

INTRODUÇÃO: Nesse trabalho será feito um estudo abordando as possibilidades legais em ofertar estágio para alunos estudantes de cursos de mestrado. Salienta-se que esse estágio está previsto no programa do curso do mestrado oferecido pela instituição de ensino. Trata-se, portanto, de um dos requisitos para a obtenção ao título de mestre.

O estudo foi desenvolvido devido à necessidade de apresentar outra vertente para as instituições de ensino particulares de modo a oportunizar vagas de estágio na graduação como formação complementar e experiência para os alunos de Pós-Graduação. A questão de fato não é comum nos estabelecimentos de ensino particulares que promovem Pós-graduação *stricto sensu*

, além disso, o assunto também não tem sido abordado na doutrina nem tampouco na jurisprudência. No entanto, não são menores o interesse teórico e a importância do tema, tendo em vista os inúmeros benefícios que o resultado desse contrato pode trazer para a parte concedente e para o estagiário.

Como dito linhas atrás, trata-se de uma nova vertente para as instituições de ensino particulares, pois nas universidades públicas tal prática é inclusive obrigatória, conforme o Ofício 28/99/ PR/CAPES expedido em 26/02/1999 pela Capes aos Reitores das Universidades Federais que determinou que as instituições de integrantes da Capes instituíssem estágio na graduação. O que se nota é que a experiência de realização de estágio nos cursos de mestrado para as instituições de ensino públicas deixou de ser uma faculdade, passando a ser uma obrigatoriedade, cujo objetivo exclusivo é qualificar melhor os alunos para o ensino.

Nesse estudo, o propósito é apresentar contribuição acerca da possibilidade jurídica da realização de estágio em curso de mestrado – Pós-Graduação *Stricto Sensu*, quando realizado em instituição de ensino particular de nível superior. Não se pode olvidar que as instituições de ensino particulares também são exigidas através dos IQCD – Índice de Qualificação do Corpo Docente que seus docentes sejam qualificados, pois do contrário, seus cursos serão avaliados de forma insatisfatória. Quanto a método usado foi o dedutivo, fundado em pesquisas bibliográficas, artigos de revistas e publicações na “internet”, visto que o tema ainda causa grandes dúvidas nos partícipes, bem como nos Tribunais. A esperança é que este estudo seja útil para as instituições de ensino particulares que desejam instituir programas de mestrados e doutorados, aos operadores do Direito, principalmente aqueles que atuam perante a Justiça do Trabalho, bem como também não será menor o interesse para os Magistrados que sem dúvida alguma poderão se deparar com esta situação.

SUMÁRIO

Introdução

1. Contrato de Emprego X Contrato de Estágio
2. A Base Legal e sua Caracterização
3. Aspectos Essenciais do Contrato de Estágio – Formal e Material
4. O Programa de Estágio na Graduação nas Instituições Públicas Vinculadas a Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior - CAPES
5. O Programa de Estágio de Docência nas Instituições de Ensino Particulares
6. Conclusão
7. Referências

1. CONTRATO DE EMPREGO X CONTRATO DE ESTÁGIO

Não obstante o estagiário ter condições de reunir todos os elementos que caracterizam a relação de emprego, caso o estágio seja remunerado, seu vínculo com a concedente não é de relação de emprego, haja vista os objetivos educacionais que norteiam o pacto firmado entre estagiário e o concedente do estágio. Delgado (2002) entende que tal condição de não reconhecimento de relação de emprego se justifica como forma atrativa para que as concessionárias de estágio possam oferecer oportunidade de aprendizagem aos estudantes que buscam a profissionalização. O autor afirma que: Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação - e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justrabalhistas a essa relação de trabalho / *ato sensu* . (DELGADO, 2002, p.317).

Na hipótese em análise, o estagiário, aluno do curso de mestrado, realizaria estágio como docente-estagiário, cujo objetivo essencial é o de contribuir para seu aperfeiçoamento no magistério superior, haja vista tal experiência ser um dos requisitos para atuar na docência. Sem dúvida nenhuma, o estágio tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada. Outra questão interessante é saber se o estudante pode ser ao mesmo tempo, funcionário e estagiário. Acredita-se que não haja óbice, pois se não há veto legal, presume-se que seja perfeitamente possível sua feitura, desde que observados todos os requisitos formais e materiais. Em ambas as situações: a) funcionário de uma empresa e estagiário em outra, desde que os horários não conflitem, inclusive, com o horário escolar. b) funcionário e estagiário na mesma empresa, desde que seja em áreas distintas, com horários distintos e sem conflito com o horário escolar. Em ambos os casos, deverão ser formalizados o Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio – TCE, registrando as condições do estágio e demais requisitos.

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

A análise foi feita em tópicos, observando os requisitos formais e materiais, abordando todas as questões relevantes do tema. Num primeiro momento será feita uma análise minuciosa da legislação e da doutrina, reservando a análise mais específica da sua aplicação ao mestrado na sequência do trabalho.

2. A BASE LEGAL E SUA CARACTERIZAÇÃO

O estágio em empresas públicas ou privadas, realizado por estudantes de estabelecimentos de ensino superior ou de ensino profissionalizante de segundo grau e supletivo, regularmente matriculados, foi reconhecido em 1977 pela Lei n.º 6.494, conhecida como Lei do Estágio. Em 1994, foi aprovada a Lei n.º 8.859, estendendo os benefícios aos alunos de educação especial (portadores de deficiências físicas ou mentais).

O estágio supervisionado ou curricular, por sua vez, foi regulamentado pelo Decreto 87.497/82. Essa é uma atividade de competência da instituição de ensino, que deve definir a carga horária e a duração da formação, que não poderá ser inferior a um semestre. O decreto impede que seja cobrado do estudante qualquer taxa para a realização do estágio curricular. Esse tipo de aprendizado consta ainda da Lei 9.394/96, que definiu as Diretrizes e Bases da Educação. A Medida Provisória 2.164-41/01 alterou a Lei 6.494 e permitiu aos estudantes de ensino médio participar de programas de estágio. Essa MP tem sido reeditada, porque ainda não foi votada pelo Congresso.

As leis editadas posteriormente não alteraram as regras estabelecidas na Lei do Estágio, que não especifica a jornada mínima ou máxima de trabalho, mas determina que seja compatível com o horário escolar. O contrato do estagiário deve ser mediante a assinatura de termo de compromisso entre o estudante e a empresa, com a participação da instituição de ensino. Além disso, a empresa contratante deve providenciar seguro contra acidentes pessoais. A remuneração, por meio da bolsa-auxílio, não é obrigatória e o estágio não configura vínculo empregatício. Os documentos legislativos regulamentam questões gerais do estágio, independente da área de conhecimento. A legislação tem como objetivo proteger o estudante da exploração de sua mão de obra e desvio da função, impedindo que as empresas utilizem o trabalho do estudante sem a caracterização de estágio, bem como sem formalizá-lo e registrá-lo. É no Art. 2º do Decreto 87.497/82 que se encontra a melhor definição do estágio:

Art. 2º. Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação de instituição de ensino. Nesse aspecto, da análise do artigo acima, o que se pode constatar é que se extraem dois pontos principais para a configuração da relação jurídica de estágio: a finalidade do estágio e seus partícipes. Por outro lado, antecipando eventuais dúvidas, convém esclarecer as diferenças, se existe, entre o estágio, estágio curricular, estágio obrigatório e não obrigatório [\[1\]](#).

Quanto à Finalidade

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

Antes de tecer maiores comentários sobre sua finalidade, Teixeira Filho (2005, p.190) diz que “vivenciar numa empresa os ensinamentos escolares é a finalidade do estágio, que não pode projetar-se no tempo além da duração do curso que propicia a sua experimentação prática”. A diferença entre o contrato de estágio e o contrato de emprego não é aparente, pois ambos se diferenciam principalmente quando se analisa seu objeto. No contrato de trabalho sem dúvida a questão está mais voltada para as questões inerentes ao negócio em si, ou seja, ao capital, a produção e continuidade do negócio. Já o empregado, este considerado a parte mais sensível da relação, busca no emprego os meios para sua subsistência, bem como para a realização de seus objetivos materiais e intelectuais. Em relação ao empregador, visa a precipuamente contar com a energia e intelectualidade do empregado para fins de atender suas finalidades corporativas.

Carrion (1998, p.33) entende que o estágio é uma porta aberta para a fraude, que o judiciário coibirá, quando necessário. No particular, a questão merece observância nesse aspecto haja vista as inúmeras possibilidades de desvirtuamento caso não haja um acompanhamento próximo dos órgãos fiscalizadores. No contrato de estágio, por sua vez, o objeto é primordialmente unilateral. O contrato de estágio serve principalmente ao estudante e, apenas de forma subsidiária, à empresa ou ao órgão concessor. O fim não é produtivo, mas sim educacional com vistas à formação social, profissional e cultural [\[2\]](#). O art. 1º da Lei 6.494/77, em seus parágrafos 2º e 3º assim dispõe:

§ 2º. O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei.

§ 3º. Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. Ao contrário da relação de emprego, em que a contraprestação (remuneratória) é requisito essencial, no contrato de estágio o pagamento pelo trabalho não obrigatório, ou seja, é uma faculdade. Para que não se duvide da subordinação da relação jurídica de estágio à formação escolar, basta que se examine o art. 4º da Lei 6.494/77 transcrito abaixo: 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 segurado contra acidente pessoais. É como ensina Moraes Filho e Flores de Moraes (2003, p.608), quando assim comentaram sobre o assunto:

De acordo com o artigo 4º da Lei n.º 6.494/77, 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 segurado contra acidentes pessoais. A remuneração nesse caso é elemento acidental e não essencial, ou seja, mesmo que se venha pactuar algo de retribuição, esta ficará em segundo plano em relação ao verdadeiro objeto da relação, qual seja o de complementação da formação. Vale ressaltar que a prevalência da atividade acadêmica é absoluta, tanto que o horário do estágio deve se compatibilizar com os de aula, e não ao contrário. Mais do que isso, é pressuposto da relação de estágio a efetividade na condição de estudante, quando da inexistência do principal, será extinto o acessório. Em outras

palavras, não existe estágio sem que esteja vigente processo educacional.

Carvalho (2007) entende que o estágio está vinculado diretamente com a atividade acadêmica. Seu desvirtuamento ou não observância da finalidade poderá acarretar no reconhecimento do vínculo empregatício do empregado. Carvalho (2007, p.139) afirma que: É evidente que estará descaracterizado o estágio – configurando-se então o vínculo de emprego – sempre que não houver afinidade entre o curso ministrado ao estagiário e a função que lhe for cometida pela parte concedente ou, por outra via, se a instituição de ensino negligenciar o seu planejamento, execução, acompanhamento e avaliação em inconformidade com os currículos, programas e calendários escolares (artigo 1º, § 2º, da Lei n.º 6.494/77).

Urge destacar que o trabalho prestado pelo estagiário é, sem dúvida, pessoal e não-eventual. Em algumas vezes, como vimos, é oneroso. É, igualmente, subordinado, mas em intensidade certamente menor do que o do empregado. Por fim, vale registrar que o estagiário ficará adstrito aos comandos diretivos da concedente até porque o objetivo do estágio é proporcionar ao estudante a participação em situações reais de vida e trabalho. Certamente será fiscalizado em suas atividades. Não poderá, entretanto, sofrer o poder punitivo típico do empregador, vez que a sua condição de profissional em formação e os objetivos do contrato não se coadunam com admoestações disciplinares daquela espécie.

Da Qualificação das Partes

No que diz respeito à concedente de estágio (tomador de serviços) está limitado, legalmente, às pessoas jurídicas de Direito Privado, aos órgãos da Administração Pública e às Instituições de Ensino (art. 1º, caput, Lei n.º 6.494/77, observada a Lei n.º 8.859/94). Sendo assim, estariam excluídos os profissionais que se organizem como estrita pessoa física (não integrando pessoa jurídica). Não por simples discriminação, pois a restrição é apenas para garantir o total cumprimento de suas metas pedagógicas, supostamente mais bem observadas pelas organizações empresariais.

Já no que diz respeito ao aluno favorecido pelo estágio, deve ser aquele estudante devidamente matriculado em uma das modalidades de ensino previstas no (art. 1º, caput, *in fine*

Lei 6.494/7, que esteja comprovadamente freqüentando curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial e do ensino médio. A relação de estágio – ao contrário da relação de emprego que é necessariamente bilateral – é, no mínimo, triangular. Dela farão parte estudante, parte concedente e instituição de ensino. Nesse sentido, o art. 3º da Lei 6.494/77 diz que “a realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino”.

Mister enfatizar que a responsabilidade pelo estágio e pelo estagiário repousa legalmente sobre a instituição de ensino. Essa deverá decidir sobre a matéria, carga horária, sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio. É facultado à instituição de ensino firmar convênios com agentes de integração, que servirão como intermediadores da relação de estágio.

Diferenças de Estágio

De antemão, deve ser dissipada a dúvida sobre a existência de diferenças entre estágio e estágio curricular. Na verdade, a controvérsia surge da confusa redação dos textos legais que se aplicam à matéria. Na verdade, o estágio nasce para ser curricular, ou seja, limitado àqueles currículos escolares ou acadêmicos que prevêem complementação profissional como condição de diplomação. Ocorre que a evolução da idéia do estágio e, fundamentalmente, o próprio Decreto 87.497/82 acabam com essa limitação. Com efeito, em que pese trate de estágios em sentido amplo, curriculares ou não, conforme art. 1º, o Decreto se refere sempre a “estágio curricular”. Na verdade, todas as previsões contidas nas normas se aplicam para um ou outro caso. Desta forma, apesar de haver distinção acadêmica entre o estágio curricular e o não curricular, ambos estão previstos e regidos pela legislação que ora se examina.

No que diz respeito ao estágio curricular obrigatório e não obrigatório, rotineiramente existe uma confusão de muitos que concedem oportunidade ao estágio, bem como nas próprias instituições de ensino. O estágio curricular obrigatório exige que as atividades pré-determinadas sejam cumpridas em uma carga horária específica, de acordo com o projeto pedagógico do curso. Deve haver um acompanhamento e supervisão do professor orientador quando o estágio for interno, e/ou de um profissional da mesma área de formação quando for externo. Deve-se também ter um registro das atividades realizadas e avaliadas pelo supervisor do estágio.

Já no caso do estágio curricular não obrigatório ou extracurricular, ao contrário do anterior, não exige um cumprimento de carga horária. Mas, deve estar diretamente ligado ao curso de formação e cumprir as atividades determinadas por ele.

Regularidade do Contrato de Estágio

A relação de estágio deverá sempre ser analisada observando os requisitos contidos nas normas que disciplinam a matéria, principalmente quando verificada com maior profundidade acerca da relação de emprego e do princípio da primazia da realidade. Ressalta que a irregularidade do contrato de estágio significa o desvirtuamento de exceção e, como consequência, acarreta a atração da regra. Toda vez que uma relação jurídica de estágio for investigada, caso não apresente todos os requisitos que a sustentam, o caminho será o da sua desconsideração. Nessa hipótese, como terá havido trabalho pessoal, oneroso, não-eventual e subordinado, estaremos diante de relação de emprego.

ESTÁGIO - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE - A [Lei nº 6.494/77](#) (Lei do Estágio) somente se aplica nas relações jurídicas caracterizadas pela existência de atividades voltadas para o aprendizado do estagiário, não bastando apenas que se denomine como uma relação de estágio, para aplicação da referida lei. Incide-se, por outro lado, o princípio da primazia da realidade para reconhecer como de emprego o que documentalmente se afirma de vínculo de estágio, quando o aspecto supramencionado não estiver presente

[3]

3. ASPECTOS ESSENCIAIS DO CONTRATO DE ESTÁGIO – FORMAL E MATERIAL

Na legislação trabalhista existem requisitos obrigatórios para o enquadramento na espécie legal. Os critérios formais versam as competências e capacidades legais das partes, enquanto os materiais versam sobre o aspecto objetivo e prático pretendido, como oportunidade de aprendizado e complementação das atividades curriculares. A não observância desses critérios descaracteriza o contrato de estágio. A seguir será feita uma análise pormenorizada através de tópicos, verificando questões formais e materiais do estágio.

Aspectos Formais

Concedente do Estágio

A concedente de estágio deve ser necessariamente algumas das pessoas jurídicas de Direito Privado, órgãos da Administração Pública e Instituições de ensino (art. 1º caput, Lei 6.494/77).

Favorecido pelo Estágio

Estudante, aquele que comprovadamente frequenta curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial (§1º, art.1º da lei 6.494/77);

Interveniência da Instituição de Ensino

Deverá existir, obrigatoriamente, o encaminhamento do estagiário pela instituição de ensino e o seu devido acompanhamento. Não será possível que se estabeleça uma relação apenas bilateral entre o tomador (concedente) e o estagiário, pois deve haver o acompanhamento, ou seja, a co-participação, da instituição de ensino para a constatação de que o estágio está atendendo os requisitos da legislação, ou seja, o de proporcionar a complementação de ensino e da aprendizagem ao aluno:

CONTRATO DE ESTÁGIO - DESCARACTERIZAÇÃO - A prestação de serviços supervisionada apenas pela empresa que se vale da figura do estagiário afronta os termos do parágrafo 3º, do art. 1º, da [Lei 6.494/77](#), "os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares" (grifos do autor). Se não há co-participação da instituição de ensino no desenrolar do contrato, se o ajuste fica a mercê apenas do tomador dos serviços, não há como reputá-lo válido. Se não há diferenciação entre as figuras de empregado e estagiário, se ambos trabalham em situações idênticas, o contrato de estágio se torna mero instrumento para malbaratar a mão-de-obra.

[\[4\]](#)

Paulo e Alexandrino (2003, p.60) dizem que:

[,,] deve haver o termo de compromisso entre o estudante e parte concedente, com a interveniência obrigatória de uma instituição de ensino. Diz ainda que a instituição de ensino deverá ter previamente firmado um "acordo de cooperação" com a pessoa jurídica concedente

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

do estágio. Esse termo de compromisso entre o estágio e a empresa concedente deverá ser necessariamente escrito, e dele deverá constar menção ao instrumento do acordo de cooperação realizado entre a instituição de ensino e a entidade concedente, pressuposto indispensável à válida celebração do termo de compromisso.

Termo de Compromisso

Por ser exceção a regra, dentre os contratos que envolvem trabalho, o contrato de estágio é necessariamente formal. Não há possibilidade de se conceder validade jurídica a contrato verbal ou tácito de estágio. Necessariamente deve haver a assinatura do Termo de Compromisso de que trata o art. 3º da Lei 6.494/77. Da mesma forma, deve ser celebrado por escrito o acordo de cooperação ou convênio entre a instituição de ensino e o conessor do estágio, previsto no art. 5º do Decreto 87.497/82. Importante destacar que o Termo de Compromisso fica subordinado ao acordo de cooperação ou convênio, devendo expressamente mencioná-lo, nos termos do art. 6º, § 2º, do Decreto. Assim é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

Estagiário - O contrato de estágio, sob a égide da [Lei 6.494/77](#) reveste-se de formalidades intransponíveis, eis que deve ser firmado, por escrito, entre o estudante e a empresa concedente, com a interveniência do estabelecimento de ensino que acompanhará e avaliará o trabalho desenvolvido, em conformidade com o currículo, programa e calendário escolares. Se desvinculado da área de ensino, o estágio restará desconstituído por ausência dos requisitos formais e essenciais, convolvendo-se em contrato de trabalho celetista. Recurso da reclamada a que se nega provimento [\[5\]](#).

Concessão de Seguro de Acidentes Pessoais

Haverá necessidade de realizar um seguro de acidentes pessoais para o estagiário, obrigatoriamente. Deverá ser providenciado pela instituição de ensino ou pela empresa, com ou sem a intervenção do agente de integração. Essa é a previsão do art. 8º do Decreto 87.497/82 que assim dispõe. Art. 8º A instituição de ensino ou a entidade pública ou privada concedente da oportunidade de estágio curricular, diretamente ou através da atuação conjunta com agentes de integração, referidos no "caput" do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

O seguro de vida é obrigatório, caracterizando como requisito formal para a legalidade do contrato do estágio. O espírito da forma é de justamente dar proteção ao aluno que esteja estagiando em caso de acidentes pessoais e outros, considerando que este por não ser empregado não possui qualquer outro benefício, muitas vezes nem ajuda para a sua locomoção.

Da Contraprestação - Bolsa de Complementação Educacional

O estagiário não recebe salário, remuneração ou qualquer outra parcela típica da relação jurídica de emprego. Segundo as normas a ele aplicáveis, poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que vier ser acordada entre as partes. Do texto legal, como já mencionado

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

em item anterior, resta claro que o pagamento é de contratação facultativa. Caso seja contratado, entretanto, torna-se obrigatório. Por outro lado, a expressão “outra forma de contraprestação que venha a ser acordada”, contida no art. 4º da Lei 6.494/77, abre a possibilidade de que seja o estagiário igualmente compensado em utilidades. O ideal é que não haja contraprestação através de parcelas típicas da relação jurídica de emprego – 13º salário, participação nos resultados, adicionais – sob pena de configurar-se perigosa confusão entre as figuras do estagiário e do empregado.

Isto não quer dizer, é lógico, que empregador não deve fornecer ao seu estagiário melhores benefícios, a exemplo dos concedidos aos seus empregados, tais como: vale refeição, vale transporte, convênio médico. O que não é recomendável é a concessão de direitos que são de exclusividade de empregados. O fato de conceder bolsa de estudos não quer dizer, por si só, que o estagiário estará obrigado a desenvolver quaisquer outras atividades que não sejam àquelas voltadas para o seu aprendizado profissional, em conformidade com a grade curricular do curso vinculado. Assim também entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, quando assim julgou:

CONTRATO DE ESTÁGIO - Resultou, no caso dos autos, desvirtuada a finalidade do estágio concebida pelo legislador nos termos da Lei 6.947/77, o que atrai a incidência do disposto no art. 9º da [CLT](#), tal qual reconhecido pelo Juízo de origem, tendo em vista que resta mais do que evidente que a reclamante, na prestação de trabalho como estagiário, se encontrava em completa dessintonia com o espírito que norteia semelhante ajuste, segundo o qual aquele que concede a bolsa deve ter presente a preocupação de agir segundo o espírito da lei que enseja a contratação excepcional. Se esta não está presente, o objetivo da concedente da bolsa é o de ter um empregado, e não um estagiário, o que resta mais do que evidenciado no presente feito. Nega-se provimento [\[6\]](#). (grifos do autor)

Limitação de Horário

Pela legislação vigente, não há carga horária mínima ou máxima permitida para o estágio; a exigência é que o horário do estágio não conflite com o horário escolar. No entanto, para estágios de ensino superior (com exceção do estado do Rio de Janeiro cuja [Lei 3547](#) [Resolução SE 76, de 30/08/2004](#), determina 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais), recomenda-se que a jornada diária não ultrapasse o máximo de 8 horas, totalizando 40 horas semanais, assim como não ultrapasse às 22 horas

[\[7\]](#), ou seja, jamais poderá o horário de estágio sobrepor-se ao da instituição de ensino. Importante destacar, ainda, dois pontos no particular. Primeiro que é da instituição de ensino a prerrogativa de definir a jornada e a carga horária. Além disso, definida a carga horária com o aluno para estágio, esta deverá ser obedecida, sob pena de ser mais um indício para descaracterização do estágio.

Paulo e Alexandrino (2003) ensinam que a jornada de trabalho do estagiário deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da pessoa jurídica em que vá ocorrer o estágio. A duração do estágio não poderá ser inferior a um semestre letivo. Nos

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

períodos de férias escolares, a jornada do estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

CONTRATO DE ESTÁGIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. SUBORDINAÇÃO.

DESCARACTERIZAÇÃO. Evidenciando-se do conjunto probatório que a relação jurídica entre as partes transcendia os limites do estágio, uma vez que o obreiro prestava jornada superior às vinte horas semanais constantes no respectivo contrato e não houve comprovação da existência de supervisão e avaliação das condições de aprendizagem pela instituição de ensino, e, ainda, constatada a presença da subordinação jurídica, avulta a hipótese de desvirtuamento do contrato de estágio, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, que foi camuflado sob aquela outra roupagem [\[8\]](#).

ESTÁGIO - PROFISSIONAL CONCOMITANTE À PRESTAÇÃO LABORAL - HORAS EXTRAS - INDEVIDO - O art. 4º da [Lei nº 6.494/77](#) salienta que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, sendo impossível, então, a busca de direitos amparados pela [CLT](#). O art. 6º do [Decreto nº 87.497/82](#) reforça tal orientação. O estágio profissional tem caráter eminentemente pedagógico, propiciando ao estagiário um complemento nos seus estudos escolares, com a participação em atividades direcionadas à profissão pretendida. A pessoa jurídica, fornecedora do tirocínio, seja ela pública ou privada, presta um serviço social à comunidade, não podendo ser apenada com qualquer ônus além daquele decorrente do próprio estágio, nos termos do art. 4º da lei supramencionada, exceto quando caracterizada a fraude. Portanto, não há qualquer empecilho - não servindo, também, de indício de ilegalidade - que o empregado, após o cumprimento da sua jornada diária, realize estágio profissionalizante no próprio empregador, pois o maior e talvez único beneficiado é o obreiro. Por outro lado, não existe qualquer apontamento legal que determine que o empregado, travestido de estagiário, realize os seus afazeres acadêmicos dentro da jornada da prestação laboral. Destarte, não comprovada qualquer fraude a respeito do assunto em tela, indevido o pedido de pagamento de horas extras [\[9\]](#).

Do Prazo Máximo do Contrato de Estágio

O art. 4º do Decreto 87.497/82 prevê, fixado pela instituição de ensino, um prazo mínimo de estágio. Essa previsão, segundo a melhor interpretação, acarreta a obrigação da empresa ou órgão concedente de permanecer com o estagiário, pelo menos, pelo período de um semestre letivo. Apenas em situações pontuais e razoavelmente justificáveis poderá o estágio ser interrompido antes do prazo mínimo.

Em relação ao prazo máximo, convém desde logo derrubar o mito dos 2 (dois) anos. Não há previsão legal para o prazo máximo. Em tese, o estágio pode durar mais do que 2 anos, desde que possa ser cumprido em perfeita consonância com as regras previstas nos diplomas aplicáveis.

Aspectos Materiais

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

Realização do estágio em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional

Segundo Barros (2006), a teor do § 3º do artigo 1º da Lei 6.494, de 1977, os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, proporcionando ao estudante treinamento prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano. Isso quer dizer que o ambiente em que o estagiário estará desenvolvendo as suas atividades, empresa ou instituição concedente, deve propiciar condições reais de complementação de ensino e contribuir com o seu aprendizado. Caso contrário poderá se concluir que a concedente apenas quis se beneficiar de uma mão-de-obra barata para atender as suas finalidades corporativas.

Da mesma forma, o entendimento é que o estabelecimento desenvolva atividades lícitas e que as atividades guardem perfeita sintonia com aspectos voltados a moral e dignidade da pessoa humana. Ou seja, submeter estagiário para desenvolver atividades consideradas imorais dentro do senso comum além de serem consideradas como essenciais para a descaracterização do estágio, ainda sujeitam o concedente as penalidades previstas em lei. Assim entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. 1 - De acordo com o disposto na [Lei 6.494/77](#), art. 1º e parágrafo 2o., "o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei". Dispõe, ainda, o parágrafo 3º do referido dispositivo legal que "os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares". O art. 3º ainda prevê que "a realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino". 2 - Não restando preenchidos os requisitos legais, em especial, a interveniência obrigatória da instituição de ensino e o acompanhamento e avaliação em conformidade com o currículo, programa e calendário escolar, descaracteriza-se o ajuste firmado sob a roupagem de estágio, reconhecendo-se a relação de emprego, por todo o período laborado

[\[10\]](#)

(grifos do autor).

Ocorrência de real harmonia e compatibilização entre as funções exercidas e o estágio e a formação educativa e profissional, observado o respectivo currículo escolar

A formalidade é requisito essencial, mas não suficiente. Além da necessária instrumentalização da relação, é preciso que o conteúdo dos documentos seja efetivamente o retrato da realidade fática. A subordinação do estágio à escola deve efetivamente ocorrer no dia-a-dia. A prevalência da condição e das obrigações de estudante deve transparecer na forma como as atividades do estagiário são desenvolvidas.

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

Na condição de relação acessória e dependente, deve haver íntima vinculação entre o conteúdo do aprendizado escolar e o das atividades desenvolvidas na empresa ou órgão concedente. Havendo discrepância, em que pese formalmente a relação esteja bem formalizada, corre-se o risco de ver desnaturada a relação jurídica de estágio.

O Professor e jurista Jorge Luiz Souto Maior, em artigo publicado na Revista 228/26 da Justiça do Trabalho – HS Editora defende que o fator principal e que deve constar no programa curricular do aluno a previsão daquelas atividades de estágio, ou seja, elemento essencial [\[11\]](#), ou seja, deve haver necessária vinculação entre o estágio e o programa educacional. Não existe estágio regular se o aluno não estiver matriculado e freqüentando o estabelecimento de ensino, salvo, obviamente, as épocas de recessos escolares (férias). Encerramento de curso ou trancamento de matrícula deve, necessariamente, acarretar a extinção da relação de estágio. Por esta razão, o contrato de estágio não se presta à substituição de mão-de-obra de empregados. A disponibilidade do estagiário para a empresa é necessariamente inferior a do empregado contratado sob o regime da CLT. Do estagiário não se poderá exigir o mesmo nível de comprometimento e dedicação para com a empresa, ou seja, não basta que a documentação do estágio esteja plenamente atendida com os ditames da lei, mais que isso é necessário que a realidade fática entre o aspecto formal e o que vier ocorrer no terreno dos fatos sejam condições totalmente interligadas, não podendo de forma alguma estar dissociadas, pois neste caso não se tratará do contrato de estágio e sim de nítida relação de emprego.

Outra questão importante é que o estagiário não poderá ser responsável por setor, não poderá chefiar equipes ou outros trabalhadores, não poderá encabeçar projetos estratégicos para a empresa. A sua condição de aprendiz (sentido lato), em passagem efêmera pela empresa ou órgão concedente, exclui necessariamente tais responsabilidades. Seguem abaixo transcritos alguns decisórios sobre o assunto: Contrato de Estágio - Desvirtuação - Relação de Emprego - Quando as atividades do período de estágio ocorrem sem qualquer correlação com o curso freqüentado pelo trabalhador e sem supervisão da sua escola, não propiciando a complementação do ensino e da aprendizagem, sem qualquer finalidade integrativa entre o curso e as funções exercidas, tem-se que o contrato se deu em desacordo com os princípios e finalidades da [Lei nº 6.494/77](#) e do [Decreto nº 87.497/82](#), sendo nulo de pleno direito a teor do art. [9º da CLT](#), já que evidente o objetivo de desvirtuar e impedir a aplicação dos preceitos atinentes ao contrato de trabalho, cujo reconhecimento se impõe.

[\[12\]](#)

TELEFONISTA DE CALL CENTER. INEXISTÊNCIA DE ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE - ATIVIDADE CURRICULAR NÃO DIRECIONADA À FORMAÇÃO PROFISSIONAL. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. Evidenciado que as tarefas desenvolvidas pela reclamante (telefonista de atendimento ao público) não se direcionavam para a sua formação profissional, não guardavam qualquer relação de interesse curricular da autora, não eram pedagogicamente úteis ao contexto que integra o processo de ensino-aprendizagem, e não se submetiam a qualquer acompanhamento, avaliação ou fiscalização por parte da instituição de ensino à qual estava ligada, deve ser reconhecido que o vínculo entre as partes era empregatício e não de estágio profissionalizante. [\[13\]](#)

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

Sistemática de orientação, avaliação, supervisão pelo concedente a fim de ocorrer a real transferência de conhecimentos técnico-profissionais, bem como a fiscalização da regularidade

A supervisão de estágio deve ser entendida como orientação fornecida ao acadêmico no decorrer do estágio, por docente devidamente qualificado e por profissionais do campo de estágio, de forma a proporcionar ao estagiário, o pleno desempenho de ações, princípios e valores inerentes à realidade da profissão em que se processa a vida prática. O Decreto 87.497/82 imputar à instituição de ensino a tarefa de orientar, acompanhar e avaliar o estágio profissional, não se limitando a apenas ao aspecto formal. Necessariamente deve haver alguém destacado para supervisionar o estágio, podendo ser pessoa ligada à instituição de ensino ou à própria empresa, prestando contas àquela. Essa sistemática de controle convém seja igualmente documentada, para fins de eventual comprovação de regularidade através de relatórios de acompanhamento. Assim entendeu o Tribunal Superior do Trabalho quando se deparou com situação semelhante a esta:

CONTRATO DE ESTÁGIO - DESCARACTERIZAÇÃO - A prestação de serviços supervisionada apenas pela empresa que se vale da figura do estagiário afronta os termos do parágrafo 3º, do art. 1º, da [Lei 6.494/77](#), "os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares" (grifei). Se não há co-participação da instituição de ensino no desenrolar do contrato, se o ajuste fica a mercê apenas do tomador dos serviços, não há como reputá-lo válido. Se não há diferenciação entre as figuras de empregado e estagiário, se ambos trabalham em situações idênticas, o contrato de estágio se torna mero instrumento para maltratar a mão-de-obra.

[\[14\]](#)

Quanto à fiscalização do estágio nas empresas é de competência do Ministério do Trabalho, através dos agentes de fiscalização; a partir dos dispositivos da legislação vigente. Os documentos exigidos são: Acordo de Cooperação entre a instituição de ensino e a empresa concedente; Termo de Compromisso de Estágio entre o estudante e a empresa, com assinatura da instituição de ensino; Convênio entre a empresa concedente e o agente de integração, quando houver. Também existe a possibilidade do Ministério Público requisitar aos estabelecimentos de ensino a documentação de acompanhamento dos estágios dos alunos, sob pena de ser firmada um Termo de Ajuste e Conduta – TAC, compelindo multa em caso de seu não cumprimento.

4. O PROGRAMA DE ESTÁGIO NA GRADUAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS VINCULADAS A COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES

Quanto a possibilidade de estágio nas instituições públicas, especificamente aquelas integrantes da Capes, vale dizer que através do Ofício 28/99 /PR/CAPES expedido em 26/02/1999, o presidente da Capes, Abílio Baeta Neves determinou que as instituições de ensino instituíssem, obrigatoriamente, o estágio na docência na graduação, para alunos de pós-graduação, conforme trecho do ofício:

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

“Solicito que as instituições integrantes do Programa de Demanda Social da Capes, tomem providências para: Instituir o estágio de docência na graduação, para os alunos de pós-graduação, em um prazo de 06 (seis) meses, obrigatório aos bolsistas desta Agência. Este estágio deverá estar articulado ao programa de pós-graduação, com vistas a formação dos pós-graduados”.

Através da Portaria n.º 52 de 2000 da CAPES, posteriormente referendada pela Portaria Nº 52, de 26 de setembro de 2002, o estágio de docência é parte integrante da formação do pós-graduando, objetivando a preparação para a docência, e a qualificação do ensino de graduação, sendo obrigatório para todos os bolsistas do Programa de Demanda Social, obedecendo aos seguintes critérios:

1. No Programa que possuir os dois níveis, mestrado e doutorado, a obrigatoriedade ficará restrita ao doutorado;
2. No Programa que possuir apenas o nível de mestrado, ficará obrigado à realização do estágio;
3. As Instituições que não oferecerem curso de graduação deverão associar-se a outras Instituições de ensino superior para atender às exigências do estágio de docência;
4. O estágio de docência com carga superior a 60 (sessenta) horas poderá ser remunerado a critério da Instituição, vedada a utilização de recursos repassados pela CAPES;
5. Duração mínima do estágio de docência será de um semestre para o mestrado e dois semestres para o doutorado;
6. Compete à Comissão de Bolsa/CAPES registrar e avaliar o estágio de docência para fins de crédito do pós-graduando, bem como a definição quanto à supervisão e o acompanhamento do estágio;
7. O docente de ensino superior que comprovar tais atividades ficará dispensado do estágio de docência;
8. As atividades do estágio de docência deverão ser compatíveis com a área de pesquisa do programa de pós-graduação realizado pelo pós-graduando.

Percebe-se, portanto, que a prática de realização de estágio de docência na graduação é algo que já existe e tem trazido muitas contribuições para a melhoria da qualificação do corpo docente das instituições de ensino públicas.

5. O PROGRAMA DE ESTÁGIO DE DOCÊNCIA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PARTICULARES

A pergunta inicial que se faz é se seria possível estabelecer contrato de estágio com estudantes de pós-graduação, especificamente nos cursos de mestrado e doutorado.

De acordo com os dispositivos legais vigentes, podem ser estagiários os estudantes de educação superior. Em termos amplos, ao considerarmos os cursos de pós-graduação, como de nível superior, há possibilidade de firmar contrato de estágio de tais estudantes, de acordo

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

com a legislação vigente, desde que haja aprovação e interveniência da respectiva Instituição de Ensino.

O aluno que terá oportunidade de estagiar no curso de mestrado é aquele que já possui formação na graduação e que tenha sido aprovado para cursar o mestrado em alguma instituição de ensino. É do conhecimento pleno que, na maioria das vezes, o aluno recém formado enfrenta inúmeras dificuldades para integrar o mercado de trabalho, pois a falta de experiência misturada com a má formação são ingredientes que dificultam sua contratação. A realização de estágio, na grande maioria das vezes, traz inúmeros benefícios para os envolvidos. Ao aluno, maior interessado, proporciona a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, de forma a possibilitar maior entendimento e assimilação das informações recebidas na academia. Para o empregador, também é possível identificar benefícios, pois a empresa que oferece oportunidade de estágios está investindo constantemente no aperfeiçoamento de uma mão-de-obra que a qualquer momento poderá se transformar em seu colaborador. Além de proporcionar a criação de um banco de talentos reconhecidos por ela para lhe atender em futuras contratações.

Um exemplo de estágio na pós-graduação é o caso da residência médica. Segundo Barros (2006), a residência médica constitui uma modalidade de ensino de pós-graduação, sob a forma de curso de especialização. Caracteriza-se por treinamento em serviço e funciona sob a responsabilidade de instituição de saúde, universitária ou não, sujeita à orientação de médicos de elevada qualificação ética e profissional (art. 1º da Lei n.º 6.932, de 1981). O estágio de docência no ensino superior é uma oportunidade de fazer estágio em ensino superior, em disciplinas de graduação. Nele, os mestrandos podem vivenciar os processos de preparação, ensino e avaliação de disciplinas, sob supervisão de um professor. Dessa forma, os alunos terão uma melhor preparação para a docência.

O estágio de docência no ensino superior deve ser institucionalmente reconhecido e destinado exclusivamente a alunos de Pós-Graduação matriculados em cursos de mestrado da instituição de ensino. O aluno em estágio de docência do mestrado assumirá uma disciplina que tenha conteúdo programático afim à sua linha de pesquisa, a partir de um dado módulo intermediário do Mestrado, não devendo, em hipótese alguma, realizar o estágio de docente em áreas que não venham proporcionar o crescimento profissional do aluno em sua área de formação. No caso específico do mestrado, o estágio na docência deverá estar inteiramente relacionado com a área de concentração do mestrado, ou seja, as atividades práticas que serão desenvolvidas pelo aluno devem estar ligadas ao seu curso. É necessário que constar no programa de mestrado que poderá haver estágio na docência, como forma de melhor preparar os alunos para a formação do magistério. Tal requisito é indispensável para a validação do estágio no mestrado. As atividades de estágio na docência devem se submeter a supervisão pelo professor orientador do mestrado, sendo que o aluno registrará as ocorrências das aulas, entre outras necessidades, para que seja acompanhado, posteriormente pelo Professor Supervisor de Estágio. No que diz respeito ao registro das aulas, o diário de classe deverá constar o nome do aluno (orientando) e do professor orientador do estágio, podendo também ser criada uma senha de acesso às dependências da instituição (Biblioteca, Tecnologia, entre outros), de forma que facilite a sua integração à instituição, bem como o seu aprendizado nas atividades de estágio.

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

É importante ressaltar mais uma vez que o estágio deverá ser realizado num prazo mínimo de um semestre letivo e no máximo em dois anos, tempo razoável para que o aluno consiga adquirir os conhecimentos do magistério. Barros (2006) diz que a exemplo da residência médica, o aluno do mestrado poderá contribuir com a previdência social na qualidade de facultativo e/ou autônomo, considerando que os serviços são prestados a título de formação profissional e são totalmente estranhos à relação empregatícia, sendo o médico residente filiado ao sistema previdenciário na condição de segurado autônomo (art.º 4º, § 1º, da Lei n.º 6.932, de 1981). O aluno deverá cumprir todas as formalidades junto a Instituição intermediária e a concedente do estágio, não sendo permitido em qualquer situação o início nas atividades práticas sem que esteja liberado pelas instituições responsáveis e da concedente, sob pena de tornar sem efeito o contrato de estágio e ser caracterizado contrato de emprego. Nesse sentido é o entendimento da jurisprudência do TST:

VÍNCULO DE EMPREGO. NULIDADE DE CONTRATO DE ESTÁGIO. Prestação de serviços que iniciou antes de formalizado contrato de estágio, com atividades não compatíveis com a exigência curricular do curso universitário da reclamante. Fatos que desnaturaram o contrato de estágio, que é nulo de pleno direito na forma do artigo 9º da [Consolidação das Leis do Trabalho](#). Vínculo de emprego reconhecido. Apelo negado.

[15]

Outro aspecto importante é que o estagiário docente do curso mestrado somente participe de reuniões, eventos de participação exclusiva de professores acompanhado do seu professor orientador do mestrado, não sendo recomendado a sua participação desacompanhado, pois poderá caracterizar falta de acompanhamento e supervisão do estágio. Na mesma linha de raciocínio, é recomendável que seja vedado ainda ao estagiário docente a correção de provas, preparação de aulas, atividades de extensão e pesquisa, que não sejam devidamente acompanhadas do supervisor de atividades práticas. Além disso, como forma de garantir a identificação do estagiário junto aos alunos, bem como para fins de fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho, MEC etc., que o estagiário esteja identificado através de um crachá com a denominação de “estágio mestrado”. Deve o estagiário ainda ser orientado a não responder nenhum ato junto aos alunos sem que o professor responsável pela disciplina seja devidamente consultado, ou seja, a sua autonomia sofre limitações em decorrência da sua condição de estagiário.

Julga-se inda necessário que o professor responsável pelo estágio compareça no primeiro dia de aula junto à turma para fazer a apresentação do estagiário, bem como se colocar a disposição dos alunos para eventuais dúvidas, questionamentos ou reclamações relacionado ao estágio e disciplina. Isso não quer dizer que ele não fará o acompanhamento período do aluno em sala de aula.

Como já dito em linhas atrás, a legalidade do contrato de estágio terá a sua legalidade homologada pelos entes fiscalizadores se tiver atendido todos os seus requisitos formais e materiais. Vale a pena aqui deixar claro que nesse tipo de situação, por ser exceção à regra, todo o formalismo deverá ser obedecido rigorosamente, pois conforme os entendimentos trazidos a esse trabalho, a forma não verificada faz com que a ilegalidade seja decretada. Vale a pena destacar que os requisitos materiais, ou seja, aquilo que acontece no terreno dos fatos

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

é imprescindível, porém poderá até ocorrer que na prática todos os requisitos sejam cumpridos, porém a forma não foi atendida. O contrário também é verdadeiro, pois o cumprimento de todos os formalismos, sem, contudo, ser a realidade fática, também descaracterizará a legalidade do contrato, pois no direito do trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade, princípio este que na lição de Rodrigues (2000, p.352/353) quer dizer:

Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.

Considerando que a possibilidade jurídica de estágio ora defendida é algo que emerge do pleno acompanhamento e cumprimento de formalidades por parte das partes que irão promover o estágio, vale observar o que Rodrigues (2000, *op. cit.*) acredita, cuja observância será vital para o sucesso do contrato de estágio:

O desajuste entre os fatos e a forma pode ter diferentes procedências:

1) resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real. É o que costuma chamar de simulação. É muito difícil conceber casos de simulação absoluta na qual se pretende apresentar um contrato de trabalho, quando na verdade não exista nada. Ao contrário, o mais freqüente é o caso das simulações relativas, nas quais se dissimula o contrato real, substituindo-o ficticiamente por um contrato diverso. As diferenças entre o contrato simulado e o efetivo podem versar sobre todos os aspectos: as partes, as tarefas, os horários, as retribuições, etc. Nesta categoria se pode fazer outra grande distinção entre as simulações acordadas bilateralmente e as impostas ou dispostas unilateralmente por uma parte, com toda a variadíssima gama de matizes intermediários.

2) provir de um erro. Esse erro geralmente recai na qualificação do trabalhador e pode estar mais ou menos contaminado de elementos intencionais derivados da falta de consulta adequada e oportuna. Também essa situação equívoca se pode atribuir a erro imputável a ambas as partes ou a uma só delas.

3) derivar de uma falta de atualização de dados. O contrato de trabalho é um contrato dinâmico no qual vão constantemente mudando as condições de prestação e serviços. Para que os documentos reflitam fielmente todas as modificações produzidas, devem ser permanentemente atualizadas. Qualquer omissão ou atraso determina um desajuste entre o que surge dos elementos formais e o que resulta da realidade; e

4) originar-se da falta de cumprimento de requisitos formais. Algumas vezes, para ingressar ou ter acesso a um estabelecimento, requer-se a formalidade da nomeação por parte de determinado órgão da empresa ou o cumprimento de qualquer outro requisito que se haja omitido. Em tais casos, também o que ocorre na prática importa mais do que a formalidade.

Em qualquer das quatro hipóteses que mencionamos, os fatos primam sobre as formas. Não é necessário analisar e pesar o grau de intencionalidade ou de responsabilidade de cada uma das partes. O que interessa é determinar o que ocorre no terreno dos fatos, o que poderia ser

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

provado na forma e pelos meios de que se disponham em cada caso. Porém, demonstrados os fatos, eles não podem ser contrapesados ou neutralizados por documentos ou formalidades. Ou seja, se tudo que foi previsto neste trabalho for aplicado, sem dúvida alguma o contrato de estágio com aluno do mestrado para ministrar aulas em curso de graduação estará em perfeita sintonia com os ditames previstos em nossa legislação.

CONCLUSÃO

A pesquisa bibliográfica conduz à constatação de que a existência de contrato de estágio com aluno do curso do mestrado nas instituições privadas de ensino superior é questão que a priori é complexa, porém a partir do exame das questões a luz do direito do trabalho, bem como da lei 6.494/77, é possível concluir ser devidamente possível a sua utilização, desde que as partes envolvidas observem os comandos legais que tratam do assunto.

Para a primeira vertente teórica, a hipótese leva a entender que tal contrato de estágio trata-se na verdade de mecanismo para utilização de mão-de-obra de professor em curso de pós-graduação sem que a instituição empregadora tenha que lhe fazer qualquer pagamento de salário. Com o estudo, revelou-se ter essa posição bastante afinidade com a ordem jurídica em cotejo com a realidade social. Verificou-se que presumir abstratamente a impossibilidade jurídica da hipótese suscitada não se sustenta juridicamente ante a inexistência de veto legal nesse sentido. Ao contrário há indicativos normativos de ser admissível como se vê especialmente na lei 6.494/77 e na CLT.

A dinâmica dos fatos sociais exige constante exame do Direito que não deve ser apegado a dogmas e isolado desta dinâmica. Analisando hipóteses como de uma instituição de ensino que venha a ofertar vagas de estágio a seus alunos do mestrado, possuindo os requisitos necessários, como negar sua possibilidade jurídica? Afirmar ser incabível é causar prejuízos ao aluno que se verá impedido de realizar o estágio na graduação e complementar os seus conhecimentos acadêmicos. Assim, o importante é aferir critérios de verificação da licitude. A análise teórica leva a concluir que não há violação a qualquer princípio trabalhista.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Lírís Silva Zoega Tognoli do. **Acúmulo de emprego**. Disponível em: . Acesso em: 19 de maio 2004.
- CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação do trabalho**. 23. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1998.
- CAPES, Ofício 28/99. 26/02/1999. Portaria 52/2000. Portaria 52/2002. 26/09/2002
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 2. ed. São Paulo: LTR. 2006.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito individual do trabalho: remissões ao novo Código Civil**. . Transcrição de enunciados, orientações jurisprudenciais e ementas pertinentes do Tribunal Superior do Trabalho. Rio de Janeiro, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.
- GUEDES, Thiago. **Parecer sobre estágio curricular à luz da legislação vigente e das Resoluções COFFITO 139 e 153**. Disponível em http://www.crefito5.com.br/web/pareceres/par_27072005.pdf

Escrito por Ailton Borges de Souza
Qua, 29 de Setembro de 2010 00:00

. Acesso em 20 outubro de 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **1914 – Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed

– São Paulo: LTR, 2003.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Resumos de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. – 3. ed. – São Paulo: LTR, 2000.

SUSSEKIND E FILHO, Arnaldo Sussekink; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**

. 22. ed. Volume 1. São Paulo: LTR, 2005.

[1] Guedes, Thiago. Parecer sobre estágio curricular à luz da legislação vigente e das Resoluções COFFITO 139 e 153. Disponível em http://www.crefito5.com.br/web/pareceres/par_27072005.pdf . acesso em: 20 outubro de 2007.

[2] Guedes, Thiago. (op. cit)

[3] TRT1ªR. – RO 25026-01 – 3ª T – Rel. Juiz Afranio Peixoto Alves Santos – DORJ 28.02.2003)

[4] TRT3ª R.. – RO 00552-2006-110-03-00-0 – 1ª T. Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal – DJ 08.11.2006).

[5] TRT2ª R.. – RO 00971200205702000 – Ac. 20040140266 – 2ª T. – Relª Juíza Rosa Maria Zuccaro – DJ 20.04.2004

[6] TRT17ª R. – RO 01227.2005.007.17.00.7 – Rel. Juiz José Carlos Rizk – DJ 26.04.2006

[7] http://coqs.edunet.sp.gov.br/artigos/em_dia_com_lesq.htm

[8] TRT13ª R. – RO 01732.2005.006.13.00-7 – Rel.ª Juíza Ana Maria Ferreira Madruga – DJ 18.05.2006).

[9] TRT15ªR. – Proc. 06702003-122-15-00-0 RO – Ac. 24865/05 – 11ª C – Rel. Juiz Flávio Nunes Campos – DOESP 03.06.2005

[10] Trt3ª R. RO 00648-2006-143-03-00-0 2ª T. – Relª Juíza Cristina Diniz Caixeta – DJ 21.10.2006

[11] Jorge Luiz Souto Maior. Artigo publicado na Revista Justiça do Trabalho – HS Editora. Vol. 228/26.

[12] TRT3ª R – RO 01305-2003-023-03-00-7 – 3ª T – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, DJ 20.03.2004

[13] TRT8ª R. – RO 1558/2003 – 2ª T. – Rel. Dr.º Helbert Tadeu Pereira de Matos – J. 14.05.2003

[14] TRT3ª R. – RO 00552-2006-110-03-00-0 – 1ª T – Rel. Juiz Márcio Flávio Salen vidigal – DJ 08.11.2006

[15] TRT4ª R. – RO 01140200400904002 – Relª. Juíza Maria Helena Mallmann – DJ 06.04.2006