

ESTÁGIO NO ENSINO SUPERIOR: UMA QUESTÃO SOCIAL

CLARICE YOSHIOKA*

Resumo: O estágio no ensino superior deve propiciar a integração da educação com o mundo do trabalho. Entretanto, como forma de trabalho excepcional, deve se revestir de todas as características que lhe são próprias para cumprir sua finalidade essencialmente educacional, sob pena de converter-se em fraude aos direitos trabalhistas e em infração da ordem econômica e social. Paradoxalmente, entretanto, o estágio pode representar, enquanto meio para o pleno emprego, um risco ao mesmo.

Sumário: 1 Introdução; 2 Bases legais; 2.1 Estágio curricular; 2.1.1 Sujeitos do processo de estágio; 2.1.1.1 Unidade concedente; 2.1.1.2 Estagiário; 2.1.1.3 Instituição de ensino; 2.1.1.4 Agente de integração; 2.1.2 Formalização do estágio; 2.2 Estágio como ação comunitária; 3 Estágio x Pleno emprego; 4 Propostas para estágio; 5 Considerações finais.

Palavras-chave: Estágio. Ensino superior. Formação profissional. LDB. Lei 6.494/77. Decreto 87.497/82. Pleno emprego.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das características que distinguem o homem das demais criaturas, visto que o resultado de sua atividade produtiva destina-se não apenas à manutenção da vida, mas à realização da sua própria humanidade.

A educação, por sua vez, consiste em instrumento para o desenvolvimento do cidadão e sua qualificação para o trabalho, considerado este, dimensão fundamental da

existência humana, enquanto valor e expressão de dignidade.

Configuram-se como pilares da educação na Sociedade do Conhecimento: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser.

A par dos conteúdos ministrados em sala de aula, a inserção do acadêmico em situações reais de vida e de trabalho é essencial para a concretização do quadrinômio acima mencionado.

*Aluna do Curso de Pós-Graduação "lato sensu" em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente – Presidente Prudente - SP. Assessora da Diretoria da Associação Educacional Toledo.

Com efeito, a articulação entre o saber teórico e o saber prático deve ser incentivada para que se trabalhe a transformação do pensamento em ação referenciada, desde sempre.

O instituto do estágio supervisionado destina-se, justamente, a propiciar experiência prática na linha de formação do acadêmico, complementando-lhe o ensino e a aprendizagem, de maneira a formar o profissional preconizado nos Projetos Pedagógicos dos respectivos cursos.

Contudo, o estágio enquanto estratégia do processo de ensino-aprendizagem, destinada à qualificação dos futuros profissionais para ingresso no mercado de trabalho, deve atender às disposições da Lei 6.494/77 e do Decreto 87.497/82, que a regulamenta, sob pena de converter-se em fraude aos direitos trabalhistas, trazendo, como conseqüência, o reconhecimento do vínculo empregatício e o possível enquadramento do tomador de serviços como infrator da ordem econômica e social.

2 BASES LEGAIS

A Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, e o Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que a regulamenta, constituem as bases legais do estágio.

Preliminarmente, é necessário que se faça a distinção entre os tipos de estágios previstos na legislação supracitada: o estágio curricular e o estágio desenvolvido sob a forma de extensão, como ação comunitária.

2.1 Estágio curricular

O § 3º do artigo 1º da Lei 6.494/77 consagra a finalidade pedagógica do estágio, ao estabelecer que “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem”.

Em função do objetivo do estágio, qual seja, a formação profissional do acadêmico, decorre a principal conseqüência do mesmo: a não configuração do vínculo empregatício de qualquer natureza entre o estagiário e a unidade concedente. (art. 4º da Lei 6.494/77 e art. 6º do Dec. 87.497/82)

2.1.1 Sujeitos do processo de estágio

O processo de estágio envolve, necessariamente, três sujeitos: o campo de estágio ou unidade concedente de estágio, o aluno e a instituição de ensino. Como elemento opcional, existe o agente de integração, que atua como co-partícipe da instituição de ensino na alocação de estagiários.

2.1.1.1 Unidade concedente

O estágio pode ser desenvolvido junto a pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da Administração Pública e instituições de ensino que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário. (art. 1º, *caput* e § 2º da Lei 6.494/77).

A legislação estende apenas às pessoas jurídicas, a possibilidade de figurarem como concedentes de estágio. Essa limitação faz com que profissionais liberais, como advogados, médicos, contadores, dentistas, etc., quando não constituídos como pessoa jurídica, fiquem impedidos de transmitir sua experiência e conhecimento ao futuro profissional.

A atividade exercida pela unidade concedente deve ter estreita relação com a área de formação do estagiário, pois só assim poderá proporcionar, ao mesmo, oportunidade de aprendizagens sociais, profissionais e culturais, compatíveis com o contexto básico do seu curso.

É fundamental, porém, que a unidade concedente tenha clareza da finalidade do

“É fundamental, porém, que a unidade concedente tenha clareza da finalidade do estágio e disposição para contribuir com o aprendizado do futuro profissional.”

estágio e disposição para contribuir com o aprendizado do futuro profissional. Além disso, investir no estagiário é uma forma de a entidade formar um profissional de acordo com as suas necessidades e ainda ser beneficiado com a isenção dos encargos trabalhistas.

A designação de um profissional denominado *Supervisor de Estágio* é essencial para que se cumpra a finalidade proposta, pois cabe a esse, as seguintes responsabilidades:

- a) orientar o estagiário em suas tarefas, conforme previsto no Plano de Estágio;
- b) comunicar fatos relevantes ocorridos no decorrer das atividades de estágio;
- c) encaminhar à instituição de ensino, ao final de um período pré-determinado, geralmente um semestre, a avaliação do estagiário, mediante instrumento por aquela disponibilizado.

O papel do Supervisor de Estágio ou Supervisor de Campo é decisivo no processo de estágio, pois é sua a responsabilidade de despertar a percepção do acadêmico a cada detalhe que compõe as etapas de qualquer empreendimento como um todo, estreitando o relacionamento entre o saber teórico e o saber prático. É ele, pois, o elo entre a unidade concedente e a instituição de ensino e, quanto mais estreita for essa cooperação, melhor será o resultado do estágio em si, pois suas informações servirão como subsídio para a retroalimentação do Projeto Pedagógico do curso.

2.1.1.2 Estagiário

A frequência, e não somente a matrícula, em curso de ensino superior,

profissionalizante de ensino médio ou de educação especial, é condição precípua para a atuação do aluno como estagiário, de conformidade com o § 1º do artigo 1º da Lei 6.494/77.

Considerando-se o tema do presente artigo, a análise será restrita ao estudante de ensino superior.

O artigo 44 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, explicita que a educação superior abrange cursos sequenciais por campo de saber, de graduação, de pós-graduação e de extensão. Diante do exposto, a realização do estágio, a princípio, é possível nos níveis de ensino supracitados.

Contudo, se em relação aos estágios nos cursos sequenciais por campo de saber e de graduação, a questão é pacífica, em relação à pós-graduação e à extensão, faz-se necessário estabelecer limites e condições para a realização do estágio.

O estágio na pós-graduação, conforme nosso entendimento, é admissível somente quando se tratar de bacharel que tenha se formado há dois anos, no máximo, e que a atividade desenvolvida, além de evidenciar conexidade com o Projeto Pedagógico do respectivo curso, apresente, para sua execução, um nível de complexidade compatível com seu grau. Se o indivíduo fazia estágio durante a graduação e, após ingresso na pós-graduação, permaneceu executando as mesmas tarefas, configura-se uma relação de trabalho e não de estágio, já que não houve uma evolução em seu grau de aprendizagem.

A possibilidade de estágio em cursos de extensão parece-nos extremamente difícil, face ao período de duração dos mesmos, geralmente exíguo. Somente em situações absolutamente especiais poder-se-ia considerar sua viabilidade.

“O estágio na pós-graduação, conforme nosso entendimento, é admissível somente quando se tratar de bacharel que tenha se formado há dois anos, no máximo, e que a atividade desenvolvida, além de evidenciar conexidade com o Projeto Pedagógico do respectivo curso, apresente, para sua execução, um nível de complexidade compatível com seu grau.”

O estagiário poderá receber uma bolsa ou outra forma de contraprestação que vier a ser acordada, sem que incidam encargos previdenciários sobre o valor do benefício (art. 4º da Lei 6.494/77). Não será devido Imposto de Renda sobre eventual bolsa-auxílio recebida pelo estagiário, desde que seu valor não exceda o valor tributável nos termos do Regulamento do Imposto de Renda.

Constitui opção do estagiário inscrever-se como segurado facultativo da Previdência Social para fins de contagem de tempo de serviço, conforme o artigo 14 da Lei nº 8.212/91.

A anotação do estágio na CTPS não é obrigatória, mas recomendável, a fim de constar, expressamente, que se trata de uma relação de estágio e não de emprego. Se efetivada, a observação referente ao estágio deve ser lançada nas folhas destinadas às Anotações Gerais. Observe-se, a esse respeito, o Ofício Circular SRT nº 11/85, de 09/09/85 e alterações da SRT nº 008/87, de 29/08/87, da Secretaria Regional do Trabalho, contendo as instruções para Fiscalização de Estágios, o qual determina apresentação, dentre outros documentos, da CTPS, “objetivando a verificação das anotações do estágio”.

O estagiário deverá estar, em qualquer hipótese, segurado contra acidentes pessoais (art. 4º da Lei 6.494/77), a cargo da instituição de ensino, do agente de integração ou da unidade concedente (art. 8º do Dec. 87.497/82). A indicação da seguradora e o número da apólice deverão constar expressamente do Termo de Compromisso de Estágio.

A jornada de atividade do estagiário deverá ser compatível com o horário de suas aulas, bem como do seu Supervisor de Estágio (art. 5º da Lei 6.494/77). Evidentemente, o estágio não poderá resultar em prejuízo das aulas do aluno, daí o impedimento de sua concomitância. Já o Supervisor de Estágio, na qualidade de orientador do estagiário, deverá estar presente em horários coincidentes com esse último, para que proce-

da ao devido acompanhamento e avaliação das atividades.

Por ocasião das férias escolares, a jornada de trabalho será estabelecida de comum acordo entre a unidade concedente e o estagiário, sempre com interveniência da instituição de ensino (art. 5º, parágrafo único da Lei 6.494/77).

2.1.1.3 Instituição de ensino

O Dec. 87.497/82 dispõe expressamente sobre o papel da instituição de ensino no processo de estágio, ao estabelecer, em seu artigo 2º, que o estágio curricular se desenvolverá sob sua responsabilidade e coordenação.

Essa determinação é ratificada no artigo 3º, que define ser o estágio curricular, “atividade de competência da instituição de ensino, a quem cabe a decisão sobre a matéria”.

O artigo 4º, em suas alíneas, atribui à escola, prerrogativa para dispor a respeito da inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica; carga horária, duração e jornada do estágio; condições imprescindíveis para caracterização e definição dos campos de estágio e sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio curricular.

À instituição de ensino cabe a tarefa de, a partir do projeto pedagógico de seus cursos e do perfil do profissional a ser formado, conceber a estratégia do processo de estágio mais adequado a cada área, bem como a sua gestão, conscientizando tanto o aluno como a unidade concedente da importância e finalidade do estágio.

No aspecto operacional, compete à instituição de ensino:

- a) buscar oportunidades de estágio para seus alunos junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) analisar a adequação da unidade concedente aos propósitos educacionais do estágio;

- c) divulgar as vagas de estágio disponíveis e fazer o encaminhamento do aluno;
- d) formalizar as condições de realização do estágio por meio de instrumento jurídico pertinente: convênio, acordo de cooperação ou outro documento congêneres;
- e) providenciar e/ou, após verificada sua regularidade, assinar como interveniente, o Termo de Compromisso de Estágio celebrado entre a unidade concedente e o estagiário;
- f) acompanhar o desempenho prático-profissional do estagiário por meio do respectivo Departamento de Estágio ou órgão afim;
- g) assessorar a unidade concedente, orientando-a nas questões pertinentes ao estágio;
- h) comunicar à unidade concedente, qualquer alteração na situação acadêmica do aluno, que repercute em sua condição de estagiário, tais como trancamento de matrícula, desistência ou abandono do curso.

2.1.1.4 Agente de integração

O agente de integração é contemplado no artigo 7º do Dec. 87.497/82 e atua subsidiariamente junto à instituição de ensino na atividade de abertura de campos de estágio e prestação de serviços administrativos de cadastramento de estudantes, divulgação de vagas de estágio, pagamento de bolsas-auxílio e seguro contra acidentes pessoais. A execução dos últimos itens pode ou não ficar a cargo do agente de integração, que, em caso positivo, o faz mediante procedimento previamente acordado com a unidade concedente.

Sua atuação é de facilitador do processo de estágio, a qual deve ser pautada pelo conhecimento da legislação pertinente e respeito às suas disposições.

2.1.2 Formalização do estágio

A formalização do estágio constitui requisito essencial do mesmo, sendo necessário, *a priori*, a existência de um instrumento jurídico: convênio, acordo de cooperação ou documento congêneres, firmado entre a instituição de ensino e a unidade concedente, no qual devem constar todas as condições de realização do estágio. (art. 5º do Dec. 87.497/82)

A fim de particularizar a relação jurídica existente entre o estudante-estagiário e a unidade concedente, deverá ser celebrado um documento denominado Termo de Compromisso de Estágio, o qual contará com a interveniência obrigatória da instituição de ensino. O Termo de Compromisso de Estágio deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula. (art. 3º da Lei 6.494/77 e art. 6º, § 1º e 2º do Dec. 87.497/82).

No documento em questão deverão constar, basicamente, os seguintes itens, necessários à identificação do estágio:

- a) descrição das atividades a serem desenvolvidas, bem como o período e local de sua ocorrência; duração;
- b) identificação da seguradora e número da apólice de seguros contra acidentes pessoais;
- c) competências da unidade concedente e competências do estagiário.

A inclusão de cláusulas disciplinando questões como férias, interrupção do estágio, etc, fica a critério da unidade concedente.

Merece comentário, a questão pertinente à *duração do estágio*. A alínea *b* do artigo 4º do Dec. 87.497/82 determina que a jornada de estágio curricular não pode ser inferior a um semestre. Com a devida vênia, percebe-se uma impropriedade técnica em relação ao termo jornada, definida por Martins (2005, p. 499), como “quantidade de labor diário do empregado”.

Evidentemente, o legislador refere-se à duração do estágio curricular, a qual, conforme o dispositivo supracitado, não poderá ser inferior a um semestre letivo. Deve-se atentar que, de acordo com o artigo 47 da Lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, “na educação superior, o ano letivo regular, independente do ano civil, tem no mínimo, duzentos dias de trabalho acadêmico efetivo, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver”. A exegese desse artigo permite afirmar então, que o prazo de duração mínimo do estágio é de 100 (cem) dias.

O prazo de vigência do Termo de Compromisso de Estágio não pode extrapolar o término do curso de graduação. A esse respeito, manifestou-se o Superior Tribunal de Justiça - Agravo Regimental NO AG nº 30.861-8 – RJ:

ESTÁGIO. Relação de emprego. Matéria de fato. Reconhecida no acórdão a relação de emprego, decorrente da continuidade da prestação dos serviços pela estagiária, após sua formatura, essa matéria de fato não pode ser reexaminada através de recurso especial. (Acórdão do STJ, de 04-X-1994, no Agravo Regimental nº 30.861-8, Rel. Min. Fontes Alencar, Sálvio de Figueiredo e Barros Monteiro).

Recomenda-se a adoção de um *Plano de Estágio*, a ser elaborado pelo estagiário, em conjunto com a unidade concedente e sob a supervisão da instituição de ensino. Nesse documento, as atividades de estágio devem ser mais detalhadas e enriquecidas mediante sua identificação com o conteúdo programático das disciplinas do curso no qual o aluno está matriculado.

O Plano de Estágio tem, portanto, dupla função: propiciar ao estagiário estabelecer um paralelo entre o conteúdo ministrado em sala de aula e as atividades desenvolvidas no estágio e permitir à instituição de ensino, uma avaliação mais profunda quanto à proposta de estágio.

2.2 Estágio como ação comunitária

A participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social, realizados sob a forma de ação comunitária é tratada no artigo 2º e § 2º do artigo 3º da Lei 6.494/77.

Contudo, o Dec. 87.497/82 não regulamentava essa modalidade de estágio, limitando-se a ratificar, no § 3º do artigo 6º, a desnecessidade da celebração de Termo de Compromisso para sua efetivação.

Essa lacuna não nos permite, entretanto, inferir que o estagiário nessa condição possa desenvolver atividades desvinculadas de sua área de formação. Ele deve participar de tarefas por meio das quais possa auxiliar a comunidade em função do seu aprendizado em sala de aula.

A dispensa de um requisito formal, o Termo de Compromisso, decorre da própria natureza das ações e projetos sociais, cujos objetivos e prazos de duração são específicos e variáveis.

3 ESTÁGIO X PLENO EMPREGO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, em seu artigo 23, que:

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Constituição da República Federativa do Brasil dedica o Capítulo II do Título II, sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, aos Direitos Sociais, elencando-os em seu artigo 6º, *caput*: educação, saúde, **trabalho** (*grifo nosso*), moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais são contemplados no artigo 7º da Carta Magna.

O Título VII da Constituição, que trata da Ordem Econômica e Financeira, dispõe, no artigo 170, *caput*, que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, configurando-se, como um de seus princípios, a busca do pleno emprego.

A valorização do trabalho humano, assim consagrada, justifica-se, dentre outros, pelos seguintes aspectos:

- a) O trabalho como base da economia: o trabalho, conjugado ao capital, constitui a base da produção e da economia; a empresa não subsiste sem o elemento humano, daí que o trabalho, tanto braçal como intelectual, deve ser valorizado e retribuído na medida de sua importância;
- b) O trabalho como fonte de renda ou meio de sobrevivência: na sociedade capitalista, o trabalho é, de forma preponderante, o único meio de subsistência do indivíduo. A busca do pleno emprego é alçada à esfera constitucional, dada sua relevância como forma de assegurar ao mesmo, uma existência digna.

Somente a finalidade pedagógica do estágio e sua inegável importância na formação acadêmica, favorecendo a inserção de um profissional mais qualificado no mercado de trabalho justificam o tratamento diferenciado concedido ao mesmo.

De fato, podemos considerar o estágio como uma forma de trabalho excepcional, sem garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, já que, no desenvolvimento de suas atividades, estão presentes os requisitos de um contrato de trabalho: prestado por pessoa física; não eventualidade; subordinação; pessoalidade e onerosidade.

É imprescindível, pois, que as atividades de estágio guardem estreita relação com o curso no qual o aluno esteja matriculado. Se um acadêmico de Direito estiver atuando como promotor de eventos, por exemplo, é evidente que não se trata de estágio, e sim, de fraude aos direitos trabalhistas, trazendo, como consequência, a nulidade dos atos praticados sob uma roupagem distinta, face ao princípio da primazia da realidade. Segundo Rodriguez (1978, p.217), esse princípio

“É imprescindível, pois, que as atividades de estágio guardem estreita relação com o curso no qual o aluno esteja matriculado. Se um acadêmico de Direito estiver atuando como promotor de eventos, por exemplo, é evidente que não se trata de estágio, e sim, de fraude...”

significa que, havendo discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro.

A jurisprudência é unânime a esse respeito, conforme exemplificado abaixo:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. LEI 6494/77. A Lei 6494/77 estabelece como requisitos para a contratação de estudantes que estejam eles freqüentando curso de ensino médio ou superior; que o estágio proporcione a complementação do ensino e da aprendizagem; que a

realização do estágio se dê mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente com interveniência da instituição de ensino. Na espécie, não foi renovado o compromisso entre a empresa e o aluno. Não tendo sido cumprida a formalidade legal e possuindo a relação as características de pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, caracteriza-se como de emprego o vínculo formado. Recurso provido. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. Hipótese em que o reclamante não logrou comprovar a nulidade do pedido de demissão formulado e validamente homologado pelo sindicato profissional. Provimento negado. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. Hipótese em que restou demonstrada a incorreta compensação dos feriados laborados. Acolhe-se o recurso do autor para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras correspondentes, conforme previsão normativa. Recurso parcialmente provido. (Acórdão do TRT 4ª Região, 08-VII-2005, no processo 01344-2002-021-04-00-5 (RO), Rel. Juiz Ana Luiza Heineck Kruse),

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO X ESTÁGIO PROFISSIONAL. Não havendo o acompanhamento e avaliação do estágio pela instituição de ensino, bem como nexos entre as atividades realizadas pela autora e os objetivos do curso de Licenciatura de Matemática, resta desvirtuada a finalidade do estágio, consoante o disposto na Lei 6.494/77 e Decreto 87.497/82. Aplicação da regra do art. 9º da CLT, com incidência do Princípio da Primazia da Realidade, reconhecendo-se como de emprego o vínculo de trabalho havido entre as partes. Apelo provido. (Acórdão do TRT 4ª REGIÃO, de 06-VI-2005, no Processo 00523-2004-741-04-00-9 (RO), Juiz Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

Descaracterizado o estágio e configurado o vínculo empregatício, cabe ao

tomador de serviços, arcar com todos os encargos decorrentes dessa situação.

Se comprovada a atuação irregular da instituição de ensino, bem como do agente de integração como meros agenciadores de mão-de-obra barata, agindo simplesmente em troca de vantagem financeira, os mesmos poderão ser solidariamente responsabilizados pelos créditos trabalhistas e previdenciários devidos ao trabalhador.

Evidenciada a desídia da instituição de ensino no acompanhamento do estágio que venha propiciar a sua descaracterização, poderá ser-lhe imputada responsabilidade subsidiária face à irregularidade de sua conduta, no caso, omissiva.

A situação se torna um tanto mais complexa se considerarmos a ocorrência de desvirtuamento de estágio para o qual não esteja prevista remuneração. Conforme já tratado, o estágio pode ser remunerado ou não. E no caso em tela, qual seria a solução?

Entendemos que tal fato, ainda que decorra da anuência do acadêmico e que venha a atender seus interesses, como no caso de cumprimento de carga horária de estágio obrigatório, enseja a aplicação do artigo 460 da CLT, com fundamento no artigo 8º do mesmo diploma legal. Justifica-se a medida, pelo fato de que um dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho é o da *irrenunciabilidade de direitos*, que consiste na “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”. (RODRIGUEZ, 1978, p.66-67)

Trata-se, pois, de uma restrição ao princípio da autonomia da vontade, com vistas à tutela do trabalhador, daí porque entendemos ser nula a cláusula sobre a não remuneração na questão proposta. Se a regra é a inexistência de trabalho gratuito, excetuando-se aquele abrangido pela Lei 9.608, de 18/02/98, que trata do *serviço voluntário* e o exercido em regime de *economia familiar*, previsto nos artigos 372, parágrafo

único e 492, parágrafo único, da CLT, ou seja, o *trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência e exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados*, a atividade exercida pelo aluno, no presente caso, a *contrario sensu*, deve ser remunerada, sob pena de favorecer o enriquecimento ilícito.

4 PROPOSTAS PARA ESTÁGIO

As questões relativas ao estágio conduziram à nomeação de um Grupo de Trabalho Interministerial², nomeado pela Portaria MPS/TEM/MEC nº 838, de 23/06/2003, publicada no D.O.U. de 25/06/2003, constituída com a finalidade de analisar e, eventualmente, propor alterações na legislação vigente a respeito da prática de estágio, no que se refere ao mercado de trabalho, à proteção previdenciária e à política educacional.

O trabalho do GIT resultou num Anteprojeto de Lei datado de 03 de setembro de 2003 e sua proposta traz profundas inovações quanto à matéria:

- a) institui a inserção do estágio, seja de caráter profissional ou sócio-cultural ou científico no plano de curso e sua obrigatoriedade para todos os alunos, considerado o mesmo como uma forma de preparação metódica para o trabalho;
- b) distingue o estágio profissional do estágio sócio-cultural ou científico;
- c) distingue o estágio obrigatório, entendido esse como de prerrogativa exclusiva da instituição de ensino, de acordo com a natureza de cada curso e conforme as respectivas Diretrizes Curriculares;
- d) condiciona a existência de agentes de integração à sua natureza

jurídica, que deve ser, necessariamente, pessoa jurídica de direito privado ou público, sem fins lucrativos, devidamente inscrito no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e no Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS;

- e) estabelece jornada máxima de estágio de 06 horas, com módulo semanal limitado a 30 horas ;
- f) determina que o valor da bolsa-estágio não poderá ser inferior a um salário mínimo;
- g) institui concessão de vale-transporte;
- h) limita o número de estagiários a, no máximo, 20% (vinte por cento) do número de empregados do estabelecimento, cujas funções sejam compatíveis com a realização de estágio;
- i) duração máxima do estágio, na mesma empresa, por dois anos, em se tratando de estágio profissional e de um ano, em caso de estágio sócio-cultural ou científico;
- j) recesso proporcional em caso de estágio com duração igual ou superior a seis meses.

A proposta apresentada evidencia a extensão de direitos trabalhistas aos estagiários e, se implantada, estabelecerá um certo equilíbrio, que repercutirá nas relações entre unidade concedente, estagiário e os empregados da primeira, certamente.

A iniciativa tende a inibir unidades concedentes que porventura se sintam tentadas a substituir parte de seus empregados por estagiários, seduzidos pelas isenções legais. Já os empregados, sentir-se-ão menos ameaçados em relação à possibilidade de

²O GTI foi composto por representantes do Ministério da Previdência e Assistência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério da Educação.

perda de postos de trabalho. Quanto ao estagiário, é de se supor que, diante dos benefícios que lhe serão concedidos, passe a sentir com maiores responsabilidades e que, a par de seu aprendizado, venha a contribuir de forma mais significativa para com o processo produtivo da unidade concedente.

Os principais aspectos do Anteprojeto vêm ao encontro das proposições formuladas pelas instituições de ensino no III Encontro Nacional de Estágios¹, realizado em maio de 2004.

As instituições de ensino têm se mobilizado para troca de informações e experiências sobre estágio e os coordenadores de estágio mantêm um grupo de discussões pela Internet, denominado ForCEU – Fórum de Coordenadores de Estágios Universitários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma análise se faz necessária: o número de instituições de ensino superior em 2003, segundo o Censo 2004 do INEP² era de 1859 (um mil, oitocentos e cinquenta e nove), dos quais 88,9% eram particulares, indicador que coloca o sistema educacional brasileiro entre os mais privatizados do mundo.

Esse fato conduz o acadêmico a buscar o estágio não só pelo seu aspecto educacional e formativo, mas também como recurso que lhe permita pagar a mensalidade ou, pelo menos, parte dela.

A situação acima mencionada deflagra um quadro em que se evidencia o potencial confronto entre duas realidades: de um lado, a oferta ou manutenção do emprego como garantia da dignidade humana e de outro, a viabilização do ensino e a oportunidade de qualificação profissional condicionada à necessidade de recursos para sua concretização.

Com efeito, o estagiário busca aprimorar sua formação profissional ciente de que essa constitui uma vantagem competitiva. A experiência de estágio agrega valor ao seu currículo. O desenvolvimento de com-

petências e habilidades adquirido por meio da antecipação do ingresso na vida profissional é de inestimável importância. O estagiário se qualifica para o mercado de trabalho sob pena de ser dele excluído. Contudo, nesse percurso, pode acabar ocupando um posto de trabalho originariamente destinado a um empregado, provocando um desequilíbrio social e econômico.

A proposta de limitação de estagiários a um percentual de 20% do número de empregados do estabelecimento, cujas fun-

ções sejam compatíveis com a realização de estágio, se efetivada, é uma medida salutar para inibir iniciativas que, sob o véu da oferta de aprendizagem, poderiam resultar numa vantagem desleal perante os concorrentes. Uma empresa que substitui parte significativa dos empregados por estagiários, sendo beneficiada com a isenção de encargos tra-

“As instituições de ensino têm se mobilizado para troca de informações e experiências sobre estágio e os coordenadores de estágio mantêm um grupo de discussões pela Internet, denominado ForCEU – Fórum de Coordenadores de Estágios Universitários.”

³O Encontro Nacional de Estágios é organizado pelo Fórum de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras - ForGRAD.e conta com a participação de instituições de ensino e representantes de áreas relacionadas ao estágio, em especial de órgãos do Ministério do Trabalho.

⁴O Censo da Educação Superior é realizado anualmente pela Diretoria de Estatísticas e Avaliação da Educação Superior – DEAS, órgão do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, do MEC.

balhistas e previdenciários, coloca-se, evidentemente, numa posição privilegiada, em termos econômicos, perante as demais.

Trata-se, pois, de uma questão social por si só preocupante, com a agravante de que a insuficiência de recursos por parte do estudante, aliada a interesses escusos, pode resultar em simulacros de estágio.

Diante do exposto, é fundamental que todos os atores do processo de estágio: estudante, unidade concedente e instituição de ensino, tenham consciência ética na sua concretização, para que este atinja seus objetivos.

Somente dessa forma é justificável a manutenção do estágio, que, paradoxalmente, pode se configurar tanto como uma exceção ao princípio do pleno emprego, como caminho para uma boa formação profissional cuja meta é, precisamente, o pleno emprego.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão dos Direitos Humanos. *Declaração universal dos direitos humanos: 1948-1998*. Brasília: Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações da Câmara dos Deputados, 1998.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. *Anteprojeto de lei de estágio*. Propõe alterações na legislação vigente a respeito da prática de estágio, no que tange aos aspectos relacionados ao mercado de trabalho, à proteção previdenciária e à política educacional. Brasília, DF, 3 ago. 2003. Disponível em: <http://col.poli.usp.br/Estagios/Legislacao/anteprojeto_lei_est.asp>. Acesso em: 20 set. 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVA, José Roberto Dantas. Tutela da moral na esfera trabalhista: tendências e perspectivas. In: LEITE, Eduardo de Oliveira. (Coord.) *Grandes temas da atualidade: dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 1978.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Dos contratos de estágio regidos pela Lei 6.494/77. *Revista Nacional de Direito do Trabalho*, Ribeirão Preto, n. 4, p. 43-46, jun. 2005.

TEODORO NETO, José. Estágio no ensino médio para a valorização do trabalho: limitação. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n.165, p. 17-33, mar. 2003.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2004.