, p. 31) que “o sistema não passava, entretanto, de uma fórmula mais branda de escravização do trabalhador”.

Diante dessa falta de liberdade profissional o sistema foi se remodelando aos poucos, chagando a supressão do absolutismo corporativo, que foi ocasionado pela Revolução Francesa, mais precisamente pela Lei Le Chapelier.

A partir da Revolução Francesa a relação entre trabalhadores e empregadores tomaram novos rumos, principalmente no tocante a liberdade contratual e suas mais diversas condições de trabalho. Afirma Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 853) sobre o marco da Revolução Francesa e suas conseqüências para o trabalho:

Coube à Revolução Francesa colocar a relação jurídica entre empregado e empregador na categoria da locação de serviços, com o princípio da liberdade contratual e a supressão das corporações de ofício.

Com o passar dos anos e com a intenção de aumentar a liberdade na forma de contratar os trabalhadores, somando-se ao advento da Revolução Industrial, a relação jurídica entre empregados e empregadores veio a ser mais liberta, porém com outras dificuldades, principalmente para os trabalhadores, que são os hipossuficientes dessa relação, como bem afirma Arnaldo Sussekind (205, p. 32):

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como conseqüência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.

E, para finalizar esse histórico do trabalho, a sociedade pós-industrial, com modificações na forma de produção e, principalmente, com o avanço tecnológico, vieram a ampliar os limites contratuais, chegando ao atual entendimento dos contratos de trabalho, adotando a tradicional relação de emprego e relação de trabalho, que serão estudados a seguir.

Mas, antes de adentrar no assunto seguinte, deve-se destacar a forma como a relação de trabalho vem se desenvolvendo, buscando uma maior liberdade na relação empregado-empregador e a ampliação dos direitos dos trabalhadores, que sempre lutaram por melhores condições, muito embora ainda falta muito para essa condição seja realmente digna da pessoa humana.

## 1.2 Relação de emprego

O trabalho como foi visto passou por algumas modificações, principalmente quando se observa a questão da liberdade contratual e a busca por melhores condições de trabalho aos trabalhadores, mas a relação de emprego propriamente dita só veio surgir com a modernidade, ou seja, após a revolução industrial. Assim, pode-se definir que a relação de emprego é uma das formas da relação de trabalho. O autor Renato Saraiva (2009, p. 38) assim entende o que é uma relação de trabalho.

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços a outrem, mediante pagamento de uma contraprestação.

Diante dessa conceituação pode-se concluir que a relação de trabalho é uma relação jurídica, sendo esta um “vínculo entre dois ou mais sujeitos de direito, levando à criação, à modificação e à extinção de direitos” (JORGE NETO, 2005, p. 201).

Assim sendo, pode-se ainda concluir que a relação de trabalho é gênero, na qual a relação de emprego é uma de suas espécies, segundo o autor Renato Saraiva (2009, p. 38-39):

Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.

Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Diante dessas definições e diferenciações do que seja uma relação de trabalho e uma relação de emprego pode-se passar para o foco desse subcapítulo, que é o estudo da relação de trabalho *stritu sensu*, da relação de emprego.

Vale lembrar que foi no decorrer da história que o emprego propriamente dito foi destacado, pois no começo se preconizava a relação de trabalho, destacando-se a escravidão e a servidão, depois passou a se ter mais liberdade nos contratos de trabalho e após a Revolução Industrial chegou-se ao conhecido conceito de emprego, de relação empregatícia.



A relação de emprego, que é considerada a relação de trabalho *stritu sensu*, possui essa classificação devido ao seu objeto de trabalho, que segundo Sergio Pinto Martins (2008, p. 90) se destaca a partir dessas caracterizações:

O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário. O trabalho autônomo prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há elemento subordinação.

Dentre essas caracterizações dispostas no conceito da citação infra mencionada, pode-se destacar uma, que é a subordinação, seguindo o entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 280), colocando-a como a principal:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos os elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

Assim, tecendo destaque a um dos requisitos que classificam uma relação de emprego, que é a subordinação, passa-se a analisar cada um de todos os requisitos que tornam uma relação de trabalho a ser classificada como emprego, passando a ser protegida diretamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O ponto de partida para analisar os requisitos de uma relação de emprego parte da autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 220), que impõe quatro requisitos para haver uma relação de trabalho *stritu sensu*: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Assim, utilizando como ponto de partida o entendimento da autora infra mencionada, defini-se cada um desses quatro requisitos, para, então, demonstrar o entendimento de outro autor no qual se filia, pois há a existência de mais um requisito.

O primeiro requisito a ser analisado é a pessoalidade, que de fato o empregado tem que prestar o seu serviço pessoalmente, sem a substituição por um terceiro, como bem entende Alice Monteiro de Barros (2008, p. 259):

O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que o empregado é sempre pessoa física.

O segundo requisito a ser analisado é o da não-eventualidade, destacando a diferenciação pelo legislador de não colocar a palavra continuidade no dispositivo legal, entendendo dessa maneira a autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 261):

O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não-eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo “continuidade”. Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não-eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador.

O terceiro requisito é o da onerosidade, que é a contraprestação recebida pelo empregado em face do trabalho prestado ao empregador, sendo-lhe devido uma remuneração, como bem entende Alice Monteiro de Barros (2008, p. 261):

Outro pressuposto do conceito de empregado é o salário, visto como a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Poderá ser pago em dinheiro ou in natura (alimentação, habitação, etc.).

E o quarto e último requisito da relação de emprego, segundo a autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 262), é a subordinação, que também é visto pela doutrinadora como o objeto principal que diferencia essa relação de trabalho *stritu sensu* das demais:

O trabalho subordinado é o objeto do contrato regulado pelo Direito do Trabalho.

A origem etimológica do termo subordinação é *sub-ordinare*. O termo genérico “dependência” ou “subordinação” é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins.

Assim, o entendimento que se deve ter do requisito da subordinação é que ele é o principal, não se podendo excluir os demais requisitos que compõem a classificação da relação de emprego. Acrescenta ainda a autora Alice Monteiro de Barros que o termo subordinação pode ser entendido sob quatro aspectos: técnica, econômica, social e jurídica.

A subordinação técnica é aquela na qual o empregador domina e comanda a parte técnica do trabalho dos empregados, como entende a autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 262):

De acordo com esse critério, o empregador, em virtude da sua atividade, está em posição de comandar tecnicamente o trabalho dos que se acham sob suas ordens. Sustenta-se que a dependência técnica é apenas um dos aspectos da subordinação jurídica.

A subordinação econômica parte do entendimento que o empregado é o lado hipossuficiente da relação jurídica entre trabalhador e empregador, necessitando aquele do trabalho e da remuneração para sobreviver, como entende Alice Monteiro de Barros (2008, p. 262):

Já o critério da dependência econômica é originário da doutrina alemã e parte da circunstância de que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver, em face da sua condição de hipossuficiência no plano econômico. Embora o empregado dependa, em geral, do salário para viver, o critério é falho, porque se baseia em um elemento extrajurídico. Poderá ocorrer de o empregado possuir capacidade econômico-financeira e não necessitar de seu contrato de trabalho para sobreviver.

O critério da subordinação social é uma mistura dos critérios técnicos e econômicos, demonstrando que o empregado necessita do emprego, mas não assume os riscos da atividade empresarial que exerce em prol do empregador, sendo inadequado devido à falta da análise do aspecto jurídico da questão, como bem entende Alice Monteiro de Barros (2008, p. 262):

Os adeptos dessa terminologia justificam-na com base no fato de que o empregado, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregador, sem assumir os riscos da atividade econômica, mas obedecendo às ordens do patrão.

Por último, a subordinação jurídica, que é a mais bem aceita entre os doutrinadores que abordam essa matéria, podendo ser analisada de forma subjetiva e objetiva como se verá mais adiante. Esse aspecto jurídico da subordinação é entendido dessa forma pela autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 263):

O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado.

Essa subordinação jurídica pode ser entendida sobre o aspecto subjetivo e objetivo. No subjetivo existe a presença de três aspectos que denominam a subjetividade da subordinação jurídica, como assim entende Alice Monteiro de Barros (2008, p. 263):

Encarada sob o prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica.

O aspecto objetivo da subordinação jurídica vem se tornando forte no passar dos anos, entendendo alguns autores que esse critério pode ser o bastante para a existência de um contrato de trabalho. A autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 264) entende dessa maneira esse aspecto objetivo da subordinação jurídica:

Fixando-se o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades da prestação do trabalho.

Tecidos os entendimentos da doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2008) sobre os requisitos da relação de emprego, passa-se ao entendimento do autor Sergio Pinto Martins (2008, p. 91), que coloca como requisitos de uma relação empregatícia as mesmas da autora infra mencionada, adicionando uma, que é a alteridade, assim entendida pelo autor:

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

Esses aspectos analisados que distinguem a relação de emprego das demais relações de trabalho são considerados, no entendimento do autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 283), como os elementos fático-jurídicos, restando ainda os elementos jurídico-formais, que segundo o mencionado autor são:

São elementos jurídico-formais do contrato empregatício os clássicos elementos constitutivos da figura contratual padrão conhecida: capacidade das partes contratantes; licitude do objeto contratado; forma contratual prescrita em lei ou por esta não proibida; higidez na manifestação da vontade das partes. DELGADO, 2009, p. 284).

Essa questão levantada pelo autor acima mencionado se identificaria com a validade da relação configurada entre as partes, bem como a extensão dos efeitos

jurídicos desse contrato, fazendo, assim, a comparação entre os elementos fático-jurídicos e os elementos jurídico-formais:

Do ponto de vista comparativo, pode-se afirmar que a pesquisa sobre os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia permite responder à pergunta sobre a existência ou não da relação de emprego no caso concreto. Já a pesquisa sobre os elementos jurídico-formais do respectivo contrato empregatício permite responder à pergunta sobre a validade (ou não) e extensão dos efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes. (DELGADO, 2009, p. 283)

Um ponto bastante discutido entre os doutrinadores e que ainda não é unânime alguma posição é a questão da natureza jurídica do contrato de trabalho, da relação de emprego. No decorrer de muitos anos se discutiu bastante sobre essa temática, passando por diversas classificações e subclassificações. Primeiramente, procura-se entender cada uma das posições, para, então, definir nosso entendimento.

Os autores Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 572-593) e Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 286-297) afirmam que as principais teses sobre a natureza jurídica do contrato de emprego são a teoria contratualista e a anticontratualista. A teoria contratualista é a mais bem aceita nos tempos atuais, se subdividindo em cinco tipos a serem analisados.

A primeira e a mais antiga teoria é a do arrendamento, fruto da corrente contratualista tradicional, na qual comparava o contrato de trabalho a um contrato de arrendamento, que é do ramo do direito civil. Afirma o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 287) o seguinte:

Trata-se de solução teórica inspirada em modelo jurídico oriundo do Direito Romano, que distinguia entre *locatio operarum* e *locatio operis*. O contrato empregatício corresponderia ao arrendamento (locação) de serviços, pela qual uma das partes colocaria seu trabalho à disposição de outra (*locatio operis*).

Acrescenta ainda o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p.288) que essa concepção encontra-se superada, pois na relação de emprego não existe a separação entre o trabalhador e o objeto do trabalho, como ocorre no arrendamento.

A segunda teoria da corrente contratualista tradicional é a compra e venda, que segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 288) significa: “uma vez que o obreiro venderia sua força de trabalho ao empregador, em contrapartida a um preço,

consubstanciado no salário”. Essa teoria também perdeu força, uma vez que, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 288-289), na relação empregatícia não há ruptura entre o elemento alienado e seu prestador, além de ser uma relação contínua, ao contrário da compra e venda que fica concentrada no tempo. Vale ressaltar também que a prestação fundamental da relação de trabalho é uma obrigação de fazer, enquanto na compra e venda é de dar.

A terceira teoria da corrente contratualista tradicional é a do mandato, muito conhecido no âmbito jurídico do direito civil desde os tempos da França em 1870. O autor Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 585) assim entende essa teoria:

A doutrina do contrato de trabalho como mandato encontra as suas primeiras manifestações no direito romano, que assimilava o mandato retribuído com o arrendamento de serviços; desenvolveu-se, numa fase posterior, na França, e foi acolhida pelo legislador mexicano de 1870.

Os juristas a ela chegaram por exclusão decorrente da necessária crítica formulada contra a tese do contrato de trabalho como arrendamento e para encontrar novas explicações menos comprometedoras. Assim, raciocinaram que como no arrendamento há um preço e como no contrato de trabalho não há que se falar em preço mas sim em salário, a relação jurídica trabalhista revestia-se das características de mandato.

Porém, essa teoria também não merece respaldo quando a ser tratada como natureza do contrato de trabalho. O autor Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 586-587) menciona algumas questões que derrubam essa teoria: o mandato é gratuito, enquanto o contrato de trabalho é oneroso; o mandato visa um resultado jurídico, enquanto o contrato de trabalho se busca a realização de uma atividade determinada; no mandato a relação é tríplice (mandante, mandatário e terceiro), enquanto no contrato de emprego é dúplice como sabemos; no mandato há uma substituição do mandante pelo mandatário, enquanto na relação de emprego não ocorre substituição, pois tem que haver personalidade.

A quarta teoria da corrente contratualista moderna é a da sociedade, que segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 290) se identifica pelo interesse comum das partes do contrato:

A existência de um suposto interesse comum em direção à produção, de uma associação de atos sucessivos, coordenados e simultâneos, dos partícipes da relação de emprego, tudo conduziria à assimilação da figura empregatícia ao contrato de sociedade, ainda que qualificado como um contrato societário sui generis.

Essa teoria também não merece respaldo, pois, segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 290), na sociedade não existe a subordinação, enquanto numa relação de emprego esse é um requisito essencial.

A quinta e última teoria contratual é o contratualismo moderno, que é um fenômeno historicamente novo e inova na questão da presença dos elementos constituintes da relação de emprego, bem como da obrigação de fazer, que é a da essência do contrato de emprego. O autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 293) assim entende essa teoria pela qual defende-se:

Contemporaneamente, talvez mais correto fosse completar-se o raciocínio iniciado pelo brilhante jurista, aduzindo-se: desde que realizada por uma pessoa natural em estado de subordinação e com pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Esse modo de se da prestação nuclear do contrato empregatício é, portanto, o que distingue de outros contratos em que seja essencial uma obrigação de fazer.

A outra corrente sobre a natureza do contrato de trabalho é a acontratualista, na qual, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 293), visa “negar qualquer relevância ao papel da liberdade e da vontade – e assim do contrato – na formação e desenvolvimento dessa relação jurídica especializada”. Essa corrente se divide em duas: a teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista.

A teoria da relação de trabalho da corrente acontratualista visa observar a relação empregatícia de modo objetivo, enfocando apenas na prestação de serviço propriamente dita, como afirma o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 294):

Na esteira dessa tese, a relação empregatícia seria uma situação jurídica objetiva, cristalizada entre trabalhador e empregador, para a prestação de serviços subordinados, independentemente do ato ou causa de sua origem e denotação (Mario de la Cueva). O simples fato da prestação de serviços seria o elemento essencial e gerador de direitos e obrigações na ordem jurídica.

A teoria institucionalista da corrente acontratualista também vislumbra, como na teoria da relação de trabalho, a irrelevância da vontade e da liberdade, diferenciando-se da seguinte maneira, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 296):

Nessa linha, compreendem a empresa como uma instituição, um corpo social que se impõe objetivamente a um certo conjunto de pessoas e cuja permanência e desenvolvimento não se submetem à vontade particular de seus membros componentes.

Ambas essas teorias acontratualistas possuem conclusões flagrantemente equivocadas, se baseando em um erro essencial da relação trabalhista, como nos ensina o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 296-297): a relação jurídica empregatícia é respaldada em cima da liberdade e vontade.

Desse modo, após o estudo da relação de trabalho *stritu sensu* (relação de emprego), passa-se a análise das formas de relação de trabalho *latu sensu*, para, então, chegar-se a conclusão se o estágio é um relação de emprego ou de trabalho.

### 1.3 Relação de trabalho

A relação de emprego estudada anteriormente é aquela que possui o amparo da Consolidação das Leis do Trabalho e todos os seus direitos e prerrogativas, dentre outras caracterizações. Mas, a relação de trabalho não se exaure somente no emprego propriamente dito, existem outras relações de trabalho, como, por exemplo: trabalho autônomo, eventual e temporário, dentre outros. Todos eles não se enquadram na relação de emprego por falta de algum requisito ou de alguma caracterização especial.

#### 1.3.1 Trabalho autônomo

Nesse tipo de relação jurídica entre um trabalhador e um patrão se destaca pela ausência de um dos principais requisitos de uma relação de emprego, pois não existe subordinação entre as partes. Como o próprio nome já diz, o trabalho é realizado de forma autônoma. A definição desse tipo de trabalho é bem tratada pelo autor Renato Saraiva (2009, p. 39):

Nessa espécie de relação de trabalho não existe dependência ou subordinação jurídica entre o prestador de serviços e o respectivo tomador.

No trabalho autônomo, o prestador de serviços desenvolve o serviço ou obra contratada a uma ou mais pessoas, de forma autônoma, com profissionalidade e habitualidade, atuando por conta própria, assumindo o risco da atividade. Exemplos: o pintor autônomo, o marceneiro autônomo, o eletricitista autônomo, etc.

Como mencionado anteriormente, o trabalho autônomo se diferencia da relação de emprego devido à ausência de subordinação, como também, de pessoalidade, que



segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 318-319), é outra forma de diferenciação entre trabalhador autônomo e empregado:

Contudo, podem se afastar ainda mais do tipo legal celetista, em decorrência da falta de um segundo elemento fático-jurídico, a personalidade. Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador de serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento personalidade.

Acrescenta ainda Maurício Godinho Delgado (2009, p. 321) que no trabalho autônomo o prestador de serviços responde pelo riscos de sua atividade, sendo esta apenas uma consequência da relação e não com um elemento constitutivo da relação jurídica.

### 1.3.2 Trabalho eventual

Esse segundo tipo de relação de trabalho *latu sensu* vem sendo excluído da esfera normativa do Direito do Trabalho. A autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 221) define bem esse tipo de relação. Veja:

Filiamo-nos à corrente segundo a qual o trabalho eventual é aquele que não se insere no âmbito das atividades normais da empresa, como é o caso de um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial.

Essa é a conhecida Teoria dos fins da empresa sobre o trabalho eventual, no qual se filia para fim de escolha de uma característica que diferencie essa relação de trabalho, sem desprezar as demais teorias sobre o assunto. Essa teoria também é defendida por Renato Saraiva (2009, p. 40) e pela já mencionada autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 221).

### 1.3.3 Trabalho avulso

Esse tipo de relação de trabalho *latu sensu* é uma “modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles” (DELGADO, 2009, p. 325). O trabalhador avulso se diferencia do eventual principalmente por uma característica, a intermediação de uma entidade gestora dessa mão-de-obra, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 325).

O trabalho avulso é disciplinado pela lei n. 8.630 de 1993, que interpôs o Órgão de Gestor de Mão-de-obra como o intermediário da relação jurídica ao invés de um sindicato como era anteriormente. O autor Renato Saraiva (2009, p.39) assim define o trabalho avulso:

É a relação de trabalho disciplinada pela Lei 8.630/1993, na qual três são os autores sociais envolvidos: o Órgão de Mão-de-Obra (OGMO), o operador portuário (representante do armador no poro) e o trabalhador portuário avulso (estivadores, conferentes, vigias portuários, arrumadores, trabalhadores de bloco etc.).

Os trabalhadores avulsos durante o decorrer de muitos anos foram buscando seus direitos, tendo na atualidade, segundo a autora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 224) os seguintes direitos: férias com um adicional, FGTS, gratificação natalina, jornada noturna especial, etc.

#### 1.3.4 Vínculo administrativo

Essa é uma relação de trabalho que possui a presença de todos os requisitos fático-jurídicos, que, como já foi visto, são: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Mas, apesar de ter todos esses requisitos de uma relação de emprego, não é considerado como um, como bem entende o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 299). Acrescenta ainda o autor:

É o que se passa com o servidor público sob o regime administrativo – servidor do tipo estatutário ou sob o vínculo jurídico único ou ainda sob o vínculo denominado função pública. Tais trabalhadores lato sensu não formam vínculo contratual privatístico com os entes estatais a que servem – mas vínculo de natureza pública, sob padrão normativo distinto, juridicamente incomparável.

Por essa razão, em face da natureza jurídica própria de seus vínculos (que é pública), torna-se irrelevante, para fins justrabalistas, que sejam também pessoas naturais, prestando serviços com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação – não são eles, definitivamente, empregados.

Veja, assim, que esse vínculo administrativo, ou melhor, esse regime estatutário dos servidores públicos, os tornam descaracterísticos de uma relação de emprego, mesmo tendo os requisitos fático-jurídicos. A própria Constituição Federal de 1988 traz expressamente que esse vínculo não é de emprego por aspecto singular presente nessa relação.

#### 1.4 Estágio como relação de trabalho ou emprego

O estágio é uma relação de trabalho diferenciada, tanto pelos aspectos jurídicos, como pelos metajurídicos, pois mesmo que seja considerado a relação de trabalho mais próxima da relação de emprego, este tipo trabalhista possui caracteres extra jurídicos, pode-se dizer assim, que o tornam uma forma de trabalho e não de emprego.

O estagiário enquanto integrante de um corpo de trabalhadores de uma empresa, exerce diversas atividades conforme estipulado no contrato de estágio, devendo ser harmônico com o curso de ensino no qual está cursando. Assim, o estagiário, como pode-se observar nos casos concretos, trabalha de forma não-eventual, pessoalmente, onerosamente, subordinamente e não responde pelos riscos inerentes ao negócio da empresa. Portanto, pode-se vislumbrar todos os requisitos de uma relação de emprego, como destaca o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 300):

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

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.

O estágio mesmo possuindo todas as características de uma relação de emprego, não o é por motivos metajurídicos, a fim de incentivar essa complementação à formação acadêmico-profissional, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p.301):

Essa negativa legal decorre, certamente, de razões metajurídicas, ou seja, trata-se de artifício adotado com o objetivo de efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho.

O estágio profissional era regulado pela lei 6.494/1977, que trouxe as características tradicionais dessa modalidade trabalhista. Essa lei sofreu diversas mudanças com a nova lei do estágio, lei 11.788/2008, que é o foco desse trabalho monográfico e que será estudado as suas características e requisitos no capítulo seguinte.

## CAPÍTULO 2

### LEI 11.788 DE 2008

A relação de estágio já algum tempo vem merecendo destaque em muitos ramos do trabalho, principalmente por ser visto como uma forma de ensinar aos jovens estudantes a praticidade de cada atividade

O estudo da lei nº 11.788 de 2008 é de importante para se tudo sobre qualquer relação de estágio: requisitos, direitos, obrigações, conceitos, etc. Portanto, o estudo dessa lei é fundamental para o melhor entendimento de como se deve proceder um programa de estágio.

#### 2.1 Breve análise histórica

A relação de trabalho sempre esteve presente na história da humanidade e cada época teve seu ponto marcante, utilizando ferramentas e formas de trabalho diferentes, como, por exemplo: manufatura, industrialização e serviços. E, com o passar dos anos veio surgindo um novo tipo de relação: estágio.

Essas evoluções vieram a contemplar o denominado estágio, que segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 487 *apud* BARROS, 2008, p. 1338):

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 a escola e a empresa, e que assume múltiplas dimensões, motivando a institucionalização de políticas pendentes da empresa como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das escolas.

Daí, pode-se facilmente perceber que a importância do estágio teve uma crescente com a chegada da industrialização e do processo de produção de bens, segundo autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1173):

O estágio passa a figurar entre as preocupações dos educadores e de empresários brasileiros a partir da década de 1930, período em que eclodiu o processo de industrialização. As Leis Orgânicas de Ensino Industrial (DL n. 4.073/1942) e Comercial (DL n. 6.141/1943) já tratavam dos chamados “trabalhos escolares” como instrumentos de formação e complementação de ensino.

A origem na história do contrato de estágio no Brasil se deu com a Portaria n. 1.002 de 1967, que já previa que o referido vínculo não era de emprego e já demonstrava alguns requisitos para ser caracterizada uma relação de estágio.

Com o passar dos anos muitas outras leis foram criadas para regulamentar tal relação jurídica, como, por exemplo: o Decreto n. 66.546/70, a lei n. 5.692/71 e o Decreto n. 75.778/75, a lei 6.494 de 1977, que foi complementada pela lei n. 8.859/94 e pela Medida Provisória n. 2.164-41/01.

A lei n. 6.494/97 foi a primeira lei que regularizou diretamente a relação de estágio no Brasil, porém, foi observada várias falhas e lacunas na lei, além de que as exigências do mercado de trabalho, principalmente após a Guerra Fria, demandaram o aperfeiçoamento dessa disciplina, sendo criada a lei n. 11.788 de 2008, que revogou a lei anterior.

Dessa forma, finaliza-se essa primeira parte com o entendimento sobre a importância do estágio segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 959):

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.

## 2.2 Principais características

A lei n. 11.788/08 possui diversas características, requisitos, direitos e deveres, os quais serão abaixo estudados. Assim, daremos início ao estudo de algumas características importantes da lei, para, em seguida, analisar outros pontos da mesma.

Um dos conceitos primordiais para esse estudo se dá no tocante do estágio. A própria lei 11.788 de 2008 define o que é o estágio, pois o seu artigo 1º e seus parágrafos esclarecem bem tal conceito:

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

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

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

O estágio é uma vinculação entre o aspecto teórico aprendido nas aulas e a experiência vivenciada na prática, sempre com cunho educativo. O autor Sérgio Pinto Martins (2010, p. 168) assim define o estágio:

O estágio é, portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa.

Faz parte o estágio do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando (§1º do art. 1º da lei nº 11.788).

Visa o estágio 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 (§2º do art. 1º da lei 11.788).

Como foi visto, o conceito trazido pelo autor supramencionado é bem próximo daquele descrito na lei, o que nos remonta à qualidade do conceito legal acima transposto. Porém, o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1173) traz um conceito sobre o estágio mais didático. Veja:

O estágio é o procedimento formativo, de cunho didático-pedagógico e articulado segundo projeto de planejamento institucional, que visa permitir ao estudante complementar a sua formação e compreender na prática os ensinamentos teóricos recebidos em sua vida escolar.

Outro conceito fundamental a ser estudado se trata do estagiário propriamente dito, que é o estudante matriculado em instituição de ensino, com frequência regular, que procura o estágio como complementação do seu estudo na forma prática. Veja o entendimento sobre estagiário da autora Verônica Altes Barros (2008, p. 1340):

Como já mencionado no item 2, estagiário é o educando que esteja frequentando o ensino regular em instituição de educação superior, ou de educação profissional, ou de ensino médio, ou de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade da educação de jovens e adultos.

Diante dessa conceituação podemos complementar afirmando, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 300), que a relação jurídica entre o estagiário e o tomador de serviços não gera vínculo de emprego, mesmo tendo o estágio a reunião de todos os pressupostos de uma relação empregatícia, que são aqueles já mencionados no capítulo anterior (caso o estágio seja remunerado). Porém, se essa

relação entre estagiário e tomador de serviço estiver desvinculada das propostas da lei 11.788 de 2008 haverá vínculo de emprego, caso em que será melhor analisado posteriormente.

O termo de compromisso é um dos requisitos essenciais para a existência da relação de estágio. É nele que serão fixados os acordos entre as partes, sendo, então, o norteador da relação de estágio. O autor Horácio Augusto Mendes de Sousa (2009, p. 59) assim define o termo de compromisso:

Isto porque, o termo de compromisso é o acordo jurídico multilateral fixador das obrigações fundamentais das partes acordantes, mas, sobretudo, o instrumento jurídico norteador das atividades a serem desempenhadas pelo estagiário, assim como o comportamento da Administração Pública e da instituição de ensino diante dessas atividades previamente estabelecidas.

Os agentes de integração possuem importância devido aos seus serviços auxiliares a fim de fortalecer e dar maior eficácia ao instituto do estágio. O autor Horácio Augusto Mendes de Sousa (2009, p. 58) assim define o que é um agente de integração:

Avançando, pode a Administração Pública concedente do estágio se utilizar dos denominados agentes de integração, públicos ou privados, que atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, competindo-lhes identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo, encaminhar a negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes, sendo vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços de agenciamento aludidos.

Vale esclarecer, segundo entendimentos doutrinários, que os agentes de integração podem ser responsabilizados civilmente caso indiquem estagiários para realizarem atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso (SOUSA, 2009, p. 58).

Essas são as principais características gerais a serem analisados para que se possa entender melhor a lei 11.788 de 2008. Passaremos, agora, ao estudo específico das características que um contrato de relação de estágio.

### 2.3 Características do contrato de estágio

Os contratos no mundo jurídico são tratados de forma especial, tanto que existe um título do Código Civil que trata dos contratos em geral e os específicos. Em todos

os ramos do direito estes são tratados com cuidados e com certos requisitos e formalidades. Não é diferente no contrato de estágio, que possui suas características gerais de um contrato, como também possui suas especificidades e requisitos.

Primeiramente, as características de uma relação de estágio, segue-se o entendimento do autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1175), o qual apresenta seis características desse tipo de contrato: solene, tripartite, oneroso, de trato sucessivo, subordinativo e de atividade.

A característica da solenidade significa que o referido contrato depende de algum ato ou circunstância solene, que no caso é sua forma escrita e o termo de compromisso. Essa solenidade deve está presente tanto na sua formalização quanto na sua execução. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1175) assim entende essa característica:

Solene porque exige a forma escrita e a sua validade depende da existência do termo de compromisso (art. 3º, I, LEE) a ser firmado trilateralmente, eis que envolve como sujeitos o educando, a organização concedente e a instituição de ensino.

A segunda característica típica do contrato de estágio é que ele é tripartite, ou seja, é um contrato formado por três pessoas distintas, formando, assim, uma relação triangular. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1176) assim entende tal característica:

O contrato de estágio é tripartite, também chamado de trilateral ou triangular, porque demanda obrigações recíprocas para os três sujeitos: o estudante; a instituição de ensino (art. 7º e 8º, LEE); e a organização concedente (art. 9º, LEE). Se uma das partes não cumprir com suas obrigações o contrato pode ser resolvido. O pacto bilateral, com a exclusão da instituição de ensino, implicará na caracterização da relação de emprego do educando diretamente com a organização concedente do estágio.

A terceira característica é que o contrato de estágio é tendencialmente oneroso. Não se trata de obrigatoriamente oneroso, exceto quando se tratar de estágio não obrigatório, segundo o entendimento do autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1176): “o contrato de estágio é tendencialmente oneroso, não absolutamente oneroso”.

A quarta característica preponderante é de trato sucessivo, ou seja, é de cunho permanente, devendo seus atos não serem transitórios a fim de alcançar seus



objetivos educativos. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1176) assim entende tal característica:

O contrato de estágio depende de execução contínua, materializa-se em etapas de aprendizagem e demanda a frequência do estagiário. Cuida-se de contrato que tem por objeto uma relação permanente, ou seja, não se exaure em atos transitórios, mas em atos que devam ser realizados em lapso temporal suficiente à materialização dos fins educativos previstos na proposta pedagógica da instituição de ensino.

A quinta característica se relaciona com a subordinação entre o estudante-estagiário e os demais sujeitos da relação jurídica. Esse tipo de subordinação é atípica, diferente daquela estudada nas relações de emprego, pois há uma dependência hierárquica do estudante em relação a instituição de ensino e a parte concedente do estágio. Vale lembrar que apesar da existência da subordinação e dos demais requisitos de uma relação de emprego, sendo, portanto, muito próximo desta, o contrato de estágio não se confunde com aquela devido seu caráter pedagógico. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1177) assim entende a subordinação no contrato de estágio:

O caráter subordinativo é decorrência da dependência hierárquica atípica existente entre o estudante e os demais sujeitos da relação de estágio. A instituição de ensino planeja e executa o programa de estágio em colaboração com a instituição concedente, cujo êxito passa a depender, em larga medida, do modo como o estagiário cumpre e desenvolve as suas atividades em conformidade com o plano de estágio. Na relação de estágio, os poderes de direção e disciplinar devem ser exercidos em cooperação pela escola e pela instituição concedente. Ao estagiário, além do dever de boa-fé, cabe desenvolver as atividades e cumprir as ordens que lhe são atribuídas, sob pena de cometer infração disciplinar.

A sexta e última característica do contrato de estágio é que ele é de atividade, pois depende de uma execução e labor pessoal do estagiário, como bem entende o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1177):

A despeito da sua finalidade predominantemente pedagógica, o contrato de estágio é um pacto de atividade, eis que a execução demanda o dispêndio de labor pessoal do estagiário, que poderá envolver o trabalho técnico, manual ou intelectual.

## 2.4 Requisitos da nova lei do estágio

A relação de estágio, assim como em qualquer instituto jurídico, possui suas características determinantes, como também alguns requisitos essenciais que o torna diferente dos demais.

O autor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 306) possui o entendimento sobre os tipos de requisitos de uma relação de estágio, o qual divide os requisitos da relação de estágio em formal e material.

O primeiro requisito dessa relação está vinculado às partes envolvidas no estágio: o concedente do estágio, o estudante-estagiário e a instituição de ensino. O autor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 306) assim define quem pode ser a parte concedente:

A parte concedente do estágio abrange pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional (art. 9º, Lei n, 11,788/08).

A própria lei 11.788 de 2008 estabelece expressamente as obrigações da parte concedente do estágio, como consta no art. 9º, incisos I a VII da mencionada lei:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas 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.

O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1180) faz uma ressalva em relação a idade mínima para ser estagiário:

Embora a lei de estágio não defina uma idade mínima para ser estagiário, a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIII) proíbe “qualquer trabalho” a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Outra parte obrigatória é a instituição de ensino, que segundo o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1180) possui as seguintes funções:

Sua função é estabelecer normas complementares à execução, promover o aprendizado com respeito aos valores da liberdade e igualdade, viabilizar o processo qualitativo de formação humana, bem como valorizar a experiência extra-escolar e estimular a articulação entre o aprendizado, o trabalho e as práticas compatíveis com o progresso social e com os deveres da cidadania.

Ademias, a própria lei 11.788 de 2008 estabelece as obrigações das instituições de ensino, para que assim, o estágio exerça seu verdadeiro papel pedagógico, sob pena de ser reconhecido o vínculo de emprego.

O segundo requisito formal do estágio se dá na existência de um termo de compromisso, que é um documento que irá nortear todas as obrigações e direitos do estágio, bem como da instituição de ensino e da parte concedente, como, por exemplo: plano de atividades do estagiário, horário do estágio e seguro contra acidentes pessoais.

O terceiro requisito formal da relação de estágio é a presença efetiva de um professor orientador da instituição de ensino e um supervisor da parte concedente do estágio para acompanhamento do estagiário. Essa é uma inovação dessa nova lei do estágio, que ainda prevê a entrega de relatórios pelo estagiário não superiores a seis meses.

O quarto requisito formal do estágio, segundo o autor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 310), “refere-se à observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário instituídos pelo novo diploma normativo”. Essas regras ou vantagens podem ser de várias formas, como, por exemplo: Jornada de trabalho delimitada e reduzida, recesso anual e seguro contra acidentes pessoais. Todos esses direitos e deveres serão analisados mais profundamente após a análise dos requisitos formais e materiais da relação de estágio.

Agora, passa-se a analisar os requisitos materiais de uma relação de estágio. Mas, primeiramente deve-se entender o que significa esses requisitos materiais, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 311):

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

O primeiro requisito material se dá com a verificação se o estágio possui aptidão efetiva para disponibilizar a prática de formação profissional do estudante-estagiário (DELGADO, 2009, p. 312). Dessa forma, deve ser analisado se a parte concedente do estágio possui instalações e aptidões para ser executado o estágio de forma condizente com a formação do estudante e que seja eficaz.

O segundo requisito material se relaciona com a harmonia e compatibilização entre as atividades e funções do estagiário com a formação educativa e profissional do estudante (DELGADO, 2009, p. 312).

O terceiro requisito material é que o estágio seja acompanhado pela supervisão do tomador de serviços, viabilizando a real transferência de conhecimentos técnico-profissional. O autor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 312) assim entende essa obrigação de acompanhamento do estagiário:

Nesta direção, determina a nova lei alguns procedimentos imperativos à parte concedente do estágio, harmônicos a este terceiro requisito material. De um lado, que indique 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 dez estagiários simultaneamente (art. 9º, III; a respeito, também art. 3º, §1º). De outro lado, que envie à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário (art. 9º, VI).

Acrescente-se ainda que, vinculado a essa obrigação de entregar um relatório, o estudante também terá que entregar um relatório de atividades (art. 7º, IV), em prazo não superior a seis meses, à instituição de ensino, com vistos do supervisor da parte concedente e do orientador da instituição de ensino (DELGADO, 2009, p. 312).

O quarto e último requisito material da relação de estágio "é que o estágio proporcione ao estudante efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares" (DELGADO, 2009, p. 312).

## 2.6 Direitos e deveres das partes

Diante do que vimos no subtópico anterior e estando o estágio em acordes com os requisitos da lei 11.788 de 2008, irá haver uma geração de direitos e deveres para as partes obrigatórias da relação de estágio.

Primeiramente, começa-se com os deveres do estagiário, que é o sujeito da relação de estágio em foco, que segundo o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1184) se resume dessa forma:

Os principais deveres do estagiário são: cumprir a proposta pedagógica da instituição de ensino e o plano de estágio; submeter-se ao trabalho de orientação; obedecer às ordens do superior hierárquico no âmbito da instituição concedente, desde que as mesmas não sejam manifestamente ilegais; cumprir as normas referentes à saúde e à segurança do trabalho; apresentar o relatório descritivo de suas atividades, quando este for obrigatório; agir com lealdade e colaboração no ambiente de estágio; e ser assíduo e pontual.

Agora, entre os direitos do estagiário pode-se começar pelo seu direito à orientação, que é de receber orientações de um professor orientador a fim de ser melhor instruído durante o estágio, devendo essa relação entre estagiário e orientador ser pautada na harmonia, empatia e confiança mútua (SOBRINHO, 2008, p. 1184).

O segundo direito do estagiário se relaciona a sua bolsa devida à prestação do estágio, quando se tratar de estágio não obrigatório. Esse direito à bolsa também se faz pertinente em relação ao auxílio-transporte. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1184) afirma que o estudante pode receber essa contraprestação em forma de utilidades (*in natura*), desde que seja mais vantajoso e respeite o mínimo de 30% em dinheiro, acrescentando ainda o seguinte:

O recebimento do valor da bolsa de estágio não está condicionado ao sucesso ou ao risco das atividades exploradas pela instituição concedente, mas nada impede que esta pactue a possibilidade de o estagiário perceber a verba de participação nos lucros.

A lei 11.788 de 2008 trouxe inovações em relação à jornada de trabalho do estagiário a fim de não influenciar negativamente o estudante no seu rendimento escolar, como também, na sua experiência como estagiário. O art. 10º da lei 11.788/08 traz as seguintes inovações:

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.

O legislador, como foi visto, apenas cuidou da carga horária máxima do estagiário, não se atendo a mínima, que, segundo o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1185), “significa que a jornada normal pode ser inferior aos limites mencionados, desde que tal medida concorra para a melhoria do desempenho do estagiário”.

Vale ressaltar que é possível o aumento da jornada de trabalho para 40 horas semanais desde que nesse período não tenham aulas presenciais. Essa alteração da jornada de trabalho também pode ser verificada quando houverem avaliações de aprendizagem pela instituição de ensino, caso em que a jornada será reduzida à metade.

O quarto direito do estagiário se relaciona com o recesso anual para gozar de férias, preferencialmente no mesmo momento das férias escolares. Esse direito é obtido na hipótese de o estágio já ter duração igual ou superior a um ano, caso em que terá direito a um descanso anual de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante o período de férias escolares.

Diante do termo recesso para diferenciar do termo férias, entende-se que o legislador impôs uma diferenciação exacerbada, pois o descanso anual é o mesmo para um estagiário e para um trabalhador, e essa diferenciação não cria vínculo de emprego caso inexista. Diante do termo recesso o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1185) assim entende:

Tecnicamente trata-se de recesso, isto é, não se pode confundir o instituto com o direito de férias devido a um empregado, de sorte que não cabe ao estagiário o direito ao terço constitucional de férias. Todavia, o descanso deverá ser remunerado se o estagiário perceber bolsa ou outra forma de contraprestação.

Vale lembrar que o estagiário faz jus ao recesso proporcional, segundo o art. 13º e seus parágrafos da lei 11.788 de 2008. Se na hipótese de não ser possível essa concessão do recesso proporcional, caberá a organização concedente remunerar proporcionalmente o estagiário que recebe bolsa ou outra forma de contraprestação (SOBRINHO, 2008, p. 1186). Acrescente-se ainda que essas regras de recesso pode

ser complementada com as de férias, como os arts. 130, 131, 134, 135, 140, 142 e 147 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outro direito do estagiário é de ter um seguro contra acidentes pessoais, caso em que essa apólice deverá ser de valor compatível com a de mercado. Veja o que entende o autor Zéu Palmeira Sobrinho (2208, p. 1186) sobre essas apólices de seguro contra acidentes pessoais:

A inovação legislativa (art. 9º, IV, LEE), relativamente à capacidade de contratação do seguro, consiste na possibilidade de este ficar sob a responsabilidade da organização concedente e, no caso de estágio obrigatório, ficar alternativamente sob o encargo da instituição de ensino (art. 9º, parágrafo único, LEE).

O seguro tem por finalidade garantir a cobertura integral para casos de morte acidental e invalidez permanente, levando-se em conta ainda que o valor da apólice deve ser razoavelmente compatível com os valores praticados no mercado.

Outro direito do estagiário é que ele merece proteção da saúde e da segurança do trabalho, segundo consta no art. 14º da lei 11.788 de 2008. Dessa forma devem ser observadas certas obrigações, como a realização de exames médicos em caso de admissão, demissão ou periodicamente (art. 168 da CLT). O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1187) acrescenta ainda a seguinte informação:

No contexto da Lei n. 11.788/2008, o estagiário passa também a fazer jus ao adicional de insalubridade e ao adicional de periculosidade, haja vista que os arts. 189 e 193 consolidados, incluem-se entre as regras de proteção, de modo que todo o capítulo V da CLT, que trata das normas de saúde e segurança do trabalho, é em tese aplicável à relação de estágio.

O direito a não discriminação também é pleno do estagiário em relação às formas de acesso e a execução do estágio. O autor Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1187) assim entende sobre esse preceito constitucional:

O estágio enquanto ato educativo deve ser acessível em igualdade de condições a todos os educandos, respeitando-se assim o mandamento constitucional (art. 5º) que afirma serem todos iguais perante a lei.

Outro dois direitos do estagiário que não são de obrigatoriedade da parte concedente do estágio e nem da instituição de ensino se relaciona com a anotação na carteira de trabalho e a filiação na qualidade de segurado perante o INSS. Ambos são facultativos, mas possuem suas importâncias, pois a anotação facilita a fiscalização e a comprovação do estágio, e a filiação como forma de seguridade futura do estagiário.

Algumas obrigações ou até mesmos obstáculos podem e devem ser observados na relação e estágio. Veja:

- a. “A duração do estágio deve ser definida pela instituição de ensino e não deve ultrapassar o prazo de 2 anos”. (SOBRINHO, 2008, p. 1183).
- b. O art. 17 da Lei 11.788 de 2008 estabelece um limite de estagiários proporcionais ao número de empregados a fim de não haverem fraudes dessas relações.
- c. O art. 17, §5 da Lei 11.788 de 2008 estabelece uma cota em benefício aos portadores de deficiência física, assegurando-lhes um percentual de dez por cento das vagas de estágio. (DELGADO, 2009, p. 304).
- d. A lei do estágio inovou sobre os estudantes estrangeiros, os quais podem estagiar se regularmente matriculados em cursos superiores no Brasil, observados os prazos dos seus vistos temporários. (DELGADO, 2009, p. 305).



## CAPÍTULO 3

# IMPORTÂNCIA, VISÃO, VANTAGENS E POLÍTICAS DO ESTÁGIO

As relações de trabalho *lato sensu* sempre existiram de algum modo na sociedade devido, basicamente, às necessidades que sempre nortearam as pessoas para que possam viver socialmente com os demais membros da sociedade.

O trabalhador-empregado *stritu sensu* é uma das principais formas de trabalho regulamentada na Consolidação das Leis Trabalhistas. O empregado já faz parte da sociedade à muitos anos, tendo sua devida importância e vantagens, tais como: proteção ao trabalhador, trabalho formal, maior segurança jurídica e melhor comprovação da relação.

O trabalhador autônomo, como já foi estudado, também exerce papel fundamental na sociedade. É um tipo de trabalhador o qual exerce seu trabalho de forma autônoma, ou seja, sem subordinação a algum patrão e que mesmo assim executa trabalhos que são de extremo valor para a sociedade.

O trabalhador-estagiário também tem sua real e fundamental importância na sociedade, ou melhor, talvez tenha um valor maior, pois tem o objetivo de motivar e desenvolver os estudantes através da prática, além de ser um promissor futuro profissional extremamente capacitado e preparado para as empresas. Dessa forma, passa-se a analisar a importância, visão, vantagens e políticas do estágio em relação aos estudantes-estagiários e as empresas privadas.

### 3.1 Em relação aos estudantes-estagiários

Como já dito anteriormente, os estagiários possuem papel fundamental na sociedade, pois exerce função primorosa, que é de educar os jovens estudantes através da prática e da vivência no cotidiano do trabalho.

Em uma entrevista do autor Nelson Luiz Carlini (2008, p. 11) à revista *Agitação*, pode-se chegar a uma breve conclusão da importância do estágio daqueles que foram bem sucedidos profissionalmente após essa fase:

Sua experiência pessoal consolidou sua fé no valor do estágio na formação de talentos de primeira linha e o converteu em defensor de mais escolas técnicas para a formação de profissionais para o operacional das empresas.

O estágio é muito importante para o estudante, pois o possibilita aprender praticando, indo além da teoria. O autor Nelson Luiz Carlini (2008, p. 13), em entrevista a revista *Agitação*, ainda acrescenta:

Para o futuro profissional, o estágio é essencial para a formação e adequação. Para a empresa, é importante na avaliação da dedicação e caráter do colaborador.

A autora Diana Maria Cavalcante Moraes (2008, p. 77) entende dessa maneira a importância do estágio para os estudantes, chegando a essa conclusão a partir de uma pesquisa feita pelo Centro de Integração Empresa – Escola – CIEE:

Os resultados apontam para um crescimento por parte dos estagiários no aspecto técnico, na capacitação, nas habilidades interpessoais, nos interesses profissionais mais consistentes. A percepção de avanço ocorre em relação a todos os atores envolvidos no processo, seja no mundo da educação ou do trabalho.

Para complementar esse entendimento do quanto é importante o estágio na vida estudantil e profissional de qualquer estudante, trouxemos uma matéria da revista *Agitação* (2004, p.9) a qual a Sr. Irene Ferreira Azevedo, que é diretora regional da unidade da consultoria Mariaca no Rio de Janeiro na época, assim opina a importância do estágio para os alunos:

O estágio é um período de desenvolvimento, por meio do aprendizado do que é o mercado de trabalho. “Para o estagiário, é a descoberta de um mundo totalmente novo”, opina. “São fundamentais, para a formação do futuro profissional, a supervisão criteriosa das atividades do jovem, a orientação detalhada sobre o mundo do trabalho e a oferta de uma visão geral das atividades da empresa”.

Assim, fica claríssima a importância que tem o estágio para os estudantes-estagiários, como também, para as empresas, pois possibilita o aprendizado com a prática, além de ter uma oportunidade de desenvolver talentos no futuro.

As vantagens do estágio são das mais variadas formas, pois tanto os estudantes-estagiários ganham, como também, as empresas, como será visto posteriormente em relação a elas.

Dentre tantas vantagens ou até mesmo oportunidades que o estudante-estagiário pode ter com o estágio, a autora Sylvia Maria Azavedo Roesch (1996, p. 23) assim entende as principais vantagens-oportunidades que o estágio possui para o estudante:

- Aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no curso;
- Avaliar a possibilidade de sugerir mudanças nas organizações;
- Enfrentar problemas reais nas organizações;
- Experimentar a resolução de problemas com uma responsabilidade limitada;
- Avaliar o mercado de trabalho;
- Aprofundar sua área de interesse;
- Testar sua habilidade de negociação.

Diante dos aspectos trazidos pela autora acima citada, pode-se observar que o estágio traz muitas vantagens para os estudantes, porém estes devem fazer uma análise de certos pontos que farão do estágio uma experiência imensurável, segundo o autor Arnaldo Niskier (2006, p. 163). Veja:

- Concentrou sua atuação no que é realmente importante para seu desempenho ou se ficou no mais fácil;
- Fez um bom planejamento para o período de estágio;
- Cuidou do acompanhamento sistemático de seu treinamento e do trabalho da equipe que integra;
- Adquiriu mais confiança e habilidade nas atividades que fazem parte do seu treinamento;
- Usou bem o seu tempo;
- Melhorou sua comunicação com as pessoas;
- Conseguiu construir uma boa rede de relacionamento na organização;
- Buscou soluções criativas para os desafios que lhe foram propostos;
- Agiu com ética;
- Interagiu bem com a equipe;
- Aproveitou ao máximo a escola e o estágio para melhorar sua capacitação profissional e seu desenvolvimento como pessoa.

O estudante enquanto estiver cursando e estudando na sua instituição de ensino deverá ter diversas opções de empresas na qual poderá estagiar. Porém, o estudante antes de escolher em qual estágio se vinculará, deverá estar ciente e analisar certos fatores para que não faça a escolha errada.

A visão sobre o estágio também merece análise porquanto são os estudantes-estagiários que terão o condão de experimentar essa experiência. A autora Diana Maria Cavalcante Morais (2008, p. 78) assim entende como deve ser a visão do estagiário sobre seu estágio e como torna-lo mais prazeroso:

Assim, a natureza da atividade a ser executada pode trazer de forma gradativa, desafios, certa complexidade e versatilidade que poderão ser decisivos para a aprendizagem, para o desenvolvimento de competências e aprimoramento da postura profissional do estagiário. Para isso, não pode ser predominantemente rotineira, operacional, receptiva, fragmentada.

Essa visão ou caminho que os estudantes-estagiários devem ter é bem explanada pela autora Renata de Salvi (2010, p. 51-54) em uma de matéria exibida pela revista Propaganda:

1. Conheça seus gostos.
2. Fique de olho nas redes sociais.
3. Não desista no primeiro “não”.
4. Tenha coerência ao transmitir informações.
5. Preste atenção no mundo a sua volta.
6. Acerte na entrevista.
7. Seja um bom estagiário e colha os frutos.
8. Você contribui para desenvolver bons trabalhos.
9. Siga bons exemplos.
10. Construa sua própria carreira.

Esses dez mandamentos que o estagiário, assim como qualquer trabalhador, deve seguir para se dar bem na profissão. Isso é uma forma de analisar o futuro e ter uma visão do seu estágio para daqui a alguns anos.

Os jovens estudantes tendem a ser mais corajosos ao buscar seus direitos, como demonstrado em diversos momentos da história brasileira e mundial, e devem fazer o mesmo quando se tratar de qualidade do estágio, como bem explicitado na matéria da revista Agitação (2004, p. 10):

As grandes inovam. “Os jovens devem exigir das empresas uma postura ética e responsável, e políticas que suportem o seu aprendizado dentro da organização e complementem sua formação acadêmica.

Diante dessas premissas, o estudante-estagiário deve sempre buscar melhores condições para sua classe, buscando sempre políticas que os fortaleçam, a fim de se

valorizarem no mercado de trabalho. Dentre tantas políticas positivas que podem valorar o estágio, podem exemplificar as seguintes:

- Auto disciplinamento dos estudantes;
- Auto didática dos estagiários;
- Autonomia dos mesmos;
- Aprimoramento da inteligência interpessoal;
- Imposição de metas e desafios desafiadores, porém alcançáveis e negociáveis;

### 3.2 Em relação à empresa concedente do estágio

O estágio é de tamanha importância tanto para o estagiário quanto para a empresa, pois a essência desse tipo de relação de trabalho é capacitar os profissionais através da vinculação da parte prática com a teórica, como também, de formar futuros profissionais competentes e até especialistas em determinados assuntos vinculados à atividade da empresa.

Os estagiários começam o seu trabalho pedagógico-profissional com a expectativa de ter apenas uma experiência, como dito anteriormente, mas, é preciso observar mais vantagens e procurar obtê-las a fim de se tornarem grandes profissionais no futuro.

A empresa concedente do estágio também deve ter grandes perspectivas sobre seus estagiários, a fim de que possam estes exercer papéis fundamentais na empresa em alguns anos.

A entrada de estagiários numa empresa já traz uma boa expectativa de mudanças, pois estão tratando com profissionais de baixa faixa etária, como bem alude um documentário da revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2008, p. 112):

As mudanças ajudam a deixar para trás a visão de que contratar um estagiário significa redução dos custos com folha de pagamento. “É uma oportunidade para formar talentos conforme as necessidades da empresa”, afirma Luiz Gustavo Coppola, superintendente do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), responsável pelo atendimento da região Centro-Oeste e do interior paulista.

O profissional como o estagiário está procurando num primeiro momento aprender, em seguida ele tem a intenção de expor suas ideias com atitude e motivação, seja no seu local de trabalho ou qualquer outro.

O estágio por ter em sua essência o liame pedagógico possui diversas vantagens e é bastante importante para a empresa concedente do estágio. Dentre tantos pontos importantes do estágio para as empresas podemos expor os principais. Veja:

- Recrutamento de novos profissionais em fase de desenvolvimento;
- Entrada de estagiários com capacidade técnica;
- Baixo nível de despesas trabalhistas;
- Avaliação focada nesses jovens profissionais;
- Inovação para a empresa;
- Expectativa de formação de grandes profissionais;
- Possibilidade de formação de grandes líderes;

As vantagens trazidas do estágio para as empresas concedentes do estágio são muitas, dentre elas, pode-se destacar as seguintes:

- Menores custos e despesas trabalhistas;
- Profissionais entram com pouco ou nenhum vício;
- Desenvolvimento adequado dos estagiários;
- Avaliação focada no desenvolvimento dos estagiários;
- Novos ideais para a empresa.

As vantagens são muitas para a empresa concedente do estágio, desde que tenham uma boa visão e políticas sobre esses profissionais. Em relação a essas vantagens acrescenta a revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2008, p. 112) em um de seus documentários:

Segundo Coppola, as vantagens para essas empresas contratarem estagiários são maiores. Com o quadro reduzido de funcionários, o empresário tem maior acesso aos profissionais e pode observar e desenvolver melhor seu potencial. Além disso, a contratação de jovens costuma trazer novas ideias e questionamentos às equipes já consolidadas, o que gera reavaliações e melhorias no trabalho. “O estagiário também chega sem vícios. Isso permite que ele assimile melhor a cultura do lugar”, afirma Coppola.

Assim, pode-se claramente entender que o estágio oferece diversas vantagens para as empresas concedentes do estágio, como já esclarecido anteriormente, o que só enaltece a valorização desse tipo de relação de trabalho, desde que seja bem analisado, estudado, com boa visão e política para uma viabilização positiva desse tipo de trabalho.

Porém, vale lembrar que como o estágio está vinculado ao tempo em que o estudante está matriculado nas instituições de ensino mencionadas na nova lei do estágio a rotatividade desses profissionais é grande, o que acarreta em algumas dificuldades para as empresas.

Um dos grandes desafios para as empresas concedentes é a manutenção do estagiário sob sua supervisão, devido a grande rotatividade desses profissionais. O documentário da revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2008, p. 112) afirma o seguinte:

Um desafio é manter o estagiário na empresa – a rotatividade é bem comum nesse tipo de contratação. Para que não haja fuga dos novos talentos, deve-se investir na sua formação e oferecer claras perspectivas de plano de carreira.

Daí, um dos pontos que podem segurar o estagiário é o investimento em sua formação. Outro ponto crucial é a possibilidade deste de crescer na empresa, pois, como afirma Coppola na revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2008, p. 112): “O estagiário não se sentirá bem em uma companhia se não encontrar possibilidade de crescer”.

Dessa forma, as empresas concedentes do estágio devem ter no seu planejamento uma visão positiva de cada estagiário, além de elaborar políticas que tragam vantagens e desenvolvimento para os mesmos. No documentário da revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2008, p. 112) existem algumas dicas importantes para tentar minimizar ou até anular essa rotatividade dos estagiários:

Para isso, recomenda-se que sejam estabelecidas metas para ele cumprir e que esteja claro, dependendo do seu desempenho, que existe possibilidade de contratação. Outra iniciativa apreciada por essa turma é a oferta de um pacote de benefícios atraente, que ajude a compensar o salário, reduzido em comparação ao de um funcionário padrão.

O setor de recursos humanos das empresas concedentes do estágio formam um departamento importantíssimo para o recrutamento, manutenção e desenvolvimento dos estagiários, tanto que muitas empresas já desenvolveram seus planos de estágio, que dentre tantos aspectos que deve abordar, pode-se citar alguns, segundo a matéria da revista Agitação (2004, p. 9):

Cursos de aperfeiçoamento, designação de tutores para orientação, aprimoramento do processo de seleção e benefícios e, principalmente, clareza na condução do estágio são alguns dos ingredientes para a criação de um bom programa.

Ainda continuando com os ensinamentos trazidos por essa matéria da revista Agitação (2004, p. 9), pode-se ainda acrescentar uma visão de vantagem quando se foca em desenvolvimento do estagiário. Veja:

O estágio bem conduzido transforma-se num caminho tanto para a empresa identificar um novo talento, com experiência e adaptado à cultura da organização, quanto para o jovem conquista seu espaço profissional.

E, para finalizar essa parte dos ensinamentos de recursos humanos retirada da revista Agitação (2004, p. 8-11), iremos expor alguns métodos utilizados pelos profissionais do departamento de recursos humanos para melhor desenvolver os estagiários:

- Retorno sobre o aprendizado do estagiário;
- Imposição de metas e de objetivos desafiáveis e claros;
- Acessibilidade à todas as áreas da empresa ao estagiário;
- Fácil comunicação entre estagiários e os grandes gestores da empresa;
- Indicação de tutores qualificados para acompanhá-los;
- Observação criteriosa das atividades do estagiário;
- Esclarecimento da visão da empresa para o estagiário;
- Adaptar o estagiário à cultura da empresa;
- Discutir sobre as atividades do estagiário, em que ele pode melhorar e onde ele pretende chegar;
- Preparar o estagiário para o mercado de trabalho;
- Participação destes em reuniões com clientes e fornecedores;
- Participação no momento do planejamento da empresa;
- Elaboração pelos estagiários de um projeto sobre sua área de atuação;
- Demonstrar a possibilidade de efetivação na empresa;
- Demonstrar possibilidade de crescimento na empresa;



- Utilização de jogos, seleção por competência e provas como forma de estimulação desses profissionais;
- Demonstrar depoimentos de antigos estagiários sobre a empresa;
- Criação de madrinhas e padrinhos para os estagiários como forma de acompanhamento;
- Esclarecer que a empresa dá diversas oportunidades, mas que procura apenas os melhores profissionais para ficar definitivamente na empresa;
- Elaboração de cursos internos e externos para os estagiários;

### 3.3 Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público é um órgão fundamental para a administração da justiça, tanto no Brasil, como nos demais países. A origem da palavra Ministério Público surgiu do latim, como explicita o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p. 150):

A palavra “ministério” provém do latim *ministerium*, no sentido amplo de ofício, cargo ou função que se exerce. Na acepção, equivale a mister ou *mester*. Os latinos distinguiam *manus*, que era o exercício do cargo público, do qual surgiram as expressões ministrar, ministro, administrar, de *ministerium*, que significava o exercício do trabalho manual.

A história dessa instituição também é bem exposta pelo autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p. 150), o qual cita vários momentos dessa instituição até o momento da promulgação da Constituição Federal de 1988, quando, então, tal instituição ganhou mais força. Veja:

1. No início a figura do Ministério Público se relacionava com os agentes do rei, ou seja, eram as mãos do rei. Antes de se colocarem ao lado do rei eles ficavam sobre o assoalho, ou melhor, o *parquet*, para depois adquirir outras denominações.
2. Tradicionalmente, o Ministério Público teve origem na Ordenança, de 25 de março de 1302.
3. No Brasil, a expressão Ministério Público foi adotado pela primeira vez no art. 18 do Regimento das relações do império de 2 de maio de 1847.
4. Porém, foi na Constituição Federal de 1988 que o Ministério Público se firmou e ganhou força como instituição pública.

A Constituição Federal atribui, segundo o seu art. 127, as seguintes atribuições ao Ministério Público, segundo o entendimento do ilustríssimo autor Wagner Giglio (2005, p. 15):

A Constituição Federal (art. 127) elevou o Ministério Público à condição de uma “instituição permanente, essencial à função jurisdicional”, com a incumbência de defender a ordem pública, o regime democrático e os interesses indisponíveis da sociedade e dos indivíduos, e equiparando seus membros aos magistrados, ao lhes outorgar as garantias de vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos (art. 128, §5, I), assim como ao impor-lhes vedações semelhantes às da magistratura (idem, ins. II).

O art. 127 da Constituição Federal de 1988 trouxe um melhor entendimento do que é o Ministério Público do Trabalho. O autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p. 151) assim entende o Ministério Público:

Com a nova ordem constitucional, o Ministério Público deixou de ser mero apêndice do Poder Executivo, tal como previsto na EC. 1/1969, para se transformar em instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe precipuamente a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127).

Com a Emenda Constitucional n. 45 de 2004 foi criado o Conselho Nacional do Ministério Público incumbido no controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, de modo geral. O conselho é constituído da seguinte maneira, segundo o art. 130-A da CF:

**Art. 130-A.** O Conselho Nacional do Ministério Público compõe-se de quatorze membros nomeados pelo Presidente

da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, para um mandato de dois

anos, admitida uma recondução, sendo:

c Art. 5o da EC no 45, de 8-12-2004 (Reforma do Judiciário).

I – o Procurador-Geral da República, que o preside;

II – quatro membros do Ministério Público da União, assegurada a representação de cada uma de suas carreiras;

III – três membros do Ministério Público dos Estados;

IV – dois juízes, indicados um pelo Supremo Tribunal Federal e outro pelo Superior Tribunal de Justiça;

V – dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;

VI – dois cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

A organização do Ministério Público, para melhor entender, se divide em dois ramos, conforme alude o art. 128 da Constituição Federal, estando dessa forma organizado. Veja:

1. Ministério Público da União: este, por sua vez, compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.
2. Os Ministérios Públicos dos Estados.

Sobre o Ministério Público do Trabalho, que é objeto do nosso estudo, é um segmento do Ministério Público da União, exercendo atuação em certos ramos do direito, conforme alude o autor Carlos Henrique Bezerra Leita (2010, p. 156):

O Ministério Público do Trabalho – MPT é o ramo do Ministério Público da União – MPU que atua processualmente nas causas de competência da Justiça do Trabalho. Trata-se, pois, de um segmento especializado do Ministério Público da União.

Assim como nos demais órgãos públicos ou até mesmo nos privados, o Ministério Público do Trabalho possui sua subdivisão interna, segundo o autor Wagner Giglio (2005, p. 15), que assim explicita essa subdivisão:

O Procurador-Geral do Trabalho é nomeado pelo Procurador-Geral da República entre os integrantes da Procuradoria com mais de 35 anos de idade e mais de cinco anos de carreira. Entre suas atribuições está a de designar, entre os procuradores regionais lotados em cada Procuradoria Regional, o chefe desta, conforme o Estatuto do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75, de 20-5-1993, art. 91, VI).

A Procuradoria-Geral do Trabalho atua perante o Tribunal Superior do Trabalho, através do Procurador-Geral e dos subprocuradores-gerais. Junto aos Tribunais Regionais funcionam as Procuradorias Regionais do Trabalho, compostas por procuradores regionais, nomeados por concurso público de títulos e provas.

As atribuições desse órgão público são muitas, exercendo papel fundamental na sociedade. Sua principal contribuição se relaciona, de modo geral, à fiscalização, seja se for de matéria federal, estadual, trabalhista, militar, etc.

Em se tratando de matéria trabalhista, que é o foco das atribuições do Ministério Público do Trabalho, pode-se destacar diversas competências desse órgão público, dentre elas a fiscalização das relações de estágio, pois esta é uma relação de trabalho *lato sensu*. Para ilustrar as diversas atribuições do Ministério Público do Trabalho seguiremos a explicitação da autora Maria Anunciada Machado Novais (2005, p. 40):

As atribuições do Ministério Público do Trabalho são, basicamente: promover o inquérito e a ação civil pública, emitir pareceres nos processos que estão nos tribunais, instaurar instância em caso de greve, representar absolutamente incapazes nas Varas do Trabalho e os menores entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos nos processos trabalhistas.

O Ministério Público do Trabalho luta, assim, contra o trabalho informal, que rebaixa os salários e retira os direitos inalienáveis garantidos para a cidadania dos trabalhadores, direitos esses constitucionalmente assegurados aos maiores de 16 (dezesesseis) anos, como fundo de garantia por tempo de serviço, 13º salário, férias com acréscimo de 1/3, horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, aviso-prévio, carteira assinada, que garanta aposentadoria e salário-desemprego; enfim, associa-se à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Visando preservar o direito de todos os trabalhadores à formalização dos contratos, o Ministério Público do Trabalho atua nas seguintes questões: fiscaliza a realização de concurso público; combate as falsas cooperativas, ao mesmo tempo em que estimula o verdadeiro cooperativismo; combate a terceirização ilegal; pode atuar como árbitro em conflitos individuais e, como mediador, na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Também tem competência legal para ajuizar, junto à Justiça do Trabalho, ações anulatórias de cláusulas de acordos e convenções coletivas consideradas ilegais e fiscalizar o exercício do direito de greve nas atividades essenciais.

Como visto, o Ministério Público do Trabalho possui diversas competências, todas elas visando algum benefício social e segurança jurídica. Não é diferente em relação às relações de estágio, as quais merecem proteção e fiscalização para que não haja nenhum abuso ou ilegalidade. Dessa forma o Ministério Público do Trabalho possui a competência de fiscalizar essas relações de estágio, como bem entende a autora Maria Anunciada Machado Novais (2005, p. 41):

Em relação aos contratos de estágio, as Procuradorias Regionais do Trabalho têm o dever de proceder à fiscalização das relações de trabalho que se estabelecem, ou seja, analisar se são atendidos os requisitos exigidos para os contratos de estágio. As Procuradorias Regionais do Trabalho devem acompanhar as atividades das instituições intermediadoras, das instituições de ensino e dos estabelecimentos onde se desenvolvem os estágios. E, se constatada, qualquer irregularidade na relação de estágio, têm as Procuradorias Regionais do Trabalho o poder/dever de intervir na relação, a fim de resgatar os objetivos e exigências do contrato; também podendo ajuizar ação civil pública para proteger as relações de trabalho e, sobretudo, os direitos do trabalhador.

Assim, pode-se chegar a uma breve conclusão que o Ministério Público do Trabalho possui diversas atribuições importantes para o bem estar da sociedade e para a segurança jurídica. Dentre essas atribuições destaca-se a fiscalização das relações de estágio a fim de averiguar a proteção dos trabalhadores, a segurança jurídica, o cumprimento legal, etc.

## CONCLUSÃO

O trabalho ora elaborado é de extrema importância para os estudiosos da área da administração e do direito, pois o assunto envolve as teorias das duas ciências, o que torna o assunto mais interessante e mais positivo.

Dai, decidiu-se escolher essa temática devido à diversificação do tema, bem como sua importância. Nele abordamos aspectos, como, por exemplo: relação de trabalho, relação de emprego, relação de estágio, leis específicas sobre estágio, recursos humanos, políticas de desenvolvimento, dentre outros.

De acordo com os estudos feitos respaldados em leis e doutrinas (bibliográficas e documentais) das mais diversas áreas e de divergentes entendimentos, chega-se às devidas conclusões que estão mais de acordo com as idealizações da maioria dos autores.

Assim, a conclusão é que a grande maioria dos programas de estágio ainda não estão dentro dos padrões adequados, pois muito se falta para garantir ampla valorização dos estagiário, sob diversos modos.

Primeiramente, entende-se ser a relação de estágio uma forma de relação de trabalho diferenciada das demais, pois mesmo tendo todos os requisitos de uma relação de emprego, não o é por motivos metejurídicos, ou seja, não é uma relação de emprego devido aos seus aspectos educacionais, de complementação a teoria aprendida em sala de aula.

Em seguida passa-se a análise das principais características da Lei 11.788/2008. Essa lei veio a substituir a Lei 6.494/ 1977, pois esta possui diversas dissonâncias e lacunas. Daí, a nova lei do estágio veio a trazer muitas informações úteis, como, por exemplo: traz muitos conceitos, detalha os requisitos do estágio, demonstra os deveres e os direitos do estagiário, bolsa remunerada obrigatória em caso de estágio não obrigatório, limites a jornada de trabalho, recesso anual de férias, seguro contra acidentes pessoais, proteção à saúde e segurança do trabalho, dentre outros.

Daí, observa-se que mencionada lei trouxe diversos aspectos importantes a serem regulamentadas, para que, se obedecidas as normas da lei, o estágio seja considerado legal.

E, por fim, trata-se dos aspectos administrativos do estágio, abordando mais os assuntos relacionados com os recursos humanos focados nas relações de estágio.

A importância do estágio para a sociedade é valiosa, pois é nessa relação que se pode desenvolver grandes profissionais. O aprendizado através da prática já se mostrou que é eficaz, complementando adequadamente o que os alunos aprendem em sala de aula. E, para as empresas concedentes do estágio é de extrema importância também, pois é nessa relação que surgem os melhores profissionais de dentro da empresa.

As vantagens para todas as partes envolvidas na relação de estágio são muitas e das mais variadas formas, como, por exemplo: aprendizado com a prática, desenvolvimento dos estagiários, baixo custo com possibilidade de grande retorno no futuro, etc.

A visão que se deve ter de uma relação de estágio é que muitas vezes encontra-se em dissonância entre a atualidade e o que deveria ser feito. O estágio para muitas empresas é visto ainda como uma forma de baratear seus custos ou de explorar uma mão de obra. Porém, essa visão deve ser mudada rapidamente, pois as empresas que já possuem uma visão positiva sobre seus estagiários já possuem retornos consideráveis sobre os mesmo, com desenvolvimento adequado e eficaz deles.

Em relação às políticas do estágio, muito se aproxima da visão, pois muito tem que ser mudado para que se consiga bons resultados dos programas de estágio. As políticas adequadas e eficazes giram em torno de um bom programa de estágio, estudos de desenvolvimento dos estagiários, bem como de estudos motivacionais.

Assim, se conclui que os programas de estágio ainda estão distante de ser adequados e eficazes, muito embora já se tenham vários legalmente desenvolvidos. Frisa-se em mudanças nas visões e políticas em relação aos estagiários para que o retorno seja maior e de mais qualidades sobre eles.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **Direito do trabalho: ensaios filosóficos**. São Paulo: LTr, 1995.

AZEVEDO, Irene Ferreira. **Lei do Estágio**. São Paulo: LTR, 2004.

BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

BARBAGELATA, Hector-Hugo. **Particularismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade humana**. 2º ed. (amplamente revista e atualizada). Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4º ed., São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Verônica Altef. **A nova Lei do Estágio**. 2008.

BASTOS, Núbia Maria Garcia. **Introdução à metodologia do trabalho acadêmico**. 5.ed. Fortaleza: Nacional, 2008.

BELTRAN, Ari Possidônio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BRANCO, Ana Paula Lacerda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

CARLINI, Nelson Luiz. **Lei do Estágio**. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, vol. 70, n. 06, p.657-667, jun. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2º ed., São Paulo: LTr, 2004.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

KELSEN, Hans. **Teoria geral das normas**. Porto Alegre: Fabris, 1986.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAIS, Alexandre de. **Direito constitucional**. 22º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAIS, Diana Maria Cavalcane. **Lei n. 11.788/2008**. São Paulo: LTR, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOVAIS, Maria Anunciada Machado. **Nova Lei do Estágio**. São Paulo: Saraiva, 2005.

KISKIER, Arnaldo. **Educação, Estágio e Trabalho**. São paulo: Interage, 2006.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTR, 2008.

QUEIROZ JÚNIOR, Hermano. **Direitos fundamentais dos trabalhadores na constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3º ed., atual. São Paulo: LTr, 2000.



ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: LTr, 1991.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2009.

SOUSA, Horácio Augusto Mendes de. **Considerações sobre o regime jurídico do estágio na administração pública após a Lei n. 11.788/2008**. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2º ed. (ampla e atual). Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

SZMUKLER, Beinusz (coord.). **Perspectivas do direito do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993.

VASCONCELOS, Arnaldo. **Teoria da norma jurídica**. 3º ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

## ANEXO

### LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

#### CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

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

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

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

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.

§ 3º 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.

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

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

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.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos 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.

Art. 5º 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.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º 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.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

## CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

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.

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

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

### CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível

superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas 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.

## CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

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.

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

Art. 12. 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.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

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.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

## CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

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.

## CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

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.



Agência Brasileira ISBN  
ISBN: 978-65-86230-56-7