

ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DO CONTRATO DE ESTÁGIO:

Uma análise da lei n.º 11.788/2008

Marcio Luiz Simon Heckler¹

Candisse Schirmer²

Resumo: O contrato de estágio representa, sem dúvida alguma, uma modalidade de contratação de mão-de-obra em grande ascensão no atual período da economia nacional, e o legislador percebendo isto tratou de normatizá-la em uma lei mais atual e moderna que a anterior, levando, por conseguinte a publicação da Lei nº 11.788/08. A nova norma inovou em alguns direitos ao estagiário e possibilitou a formação de uma natureza jurídica própria ao contrato. Contudo, a manifestação do legislador por vezes mostrou-se tímida, deixando outros direitos sem normatizar ou os normatizou insuficientemente, abrindo espaço ao abuso na execução do instituto. Torna-se necessária, desta forma, a apreciação constitucional da nova lei, com base nos Direitos Fundamentais, para que possam ser identificados os pontos em que a proteção deve ser aquilatada. Portanto, pela importância que o estagiário desempenha hodiernamente, imprescindível uma proteção sólida deste, preservando, também, em última análise, a sua Dignidade.

Palavras-chave: Constitucional. Contrato. Direitos Fundamentais. Estágio.

¹ Acadêmico do curso de Direito da Anhanguera Educacional – FAPLAN, cursando o 9º semestre. Estagiário jurídico em Escritório de Advocacia. E-mail: <marcioheckler@gmail.com>

² Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, área de concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas. Linha de pesquisa: Políticas Públicas de Inclusão Social. Especialista em Direito Tributário pela Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes. Bacharel em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Endereço Eletrônico: candisseschirmer@yahoo.com.br.

INTRODUÇÃO

Com a crescente globalização e flexibilização das relações de trabalho, um novo segmento da sociedade ganha destaque e importância. Trata-se dos estudantes estagiários, que se tornaram figuras indispensáveis nas empresas e repartições públicas. São caracterizados pela tendência de ser uma mão-de-obra qualificada e barata, o que sem dúvida a torna muito atraente na relação custo-benefício.

Diante de tal espaço conquistado pelos estagiários na economia, o legislador não poderia se omitir em sua regulamentação. O que veio a ocorrer recentemente com a Lei 11.788/08, que disciplinou a sua execução, além de assegurar alguns direitos básicos e, outros, necessários a esta nova classe operária. Contudo, o legislador, apesar da boa intenção, deixou muito a desejar, não se aprofundando na proteção e não prevendo garantias aos direitos concedidos, abrindo, desta forma, margem a abusos no uso do contrato de estágio, beneficiando muito mais o concedente que o estagiário e a sociedade.

Assim, o presente trabalho será desenvolvido em duas partes, cuja primeira abordará o contrato de estágio e sua natureza jurídica, a partir da Lei 11.788/08. Já na segunda parte se partirá para uma análise constitucional do contrato de estágio, e como este se adequa aos preceitos constitucionais. Tecendo-se, ainda, alguns apontamentos em que a nova norma se omitiu na proteção ao estudante/trabalhador, e a consequente precarização das relações de trabalho num âmbito geral, com prejuízo a toda sociedade.

1 Do Contrato de Estágio

Apesar da utilização da mão-de-obra estagiária ter ganhado espaço na economia recentemente, trata-se de uma figura já presente em nosso ordenamento há vários anos. Sua normatização deu-se inicialmente com a Lei n.º 6.494 de 07 de dezembro de 1977, e com o Decreto n.º 87.497/1982, que regulamentou aquela.

Está lei teve várias modificações durante sua vigência, algumas boas outras prejudiciais à finalidade do estágio e à formação do estudante, como por exemplo, a reforma promovida pela Medida Provisória n.º 2.164-41 de 2001 que autorizou a contratação de estagiário do ensino médio não-profissionalizante, desvirtuando a finalidade essencial deste instituto, que é a complementação profissional na *formação educativa*.

Agora, recentemente, uma nova lei foi publicada, revogando a anterior que disciplinava o contrato de estágio (Lei n.º 6.494/77). Trata-se da Lei n.º 11.788/08, que veio em boa hora para estabelecer parâmetros mais rígidos de contratação, e alguns direitos aos estagiários. Destarte, como o contrato de estágio está baseado nas normas desta nova lei, o estudo deve partir dela para desvendar a figura do *estágio*.

Antes de seguir adiante imperioso se faz uma reflexão do que vem a ser estágio. Pode-se extrair um conceito de estágio do conteúdo do art. 1º da Lei n.º 11.788/08 que informa que o *estágio é um ato educativo escolar supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o mercado de trabalho produtivo dos estudantes, fazendo parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. Assim, o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional ao qual o estudante encontra-se em formação*.

A prática do estágio é o momento em que o estudante aplica toda a carga teórica acumulada no período do curso escolar em uma atividade laborativa visando sua qualificação para o mercado de trabalho, isto é, a transição do estudante para o profissional. Desta forma, deve o estágio proporcionar uma complementação ao ensino recebido, sendo importante para isso que seja compatível à função desempenhada no estágio e a formação a que está se submetendo no seu currículo escolar. Nesse viés, manifestou-se o Ministério Público do Trabalho: “o estágio visa à complementação do ensino recebido pelo estudante no estabelecimento escolar a que se vincula, devendo, portanto, proporcionar experiência prática correspondente ao conhecimento recebido”.³

Conforme informa o art. 3º da Lei 11.788/08, o estágio, desde que respeitado alguns requisitos, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.

³ Texto: Estágio: exploração do trabalho da criança e do adolescente. Disponível em: [HTTP: www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br). Acesso em: 25.01.2010.

Assim, desde logo poder-se-ia dizer que este contrato não tem natureza jurídica trabalhista. Esta é uma posição que vem desde a Lei 6.494/77, onde em seu art. 4º já previa que apesar do estagiário poder receber bolsa de auxílio, não caracteriza vínculo empregatício tal contratação.

O Ministério do Trabalho, em sua Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio, manifesta-se nos seguintes termos, quanto à relação de emprego⁴: “O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários (art. 3º e 15 da Lei n.º 11.788/2008)”.

Frente a isso, a contratação de estágio não tendo caráter trabalhista, seria, por exclusão, uma prestação de serviço de ordem civil. O contrato que mais se aproximaria deste tipo de relação no âmbito civil é o de *prestação de serviços*, previsto no capítulo VII, do título VI, do livro I da parte especial do Código Civil de 2002. Este ajuste também prevê um prazo máximo para o seu término (segundo o art. 598 do CC, é de quatro anos o prazo máximo para contratação), além de poder ser contratado mediante retribuição (art. 594).

Sob a óptica civilista o contrato de estágio é um contrato: bilateral; gratuito ou oneroso (já que pode ser facultativa ou compulsória a concessão de bolsa de auxílio, dependendo do estágio, se obrigatório ou não-obrigatório); paritário (ou seja, de mútuo acordo); *intuitu personae* (personalíssimo); solene (já que a forma não escrita faz pressupor o vínculo empregatício).⁵

Tudo leva a entender que o ajuste de estágio tem natureza jurídica cível, se não fosse à ressalva presente no art. 593, CC: “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a *lei especial*, reger-se-á pelas disposições deste capítulo.” Como todos sabem a Lei n.º 11.788/08, por regular matéria específica é uma lei especial. Portanto, o contrato de estágio não pode ser regido pela regulamentação do contrato de prestação de serviço, pois está excluído pela ressalva do art. 593 do CC.

Após toda esta investigação acerca da natureza jurídica do contrato da Lei n.º 11.788/08 ainda não se conseguiu chegar a uma conclusão. Apenas, esclareceu-

⁴ Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei n.º 11.788/2008. Brasília: TEM, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. Disponível em: http://www.mte.gov.br/politicas-juventude/cartilha_lei_estagio.pdp. Acesso em: 25.01.2010.

⁵ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: contratos e atos unilaterais. Vol. 3. ed. 5. São Paulo: Saraiva, 2008.

se que não pode ser assemelhada a prestação de serviço civil, nem ao contrato de trabalho previsto pela CLT. Aliás, a matéria fica ainda mais difícil de ser discutida quando os recursos doutrinários sobre a matéria são poucos. A figura jurídica do estágio é um campo vasto à investigação.

Tendo por base as conclusões acima expostas, faz-se imprescindível o estabelecimento de alguns pontos de apoio, com o escopo de se traçar um caminho seguro que nos leve a natureza jurídica do contrato de estágio.

Destarte, a Lei do Estágio por se tratar de uma lei especial que normativa uma nova modalidade de contratação, com requisitos próprios, tem, conseqüentemente, natureza jurídica própria, que não pode ser nem trabalhista nem civil. Analisando mais a fundo como se desenvolve este pacto, chegar-se-á a presença de requisitos formais e materiais⁶ para sua caracterização, no qual, sem estes o contrato ganha outra forma que não a de estágio.

Assim, os *requisitos formais* do contrato de estágio são: I – a qualificação das partes envolvidas no estágio (estudante – concedente – instituição de ensino); II – celebração de Termo de Compromisso; III – concessão de seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário; IV – concessão de bolsa de auxílio e vale-transporte no caso de estágio não-obrigatório, que não tem caráter salarial; e, V – matrícula e frequência regular do educando ao estabelecimento de ensino;

Já os *requisitos materiais* são: I - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas; II – instalações que tenham condições de proporcionar atividades de aprendizagem social, profissional e cultural (art. 9, II, da Lei n.º 11.788/08); III – supervisão do estagiário por um funcionário com formação ou experiência profissional na área em que se será desenvolvido o estágio (art. 9, III, da Lei n.º 11.788/08); e, IV – proporcionar uma efetiva formação profissional, preparando o educando para a competitividade do mercado de trabalho.

Portanto, analisando estes requisitos pode-se concluir que o ajuste de estágio tem natureza jurídica própria, ou seja, a natureza jurídica do contrato de estágio está ligada aos pressupostos presentes na Lei n.º 11.788/08. Outrossim, interessante se observar que esta natureza jurídica usa como base alguns elementos da contratação da CLT e outros de ordem civil, para gerar um *contrato novo*, com autonomia jurídica própria.

⁶ DE PAULA, Pedro Delgado. **Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>. Acesso em: 25.01.2010.

Neste viés, por exemplo, do Direito do Trabalho tem-se como característica a jornada de trabalho, a bolsa de auxílio (ainda que não tenha caráter salarial), a concessão de seguro contra acidentes, entre outros. E da ordem civil pode-se citar a intervenção da instituição de ensino na relação (pois, não pode ser esquecido que está desenvolvendo uma relação civil com o aluno, e o estágio nada mais é do que um prolongamento da formação estudantil) e a matrícula e frequência escolar do educando ao estabelecimento escolar. Desta forma, pode-se dizer que a contratação de estágio é uma mescla ou união de direito civil e direito do trabalho, mas com natureza jurídica própria.

Para que ocorra a contratação do contrato de estágio é obrigatória uma tripla formação, contendo *como partes* o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino. Apesar de a Lei n.º 6.494/77 prever que a instituição de ensino devesse obrigatoriamente *intervir* na contratação, não era considerada como parte⁷, pois o termo de compromisso era celebrado entre o estudante e a parte concedente, apenas. Diferentemente, a nova lei introduziu a instituição de ensino como parte efetiva na angariação da relação, visto que uma das obrigações desta é a celebração do termo de compromisso, juntamente com o estudante e a parte concedente.

Um avanço importante, demonstrando a coerência do legislador que ao conceituar o estágio como um *ato educativo supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do educando*, também, introduziu a instituição de ensino *dentro da contratação*, impondo-lhe deveres para que o estágio atinja seu fim educativo/formativo.

Para facilitar a contratação de estágio, podem as partes concedentes de estágio e as instituições de ensino recorrer a serviços de agentes de integração. Estes que devem manter cadastros dos estudantes interessados em contratar estágio, não podendo cobrar nada por isto. Além disso, cabe aos agentes de integração, como *auxiliares* na formação e desenvolvimento do estágio, a identificação de oportunidades de estágio, ajustar as condições de realização, fazer

⁷ A Lei n.º 6.494/77 previa em seu art. 3º: “A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, *com intervenção obrigatória da instituição de ensino.*” (Grifo nosso)

o acompanhamento administrativo e, encaminhar negociações de seguros contra acidentes pessoais.⁸

Assim, os agentes de integração são peças fundamentais para a aproximação do estudante da realidade profissional, encaixando este aonde melhor se adéqua. Por outro lado, caso os agentes de integração indicarem estudantes para estágios fora de seu programa curricular será responsabilizado civilmente.

A instituição de ensino *como parte* da contratação de estágio obriga-se, conforme os termos da Lei⁹ a: I – celebrar termo de compromisso com o educando e com a parte concedente; II – indicar professor orientador para acompanhar as atividades desenvolvidas; III – exigir do educando relatório periódico das atividades realizadas no estágio, no prazo de até seis meses; IV – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso; V – comunicar a parte concedente das avaliações e do período letivo do estudante; VI - além de elaborar normas complementares que considerar necessário ao melhoramento das disposições contratuais.

Já, por sua vez, o art. 9º da Lei nº 11.788/08 trouxe elencado em seu corpo quem podem figurar como entidades concedentes de estágio, trazendo previstas suas obrigações e suas prerrogativas. Nesta banda, podem utilizar-se da mão-de-obra do estágio as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública direta, autarquias e fundações de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios , bem como profissionais liberais de nível superior, desde que devidamente registrados em seus respectivos conselhos.

Agora que já se sabe quem pode contratar estágio com o estudante, imprescindível falar das obrigações a que se vincula ao contratar. São entre outros: I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e com o estudante; II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, cultural e profissional; III – indicar funcionário para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente; IV – contratar seguro contra acidentes pessoais ao estagiário; V – no encerramento do contrato, entregar termo de realização de estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas; V – manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de

⁸ Vide art. 5º da Lei 11.788/08.

⁹ Vide art. 7º da Lei 11.788/08.

estágio; VI – e, por fim, enviar a instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.¹⁰

Consoante Cartilha esclarecedora da Lei do estágio¹¹ podem ser contratados via estágio os:

Estudantes que estiverem freqüentando o ensino regular, em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (art. 1º da Lei nº 11.788/08)

Para estes, a quem a lei designa estagiários, é assegurado alguns direitos, como por exemplo, os previstos no capítulo IV da Lei do Estágio: uma jornada de trabalho reduzida, devendo ser de 4 horas diárias e 20 semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e jornada de 6 horas diárias e 30 semanais para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Além, da possibilidade de se ter uma carga horária de estágio reduzida pelo menos à metade nos períodos de avaliação.

Outro direito, de grande relevância, trata-se da duração do estágio não superior a dois anos com o mesmo concedente, exceto para os estágios de portadores de deficiência. Esta inovação efetuada pela nova lei, garante ao estudante uma formação profissional mais ampla, isto é, impulsiona o estagiário, ao expirar o termo do ajuste, a um novo estágio, o que lhe poderá proporcionar novas experiências, ou novas visões acerca do conteúdo que o estudante já possua.

Outrossim, deve o estagiário receber, como contraprestação aos serviços desenvolvidos, uma bolsa de auxílio e vales-transporte, que serão compulsórios para o estágio não-obrigatório e facultativo para o estágio obrigatório. E, ainda, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, o estagiário terá direito a um período de recesso de 30 dias, que deverá ser gozado, preferencialmente, nas férias escolares. Aliás, sendo estágio remunerado, deve o recesso também o ser.

¹⁰ Vide art. 9º da Lei 11.788/08.

¹¹ *Idem*, pg. 10.

Apesar de pouco discutido este tema, ele abre espaço para longas e profundas discussões, especialmente se aprofundados os vários pontos que a lei coloca (sendo muitos de abrangência civil, trabalhistas e constitucionais). Entretanto, não é este o objetivo deste breve trabalho, que é o de fazer uma análise constitucional do contrato de estágio como um todo, o que inviabiliza uma ação mais minuciosa de alguns temas (que merecem a produção de um livro, como é o caso do contrato de estágio para os portadores de necessidades especiais). Portanto, após este rápido estudo sobre o contrato de estágio parte-se para a árdua tarefa de uma apreciação constitucional do tema.

2. A Lei 11.788/08 sob a óptica constitucional

O ordenamento jurídico brasileiro de tradição romano-germânica, baseado no sistema positivista, tem como característica a organização hierárquica de suas normas, na qual as normas inferiores refletem e seguem os preceitos das superiores. Partindo desta premissa, têm-se normas infralegais (como as portarias, regulamentos, instruções normativas etc.), normas infraconstitucionais (como as normas ordinárias ou complementares, p. e.), e no topo da pirâmide, a Constituição Federal, suas emendas e os tratados de Direitos Humanos devidamente aprovados pelo Congresso Nacional. A Constituição, por estar situada no ápice do sistema, exerce uma *força vinculante* nas demais normas, devendo estas seguirem os parâmetros estabelecidos pelo constituinte soberano. Neste sentido manifesta-se Canotilho¹².

A lógica é a lógica da pirâmide geométrica. A ordem jurídica estrutura-se em termos verticais, de forma escalonada, situando-se a constituição como vértice da pirâmide. Em virtude desta posição hierárquica ela actua como fonte de outras normas. No seu conjunto, a ordem jurídica é uma “derivação normativa” a partir da norma hierarquicamente superior, mesmo que se admita algum espaço criador às instâncias hierarquicamente inferiores quando concretizam as normas superiores. (p. 1151)¹³

¹² CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional**. 7^o ed. 4 reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

¹³ No mesmo sentido, ainda manifesta-se o autor: “A constituição como norma designa o conjunto de normas jurídicas positivas (regras e princípios) geralmente plasmadas num documento escrito

Consoante dita o art. 1º da CF/88, o Estado Democrático de Direito Brasileiro tem como princípios fundamentais a soberania, a cidadania, a *dignidade da pessoa humana*, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo jurídico. Diante disso, para que o Estado Democrático de Direito e para que o ordenamento jurídico mantenham-se legítimos e eficazes devem as normas infraconstitucionais ser elaboradas e interpretadas de acordo com o texto constitucional, sob pena de ruir todo o sistema jurídico nacional e, juntamente com este, os Direitos Fundamentais.

Assim, o escopo deste trabalho é apenas analisar se a nova lei do Estágio pauta-se pelos princípios constitucionais, ou seja, se contribui para o aperfeiçoamento do sistema jurídico nacional. Sabendo quais os avanços com relação à legislação anterior, será possível comparar em que pontos o legislador foi feliz, ou se pelo contrário, continuou omissa, ou ainda, simplesmente preferiu pela não-proteção aos direitos da mão-de-obra estagiária.

Consoante alhures referendado o conceito previsto no art. 1º da Lei n.º 11.788/08 define que o estágio é um *ato educativo supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho*, que visa à preparação para o mercado de trabalho produtivo dos estudantes, fazendo parte do itinerário formativo do educando. Note-se que o conceito nos fornece dois direitos constitucionalmente previstos, o direito a educação e o direito ao trabalho.

O art. 205 da CF/88 traz um deles, o direito a educação. E o estabelece como um direito de todos e dever do Estado e da família, sendo promovida e incentivada a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, preparando-a para o exercício da cidadania e o *qualificando para o trabalho*.

Como é possível perceber, o constituinte de 1988 deu grande ênfase ao valor que a educação representa para o indivíduo, para a sociedade e para o Estado, pondo-o como valor essencial ao pleno desenvolvimento da pessoa humana.

Nesta dimensão, a educação como um direito emancipatório do ser humano ligado a sua capacidade de ser cidadão e trabalhador, deve estar preservado pelas

(“constituição escrita”, “constituição formal”) e que apresentam relativamente às outras normas do ordenamento jurídico caráter fundacional e primazia normativa”. (p. 1147)

leis infraconstitucionais, em especial a do estágio, que é ponte do *ser estudante* em plena formação intelectual, moral, cultural, etc. para o *ser trabalhador*, com capacidade para promover a sua dignificação e de sua família. A proteção prevista para a educação deve, desta forma, estender-se até o estágio – pois este nada mais é do que uma *fase* daquela.

Assim, a lei do estágio contribuiu para o desenvolvimento deste direito social (*vide art. 6º, caput da CRFB, o direito a educação como direito social*) ao prever a participação da instituição de ensino como parte do contrato, onerando-a com obrigações e prerrogativas, como por exemplo, a de avaliar as instalações oferecidas pela concedente, ou exigir do estudante relatórios periódicos das atividades desenvolvidas. Além, é claro, da adequação e redução da jornada, da obrigatoriedade da supervisão por profissional com experiência ou formação na área desenvolvida no curso do estagiário, e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso, entre outros.

De outra parte, o art. 7º e seus incisos e artigos seguintes estabelecem o direito social do trabalho, aos trabalhadores urbanos e rurais, elencando vários direitos e garantias, *além de outros que visem à melhoria da condição social*.¹⁴ Portanto, a ordem constitucional ao proteger o direito dos trabalhadores quis assegurar, antes de tudo, uma condição de vida digna. Inspiração provinda desde 1917 com a Constituição Mexicana e, principalmente, em 1919 com a Constituição de Weimar, as quais iniciaram a era das Constituições Sociais com a dignidade humana como vértice.

São provenientes de uma evolução histórica, na qual inúmeros direitos foram surgindo - através de Declarações de Direitos, Pactos Internacionais e Constituições Sociais e Democráticas - objetivando a proteção à dignidade e à cidadania da mão-de-obra operária. Seu reconhecimento é provindo do esforço, em escala universal, para evitar abusos e agressões à pessoa humana – como, p. e., aquelas ocorridas durante a Revolução Industrial e períodos seguintes – onde o ser humano foi *tratado pelo sistema jurídico como uma “máquina”*, cuja única finalidade era produção de riquezas. Aliás, trata-se de um esforço ainda contínuo e incessante, de fiscalização e cuidado para não deixar leis espoliativas vigorarem em contradição com a ordem constitucional.

¹⁴ Vide art. 7º, CF/88.

Dito isto, imprescindível analisar a lei do estágio sob a ótica do direito social do trabalho, já que esta tem nítida relação laborativa – apesar de a finalidade ser diversa a relação é a mesma: empregado/empregador. Claro que, o rigor da aplicação dos direitos sociais do trabalho na relação de estágio não deve ser de mesma intensidade que aos celetistas, por vários motivos, entre eles, a expressa previsão na lei do estágio da não formação de vínculo empregatício, ou a finalidade educativa da utilização desta mão-de-obra, e a sua exploração não-profissional, mas profissionalizante, etc.

Entretanto, a finalidade dos direitos sociais deve estar presente no desenvolvimento do estágio, com a preservação e desenvolvimento da dignidade da pessoa humana através do respeito à inexperiência do estagiário, a não privação econômica pela prática de baixas remunerações, a exigência de trabalho superior às forças do estudante-operário, além de inúmeras outras práticas possíveis. Resumindo, um mínimo da proteção social do “trabalhador” deve ser incorporada no contrato de estágio, sob a pena de precarização da qualidade de todo o mercado de trabalho pela exploração da mão-de-obra estagiária e a violação da dignidade da pessoa humana – conseqüente desrespeito aos Direitos Humanos.

Muito embora carecedora de uma maior proteção, pode-se destacar na nova lei do Estágio alguns direitos que estão de acordo com a proteção historicamente buscada nas relações de trabalho. Ter-se-á assim assegurados a jornada de trabalho reduzida podendo ser de 4 horas diárias e 20 semanais ou de 6 horas diárias e 30 semanais, ou ainda, de até 40 horas semanais, dependendo essa variação da fase ou modalidade educacional do estudante. O pagamento compulsório de bolsa de auxílio e vale-transporte para os estágios não-obrigatório. A faculdade de o estagiário contribuir para a previdência social.

Além de outros, como, o direito a recesso do serviço por 30 dias após um ano de trabalho, sendo remunerado em caso de estágio não-obrigatório, e neste caso ainda, sendo proporcional se menos de um ano de estágio. A contratação de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário. Um percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente devem ser completadas por estudantes com algum tipo de deficiência, e muitas outras que poder-se-ia citar.

Estes direitos não admitem possibilidade de se negar a natureza trabalhista da contratação, e sendo assim, não devem ser deixados de lado a proteção que a ordem constitucional lhe assegura, pois sem a aplicação constitucional das normas

previstas no capítulo II, do título I da CF/88, a lei do estagiário carecerá de legitimidade e estará eivada de inconstitucionalidade.

Por outro lado, o objetivo principal adotado pela CF/88, na qual o *ser humano* figura como o fim em todos os atos estatais e da própria ordem jurídica.¹⁵ Nesse viés, Sarlet em outra obra aponta o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como *valor-guia* da ordem constitucional.¹⁶ Diante desta constatação, impossível uma análise constitucional da Lei n.º 11.788/08 sem fazer uma correlação com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

[...] o Homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim.¹⁷

Kant conceitua este princípio como sendo o valor inerente à pessoa humana, diferenciando-a de qualquer objeto passível de quantificação, e põe o homem infinitamente acima de todo o preço. Assim, o homem deve ser a finalidade de todos os atos humanos, gerando desenvolvimento de vida digna a quem produz e a quem detém os meios de produção.

Partindo agora para a análise da Lei do Estágio, é fundamental perceber que o contrato deve promover o desenvolvimento da dignidade do estagiário para que esteja nos moldes constitucionais. Por isso, a necessidade, alhures demonstrada, da aplicação da essência dos direitos sociais ao contrato de estágio, pois somente com alguns direitos assegurados é que o estagiário terá como preservar a dignidade de sua vida. Isso se traduz por meio da não privação e exploração pelo concedente, tendo que receber formação adequada e que possibilite sua emancipação – em seu sentido mais amplo.

¹⁵ Ver art. 1º, III da CF/88.

¹⁶ “[...] na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui *valor-guia* não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.” In SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 120. (grifo nosso)

¹⁷ Sarlet citando Kant em, SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa e Direitos Fundamentais na Constituição Federativa de 1988**. 5 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 33.

Portanto, antes de o estudante ser estagiário o é ser humano, detentor de vários direitos que não podem ser-lhe negados. Apesar de a Lei ter sido omissa em alguns pontos, não prevendo certos direitos essenciais a preservação de sua dignidade, devem estes ser aplicados no contrato de estágio, do contrário estarão indo contra os preceitos constitucionais. Veja-se a seguir alguns pontos que a lei do estágio foi omissa, ou o legislador propositadamente fez questão de deixar de normatizar.

Tomando-se em consideração o exame já elaborado neste artigo, pode-se levar como pressuposto o respeito às normas constitucionais por parte da nova lei do Estágio. Todavia, alguns pontos merecem crítica, já que deixaram desprotegidos valores jurídicos fundamentais. Inicialmente, é de se ressaltar que apesar do estabelecimento de direitos aos estagiários, não foram fornecidas garantias para que estes direitos não venham a se dissolver, e transformar-se em mero conteúdo formal.

Apenas para ilustrar, cita-se o exemplo da falta de garantia ao exercício do direito material, encontrado no texto do art. 12 da Lei, que prevê o pagamento de bolsa de auxílio e vale-transporte ao estagiário em estágio não-obrigatório. Acontece que não há nenhuma garantia estabelecendo um valor mínimo a ser pago como bolsa ou vales, deixando o valor da remuneração à arbitrariedade do concedente, que muitas vezes a paga como um valor simbólico, apenas para cumprir mera formalidade da lei.

Nesse sentido, faz-se necessária uma reflexão sobre este tema, pois não é aceitável um retrocesso aos parâmetros do Estado Liberal, onde os Direitos e a Constituição representavam meros pedaços de papel sem nenhum valor normativo, e com desconsideração aos direitos sociais, na qual tinham conteúdos formais deslocados da realidade. Deve ficar claro, contudo, que o objetivo não é negar valor e importância da nova lei, muito pelo contrário, é fornecer elementos para que esta possa ganhar ainda mais legitimidade e eficácia, e conseqüentemente ampliar a proteção aos milhares de estudantes que tem seus direitos dependentes desta Norma.

Como anteriormente demonstrado, o contrato de estágio deve ser elaborado respeitando um mínimo essencial dos direitos sociais do trabalho para que possa ter abrigo na Constituição. Desta forma, alguns direitos previstos na Lei n.º 11.788/08 *devem ser interpretados consoantes os princípios constitucionais* do capítulo II, do

título I, da Constituição Federal de 1988¹⁸. Juntamente com esta interpretação também devem ser *asseguradas as garantias* necessárias a impedir a sua violação.

Sarlet, citando Ruy Barbosa¹⁹, define as *garantias* como sendo aquelas que “podem ser consideradas como formalidades que *cercam os direitos* com a finalidade de *protegê-los contra abusos do poder*” (grifo nosso). Estão, diante disso, intimamente ligados entre si, na qual os direitos tem sua eficácia resguardada pela presença das garantias.

Inicialmente, pode-se fazer a seguinte constatação: que o art.12 da nova lei do Estágio ao prever o *pagamento* de uma bolsa de auxílio ao estagiário em estágio não-obrigatório, deve-ser interpretado de acordo com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e ter como garantia – de efetividade – preceito do art. 7º, IV da CF/88, que assegura o *pagamento a todos os trabalhadores um salário mínimo*. Este que será fixado por lei, de forma uniforme em todo o território nacional, e deverá ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

A simples leitura da Lei do Estágio nada informa sobre o valor correspondente a ser pago como bolsa de auxílio. Todavia, como já dito no início deste capítulo, o ordenamento jurídico brasileiro organiza-se hierarquicamente, no qual a Lei Suprema (Constituição) deve servir de parâmetro de interpretação e de limite de atuação para todas as demais normas do sistema. Então, com uma interpretação constitucional do art. 12 pode-se concluir pela aplicação das regras do salário mínimo ao estagiário – refletindo este ato na proteção à sua condição humana digna.

Neste diapasão, importante fazer-se uma interpretação analógica ao Decreto n.º 5.598/05, que regulamenta a contratação do trabalho do aprendiz, este que teleologicamente tem a mesma finalidade do estágio. Reza, desta forma, o art. 3º do

¹⁸ Com relação a força vinculante da Constituição nas demais normas infraconstitucionais, Marinoni citando o Mestre português Jorge Miranda: “Trata-se antes de mais, de conceder todo o relevo, dentro do elemento sistemático da interpretação, à referência à Constituição. Com efeito, cada norma legal não tem somente de ser captada no conjunto das normas da mesma lei e no conjunto da ordem legislativa; tem outrossim de se considerar no contexto da ordem constitucional; e isso tanto mais se tem dilatado, no século XX, a esfera de acção desta como centro de energias dinamizadoras das demais normas da ordem jurídica positiva.” Em: MARINONI, Luiz Guilherme. **Antecipação da Tutela**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. (Pg. 310)

¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. (pg. 193)

decreto: “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizado, *formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.*”

Posteriormente, o art. 4º prevê a anotação na carteira de trabalho e matrícula e frequência do aprendiz à escola como requisitos de validade do ajuste de aprendizagem. E seu desrespeito cria vínculo empregatício, consoante expressamente previsto no art. 5º. No entanto, voltando ao que nos interessa neste momento, o legislador foi mais feliz (ou atuou de forma mais constitucional) na proteção ao aprendiz, quando elenca no capítulo dos direitos trabalhistas, mais especificamente no art. 17, a *garantia do pagamento ao aprendiz de salário mínimo*, salvo condição mais favorável.

Sem dúvida, trata-se de uma garantia significativa ao aprendiz, que infelizmente foi deixada de fora da Lei n.º 11.788/08. Resta agora, a busca pela implementação analógica desta garantia ao contrato de estágio, que, como já dito, assemelham-se muito. Diante disso, pode-se fundamentar a aplicação da garantia do salário mínimo ao estagiário pelo princípio da igualdade, pois o contrato de estágio e o contrato de aprendizagem tem a mesma finalidade e, ainda, pela aplicação dos direitos sociais do trabalho a relação estagiária.

Neste viés, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul decidiu no seguinte acórdão tendo por base o princípio da Igualdade de condições:

ADMINISTRATIVO. CONTRATO DE ESTÁGIO EM PROGRAMA MULTIDISCIPLINAR DE SAÚDE PÚBLICA. REMUNERAÇÃO VINCULADA A DOS RESIDENTES MÉDICOS. BOA-FÉ. EQUILÍBRIO ECONÔMICO. CONGELAMENTO. SE O ESTADO, EM CONTRATO FIRMADO COM OS ESTAGIÁRIOS, LHES PROMETEU REMUNERAÇÃO IGUAL À PAGA AOS MÉDICOS-RESIDENTES, NÃO PODE, NO CURSO DO CONTRATO, ROMPER ESSA *IGUALDADE EM DETRIMENTO DOS ESTAGIÁRIOS*. OS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DEVEM OBEDECER AOS PRINCÍPIOS DA BOA-FÉ E DO EQUILÍBRIO ECONÔMICO. PRELIMINAR REJEITADA. RECURSO DESPROVIDO. (Apelação Cível Nº 596032227, Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Sérgio José Dulac Muller, Julgado em 10/04/1996) (grifo nosso)

Todavia, seguindo a ideia inicial do presente trabalho – aplicação dos direitos sociais à Lei do estágio –, outra garantia merece ser expandida no âmbito desta lei. É o caso da *estabilidade da execução do contrato*, prevista no inciso I do art. 7º da CF/88, que protege a relação de emprego da despedida arbitrária ou sem justa causa, com a imposição de indenização compensatória em caso de descumprimento.

Muito embora esta seja uma garantia dotada de enorme força normativa e de eficácia, que restringe a arbitrariedade do empregador, deve ser aplicada ao contrato de estágio de modo relativizado, pois sua aplicabilidade deve ser “flexibilizada”. Melhor explicando, no contrato celetista a garantia contra o rompimento abrupto do contrato é recíproca, tanto do empregado com relação ao empregador como deste com relação àquele, o que no contrato de estágio deverá ser relativizado, onde a estabilidade deve recair unicamente sobre o estagiário. Porque, em caso do estágio estar desvirtuado da finalidade, o estagiário não estaria vinculado ao emprego, podendo a qualquer tempo rescindir o contrato e vincular-se a outro mais produtivo.

Contudo, sem estabilidade para si, o estagiário também resta prejudicado, visto que a continuidade da relação fica ao bom arbítrio do concedente, que pode a qualquer momento e sem justificativa, rescindir o contrato sem pagar nada por isso.

Contrariamente a isso, e seguindo uma interpretação fria da lei, surgirá desconfiança na proteção jurídica e violação à Direitos Fundamentais. O TJ/RS decidiu de modo equivocado, quando reconheceu a possibilidade de rescisão unilateral do contrato, mesmo que arbitrariamente, não gerando dever de indenizar²⁰.

DANO MORAL. ESTAGIÁRIO DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO. RESCISÃO DE CONTRATO DE ESTÁGIO. ALEGAÇÃO DE QUE A RESCISÃO DEU-SE EM VIRTUDE DE ‘VINGANÇA POLÍTICA’, JÁ QUE O PAI DO ESTAGIÁRIO (AUTOR) TERIA FORMULADO DENÚNCIAS CONTRA DEPUTADO. Incomprovada a ilicitude do ato - visto que **o contrato de estágio é explícito ao permitir a rescisão unilateral e desmotivada a qualquer tempo** – e não demonstrada a existência do dano moral, não há falar em dever de indenização. APELAÇÃO

²⁰ Espera-se, apenas que decisões como estas não venham a se repetir, pois, trata-se de uma evidente violação ao Estado Democrático de Direito, já que, o direito está tutelando o direito subjetivo do agressor poder violar a proteção da esfera jurídica de outrem sem responder por isso, e o pior, **agindo na legalidade**.

DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70000602383, Segunda Câmara Especial Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Marilene Bonzanini Bernardi, Julgado em 28/03/2001) (grifo nosso)

Deste modo, impensável um contrato de estágio constitucionalmente válido, sem que o estagiário possa gozar de garantia de não ser arbitrariamente dispensado, e em contraposição, poder desvincular-se quando o contrato não cumprir mais com sua finalidade profissional exigida. De certa forma seria, também, uma garantia à preservação da efetividade do contrato de estágio – evitando sua transformação em um “contrato temporário”, ou de “experiência”, ou, ainda, “provisório”, utilizado quando a demanda de serviço do concedente for maior – e da dignidade da pessoa do estagiário, que não terá sua mão-de-obra usada como “quebra-galho” para o mercado de trabalho.

Além do preceito constitucional de garantia de continuidade no contrato de trabalho, o Código Civil ao se manifestar sobre a extinção dos contratos também requer certa cautela para por termo ao contrato, já que uma das partes poderá restar prejudicada, enquanto outra locupletar-se-á ilicitamente. Assim, reza o art. 473 CC: “A rescisão unilateral, nos casos em que a lei expressa ou *implicitamente o permita, opera mediante denúncia notificada a outra parte*”. A lei do estágio, em contrapartida, ao permitir implicitamente a rescisão unilateral, nada elenca sobre algum tipo de notificação ou denúncia que as partes devem providenciar reciprocamente. Nesse contexto, a Lei n.º 11.788/08 esta desprovida de qualquer garantia.

Pior ainda, é a possibilidade do desrespeito que ela potencializa ao não ter previsão semelhante ao parágrafo único do artigo 473 do CC. Este que garante a manutenção do contrato por certo tempo, quando uma das partes houver feito investimento considerável para a contratação. Claro é que no contrato do estágio ambas as partes investem para possibilitar a sua execução, no entanto, por ser o estagiário hipossuficiente nesta relação, não pode ser abandonado pelo Direito, e deve ter, conseqüentemente, asseguradas algumas garantias de permanência no estágio.

Portanto, evidentes são as omissões jurídicas suportadas pelo estagiário, as quais levam a uma única saída, a necessária ampliação doutrinária ou jurisprudencial de direitos e garantias direcionadas à adequação constitucional da

norma infraconstitucional. Enquanto isso não acontecer, imprescindível o uso dos direitos sociais e das normas civilísticas em analogia, além, da interpretação constitucional dos preceitos constitucionais. Neste viés, um Estado Democrático de Direito cujo Princípio Fundamental é a Dignidade da Pessoa Humana, não pode permitir situações como estas, do contrário acabará recaindo na perda da sua eficácia e da própria qualidade de *Democrático de Direito*.

CONCLUSÃO

A constitucionalização dos sistemas jurídicos atuais é, sem dúvida nenhuma, fruto da busca histórica da proteção e desenvolvimento dos Direitos Humanos, expressos em sede das Constituições como Direitos Fundamentais. Contudo, este fenômeno não deve ser visto de maneira formal apenas, isto é, com a localização da Constituição no ápice do sistema jurídico, sem nenhum efeito material. A Constituição, assim, é o ponto de apoio a todo o sistema normativo, vinculando todas as demais normas ao conteúdo dos Direitos Fundamentais.

Em presença disso, não há como aceitar a aplicação da Lei do Estágio de modo desvinculado ao conteúdo da Magna Carta, já que a finalidade última do Direito em sociedade é a proteção e o desenvolvimento do ser humano como ser social inserido em uma sociedade e nela efetivo participante. E o estágio é, antes de tudo mais, o momento de inserção do estudante na sociedade, fazendo dele um cidadão ativo no desenvolvimento do meio social e intelectual da própria sociedade.

Destarte, não se pode vedar os olhos para a mister proteção que deve ser despendida ao estagiário e de modo a permitir o defloramento das normas inconstitucionais. Desta feita, apesar de a Lei n.º 11.788/08 ter dado novos abrigos legais ao estagiário não se deve parar num mínimo, já que a Dignidade Humana não se vincula a um mínimo, mas sim num *ideal* de máximo desenvolvimento da condição humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF; Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto N° 31.546, de 6 de outubro de 1952**. Disponível em: [HTTP://www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 26.01.2010.

BRASIL. **Lei n.º 6.494/77**. Disponível em: [HTTP://www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 26.01.2010.

BRASIL. **Lei n.º 8.859/94**. Disponível em: [HTTP://www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 26.01.2010.

BRASIL. Medida provisória n° 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 28 ago. 2001.

BRASIL. **Orientação Normativa N° 7, de 30 de outubro de 2008**. Disponível em: [HTTP://www.adur-rj.org.br](http://www.adur-rj.org.br). Acesso em: 26.01.2010.

BRASIL. **Vade Mecum: Código Civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **Vade Mecum: Decreto n.º 5.598/05**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **Vade Mecum: Lei n.º 11.788/08**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional**. 7º ed. 4 reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

DE PAULA, Pedro Delgado. **Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>. Acesso em: 25.01.2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: contratos e atos unilaterais**. Vol. 3. ed. 5. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Antecipação da Tutela**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei n.º 11.788/2008**. Brasília: TEM, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. Disponível em: http://www.mte.gov.br/politicas-juventude/cartilha_lei_estagio.pdp. Acesso em: 25.01.2010.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Estágio: exploração do trabalho da criança e do adolescente**. Disponível em: [HTTP://www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br). Acesso em: 25.01.2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa e Direitos Fundamentais na Constituição Federativa de 1988.** 5 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.