

# A nova Lei de Estágio: da desconstrução da matriz jurídico-trabalhista ao (quase) patamar mínimo civilizatório

## Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Advogado trabalhista. Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e mestre em Direito pela PUC Minas (2003). Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na graduação e especialização da PUC Minas (de 1999 até atualmente). Autor do livro *Flexibilização trabalhista*, 3ª edição no prelo, pela Editora LTr. Presidente da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT (2012-2014). Membro efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB. Diretor da OABMG. *E-mail*: antonio.fabricio@bol.com.br.

---

**Sumário:** **1** Introdução – **2** A desconstrução da matriz jurídica trabalhista – **3** Lei nº 6.494/77: a revogação da Lei Áurea – **4** A nova Lei de Estágio: a um passo do patamar mínimo civilizatório – **5** Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

É de difícil compreensão para o estudante de graduação que ao conhecer os elementos fáticos-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, ele venha a estudar o contrato de estágio, e lá encontrar todos aqueles elementos e não poder caracterizar a relação de estágio com a relação de emprego.

Porém, isso acontecerá não só no caso do estágio.

Esse mesmo estudante encontrará situações similares a essa no caso da diarista, do motorista agregado, do apresentador de televisão, do trabalho do preso, do panfleteiro, do empunhador de bandeira de partido político no período eleitoral e em outros casos.

O que pode facilitar tal compreensão é o entendimento, à luz de Karl Marx, trabalhado por Roberto Lyra Filho, para quem:

A lei sempre emana do Estado e permanece em última análise dominante, pois o Estado, como sistema de órgãos que seguem a sociedade politicamente organizada, fica sob o controle daqueles que comandam o processo econômico, na qualidade de proprietários dos meios de produção.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

Não se pode, portanto, ingenuamente achar que toda legislação seja direito autêntico, legítimo e indiscutível.

Aprendemos nas primeiras aulas de introdução ao estudo do direito que a lei é geral, impessoal e abrange todos igualmente, mais ainda, segundo Lyra:

A identificação entre direito e lei pertence, aliás, ao repertório ideológico do Estado, pois na sua posição privilegiada ele desejará convencer-nos de que cessam as contradições, que o poder atende ao povo em geral e tudo o que dali é imaculadamente jurídico, não havendo direito a procurar além ou acima das leis.<sup>2</sup>

A partir dessa matriz, ficou mais fácil a compreensão da cobertura jurídica integral a certas relações de trabalho e outras não.

A primeira lei de estágio do Brasil – Lei nº 6.494/77, vem no governo Geisel, e se assemelhava mais à revogação da Lei Áurea do que a um diploma trabalhista. Em 2008 uma nova lei é criada, trazendo um patamar mais civilizatório.

Este pequeno estudo tentará, humildemente, fazer a ligação entre a desconstrução da matriz trabalhista e a lei do estágio.

## 2 A desconstrução da matriz jurídica trabalhista

A crise da produção capitalista, o desmonte do *Welfare State* e o (re)surgimento do ideal econômico neoliberal abriram caminho para o início de um processo de desconstrução da matriz jurídica do direito do trabalho. Justamente porque esse ramo jurídico foi, até então, responsável por relevantes transformações sociais e econômicas que capitanearam os principais avanços alcançados pelo Estado do Bem-Estar Social. A justa distribuição de riqueza, o aumento de benefícios e o alcance de maiores patamares salariais são alguns exemplos das conquistas resultantes de uma política socioeconômica baseada na ingerência do Estado sobre o mercado.

Afinal de contas, diante de tantas desigualdades herdadas do Estado Liberal, o direito do trabalho, dentro do contexto do Estado Social, só teria sentido e eficácia se se consolidasse de forma protetiva, entendendo o trabalhador como parte mais fraca da relação, tratando-o como hipossuficiente. Como explica Mário de La Cueva:

O Direito do Trabalho, como diria Savigny, continua vivendo na consciência popular e assim tem que ser, porque nenhum ramo do direito, em qualquer tempo, esteve tão estreitamente vinculado à vida do povo como o Direito do Trabalho. A missão do intérprete há de consistir, pois, em conservar-lhe esse caráter e, por isso, a primeira e, por sua vez, regra básica de interpretação do Direito do Trabalho consiste em julgá-lo

<sup>2</sup> LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

de acordo com a sua natureza, isto é, como um estatuto que traduz aspiração de uma classe social para obter, imediatamente, uma melhoria das condições de vida.<sup>3</sup>

Foi, sem dúvida, um período de acumulação de capital, situação permitida pelo direito do trabalho, mas também, decorrente das características da forma de produção taylorista/fordista, predominante no mercado. Um período lucrativo para os proprietários dos meios de produção, bem como de organização e estruturação da classe operária.

Maurício Godinho Delgado destaca que o aperfeiçoamento da democracia e o progresso econômico, principalmente experimentados na Europa Ocidental, ao longo do *Welfare State*, guardam uma equação com o nível de emprego/desemprego no mercado de trabalho. Segundo o autor, a generalização desse padrão de contratação laborativa foi fundamental para que as formações socioeconômicas centrais experimentassem o caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, do direito do trabalho.

À medida que o contrato empregatício desponta como um principal veículo de conexão do indivíduo com a economia, seu ramo jurídico regulador – o Direito do Trabalho – torna-se um dos mais eficientes e genéricos mecanismos de realização de justiça social no sistema capitalista. [...]

É que o Direito do Trabalho, do ponto de vista socioeconômico, se generalizado na respectiva realidade nacional, torna-se importante incentivo ao crescimento do capitalismo, assumindo um papel indutor do progresso socioeconômico no respectivo país. [...]

Não é por outra razão, a propósito, que os países mais desenvolvidos, do ponto de vista econômico, social e cultural, são os que apresentam o nível mais elevado de retribuição ao trabalho.<sup>4</sup>

Delgado ainda descreve a função civilizatória e democrática do direito do trabalho a partir das experiências nos países da Europa Ocidental, onde a massificação do emprego foi fator determinante para hegemonia deste ramo jurídico. Segundo o autor, a inserção dos trabalhadores na sociedade econômica só foi possível com a consumação do direito do trabalho “como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego”. Destarte, é possível apontar o essencial papel do emprego, regulamentado pelo direito do trabalho, “no processo de construção de sociedades mais igualitárias, justas e democráticas nos marcos do sistema econômico dominante”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> CUEVA, Mário de La. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa, 1943. p. 213. v. 2.

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2008. p. 122-124.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2008. p. 125.

Resta claro, então, que o emprego, principal matriz jurídica do direito do trabalho, difundida especialmente no Estado de Bem-Estar Social, foi – e ainda é – responsável por refletir as principais funções deste ramo jurídico.

Entretanto, no final da década de 60 e início dos anos 70, o sucateamento do modo predominante de produção fabril, somado à necessidade de enxugar os custos estatais, destacam-se como os principais fatores que colocaram o direito do trabalho – e, conseqüentemente, a relação de emprego – no foco dos ataques engendrados pelo Neoliberalismo e, também, pela nova forma de organização do capitalismo, que passa por ora a ser meramente especulativo, sem manter qualquer compromisso com a produção ou a indústria.

Souto Maior<sup>6</sup> denuncia a existência de um ataque ideológico à relação de emprego, baseada em duas estratégias: mascarar a existência da relação de emprego, através de relações de trabalho que se desenvolvem em todas as suas características e evitar a discussão do modelo de produção, tornando-os impotentes para aprontar os desajustes econômicos.

Assim, o “pleno emprego”, que fora uma promessa do Estado Social, com força jurídica dentro do sistema, passa a ser, abertamente, apontado como um “sonho inatingível” e, pior, que aqueles que têm emprego são uma camada de privilegiados. Com isto, ao mesmo tempo, permite-se a redução de direitos que ao longo dos tempos se incorporaram à relação de emprego e elimina-se o compromisso do sistema com a busca do pleno emprego. Muitas vezes, chega-se ao cúmulo de dizer que a desgraça daqueles que não têm emprego é culpa dos empregados, em razão dos direitos que possuem.<sup>7</sup>

Márcio Túlio Viana<sup>8</sup> adverte sobre a existência de uma forte pressão, sobre os países, para adotarem a flexibilização. A exceção da Europa Central, onde o direito do trabalho permanece com suas raízes fincadas, há uma tendência efetiva nessa direção, inclusive, no plano intelectual. Situação experimentada, especialmente, na América Latina, que se alicerça no fenômeno da globalização, como um instrumento de propagação e – claro! – pressão, segundo constata o Professor:

Na América Latina, os efeitos da globalização têm sido especialmente profundos. Um grande número de países realizou reformas, sob o argumento de que precisam ser competitivos para se inserir na economia mundial. Fala-se com freqüência em aumentar o tempo de trabalho e procura-se incentivar a negociação em nível de empresa.

<sup>6</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II.

<sup>7</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. p. 85. v. II.

<sup>8</sup> VIANA, Márcio Túlio. A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 29-38, jan./jun. 2006.

No entanto, em vários países – como Argentina e Peru – os movimentos têm sido cíclicos. As ondas de reforma se alternam com as de contra-reforma, ao sabor do perfil político do partido que vence as eleições.<sup>9</sup>

Este elo forjado entre globalização e flexibilização sugere um novo modelo de colonização, reformado pelos países centrais (América Anglo-Saxônica, Europa Ocidental, Japão, Austrália e Nova Zelândia), cujas bandeiras passam a ser representadas por suas principais multinacionais. Coincidentemente, os colonizados são aqueles mesmos que a história trata de identificar como países periféricos (América Latina, Europa Oriental, a quase totalidade da Ásia, África e pequenos países da Oceania).

A colonização contemporânea, imbuída dos ideais neoliberais, se baseia na abertura econômica dos países periféricos, enquanto os colonizadores fortalecem seu mercado, se valendo de políticas protecionistas. A lógica é simples e remonta períodos históricos: países pobres são obrigados a oferecer condições mais apropriadas e vantajosas às multinacionais de origem central, enquanto essas empresas auferem maior lucratividade em terras onde a mão de obra é mais barata e os privilégios fiscais mais atrativos. Nações e trabalhadores passam a ser alvo da exploração do capital, cujo compromisso firmado é somente com a maior margem de lucro.

Em nome da governabilidade e da empregabilidade, tudo passa a ser permitido, até mesmo a usurpação dos direitos dos trabalhadores; *vide* os casos da Argentina, nos anos 90, e da Espanha, em que se flexibilizou sem peias e tal ação não gerou os resultados prometidos. Ainda nos anos 80/90, o desemprego na Espanha chegou a 22%, como preleciona Uriarte:

A Espanha começou seu processo flexibilizador, como foi dito ontem – e é verdade –, com um governo socialista, no ano de 1984. Nesse momento, o desemprego na Espanha era de 10%. Foram quatorze anos de política flexibilizadora, e o desemprego não diminuiu, mas subiu para 22%, segundo números oficiais. A oposição, como sempre, dizia que era mais. Mas vamos falar dos números do governo. O desemprego chegou a 22%, até que um governo conservador, pró-empresarial, o de Aznar, resolveu, então, parar com isso.<sup>10</sup>

Tamanhas as mazelas do neoliberalismo que, como diz Maurício Godinho Delgado, “a década de 90 pode ser chamada de década da irresponsabilidade social”. E são esses desrespeitos sociais que ajudam a quebrar o discurso único, pois o que está posto não é tão colorido como diziam Fernando Henrique Cardoso<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> VIANA, Márcio Túlio. A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 29-38, jan./jun. 2006.

<sup>10</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. p. 5.

<sup>11</sup> A globalização está multiplicando a riqueza e desencadeando forças produtivas numa escala sem precedentes. Tornou universais valores como a democracia e a liberdade. Envolve diversos processos simultâneos: a difusão internacional da notícia, redes como a internet, o tratamento internacional de temas como o meio ambiente e direitos humanos e a integração econômica global (CARDOSO, 1996).

e Delfim Neto,<sup>12</sup> na revista *Caros Amigos*, em 1996. Há muitas contradições, muita diferença social, há muita miséria.

Nesse quadro sintomático, conclui-se que o contrato de trabalho passa a ser alvo preferencial das ações nefastas intentadas pelo capital. Sua função primordial de servir como prova desta relação jurídica é mitigada e um processo de desconstrução de seus elementos é implementado com o intuito de negar a existência do peculiar liame traçado entre as partes. Destarte, negada a validade de seus supostos, é, igualmente, negada a eficácia do direito do trabalho.

No Brasil, observa-se que este processo de desconstrução da matriz jurídica trabalhista inicia-se na década de 60, a partir da introdução da flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro, antecipando o movimento que se iniciaria no final dos anos 70 e início dos anos 80 de forma mais visível no mundo todo. Uma tentativa clara de mudar a lógica protetiva do direito do trabalho, no Brasil, ao arripio dos princípios e da história de luta da construção desse ramo do direito.

O surgimento da flexibilização heterônoma no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu no Brasil através da Lei nº 4.923, publicada em 23.12.1965. O referido diploma legal permitia a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados, mediante acordo prévio com o sindicato dos trabalhadores, dispondo que:

Art. 2º A empresa que, em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitória-mente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa de seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional, e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. [...]

§3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por certo, a possibilidade introduzida pela Lei nº 4.923/65 dá início a um processo de fortalecimento das negociações coletivas que passariam, por meio da Constituição da República promulgada em 1988, a prevalecer sobre as disposições legais relativas ao salário e à jornada de trabalho. Em seguida, também importante

<sup>12</sup> A globalização é a revolução do fim do século. Com ela a conjuntura social e política das nações passa a ser desimportante na definição de investimentos. O indivíduo torna-se uma peça na engrenagem da corporação. Os países precisam se ajustar para permanecer competitivos numa economia global – e aí não podem ter mais impostos, mais encargos, ou mais inflação que outros (DELFIN NETO, 1996).

destacar a criação do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em detrimento a um dos mais relevantes direitos trabalhistas, a estabilidade dos trabalhadores celetistas (Lei nº 5.107/66), que, mesmo trazendo a opção em seu texto, se mostrou a maior perda do trabalhador brasileiro, até aqui.

A criação da hipótese de terceirização das atividades de guarda e transporte de valores, instituída pelos decretos-lei nºs 1.212 e 1.216, de 1966; posteriormente, o Decreto-lei nº 200, de 1967, que autorizou a cessão, para empresas, das atividades de conservação e limpeza pela Administração Pública; e a Lei nº 6.019/74, que instituiu o emprego precário, através da contratação temporária de mão de obra; indicam o rompimento do compromisso do Estado brasileiro com a preservação da matriz jurídica trabalhista, a relação de emprego.

É o trabalho assalariado sem contratação direta e própria. Principalmente, a partir da Lei nº 6.019/74, proporcionou-se margens à terceirização em todos os setores das empresas brasileiras que careciam de descentralização para sobreviver no mercado de alta competitividade, causando ruptura com a bilateralidade empregador-empregado. Por uma questão de lógica gerencial, que desconsidera a figura do empregado, chegou-se à conclusão de que o esforço interno para executar atividades destoantes da finalidade de uma empresa conduzia ao exercício desqualificado de tais atividades, repercutindo no produto final entregue ao cliente.

Observa-se ora uma relativização das características peculiares que circundam a relação de emprego; ora a negação das conquistas alcançadas pelo direito do trabalho.

Desde então, é possível enumerar uma série de relações jurídicas, que, embora pudessem ser consideradas, tipicamente, de emprego, têm seu caráter negado pela legislação brasileira, que cuidou de criar hipóteses excepcionais, sobre as quais não incidem o direito do trabalho e também não aglomera a si uma série de direitos a estes trabalhadores, por sua vez, marginalizados.

Exemplo deste ataque ideológico à relação de emprego é o estágio. É sabido que, em regra, a presença dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego atrai para a relação havida entre as partes a incidência das disposições celetistas. Entretanto, existem exceções à regra, segundo as quais, embora presentes os elementos necessários, a relação havida entre as partes não será tida como de emprego, embora se trate de relação de trabalho *lato sensu*, sendo regida por lei especial.

Nesse sentido, relevante a edição da Lei nº 11.788/2008, que trata da figura jurídica do estudante estagiário. A lei ora comentada seguiu a orientação emanada da Portaria nº 1.002, de 29.9.1967, do Ministério do Trabalho e, posteriormente, da Lei nº 6.494/77, que instituiu nas empresas a figura do estagiário, estudante frequente e matriculado, respeitados certos requisitos. Entre o estagiário e a empresa não existe vínculo de emprego, facilitando as contratações, excluindo os encargos celetistas, e, portanto, beneficiando mais uma vez o capital.

Dessa forma, afasta-se da relação entre o estagiário e a empresa o vínculo de emprego, embora presentes todos ou alguns dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação.

### 3 Lei nº 6.494/77: a revogação da Lei Áurea

A primeira tentativa de criar a figura do estágio é atribuída ao Decreto-lei nº 20.294, de 1931, que estipulava dotação anual por aluno matriculado. Posteriormente, outras normas trataram de atrelar às atividades acadêmicas o ensino prático, como o Decreto-Lei nº 8.777, que impunha o requisito para o registro do professor junto ao Ministério da Educação e Cultura (MEC).

Mas foi a Portaria do Ministério Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social nº 1002, de 1967, que introduziu a figura do contrato de estágio nas empresas, em favor dos alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial. Cabia às instituições de ensino encaminhar os alunos às empresas, sendo responsável por essa intermediação.

A portaria tratou de enfatizar que a relação entre bolsista e empresa não caracterizava vínculo empregatício. Resumiu os direitos dos estagiários à edição de uma carteira profissional de estagiário, estilizada por especialidade, além da concessão de bolsa de complementação educacional, garantia de um seguro pessoal contra acidentes e definição de um horário e prazo para cumprimento do pacto.

Seguindo a orientação da portaria, em 1977, foi editada a Lei nº 6.494, afastando da relação entre o estagiário e a empresa o vínculo de emprego, embora presentes todos ou alguns dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação.

Delgado reconhece a figura do estágio como uma situação, no mínimo, curiosa. Segundo sua análise, a hipótese não se trata de uma excludente da relação de emprego, embora possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia. O que distingue, para o autor, as duas figuras, são justamente os objetivos educacionais do pacto instituído pelo contrato de estágio.<sup>13</sup>

Souto Maior<sup>14</sup> apresenta críticas mais contundentes. Para o autor, a figura jurídica do estágio só atende aos interesses de alguns, pelo fato de “permitir” a utilização de trabalho humano, sem os custos do direito do trabalho. Dessa maneira, afirma que qualquer lei não deveria ser recepcionada pela Constituição da República de 1988, pois não pode negar aos jovens a dignidade, o respeito e a aplicação dos direitos trabalhistas, sob o pretexto de lhe conferir “ocupação”: “é, frontalmente, inconstitucional, não havendo qualquer justificativa de natureza jurídica, sociológica, econômica ou moral que possa legitimá-la”.

<sup>13</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>14</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. p. 250. v. II.

Não é forçoso admitir que o estagiário constitui uma das modalidades de trabalhador que mais se assemelha ao empregado, daí o motivo pelo qual a Lei nº 6.494/77 representa para o direito do trabalho mais uma norma de cunho flexibilizante.

Inobstante a ocorrência de desvirtuamentos diversos, a Lei nº 6.494/77 trouxe certos requisitos, sem os quais estaria desconfigurada a relação de estágio e, por conseguinte, reconhecida a real relação de emprego.

De início, estipulou a lei que as empresas privadas, órgãos da administração pública e instituições de ensino superior poderiam contratar, como estagiários, estudantes regularmente matriculados em cursos, sejam de natureza pública, sejam de natureza privada.

Tais cursos, conforme disciplinava o parágrafo único do art. 1º,<sup>15</sup> deveriam ser de educação superior, ensino médio, educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação superior. Entretanto, a redação originária do parágrafo em comento não era tão ampla,<sup>16</sup> pois não contemplava o ensino médio – a não ser quando profissionalizante – nem as escolas de educação profissional de nível superior.

Acerca da modificação introduzida na lei, é relevante a análise de José Affonso Dallegrave Neto de que “em verdade a Medida Provisória ao adaptar as corretas nomenclaturas determinadas pelo MEC, acabou ampliando as hipóteses de celebração do estágio”.<sup>17</sup>

Apesar de prevalecer, em sede de pactuação do contrato de trabalho, a regra segundo a qual este não possui forma estabelecida, a Lei do Estágio dispõe, em seu art. 3º, ser necessária a celebração de termo de compromisso entre os contratantes – estudante e entidade concedente – com participação obrigatória da instituição de ensino, exceto quando se tratar de estágio sob a forma de ação comunitária (art. 3º, §2º).

Diante disso, a relação de trabalho do estágio é necessariamente triangular (empresa-estudante-escola), sob pena de nulidade. Neste ponto, importante observar a disposição contida no Decreto nº 3.048/91, em seu art. 9º, I, h, que considera empregado o estagiário que presta serviços em desacordo com a Lei nº 6.494/77. Consoante destaca José Affonso Dallegrave Neto: “trata-se de presunção legal que deve ser sopesada pelo julgador, quando estiver diante de casos fraudulentos”.

A presunção, entretanto, não podia ser usada em face dos órgãos da Administração Pública, uma vez que o reconhecimento da relação de emprego

<sup>15</sup> “§1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. (NR) (Redação dada ao parágrafo pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, DOU 27.08.2001, em vigor conforme o art. 2º da EC nº 32/2001)”.

<sup>16</sup> Assim dispunha o parágrafo alterado: “§1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando o curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 8.859, de 23.03.1994)”.

<sup>17</sup> DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Inovações da legislação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2002. p. 183.

encontra óbice no art. 37,<sup>18</sup> II, do Texto Constitucional vigente, diante da exigência de prévio concurso público.<sup>19</sup>

Como requisitos para a contratação, a lei estabelecia também a necessidade de que o estágio proporcionasse ao aluno experiência prática em sua linha de formação educacional, complementação do ensino e aprendizagem, devendo ser planejado, executado, acompanhado e avaliado conforme os currículos, programas e calendários escolares.

Apresentados os requisitos que legitimavam o pacto, mereceu atenção a disposição contida no art. 4º<sup>20</sup> da lei, segundo a qual, como já salientado, não existia vínculo de emprego entre o estagiário e a empresa.

A disposição legal, sem dúvida, serviu de base legal para a prática de atos fraudulentos, através dos quais as empresas buscam desonerar-se dos encargos sociais próprios do contrato de trabalho. É notório que grande parte dos estagiários realiza as mesmas tarefas que os demais empregados registrados, nas mesmas condições, como jornada de trabalho, responsabilidade, volume de trabalho e hierarquia, embora aqueles não possuam direitos mínimos assegurados a estes.

A Lei nº 6.494/77 assegura ao estagiário apenas a obrigatoriedade de estar seguro contra acidentes pessoais, dispondo que poderá haver o pagamento de uma bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária.

No que se refere à jornada de trabalho, limitava-se a lei a dizer que deveria ser compatível com seu horário escolar e, no tocante ao período de férias escolares, autorizava as partes a estabelecer a jornada correspondente, deixando claro que não era obrigatória a concessão de qualquer período de férias ao estagiário.

Embora decorrente da simples leitura da lei em destaque, é de se salientar que o estagiário não possui direito algum, com exceção dos elencados acima.

Uma generalização dos contratos de estágio se faz em detrimento do todo social, pois diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os pais de família que dependem de emprego para promoverem a sobrevivência sua e de seus familiares e, segundo, porque gera um desequilíbrio de todo o custo da política de proteção social, que tem como base de incidência principal a formação da relação de emprego.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> “II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

<sup>19</sup> Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou o seguinte enunciado: “nº 363 – CONTRATO NULO – EFEITOS – A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e §2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora”.

<sup>20</sup> “Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar seguro contra acidentes pessoais”.

<sup>21</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. p. 25. v. II.

Caso a lei em análise se prestasse a beneficiar o labor dos estudantes, notadamente hipossuficientes, seria um importante diploma legal. Entretanto, não é isso que se tem visto por aí, seja em sede de doutrina ou de jurisprudência.

O que se viu, infelizmente, foi uma deturpação total da *mens legis*, com a consequente mitigação do princípio da proteção. A lei em si já era prejudicial aos estagiários e, ainda, tendo sido utilizada com propósitos escusos, apenas proporcionou mão de obra barata e sem vínculo de emprego, atraindo a incidência imediata do art. 9º<sup>22</sup> da CLT, segundo o qual será nulo o ato praticado com o objetivo de fraudar a aplicação das disposições celetistas.

## 4 A nova Lei de Estágio: a um passo do patamar mínimo civilizatório

Com um misto de surpresa e espanto, a comunidade jurídica e educacional recebeu a notícia da aprovação, sem vetos, da Lei nº 11.788/2008, a chamada *Nova Lei de Estágio*. A aposta era no veto de vários artigos por pressão do mercado do trabalho, porque a nova lei encareceria o estágio no Brasil.

Jorge Boucinhas destaca que as modificações implementadas pela Lei nº 11.788/88 implicaram significativa evolução da legislação anterior, a Lei nº 6.494/77 e diplomas posteriores. Enumera, ainda, quais seriam as mais significativas mudanças: “medidas que visam evitar a contratação de estagiários de maneira fraudulenta; medidas que buscam assegurar alguma proteção aos estagiários; e inovações legislativas de ordem diversa”.<sup>23</sup>

A imprensa, em 2009, tratou da seguinte maneira a nova lei: “O número de estágios no Brasil caiu de 1,1 milhão para 900 mil, segundo a Associação Brasileira de Estágios (ABRES)”; “A crise econômica concorreu para o abatimento, mas o fator preponderante é o nível de desembolso que a lei impõe a empresa. O custo de manter um estagiário ficou próximo do de contratar um funcionário regular”.<sup>24</sup>

Tal afirmação é alarmante e falaciosa. Realmente a Lei nº 11.788/2008 ampliou o rol de garantias ao trabalhador estagiário, mas está a léguas de distância do empregado celetista.

A questão é que a lei anterior não trazia quase nada de direitos, e aqueles que foram ampliados foram recebidos com alarde pelo mercado.

<sup>22</sup> “Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

<sup>23</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A nova Lei de Estágio. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1930, 13 out. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11848>>. Acesso em: 21 nov. 2014.

<sup>24</sup> *Jornal Hoje em Dia*, set. 2009.

A Nova Lei de Estágio já mostra sua distinção com a lei antiga no art. 1º,<sup>25</sup> transformando o estágio em ato educacional, o que não era antes.

Como novidade, a nova lei trouxe: limitação da carga horária em 6 horas diárias e 30 semanais; férias remuneradas; tempo máximo de estágio em 2 anos; auxílio-transporte; seguros de acidentes pessoais compatíveis com o mercado; aplicação das regras de saúde, segurança e higiene do trabalho; escola como interveniente da relação de estágio; fiscalização das condições de estágio pela escola e pelo Ministério do Trabalho; liberação do estagiário em semanas de prova (meio horário).

Além disso, dividiu o estágio em obrigatório e não obrigatório, sendo que no não obrigatório há obrigatoriedade de contraprestação ao estagiário.

Mas, talvez, o grande ganho protetivo da lei tenha sido a maior proteção ao estagiário de 1º e 2º grau não profissionalizante, que agora tem jornada de 4 horas e deve atender à seguinte escola:

- 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).

E continua sendo obrigatória a relação do estágio com o conteúdo do curso e a escola passa a ser responsabilizada.

Os contratos de estágio ocupam uma parcela significativa do mercado de trabalho, só na PUC Minas há o registro de 52.103 contratos de estágios, com mais de 20.000 convênios com empresas e profissionais liberais, e com bolsas pagas a estagiários de até R\$3.200,00 (três mil e duzentos reais), no curso de engenharia mecânica.

Mesmo com essa ampliação, o estagiário continua sem a rede de proteção trabalhista como FGTS, INSS, multa por dispensa imotivada e estar relacionado como segurado obrigatório da Previdência Social; o que demonstra que o estagiário continua sem o devido amparo legal, reafirmando que existe uma linha tênue entre o estágio e o emprego.

Ademais, para que a empresa não se aproveite das condições impostas pela lei, que ainda mantêm este tipo de mão de obra como de baixo custo; conforme pontua Boucinhas, necessárias são a conscientização e ação das partes envolvidas, bem como dos órgãos de fiscalização do trabalho:

A sua eficácia real, contudo, dependerá também da conscientização dos tomadores de serviço e da fiscalização por parte das autoridades do

<sup>25</sup> “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 frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

Ministério do Trabalho e Emprego e das Universidades. Outrossim, só o tempo dirá se a aparente evolução verificada na letra abstrata da lei se consolidará na prática ou se esta será apenas mais uma boa lei que não atingiu o seu objetivo.<sup>26</sup>

## 5 Conclusão

A não proteção integral, ou a desproteção jurídico-trabalhista a uma significativa parcela de trabalhadores, cumpre um significado econômico, trazendo muitos efeitos no mercado de trabalho, a universalização jurídica de direitos, contrariando princípios básicos.

O estagiário é utilizado pelas grandes empresas do modo capitalista de produção, como forma de ter uma boa mão de obra a custo baixo. Depois da reestruturação produtiva, o estagiário também passou a servir para diminuir pontos fixos dentro das empresas.

Não são os valores das bolsas que trazem segurança ou não para o trabalhador estagiário, porque mesmo a bolsa sendo alta, não resta dúvida que a utilização do contrato de estágio por muitas empresas é mais uma forma de precarização e conseqüente afastamento dos direitos básicos do trabalhador.

Acredito que Aldacy resumiu essa história:

e se no mercado não há espaço para a ética da solidariedade, senão lucro, certamente haverá abrigo no velho Direito do Trabalho protetivo. A neutralidade estatal ante as negociações para venda da mão-de-obra em troca de remuneração, nesta ótica puramente economicista, serve a quem tem uma oferta em abundância e assim, dentro dos estritos interesses mercantilistas, certamente passará a determinar suas próprias normas, segundo seus interesses, mas agora fora do Direito.<sup>27</sup>

“A lição sabemos de cor, só nos resta aprender”, ensinou-me Beto Guedes.

## Referências

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A nova Lei de Estágio. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1930, 13 out. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11848>>. Acesso em: 21 nov. 2014.

COUTINHO, Aldacy Rachid. O princípio de proteção revisitado. *Revista BoniJuris*, Curitiba, ano XIII, n. 452, jul. 2001.

CUEVA, Mário de La. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa, 1943. v. 2.

---

<sup>26</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A nova Lei de Estágio. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1930, 13 out. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11848>>. Acesso em: 21 nov. 2014.

<sup>27</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. O princípio de proteção revisitado. *Revista BoniJuris*, Curitiba, ano XIII, n. 452, jul. 2001. p. 120.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves; OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. Contrato de estágio e suas implicações. 2014. Monografia (Pós-graduação) – Faculdade de Direito da PUC Minas. 2014.

DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Inovações da legislação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. 2. ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. *A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 29-38, jan./jun. 2006.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. A nova Lei de Estágio: da desconstrução da matriz jurídico-trabalhista ao (quase) patamar mínimo civilizatório. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 41-54, abr./jun. 2015.

---