

# ESTÁGIO E SUA RELEVÂNCIA PARA O BACHAREL DE DIREITO

Taciana Mara Corrêa MAIA<sup>1</sup>  
Maria Cecília Gonçalves SILVEIRA<sup>2</sup>

**Resumo:** Mediante análise da Lei 11.788/2008, bem como do Estatuto da OAB, buscou-se analisar os aspectos fundamentais do estágio no Curso de Direito. O instituto mencionado é demasiadamente importante na vida do bacharel, imprescindível para que o estudante possa apreender, verdadeiramente, todas as lições que lhe foram passadas em sala de aula. A relevância do estágio impõe a necessidade de investimento em políticas públicas de conscientização da sociedade sobre o assunto.

**Palavras-chaves:** estágio, Direito, bacharel, relevância.

***Abstract:** Through analysis of Law 11,788, as well as the Statute of the OAB, it aimed to examine the fundamental aspects of the stage in the Course of Law. The institute is mentioned too important in the life of the bachelor, indispensable to the student can understand, truly, all the lessons that have been spent in the classroom. The relevance of the stage imposes the need for investment in public policies of the society awareness on the subject.*

***Keywords:** stage, law, lawyer, relevance.*

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa desenvolver as problemáticas existentes na Lei 11.788/2008; bem como informar aos estagiários os direitos que possuem e analisar os reflexos na vida profissional.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito Público – PUC/MG, Especialista em Direito Público – Unifenas/MG, Especialista em Direito Tributário – Anbanguera - Uniderp, Procuradora da Fazenda Nacional, Professora no Curso de Direito da Unigran/MS.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Público – Fadinale/MG, Assessora Jurídica do IEF na Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais em Governador Valadares/MG.

No desenvolvimento da pesquisa utilizar-se-á a metodologia bibliográfica, uma vez que abarcar-se-á posicionamentos jurídicos averiguados na doutrina, jurisprudência, periódicos e sites jurídicos.

## 2. HISTÓRICO

Há poucas décadas atrás não havia lei regulamentando o estágio. Em decorrência dessa lacuna, foi baixada a Portaria nº 1.002 de 29 de setembro de 1967, na qual o Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho, dispôs que “os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional **não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas**, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período do estágio” (MARTINS, 2009, p. 4, grifo nosso).

Não existia, portanto, relação de emprego entre as partes, no entanto, ao estagiário seria fornecida Carteira Profissional de Estagiário, expedida pelo Ministério do Trabalho, mediante declaração firmada pelo diretor do estabelecimento de ensino interessado.

Não obstante a edição dessa Portaria, que introduzia o instituto no mundo jurídico, verifica-se que a mesma violava o princípio da legalidade, tendo em vista estabelecer obrigações e criar direitos não previstos em lei até então. Daí, a análise de relação empregatícia entre as partes deveria ser analisada em cada caso.

Anos após, foi editado o Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972, no qual criou o Programa Bolsa de Trabalho e estabeleceu a necessária relação entre a formação escolar seguida pelo estudante e as tarefas que lhe fossem cometidas no órgão ou entidade onde presta serviços, para que fosse considerado estágio, sem vínculo de emprego. Assim, tal regulamentação significou grande avanço para os estudantes que fossem contratados como estagiários.

Entretanto, somente em 1977 foi editada uma lei, a de nº 6.494, disciplinando mais profundamente as peculiaridades do assunto, porém, era falha no sentido de não exigir uma relação entre curso graduando do estudante com o estágio respectivo. Assim dava brecha para as empresas mascararem um subemprego.

Em 1996 houve uma inovação nesse instituto. A Lei nº 9.394 permitiu às instituições de ensino o direito de editarem normas disciplinadoras do estágio, no ensino médio ou superior. Ademais, dispôs que poderia haver a bolsa, seguro contra acidente e cobertura previdenciária, prevista na legislação específica.

Após, em 2001, o artigo 6º da Medida Provisória nº 2.164-41 alterou o parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 6.494 para constar a necessidade de presença do aluno no curso de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial, proibindo, entretanto, o estágio nos casos de cursos supletivos.

A recém editada Lei nº 11.788, intitulada “Nova Lei de Estágio” no vocábulo popular, revogou expressamente as Leis anteriores, nº 6.494/77 e 8.859/94 e o artigo 6º da Medida Provisória nº 2.164-41.

Atualmente, o estágio é considerado um negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional. É, portanto, considerado ato educativo escolar; uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática.

É importante ressaltar as diferenças entre as legislações: a Lei nº 6.494/77 dividia o estágio em curricular e comunitário, onde o primeiro compreendia as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e de trabalho em seu meio; já o comunitário tinha como objetivo o combate às enchentes ou a promoção de alfabetização de populações carentes. Diferentemente dos dias atuais, de acordo com Oliveira (2009), que diferencia o ramo entre obrigatório ou não obrigatório, no qual o primeiro é aquele definido como tal no projeto do curso; sua carga horária é uma exigência imprescindível para aprovação e obtenção do diploma, enquanto que o outro é aquele desenvolvido por livre escolha ou como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

### **3. DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO**

Pode-se definir o estágio como

**ato educativo escolar supervisionado voltado para a preparação para o trabalho produtivo de educandos, desenvolvido no ambiente de trabalho.** O estágio deve fazer parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando, e **visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular.** **O estágio pode ser obrigatório, quando estiver incluído no projeto acadêmico do curso, inclusive como requisito prévio para a aprovação do aluno e a obtenção do correspondente diploma, ou não-obrigatório, quando puder ser desenvolvido como atividade opcional.** Eventualmente, atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior poderão ser equiparadas ao estágio, se previstas no projeto pedagógico do curso. Qualquer que seja a modalidade, todavia, o estágio não gera vínculo empregatício, nem vinculação previdenciária, podendo o estagiário, por ato volitivo, inscrever-se como segurado facultativo na Previdência Social. (SCHWARZ, 2009, p. 30, grifo nosso).

De acordo com a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, podem celebrar contrato, como estagiários, os estudantes regularmente matriculados e freqüentando o ensino regular, inclusive a modalidade à distância (EAD), em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial (aquela oferecida para portadores de necessidades especiais) e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (aquela oferecida com o propósito de desenvolver o ensino fundamental e médio para aqueles que não estão mais em idade escolar). A realização de estágios aplica-se também 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.

Entretanto, não há referência na lei à idade mínima (tampouco máxima) para estagiar, mas, segundo a Constituição Brasileira e o Estatuto da Criança e do Adolescente, é proibido o exercício de atividade profissional antes do dezoito anos, salvo na condição de aprendiz (contrato especial regido pelo artigo 428 da CLT). Assim, conclui-se que o estagiário deve estar, pelo menos, com dezoito anos completos para o exercício dessa função. Nesse caso, (sendo relativamente ou absolutamente incapazes, como os menores de dezoito e portadores de deficiência mental, por exemplo), o contrato será firmado com seu representante ou assistente legal.

## 4. REQUISITOS

Há obrigações de natureza principal, que são imprescindíveis, como a necessidade do contrato do termo de compromisso ser estabelecido por escrito (formal), etc. E também há as obrigações acessórias, como o pagamento de bolsa, auxílio-transporte, concessão de recesso e seguro contra acidentes pessoais.

Coincidentemente, do mesmo modo que o contrato de trabalho, o contrato de estágio tem característica pessoal (*intuitu personae*), pois é firmado com o estudante, não podendo ser substituído por outra pessoa. No entanto, esse instituto, diferentemente do outro, é triangular ou tripartite, pois há uma relação entre três pessoas, o estudante, o concedente e a instituição de ensino.

É de trato sucessivo, pois abrange prestações periódicas, não se exaurindo numa única prestação, ou seja, deve ser diário. Além disso, há a subordinação, no qual o estudante deve obedecer às ordens de serviço do tomador. A essa subordinação, pode-se dizer que é uma situação atípica, pois não configura o vínculo de emprego entre as partes, como já dito anteriormente.

Mas uma característica diferencial é a necessidade do estudante possuir freqüência na escola, bem como o local de realização do estágio ser adequado para o mesmo, com condições próprias para sua formação. Se assim não o for, pode haver a caracterização de vínculo empregatício, gerando conseqüente, direitos trabalhistas e previdenciários. Veja uma jurisprudência nesse sentido:

**EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO.** Não basta o atendimento às exigências formais da Lei 6.494/77 e do Decreto 87.497/82, para a configuração do contrato de estágio. Havendo nos autos elementos fáticos que levam a concluir pela intenção de fraude à legislação trabalhista, uma vez que o estágio serviu apenas para atender à atividade empresarial desenvolvida pela reclamada, **tendo o autor laborado nas mesmas condições dos demais empregados do setor, sem que tenha sido atendido o objetivo legal de proporcionar ao estudante-estagiário a complementação efetiva para sua formação educacional e profissional, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício**, sendo devidas as parcelas trabalhistas postuladas. (BRASIL, 2010, grifo nosso)

Não obstante referido julgado ser do ano de 2003, tal posicionamento continua sendo firmado nas decisões atuais, observando, contudo, a legislação recente. No entanto, no serviço público há um obstáculo para o reconhecimento da condição de empregado do estágio feito em desacordo com a lei, que é a existência do concurso público. Inexistindo este, não há que se falar na condição de empregado, conforme a Constituição Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.

Ademais, é de grande valia ressaltar que o estágio possui como requisito objetivo a matrícula e a frequência, termo de compromisso, compatibilidade nas atividades desenvolvidas, acompanhamento do estagiário por professor-orientador e prazo máximo de dois anos. Já o requisito subjetivo é formado pelas partes da relação triangular supracitada.

O termo de compromisso é celebrado entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino. Ele deve ser, obrigatoriamente, escrito, sendo vedada a atuação dos agentes de integração como representante de quaisquer das partes (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008). Estes (últimos) devem, no exercício de suas funções, identificar oportunidades de estágio; ajustar suas condições de realização; fazer o acompanhamento administrativo; encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes.

Também é acessório, conforme Martins (2009), devendo haver um contrato originário (entre a instituição de ensino e a pessoa física ou jurídica), denominado convênio ou acordo de cooperação. No entanto, a lei 11.788 dispõe que

**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. (BRASIL, 2009, p. 1.300, grifo nosso)

Com isso, verifica-se a imprescindibilidade da realização do termo de compromisso e a faculdade de celebração do convênio, diante de imposição do

artigo 8º acima mencionado. Informa, ainda, que mesmo na hipótese de existência do convênio não será dispensada a celebração de termo de compromisso.

Além disso, o estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios e por menção de aprovação final (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008).

## **5 DIREITOS E DEVERES**

### **5.1 Número máximo de estagiários**

O limite de estagiários em relação aos empregados da empresa é apresentado no artigo 17 da Lei do Estágio. Visa evitar a transformação de empregos em estágios a fim de não ter vínculo trabalhista e assim, diminuir os gastos da empresa com a folha de pagamentos. Porém, essa disposição não se aplica para estudantes de nível superior ou de nível médio profissional. Logo, só se aplica para as demais modalidades de estágio: educação profissional, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, no qual a lei não especificou as séries, mas por razoabilidade pode-se concluir se tratar da 5ª à 9ª séries.

No mesmo artigo consta a necessidade de preenchimento de 10% das vagas por deficientes. Entretanto, tal obrigação também não se aplica aos estudantes de nível superior ou de nível médio profissional.

### **5.2 Agente de integração**

Sobre referido tema a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, reza que:

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.

Não existe, portanto, obrigação de recorrer aos agentes de integração, mas apenas a faculdade.

Eles funcionam como meros auxiliares/intermediários entre as escolas e as entidades interessadas em conceder o estágio, indicando o estagiário apropriado para as necessidades do órgão/empresa contratante. Ademais, contribuem para o aperfeiçoamento do instituto na medida em que identificam oportunidades de estágio; ajustam suas condições de realização; fazem o acompanhamento administrativo; encaminham negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastram os estudantes.

No mesmo artigo supramencionado existe a proibição de cobrança de valores dos estudantes, no entanto, não há previsão legal vedando tal cobrança das instituições de ensino ou mesmo dos concedentes do estágio, tornando-a lícita, portanto, para esses sujeitos.

Insta salientar que quando a contratação for realizada por recursos públicos, deve-se levar em conta o disposto na Lei 8.666/96 que trata de licitação.

Usado em demasia, 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.

### **5.3 Prazo**

De acordo com a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, a duração do estágio, na mesma parte concedente, não pode exceder a dois anos, exceto quando se tratar de portador de deficiência. Este tempo é considerado um prazo razoável para a qualificação do estagiário. Portanto, caso supere esse lapso temporal, haverá a configuração de vínculo de emprego, pois estará descumprindo um dos requisitos essenciais, previsto em lei, para a validade do negócio jurídico.

Mesmo se houver a prorrogação do contrato de estágio, esse limite de dois anos também deve ser observado. Assim, o contrato pode ser feito por 16 (dezesseis) meses e prorrogado por 8 (oito), totalizando 24 (vinte e quatro).

Já os deficientes poderão fazer o estágio por mais de dois anos, visto que a lei não estabeleceu limite máximo de duração neste caso específico, porém, deve durar enquanto estiver estudando, afinal, findado o curso, não há que se falar em estágio.



Quanto ao prazo mínimo, por não ter sido fixado em lei, entende-se que é de seis meses, afinal é este o período exigido para a apresentação dos relatórios das atividades (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008).

Analisando bem, percebe-se que a lei tem o fator positivo de limitar o estágio no máximo de dois anos, visando evitar fraudes. Entretanto, tem o fator negativo que impede a continuidade do estágio por mais de dois anos no mesmo concedente, necessitando o estagiário fazer vários estágios se quiser se preparar melhor para exercer sua profissão desde o primeiro ano.

Terminando o contrato de estágio, é possível ser feito em seguida um contrato de trabalho, sem que seja preciso observar nenhum prazo entre o término de um pacto e o início do outro. Ou seja, se o estudante continua trabalhando na empresa depois de terminado o prazo de estágio, presume-se que ele o faz na condição de empregado, já que o estágio terminou.

#### **5.4 Bolsa**

A Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008 dispõe que: “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.”

No entanto, esse trecho é ambíguo e contraditório, levando-se em consideração a obrigação ou não da bolsa, pois, inicia dizendo que o estagiário poderá receber, mas ao final escreve que é compulsória a sua concessão. No entanto, a melhor interpretação da norma é no sentido que a concessão da bolsa é obrigatória apenas na hipótese de estágio não obrigatório, pois a lei emprega a palavra compulsória para esse caso. E no estágio obrigatório, a mesma será facultativa.

Mas, ao ater-se para a condição sócio-econômica dos estudantes, ir-se-á confrontar com tal disposição. Afinal, esse estagiário que o é por obrigação do curso, também deve precisar de dinheiro para o pagamento de seu ensino.

Insta esclarecer que a bolsa não tem natureza salarial. Sobre ela não incide contribuição previdenciária nem tampouco de FGTS, entretanto, é rendimento e poderá ter tributação pelo Imposto de Renda, desde que seja excedido pelo limite máximo de isenção.

Por não existir limite mínimo nem máximo, será o que for acordado entre as partes. Agora, havendo falta injustificada, a mesma poderá ser descontada da bolsa respectiva. Caso contrário, se o estudante justificar sua ausência, pode o concedente aboná-la, desde que isso tenha sido acordado entre as partes, ou seja decorrente do costume habitual, no entanto, o ideal seria aplicar o art. 473 da CLT para considerar as faltas justificadas.

A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício. O que caracteriza vínculo de emprego é o descumprimento das determinações da Lei. Excetuando o auxílio-transporte, que é imprescindível para os estágios não obrigatórios, esses benefícios tratam-se apenas de vantagens ao estudante, um plus.

A bolsa também poderá ser concedida sob forma de utilidades, como pagamento de moradia do estudante. Mas não será aplicável o art. 82 da CLT, por falta de previsão em lei nesse sentido. Portanto, fica excluída a necessidade de se pagar 30% da bolsa em dinheiro e o restante em utilidades.

## **5.5 Jornada**

Jornada é o período diário que o empregado fica à disposição do empregador para prestar o trabalho. Horário é o espaço de tempo entre o início e o término do trabalho.

De acordo com a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008:

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. (...)

Referido texto legal compreende a jornada de atividade máxima dos estudantes, ficando a jornada mínima, ou seja, a que efetivamente se cumprirá, de acordo com a vontade das partes.

Antes, quando vigia a Lei anterior (nº 6.494/77), não havia previsão da jornada de trabalho do estagiário. Apenas estabelecia que a mesma deveria se compatibilizar com o horário escolar.

Ainda não há previsão legal em relação à horas extras, nem tampouco à compensação de hora, no entanto, devem as partes observar o que foi pactuado para que não haja o reconhecimento de vínculo de emprego pelo trabalho além da jornada. Caso haja o descumprimento, restará caracterizado o disposto no art. 15 da Lei 11.788, penalizando, portanto, o concedente de estágio.

Ao revés, se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estagiário será reduzida pela metade, para garantir o bom desempenho do estudante (BRASIL, 2009, p. 1.301, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008). Isso ocorrerá nos períodos de provas.

Não há previsão para pagamento do adicional noturno e de redução da hora para este turno. No entanto, para que o estudante trabalhe depois das 22 (vinte e duas) horas, deverá possuir mais de 18 (dezoito) anos, diante de expressa disposição constitucional.

## **5.6 Recesso**

O estágio com duração igual ou superior a 1(um) ano, concede ao estudante um recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante as suas férias escolares, conforme Brasil (2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008). A lei passa a determinar o recesso como o período em que o estagiário não irá trabalhar, pois as férias são concedidas apenas à empregados.

Ele se justifica pela mesma razão das férias, ou seja, fundamento de ordem biológica, social e econômica. O estagiário, depois de certo tempo, também está cansado e precisa repor as suas energias.

Esse direito é indisponível. Portanto, não poderá ser renunciado, pois é questão de ordem pública, concernente ao descanso do estagiário.

A palavra preferencialmente descrita no artigo, diz respeito à possibilidade de escolha do estagiário da data em que desejo gozar do recesso. Assim, conclui-se que o mesmo não será fixado por ato unilateral do concedente do estágio. O interesse deve ser do estagiário, de forma que haja um melhor aprendizado e aproveitamento na escola.

O recesso será remunerado apenas quando o estudante receber bolsa ou outra forma de contraprestação. Caso contrário, haverá somente a obrigação de concessão do recesso.

O mesmo pode ser proporcional ao período trabalhado (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008), mas em qualquer caso, não haverá o pagamento de 1/3, por não haver previsão legal.

### **5.7 Auxílio-transporte**

O estagiário terá direito a auxílio-transporte na hipótese de estágio não obrigatório (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008). No entanto, o concedente não poderá descontar 6% do valor da bolsa, eis que não observa-se a Lei nº 7.418/86. Ou seja, esse caso não se trata de vale-transporte, mas de auxílio-transporte. Logo, não se aplicam as regras da Lei nº 7.418/86.

Esse auxílio não tem natureza de contraprestação do trabalho, mas de ressarcimento pelo transporte utilizado e pelo deslocamento feito pelo estagiário para ir e voltar da empresa.

### **5.8 Seguro**

Na Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, existe a necessidade do concedente de estágio contratar, em favor do estagiário, seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso. Não se trata de faculdade, mas de obrigação. Ademais, não diferencia os estagiários, em obrigatórios e não obrigatórios. Nos dois haverá a necessidade de ser feito o seguro contra acidentes pessoais.

Outra peculiaridade é que o seguro diz respeito a acidentes pessoais e não acidentes de trabalho, pois o estagiário não é empregado para se falar em acidente de trabalho.

O seu objetivo é cobrir a morte ou invalidez permanente do segurado. No entanto, o valor da indenização será conforme o concedente achar razoável, mas deve ficar atento que este valor deve ser compatível com o valor de mercado.

### **5.9 Segurança e saúde no trabalho**

Observa-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e à segurança do trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio (BRASIL, 2009, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008).

A Constituição Federativa do Brasil prevê que a saúde é um direito social e é dever do Estado. Logo, também é um direito do estagiário.

Devem, portanto, serem observadas as regras de segurança e medicina do trabalho, como as contidas nos artigos 154 a 201 da CLT e na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Haverá, dessa maneira, necessidade de exame médico admissional, periódico e demissional. Além disso, deve haver o fornecimento de EPI (equipamento de proteção individual).

Nada obstante, a aplicação dessas normas de saúde e segurança não implicam no pagamento de adicional de insalubridade e de periculosidade, pois o adicional tem natureza de salário.

O estagiário menor de 18 (dezoito) anos, fica proibido de trabalhar em ambiente insalubre ou perigoso, em razão da previsão do inciso XXXIII do art. 7º da Carta Magna, já citado anteriormente.

## **6. VANTAGENS E DESVANTAGENS**

O estágio, quando visto como uma atividade que pode trazer imensos benefícios para a aprendizagem, para a melhoria do ensino e para o estagiário, no que diz respeito à sua formação, certamente trará resultados positivos. Esses resultados são ainda mais importantes quando se tem consciência de que a maior beneficiada será a sociedade e, em especial, a comunidade a que se destinam os profissionais egressos das universidades.

Estagiari é tarefa do aluno; supervisionar é incumbência da faculdade, que está representada pelo professor. Acompanhar, fisicamente se possível, tornando essa atividade incomum, produtiva, é tarefa do professor que visualiza com o aluno situações de trabalho passíveis de orientação.

Compete ao aluno estar atento, demonstrar seu conhecimento pela teoria aprendida, realizar seu trabalho com dignidade, procurando, em sua área de atuação, demonstrar que tem competência, com simplicidade, humildade e firmeza, lembrando-se que ser humilde é saber ouvir para aprender, e ser simples é ter conceitos claros e saber demonstrá-los de maneira cordial.

É necessário que os professores incentivem seus alunos a se valorizarem, assim, não se sujeitarão a estágios que tenham que exercer funções não condizentes com sua condição de universitários, de futuros profissionais a que se destinam.

Insta salientar que bons estagiários costumam, muitas das vezes, serem contratados pela empresa a que prestam serviços, tornando-se empregados efetivos.

Compete às instituições, sob a nova visão de ensino, dedicar-se também à comunidade e, neste caso, oferecer subsídios para que as organizações recebam condignamente os estagiários.

Importante, ético e moral é entender o que é válido no estágio. Certamente, não é a nota ou o conceito obtido após sua realização, nem tampouco a carga horária cumprida, mas saber que foi realizado um trabalho cuja aplicação demonstrou o cumprimento de seu dever de preparar o aluno para uma profissão. É necessário que alunos e professores coloquem a escola atual à frente das necessidades da comunidade e do mercado de trabalho. A parceria teoria/prática é capaz de formar cidadãos e profissionais competentes, aptos para um trabalho digno do papel que desempenharão na sociedade.

Finalmente, espera-se que todos os envolvidos no estágio façam dessa atividade, que pode ser marcante na profissionalização do estudante e na melhoria da qualidade do ensino, um auxiliar importante e certamente indispensável para que se atinjam os objetivos da escola e da comunidade.

Ainda que de curial importância, existem dificuldades no processo e no acesso do aluno ao estágio, tais como a restrição de informações, pela organização

concedente, por receio de divulgação de informações importantes ou outro motivo.

A recompensa para o estagiário na realização de um bom estágio, seguro e bem orientado se dará nos resultados positivos na carreira que pretende seguir.

É importante frisar que a legislação, referente ao estágio curricular supervisionado deve ser acompanhada pelas instituições, para proporcionar aos acadêmicos um melhor aproveitamento das oportunidades que lhe são oferecidas por ocasião de sua atuação na empresa.

Assim, conclui-se que inúmeras são as vantagens existentes na elaboração do contrato de estágio, sendo uma delas a experiência adquirida na prática, antes de terminar o curso, podendo, como já dito, posteriormente, este estudante ser contratado como profissional pela empresa concedente. Além disso, a empresa possui um trabalhador em formação da área respectiva a um baixo custo e sem serem reconhecidos vínculos empregatícios e a bolsa auxilia o estudante a pagar a faculdade ou mesmo no seu orçamento familiar. Não obstante, ao revés das vantagens, existem também desvantagens, sendo a primordial o fato do “trabalhador” ser muitas das vezes explorado pelo concedente. Além disso, quando dura oito horas, afeta no rendimento escolar, afinal não há tempo para estudar.

## **7. DISTINÇÃO ENTRE O ESTAGIÁRIO E O APRENDIZ**

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho encontra-se no fato de que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja personalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

Assim, para haver estágio, é preciso a observância dos requisitos formais previstos na “Nova Lei”. É necessária a elaboração de termo de compromisso entre o estudante e a parte cedente e a intervenção da instituição de ensino para supervisionar tal situação.

Faz-se necessário observar que o estágio também se distingue do aprendizado. O primeiro tem característica escolar, enquanto que no outro o

objetivo é a formação da mão-de-obra. Assim, o aprendiz sempre será empregado, porém trata-se de um contrato de trabalho especial.

A natureza do estágio é a de formação, de educação, mas também compreende o aspecto do trabalho, não de emprego. Assim, não pode ser considerado o primeiro emprego, mas pode ser compreendido como o primeiro trabalho. Têm natureza civil, pois é celebrado entre pessoas civis e é um procedimento de integração de jovens junto à comunidade a que pertencem.

## **8 ESTÁGIO NO CURSO DE DIREITO**

Os graduandos do curso de Direito possuem como legislação especial o Estatuto da OAB (Lei 8.906/94). Nele está disposto, em seu parágrafo 1º do art. 9º, que:

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

Insta esclarecer que a Lei 11.788 trata do estágio em geral, enquanto que a Lei 8.906/94 estabelece os requisitos específicos para os estagiários em Direito. Assim, esse graduado pode fazer o estágio, após ter se formado, como preparação para ingressar na Ordem dos Advogados (parágrafo 4º do artigo 9º da Lei 8.906/94), ao contrário do que dispõe a Lei 11.788/08 (que caracterizaria, em regra, relação empregatícia). Mas isso tem a finalidade de ingresso na condição de advogado, eis que será avaliado por uma prova objetiva e outra dissertativa.

Conforme Acquaviva (2009, p.368, grifo nosso):

o estágio de prática jurídica tornou-se obrigatório, por determinação da Portaria nº 1.886, de 30.12.1994, do Ministério da Educação e do Desporto, cujo art. 10, caput, determina : “O estágio de prática jurídica, supervisionado pela instituição de ensino superior, será obrigatório e integrante do currículo pleno, em um total mínimo de 300 (trezentas) horas de atividades práticas simuladas e reais desenvolvidas pelo aluno sob controle e orientação do núcleo



correspondente.” O núcleo de prática jurídica, coordenado por professores do curso, disporá de instalações adequadas para treinamento das atividades profissionais de advocacia magistratura, Ministério Público, demais profissões jurídicas e para atendimento ao público. As atividades de prática jurídica poderão ser complementadas mediante convênio com a Defensoria Pública e outras entidades públicas, judiciárias, empresariais, comunitárias e sindicais que possibilitem a participação dos alunos na prestação de serviços jurídicos e em assistência jurídica, ou em juizados especiais que venham a ser instalados em dependência da própria instituição de ensino superior. **As atividades de estágio supervisionado serão exclusivamente práticas, incluindo redação de peças processuais e profissionais, rotinas processuais, assistência e atuação em audiências e sessões, visitas aos órgãos do poder judiciário, prestação de serviços jurídicos e técnicas de negociação coletiva, arbitragens e conciliação, sob o controle, orientação e avaliação do núcleo de prática jurídica.**

Assim, nota-se atividades que deveriam ser exercidas por todos os estagiários de Direito, com a finalidade de atuarem, concretamente, como um futuro advogado. Mesmo que assim não seja (que esse estagiário (a) não queira/venha exercer a profissão de advogado), tal experiência é primordial para o aprendizado jurídico prático até mesmo para atuar como um membro do Ministério Público, ou da Magistratura, ou como servidor do Tribunal de Justiça ou de outro Tribunal, ou como Defensor Público, ou mesmo Procurador, ou outro cargo privativo aos bacharéis de Direito.

Nota-se, por conseguinte, que a ausência do aprendizado prático pode gerar uma defasagem ao egresso, pois as leis estão em constante mutação e se não souberem como aplicá-las, se formarão, pegarão o diploma, mas ficarão com conhecimentos teóricos ultrapassados. Em 2002, por exemplo, quem se formou teve que se adequar, no ano seguinte, às novas normas disciplinadas no Código Civil, que passaram a vigor somente em 2003, ou seja, toda a teoria aprendida na instituição de ensino foi modificada, mas para quem sabia a aplicação prática daquela teoria, soube se adequar, com mais facilidade, aos ditames legais.

Com isso, conclui-se que o estágio de Direito é demasiadamente importante na vida de um bacharel do referido curso; imprescindível para

que o estudante possa apreender, verdadeiramente, todas as lições que lhe foram passadas em sala de aula. O desvio da sua função, por sua vez, influirá, gradativamente, em seus conhecimentos jurídicos e assim, conseqüentemente, no futuro profissional que virá.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008 ao regular o ato educativo escolar supervisionado, tem por finalidade a tutela da preparação para o trabalho produtivo.

Os graduandos do curso de Direito possuem como legislação especial o Estatuto da OAB (Lei 8.906/94).

Insta esclarecer que a Lei 11.788 trata do estágio em geral, enquanto que a Lei 8.906/94 estabelece os requisitos específicos para os estagiários em Direito.

O estágio de Direito é demasiadamente importante na vida de um bacharel do referido curso; imprescindível para que o estudante possa apreender, verdadeiramente, todas as lições que lhe foram passadas em sala de aula.

A relevância do estágio impõe a necessidade de investimento em políticas públicas de conscientização da sociedade sobre o instituto.

A efetivação da medida supracitada irá fortalecer, demasiadamente, o instituto que só tem a agregar a carreira de um futuro graduado num curso que visa a busca incessante pela Justiça.

## 10. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Dicionário Jurídico Acquaviva*. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional n. 57, de 18.12.2008. In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. Lei 4.657, de 04 de setembro de 1942. Institui o Código Civil. . In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

\_\_\_\_\_. Lei 8.906, de 04 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

\_\_\_\_\_. Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. In: *Vade Mecum Rideel*. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. *Recurso Ordinário*. Contrato de estágio. Caracterização do vínculo de emprego. Recurso Ordinário nº 00007-2003-008-03-00-7 RO da Primeira Turma, Rel. Des. Maria Laura Franco Lima de Faria, 23 de maio de 2003. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/ementa.do?evento=Detalhe&idAcordao=330891&codProcesso=326522&datPublicacao=23/05/2003&index=11>> Acesso em: 14 abril 2010.

CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do trabalho*. Niterói: Impetrus, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Síntese dos Indicadores Sociais de 2007*. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_impresao.php?id\\_noticia=987](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=987)> Acesso em: 14 maio 2010.

\_\_\_\_\_. *População Brasileira*: Demografia do Brasil, dados, etnias, taxas de natalidade e mortalidade, crescimento populacional. 2007. Disponível em: <[http://www.suapesquisa.com/geografia/populacao\\_brasileira.htm](http://www.suapesquisa.com/geografia/populacao_brasileira.htm)>. Acesso: 14 maio 2010.

INSTITUTO LOBO. *Será que você vai se formar?* 2007. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/universitario/materia.jsp?materia=13072>>. Acesso em: 14 maio 2010.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Estágio Profissional*: 1.420 perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e relação de emprego*. Revista IOB – Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, SP, ano XX, n 235, p. 07-52, jan. 2009.

\_\_\_\_\_, Sérgio Pinto. Estágio e Relação de Emprego. *Revista IOB - Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, SP, ano XX, n. 235, p. 07-28, jan. 2009.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Evolução da Educação Superior*. Graduação. 2007. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/evolucao/evolucao.htm>>. Acesso: 14 maio 2010.

\_\_\_\_\_. *Relatórios Técnicos*. 2008. Disponível em: <[http://www.inep.gov.br/download/censo/2008/resumo\\_tecnico\\_2008\\_15\\_12\\_09.pdf](http://www.inep.gov.br/download/censo/2008/resumo_tecnico_2008_15_12_09.pdf)> Acesso em: 14 maio 2010.

\_\_\_\_\_. *Sinopses Estatísticas da Educação Superior*. Graduação. 2008. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/default.asp>> Acesso em: 14 maio 2010.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Classificação das faculdades de direito de Minas Gerais no Exame de Ordem no período de 2002 à 2007*. 2007. Disponível em: <[http://www.oabmg.org.br/exame\\_oab/INDICE02\\_07.pdf](http://www.oabmg.org.br/exame_oab/INDICE02_07.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2010.

\_\_\_\_\_. *Código de Ética e Disciplina da OAB*. Brasília, DF. 1995. Disponível em: <<http://www.oabmg.org.br/pdf/CodEticaDisciplina.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Estágio, trabalho temporário e trabalho de tempo parcial*. São Paulo: Atlas, 2009.

TESTA, LUCIANO. *Estágio na faculdade é a chance de começar a carreira*. 2010. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/universitario/materia.jsp?id=19616>>. Acesso em: 14 maio 2010.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A Nova Lei de Estágio e os Seus Desdobramentos. *Revista IOB - Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, SP, ano XX, n. 235, p. 29-52, jan. 2009.

**Recebido em:** 19/05/2012.

**Aceito em:** 19/06/2012.