

## **CRITÉRIOS PARA DISTINGUIR O ESTAGIÁRIO E O FALSO**

### **ESTAGIÁRIO** \*

*Georgenor de Sousa Franco Filho* \*\*

*SUMÁRIO: I. Introdução. II. As regras existentes. III. Mudanças propostas. IV. Realidade constatada.*

Inicialmente, devo renovar agradecimentos aos eminentes confrades Armando Casimiro Costa, o mecenas que dirige a LTr Editora, e Amauri Mascaro Nascimento, mestre de todos nós. Sem a boa vontade de ambos, este Congresso não estaria sendo realizado, já próximo da primeira meia centena, momento singular no Direito brasileiro. Mais que isso: não fosse a generosidade de ambos, eu é que não estaria aqui... E aí, confesso-lhes, estaria duplamente frustrado: distante de São Paulo, terra que quero tanto quanto a minha tribo, e do convívio com os eminentes participantes deste evento, com os quais sempre haurimos conhecimentos novos.

### **I. INTRODUÇÃO**

O tema que irei desenvolver neste painel versa sobre os critérios distintivos entre o estagiário e o falso estagiário. Preferiria chamar de distinções entre o estagiário e o não-estagiário, porquanto

---

\* Palestra proferida no 48º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, realizado pela LTr Editora Ltda., em São Paulo (SP), a 23.junho.2007, 15,30 hs.

Juiz Togado do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional, da *International Law Association* e do *Centro per la Cooperazione Giuridica Internazionale*.

constatei que o *falso* estagiário é, a rigor, o *não*-estagiário, senão um empregado comum.

Historicamente, foi a Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que introduziu a figura do estagiário no Direito brasileiro. atualizado pela Lei n. 8.859, de 23/03/1994, e pela Medida Provisória n. 1.952-24, de 26.05.2000, regulamentada Decreto n. 87.497, de 18/8/1982, atualizado pelos Decretos ns. 89.467, de 21/03/1984, e 2.080, de 26/11/1996.

## II. AS REGRAS EXISTENTES

A Lei n. 6494, de 7.12.1977, autorizava estágios somente para estudantes universitários ou técnicos profissionalizantes. A Medida Provisória n. 2.164-41, de 24.8. 2001, estendeu a prerrogativa de estágios também para estudantes do ensino médio regular (colegial).

De breve exame dessas normas, verifica-se que o estágio regular deve observar pelo menos sete requisitos: (1) empresas públicas ou privadas, aptas a proporcionar experiência prática a estudante, podem contratar, como (2) estagiários, a partir de 16 anos, aqueles que (3) estiverem regularmente matriculados e freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial (art. 1º, Lei n. 6.494/77); (4) não cria vínculo empregatício de qualquer natureza (art. 4º, 1ª parte, Lei n. 6.494/77), mas possibilita ao estudante possibilidade de, ao final do estágio, ser admitido como empregado; (5) o estagiário recebe bolsa de estágio mensal ou outra forma de contraprestação de serviços previamente acordada (art. 4º, 2ª parte, Lei n. 6.494/77); (6) por liberalidade, as empresas podem

conceder aos estagiários os benefícios assegurados aos demais funcionários; e (7) o estagiário fará jus, obrigatoriamente, ao Seguro de Acidentes Pessoais oferecido pela Empresa, durante o período em que estiver estagiando (art. 4º, *in fine*, Lei n. 6.494/77).

Há ainda pelo menos uma dezena de traços característicos. O contrato de estágio, por não ter vínculo empregatício, pode ser rescindido a qualquer momento por qualquer das partes, a sua duração total não poderá ser inferior a um semestre letivo (art. 4º, *b*, Decreto n. 87.497/82); a jornada de trabalho é livremente fixada, mas deve ser sempre compatível com a atividade escolar (art. 5º, Lei n. 6.494/77); a empresa não é obrigada a liberar o estagiário nem reduzir sua carga horária no período de provas na escola; as contratações de estagiários não são regidas pela CLT; sobre elas não incide nenhum encargo trabalhista; o estagiário não figura na folha de pagamento da empresa; a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso, conhecido como *contrato de estágio*, que deverá ser assinado pela Empresa, pelo Aluno e pela Instituição de Ensino (art. 3º, da Lei n. 6.494/77); não existe um piso de remuneração preestabelecido e o valor da bolsa-estágio é definido por livre acordo entre as partes; e, o estagiário deverá assinar mensalmente o Recibo de Bolsa-estágio.

Incumbe às Delegacias Regionais do Trabalho a fiscalização do estágio regular. E aí está a grande tarefa do Ministério do Trabalho e Emprego, qual a verificação do acordo de cooperação entre a empresa e a instituição de ensino, a fim de constatar a compatibilização entre as atividades desenvolvidas pelo estagiário e as condições acordadas; o termo de compromisso de estágio entre a

empresa, o estudante e a Instituição, o eventual convênio entre a empresa e o agente de integração, quando este participar do processo, e a CTPS do estagiário, onde pode estar feita, em *anotações gerais*, o registro adequado do estágio.

Nesse particular, segundo instrução do Ministério do Trabalho e Emprego (Ofício Circular n. 02/CIRP/SPES/MET de 08/01/1999), é facultativo o registro na CTPS, o que, a meu ver, deveria ser obrigatório.

### **III. MUDANÇAS PROPOSTAS**

Em novembro de 2007, o Projeto de Lei n. 473/2003 foi votado no Senado e retornou a Câmara dos Deputados, propondo algumas alterações.

As principais mudanças propostas são:

1. limitação da jornada de trabalho a seis horas diárias/trinta horas semanais;
2. os estagiários terão direito à férias remuneradas de trinta dias, após doze meses de estágio na mesma empresa;
3. o tempo máximo de estágio na mesma Empresa será de dois anos, salvo para os portadores de deficiência;
4. a remuneração e a cessão do vale-transporte serão compulsórias, exceto nos casos de estágios obrigatórios;
5. os profissionais liberais, advogados *v.g.*, com registro nos seus respectivos Órgãos de Classe, poderão contratar estagiários;

6. obrigatoriedade da contratação de Seguro de Acidentes Pessoais, cuja Apólice constante do Contrato de Estágio seja compatível com os valores de mercado.

Por fim, a norma será aplicada aos contratos renovados ou prorrogados após sua entrada em vigor, que ocorrerá na data de sua publicação.

Todavia, essas são regras futuras e, *data venia*, pouco adequadas. Penso que, ao buscar assemelhar profundamente o estagiário do empregado regular, atribuindo-lhe teóricas *vantagens*, termina por retirar-lhes as verdadeiras *prerrogativas* que é detentor, passando a ser um estagiário *falsificado*, ou seja, um empregado travestido de estagiário.

#### **IV. REALIDADE CONSTATADA**

Os estagiários são, na verdade, mão-de-obra barata. Pouco aprendem, raros se tornam empregados regulares, têm sua atividade desvalorizada, o que lhes remunera é baixo, não há um treinamento específico, muitas das atividades nada tem a ver com o curso de onde são oriundos.

Pesquisa divulgada há pouco, demonstra que a maioria dos estagiários cursa Administração, Engenharia, Direito e Tecnologia da Informação. Boa parte está em vias de concluir sua graduação, a quase totalidade submete-se a processo seletivo e a maioria participa de até quatro seleções. De acordo com essa pesquisa, para os estagiários o mais importante é o aprendizado. Depois, agregar conhecimento, integração com a equipe de trabalho, acompanhamento das atividades e efetivação, mas, para eles, as

empresas deveriam oferecer não somente a efetivação, mas igualmente benefícios equivalentes dos empregados regulares e treinamento e cursos <sup>1</sup>.

De tudo, o que se tem é que o estágio mais leva à exploração que ao aprendizado. Um barateamento da mão-de-obra e a temporariedade da contratação são dois traços da realidade.

E o falso estagiário ou o *não*-estagiário? Penso que alguns critérios podem ser colocados para identificação:

- a) cumprimento de jornada superior a destinada a estagiário;
- b) realizar serviços fora do curso de origem que lhes proporciona o estágio, divorciado da finalidade de complementar estudo e aprendizagem;
- c) ser impedido de cumprir as tarefas regulares de estudante;
- d) inexistência de seguro contra acidentes pessoais; e,
- e) ausência de controle indireto da instituição de ensino.

Permito reiterar que a adoção do projeto de Lei n. 473/2003, em trâmite no Congresso Nacional, transformará o estagiário, o verdadeiro, que poderia ser *falso*, no estagiário *falsificado*, o que, a meu ver, é de todo nada recomendável, pelas razões que apontei acima.

Ademais, penso que incumbe aos Auditores do Trabalho a tarefa de, com rigor, observar o cumprimento das atividades dos

---

<sup>1</sup> <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/estagios/noticias/ge180205.htm#1>  
Acesso em 21.03.2008

estagiários, e, seria adequado que os órgãos de controle do exercício profissional, tipo OAB, CREA e similares, procedessem à fiscalização, paralelamente às instituições de ensino, da realização dos estágios nas entidades concedentes. Dessa maneira, imagino teríamos mais controle para evitar os *não-estagiários*, que, lamentavelmente, existem. Entre si, os próprios estagiários costumam chamar-se de *escraviários*, fazendo a junção das palavras *escravo* e *estagiário*, o que bem revela a realidade da atividade desenvolvida, devendo ser acrescentado que muito, quiçá a maioria, recorre a esse tipo de atividade para obter pequena melhora na renda familiar.

Espero, como de resto esperam especialmente os estudantes brasileiros, que o instituto do estágio, cuja finalidade criadora é louvável em todos os aspectos, embora seja, algumas vezes, mal aplicado, sirva verdadeiramente a seu objetivo, qual o de proporcionar melhora na formação profissional dos jovens responsáveis pelo futuro de nosso país.

Belém, 15.junho.2008