

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**O ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE, MEDIANTE A LEI 6.494/77, E A
RELAÇÃO DE EMPREGO**

Florianópolis, Julho de 2003.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**O ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE, MEDIANTE A LEI 6.494/77, E A
RELAÇÃO DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Direito da
Universidade Federal de Santa
Catarina para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

ACADÊMICO: GUILHERME LUIZ BECKER LUTZ
ORIENTADOR: PROF. RAFAEL MURILLO DIGIÁCOMO

Florianópolis, Julho de 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

A presente monografia, intitulada “O estágio profissionalizante, mediante a Lei 6.494/77, e a relação de emprego”, elaborado pelo acadêmico Guilherme Luiz Becker Lutz e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com a nota 8,5 (oito e meio), sendo julgada adequada para o cumprimento do requisito legal previsto no art. 9.º da Portaria n.º 1.886/94/MED, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução n.º 003/95/CEPE.

Florianópolis, 03 de julho de 2003.

Prof. Orient. Rafael Murilo Digiacomo

Prof. Josecleto Costa de Almeida Pereira

Prof. Estevão Valmir Torelli Riegel

A Deus,
À minha noiva,
À minha família.

*“La esencia del derecho del trabajo está en la
protección al hombre que trabaja,
independientemente de la causa que haya
determinado el nacimiento de la relación jurídica*

(Mario de La Cueva)

RESUMO

A presente monografia visa demonstrar os casos em que se configura o vínculo empregatício em contratos de estágio. No primeiro capítulo é analisado a natureza jurídica e os pressupostos da relação de emprego. O segundo capítulo expõe a Lei 6.494/77 – Lei do Estagiário – e os requisitos para celebração do contrato de estágio. É também analisado o art. 4.º da Lei, que impede a vinculação empregatícia de qualquer natureza em estágios curriculares. No terceiro capítulo, ao final, sobrepõe-se a Lei do Estagiário ao Código Civil, concluindo-se que, quando ausentes seus requisitos, o art. 4.º não é aplicável, declarando-se a relação de emprego, desde que presentes os pressupostos do art. 3.º, da CLT. No caso específico de estágios prestados à Administração Pública, visto que há impedimento constitucional quanto a vinculação empregatícia sem concurso (art. 37, II, CF), não pode haver relação de emprego. Entretanto, se apurada a nulidade do estágio, restam presentes os requisitos para indenização por enriquecimento sem causa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 RELAÇÃO DE EMPREGO.....	8
1.1 Histórico do trabalho subordinado.....	8
1.2 Natureza jurídica da relação de emprego.....	11
1.3 O contrato de trabalho.....	15
1.4 Caracterização da relação de emprego.....	17
2. ESTÁGIO CURRICULAR.....	23
2.1. Histórico do estágio curricular no brasil.....	23
2.2 A integração universidade-empresa.....	24
2.3 A importância do estágio para a formação do acadêmico.....	26
2.4 Os problemas decorrentes do estágio viciado.....	28
2.5 A legislação do estágio.....	38
2.6 O contrato de estágio.....	30
3 VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM CONTRATO DE ESTÁGIO.....	39
3.1. Noções Gerais.....	39
3.2 Abrangência do art. 4.º, da lei 6.494/77.....	40
3.3 Princípios aplicáveis a um contrato de estágio viciado.....	41
3.4 Vícios em contrato de estágio.....	43
3.5 Competência para julgar a ação.....	54
3.6 Legitimação passiva <i>ad causam</i> da instituição de ensino.....	54
3.7 Vedação constitucional ao vínculo empregatício em entidades estatais e paraestatais quando da ausência de concurso público.....	55
3.8 Ação de indenização por enriquecimento sem causa no caso de estágio realizado em entidades estatais e paraestatais.....	56
CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

INTRODUÇÃO

O estágio curricular é um dos meios de integração entre a empresa e a escola. Trata-se, numa análise metajurídica, de um instituto fundamental no atual momento tecnológico, visto que as mudanças operadas neste campo não mais permitem uma noção meramente teórica das disciplinas científicas. O estágio foi criado como meio para superação deste problema. Isto evidencia-se quando se constata que os primeiros cursos que o adotaram em seus currículos foram as engenharias, onde é mais visível a dicotomia teoria *versus* prática.

Hodiernamente, o estágio profissional avançou para os mais diversos cursos. Pode-se dizer, aliás, que ele avançou além do que devia. Presentemente, ele tem se revestido num dos principais meios para a informalização das relações do trabalho.

Várias são as pessoas que se fazem passar pela situação de formalmente figurarem como partes em um contrato padrão com a empresa contratante – intermediada pela instituição de ensino –, estando, entretanto, sujeitos a trabalhos idênticos aos de qualquer emprego.

A fraca fiscalização dos órgãos competentes e dos sindicatos profissionais, a conveniência das instituições de ensino, aliadas com os altos índices de desemprego, e com o desinteresse político com os assuntos de emprego destinados aos estudantes, além do desconhecimento destes quanto aos seus direitos, dá ensejo ao crescimento vertiginoso do mascaramento das relações de emprego sob a forma de estágio.

Não se trata de algo alheio ao nosso campo visual. Mesmo na Universidade Federal de Santa Catarina são oferecidos, por meio de fundações, estágios nos mais diversos campos, como, por exemplo, em locadoras de vídeo, lojas de roupa, e lotéricas, além de funções variadas como telefonista, recepcionista, porteiro, atendente, vendedor interno, etc.

Uma vez que a lei versa que o estágio deve colaborar com o aprimoramento profissional do aluno na sua área do conhecimento, vê-se o quanto foi desvirtuado este instituto.

Apesar deste panorama, não existem grandes estudos sobre o assunto. Poucos são os livros e artigos doutrinários no Brasil que mencionem o assunto, embora sobejem ações nas varas do trabalho do país. Contudo, antes disso se constituir em um obstáculo, serviu como estímulo à elaboração desta monografia.

1 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é o vínculo jurídico que se estabeleceu entre um tomador de serviços e um prestador, tendo como objeto o trabalho assalariado, continuado e subordinado.

O ramo do direito que opera nesta relação é o direito do trabalho, disciplina provinda do direito civil e relativamente nova, dado que se desenvolveu ao final do século XIX, consolidando-se no século XX.

São diversas as denominações atribuídas à relação de emprego pela doutrina. A mais comum é a de "contrato individual de trabalho", usada em 1815 por Hubert-Valleroux¹, sendo o termo utilizado pela CLT, no seu título IV, "Do Contrato Individual do Trabalho".

Como se verá mais tarde, a opção quanto a denominação está abrangida num conflito doutrinário maior, que tem por base a discussão quanto a sua natureza jurídica.

Esta problemática não se deu por vaidades academicistas, mas pela dificuldade de interpretação proveniente das transformações a que passou o trabalho subordinado ao longo da história.

1.1 HISTÓRICO DO TRABALHO SUBORDINADO.

No decorrer da história, passaram os homens a dividir-se entre os que trabalham e os que se utilizam do trabalho alheio em seu proveito. Tal se deu nos primórdios da organização social humana, perpassando os dias de hoje.

A relação entre estes dois sujeitos muito modificou-se no decorrer da História. Russomano convencionou a existência de cinco fases distintas, compreendendo cinco períodos históricos das relações de trabalho: a escravidão, a servidão, o regime das corporações, a manufatura, e o *salariato*².

¹ NASCIMENTO, 1992, p. 269.

² RUSSOMANO, 1984, p. 105.

a) Escravidão

A escravidão foi a primeira e mais primitiva forma de relação de trabalho, sucedendo-se entre escravos e senhores, determinando em grande parte as relações humanas da Antiguidade. Seu surgimento se deu a partir de conquistas bélicas, sendo um substrato das guerras do passado.

O direito romano foi engenhoso em criar dispositivos jurídicos para legitimar a escravidão, qualificando o escravo como coisa de seu senhor. Não havia, por exemplo, relação pessoal entre os dois sujeitos, dado que o escravo não era considerado pessoa. A relação, entre o escravo e seu senhor era de direito real, sendo o senhor *dominus* e o escravo *res*. O escravo, portanto, não poderia ser parte em um contrato, a não ser figurando como objeto, indistintamente de um animal.³

b) Servidão

A passagem da escravidão para a servidão originou-se a partir do desenvolvimento do feudalismo medieval.

Foi um grande avanço em relação a escravidão, visto que o trabalhador deixou de ser coisa de seu senhor, passando a ter direitos possessórios sobre a terra em que vivia. A relação, agora sim, jurídica, que existia entre as partes onerava os servos ao pagamento de tributos pelo uso da terra, além de transformá-los em exército privado de seu senhor. Na expressão de Russomano, o trabalhador foi pouco a pouco se desvinculando do senhorio, passando a aderir a terra, como uma árvore que se enraíza no solo⁴.

c) Corporações de Ofício

Com o desenvolvimento das vilas medievais e a diversificação das atividades mercantis e fabris, desenvolveu-se como relação jurídica o regime das corporações de ofício. Tal se deu em coexistência à servidão, pois esta ainda se mantinha nas regiões agrícolas. Era um protótipo do capitalismo industrial que se instalaria séculos depois.

Havia a fragmentação social em três classes: mestres, companheiros e aprendizes. Os primeiros eram os proprietários dos meios de produção, com várias prerrogativas que hoje se utilizam os empregadores. Os companheiros ocupavam posição semelhante a de empregados modernos, enquanto os aprendizes eram como os servos feudais⁵. Era um sistema rígido, so se

³ RUSSOMANO, 1984, p. 106.

⁴ RUSSOMANO, 1984, p. 107-108.

⁵ RUSSOMANO, 1984, p. 108-109.

permitindo a evolução social com a autorização dos mestres. Outrossim havia o monopólio local destes, que não permitiam a instalação de novas fabriquetas sem sua anuência.

Pouco a pouco passou a minguar consideravelmente os casos de promoção de companheiros a mestres, dado o restrito mercado e o temor da concorrência. Por isto, os companheiros se viram obrigados a se organizar nas chamadas companhias, entidades representativas de seus interesses, que se desdobrariam depois nos sindicatos⁶.

d) Manufatura

O desenrolar da história, com as navegações e o crescimento do comércio, levou à Revolução Industrial. O êxodo rural, e o conseqüente inchaço das cidades resultou numa situação de conflito social que o Direito não estava preparado para responder. A liberdade contratual, pilar do liberalismo dos séculos XVIII e XIX, permitiu aos detentores dos meios de produção explorar sem medida a mão de obra de seus empregados, face ao desamparo absoluto da classe trabalhadora. Os sindicatos, pela natureza de sobreporem-se às vontades individuais, foram proibidos. Foi um período de muitas lutas sindicais, cujas conseqüências concluíram nas revoluções do século XX.

Tratou-se aqui as relações de trabalho como decorrentes um contrato de direito civil, sem a proteção legal do trabalhador, o que só se efetivou posteriormente⁷.

e) *Salariato*

O *salariato* é o último e atual grau histórico da evolução da relação das relações de trabalho, da escravidão até a dependência. Só pôde existir a partir da intervenção estatal, com a proteção dos trabalhadores como parte hipossuficiente da relação trabalhista, e a legitimação dos sindicatos e das organizações de trabalhadores para a defesa de seus interesses.

Suas características são tratadas no item 1.3.

1.2 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A importância de definir-se a natureza jurídica da relação de emprego é dar ao direito do trabalho o seu fundamento e finalidade, como ressalta o doutrinador mexicano Mário de La Cueva⁸.

⁶ RUSSOMANO, 1984, p. 109.

⁷ COSTA, 1989, p. 19.

⁸ CUEVA, 1964, p. 446.

Não há unanimidade nas propostas dos autores. Doutrinariamente, dividiu-se as teorias para explicação da disciplina em duas correntes, cada qual contendo subespécies. São estas: as teorias contratualistas, que vêem a relação de emprego como um tipo contratual; e as teorias anticontratualistas, que vêem a relação de emprego diversamente de um contrato.

1.2.1 Teorias contratualistas

A corrente contratualista é a mais antiga, tendo seu início no direito romano. Ela subdivide-se em quatro formas de apreciação, a partir de institutos do direito civil. São as teorias do: a) arrendamento; b) compra e venda; c) sociedade; d) mandato⁹.

A teoria do arrendamento, mais antiga dentre as quatro, considerava o contrato de trabalho uma das espécies do gênero *locatio*¹⁰. Explica-se isto pelo modo de produção escravista da Roma antiga, em que facilmente se poderia alugar um homem e sua força de trabalho, assim como uma casa ou um animal, como coisas do comércio.

Não houve alteração teórica no direito medieval¹¹, atingindo esta concepção até mesmo o Código Napoleônico, que, em seu artigo 1.710, coloca o contrato de trabalho sob a rubrica "Do contrato de arrendamento". O Código Civil Brasileiro de 1916 também se baseou nesta aceção, visto que colocou o contrato de locação de serviços (arts. 1.216 e sgts.) ao lado do da locação de coisas (arts. 1.188 a 1.215)¹².

Entre os primeiros críticos deste sistema está Philipp Lotmar, que redarguiu esta concepção lembrando que no arrendamento há separação da coisa e do *dominus*, enquanto no contrato de trabalho eles permanecem unidos na pessoa do trabalhador¹³.

Tendo em vista esta antítese insolúvel na teoria do arrendamento, evoluiu a doutrina com a proposição de que o contrato de trabalho seria uma espécie de contrato de compra e venda. Teve a teoria suas origens no liberalismo econômico do século XVIII¹⁴. Carnelutti defendeu esta concepção usando como exemplo o fornecimento de energia elétrica, na curiosa tese *Studi sulle energie come oggetto di energie elettrica*, colocando o empregado como

⁹ NASCIMENTO, 1992, pp. 274-275.

¹⁰ As três espécies de locação do direito romano são a *locatio rei* (locação de coisas), *locatio operarum* (primórdios do contrato de trabalho), e *locatio operis* (contrato de empreitada). GOMES et al., 1975, p. 175.

¹¹ NASCIMENTO, 1992, p. 276.

¹² O Código Civil em vigor não manteve esta seqüência. Entre a prestação de serviços (arts. 593 e sgts.) e a locação (arts. 565 e sgts.) está disposto o capítulo sobre o empréstimo (arts. 578 e sgts.).

¹³ NASCIMENTO, 1992, p. 277

¹⁴ NASCIMENTO, 1992, p. 278.

vendedor de seu trabalho¹⁵. A analogia é clara: tal qual a energia elétrica, o trabalho humano seria vendido, sem poder retornar ao seu vendedor.

Em termos físicos, a noção é perfeita: o trabalho é energia. A ciência física utiliza-se da noção de trabalho como o produto da força e da distância, cuja abstração em função do tempo é perfeitamente verificável em Watts¹⁶!

Entretanto, a história demonstrou que a noção de trabalho como coisa leva à degradação do trabalho humano. Mesmo Carnelutti, em trabalho posterior, veio a modificar sua idéia, retornando à teoria do arrendamento¹⁷. Há, no entanto, autores como Mascaro Nascimento, que defendem que nesta obra já premeditava o autor italiano dar ao contrato de trabalho uma natureza específica, diferindo dos contratos civis¹⁸.

Vislumbrando alternativas, figuraram Chatelain e Valverde que o contrato de trabalho não seria mais que uma forma de associação, sendo empregadores e empregados sócios de um fim comum que seria o lucro¹⁹. Foi esta tese, porém, muito criticada, uma vez que numa sociedade é necessário igualdade entre as partes, o que de maneira alguma ocorre numa relação de emprego. Além disto, não há na sociedade a relação credor-devedor entre as partes tal qual existe no contrato de trabalho²⁰.

Esta doutrina, pela noção igualitária, resultou em vantagem aos trabalhadores: foi a base para o movimento que tenderia à participação dos trabalhadores nos lucros das empresas²¹, hoje inserida na Constituição da República Federativa do Brasil, no art. 7.º, XI, sendo regulada pela Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

Como última teoria, está a do mandato, que teve suas primeiras manifestações no direito romano, mas tomou força na França do séc. XIX. Chegou-se a esta tese, defende Nascimento, por necessidade de exclusão da antiga visão de arrendamento²². Contudo, não vigorou por causa de suas falhas: o mandato normalmente é gratuito, enquanto o contrato de trabalho é sempre oneroso, além do quê, via de regra, este não serve como representação, ao contrário do primeiro, que é, propriamente, representação.

¹⁵ CUEVA, 1964, pp. 448-450.

¹⁶ Trabalho = força x distância; Potência (W) = Trabalho (J) ÷ tempo (s). Estas fórmulas pertencem ao currículo de 2.º grau dos colégios brasileiros.

¹⁷ CUEVA, 1964, pp. 449-450.

¹⁸ NASCIMENTO, 1992, p. 280.

¹⁹ CUEVA, 1964, pp. 450-451.

²⁰ NASCIMENTO, 1992, p. 284.

²¹ CUEVA, 1964, p. 450.

1.2.2 Teorias anticontratalistas

Em contraponto às teorias contratualistas, desenvolveram-se teorias anticontratalistas, definindo a relação trabalhista de modo alheio aos quadros do direito civil²³. Esta corrente desenvolveu-se a partir do crescimento do intervencionismo estatal, com a Constituição de Weimar de 1919, elevando à categoria de normas fundamentais os direitos dos trabalhadores.

Neste viés, a vontade das partes foi gradativamente perdendo posição, passando a o contrato de trabalho a ser regulado pelas convenções coletivas e inúmeros diplomas legislativos que surgiam. Isto, porque o direito das obrigações mostrou-se incompleto para reger uma relação jurídica em que a pessoa, e não suas coisas, era o foco²⁴. Tendo os autores do passado vivido em época em que somente a lei e os contratos eram fontes de obrigação, era-lhes impossível vislumbrar algo além das teorias civilistas²⁵.

Por fim, na lição de Mascaro Nascimento, resultam em duas as correntes da teoria anticontratalista: a teoria da relação de trabalho e o institucionalismo²⁶.

A primeira se funda numa concepção de negar importância à vontade num contrato de trabalho. Em síntese o raciocínio é o seguinte: para a verificação da existência da relação de emprego, deve-se observar se há a prática de determinados atos, no plano objetivo; havendo, portanto, atos que se consideram típicos de empregado, há relação de emprego, independentemente de contrato.

Este raciocínio, porém, pela extrema simplicidade, resultou que seus autores, em determinadas situações, acabassem por lhe pincelar esboços de manifestações de vontade para aprimoramento da idéia, o que resultava numa contradição interna do sistema.

A segunda idéia, desenvolvida na França por Maurice Hauriou e Georges Renard, se fez pela visão de que não há um contrato de trabalho, mas uma adesão voluntária do trabalhador à instituição. Desenvolve-se este raciocínio subtraindo-se a noção de vontade e fundamentando-se sobre a idéia de adesão. Diferenciando contrato de instituição, dizem ser o segundo um empreendimento que se realiza em certo grupo social para determinado fim, independentemente da vontade de todos os membros. Assim, enquanto o contrato funda-se na igualdade, a instituição funda-se na idéia de hierarquia. De fato, o empregado ao tornar-se

²² NASCIMENTO, 1992, p. 287.

²³ NASCIMENTO, 1992, p. 289.

²⁴ NASCIMENTO, 1992, p. 290.

²⁵ CUEVA, 1964, p. 452.

como tal, estaria submetendo-se a situação tipicamente estatutária²⁷.

1.2.3 Teoria mista

Consideradas as diferentes concepções acerca da natureza jurídica do vínculo empregatício, uns crêem tratar-se de contrato, outros de relação. Nascimento pergunta se realmente se tratam de figuras distintas, havendo separação ou autonomia entre elas²⁸.

A resposta é dada por Gomes e Gottschalk, que dizem tratar-se de diferentes aspectos de um mesmo fato, pois se o contrato trata do aspecto subjetivo, a relação trata do aspecto objetivo²⁹. O problema estaria, então, no determinar-se se o aspecto subjetivo deveria ou não ser levado em conta. Conclui Nascimento que sim, pois é notório que várias obrigações trabalhistas surgem no momento do contrato, independentemente que haja a prestação efetiva do trabalho³⁰.

Esta união é, aliás, tendência eu se expressa na atividade legislativa moderna, visto que legislações trabalhistas recentes, como a mexicana e a argentina, buscam uniformizar as suas conseqüências nos momentos da efetiva prestação do trabalho e da formalização do contrato³¹.

Por outro lado, dividindo-se as relações jurídicas em negociais e não-negociais, as primeiras se fariam a partir da declaração de vontade, enquanto as segundas independeriam desta³². O vínculo empregatício decorre uma relação jurídica de natureza negocial, pois ninguém é obrigado a ser empregado³³. A vontade é a base de toda relação jurídica entre empregador e empregado, não obstante o desenvolvimento dos sistemas jurídicos ter subtraído dos contratos o largo espaço que antes ocupava³⁴.

Neste panorama foram erigidos princípios, como o princípio da proteção ao trabalhador, que se baseia na intervenção estatal, retirando a liberdade do empregador de dispor livremente do trabalhador, para que não se aniquile a vontade deste.

1.3 O CONTRATO DE TRABALHO

²⁶ NASCIMENTO, 1992, p. 290.

²⁷ NASCIMENTO, 1992, p. 293.

²⁸ NASCIMENTO, 1992, p. 295.

²⁹ GOMES et al., 1975, p. 221.

³⁰ NASCIMENTO, 1992, p. 296.

³¹ NASCIMENTO, 1992, pp. 296-297.

³² NASCIMENTO, 1992, p. 297.

³³ NASCIMENTO, 1992, p. 298.

³⁴ NASCIMENTO, 1992, pp. 299-300.

O contrato de trabalho no contexto do regime geral dos contratos, diferencia-se dos demais contratos de direito civil por suas peculiaridades. Necessária é uma rápida explicação sobre os contratos em geral para posteriormente ingressar no estudo do contrato de trabalho.

1.3.1 Noções gerais sobre contrato

Na lição de Orlando Gomes, para a validade de um contrato é necessária a conjugação dos pressupostos e requisitos³⁵.

Como ensina Vilhena, os requisitos são os elementos básicos necessários à configuração do fenômeno, concomitantes a ele. Só se pode vislumbrar a existência de um requisito se previsto em prescrição legal³⁶. Já os pressupostos são anteriores ao fenômeno, servindo para sua constituição; é um pré-requisito. Sua existência é anterior à prescrição legal, subsistindo por si mesmo.

a) Pressupostos dos contratos em geral.

São pressuposto de um contrato válido a capacidade do agente, a idoneidade do objeto e a forma prevista ou não defesa em lei.

A capacidade, disposto no art. 1.º do Código Civil³⁷ (CC), é a aptidão legal para realizar negócios. Consoante a doutrina de Maria Helena Diniz, divide-se a capacidade do agente em geral e especial³⁸. A capacidade geral é a aptidão para efetuar negócios como um todo, no que se exige tão-somente a maioridade e o discernimento mental. Já a capacidade especial, ou legitimação, é a competência para a realização de determinados atos, sem o que são estes nulos. É o caso do contrato de estágio em que se contrate como estagiário alguém que não seja estudante.

A idoneidade refere-se a legalidade e possibilidade de algo ser objeto de contrato. São nulos os negócios que tratem de objeto ilícito ou impossível. Um exemplo de negócio ilícito é a venda de entorpecente; já um exemplo de negócio impossível seria a venda de herança de pessoa viva (art. 426, CC³⁹).

Já, a forma envolve a necessidade de ritos previstos em lei para a elaboração do

³⁵ GOMES, 1998, pp. 45-56.

³⁶ VILHENA, 1975, pp. 164-168.

³⁷ “Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.”

³⁸ DINIZ, 1995, pp. 377-379.

³⁹ “Art. 426. Não pode ser objeto de contrato a herança de pessoa viva.”

contrato. A regra geral do art. 107, CC⁴⁰, é de que é livre a forma contratual, inexigindo-se solenidades, se a lei não as prever.

b) Requisitos dos contratos em geral

Os requisitos, que se manifestam no momento da celebração do contrato, são: a) o consentimento; b) a causa; c) o objeto.

O consentimento é a integração das vontades das partes para determinado negócio. Em negócios sem forma prevista em lei, o próprio silêncio por vezes serve como manifestação da vontade. São vícios do consentimento o erro, dolo, coação ou simulação,

A causa é o motivo subjetivo que levou à elaboração do contrato.

O objeto de um contrato é a obrigação das partes em cumprir as suas cláusulas. Num contrato simples de compra-e-venda, por exemplo, a obrigação do comprador é pagar, e a do vendedor é entregar a mercadoria.

1.3.1.1 Características do contrato de emprego.

No contrato em exame, os sujeitos são o empregador e o empregado. A causa deste negócio depende do ponto de vista: para o empregado é o salário, para o empregador é o resultado. O objeto é o trabalho assalariado, subordinado e não-eventual a ser prestado pelo empregado, e o pagamento de salário pelo empregador.

O contrato de emprego exige, entre outras circunstâncias, a anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 29, CLT⁴¹). Isto, entretanto, não é solenidade, mas mero dever do empregador, pois a falta de anotação não acarreta nulidade do contrato em hipótese alguma. A lei não prevê nenhuma solenidade para a sua constituição.

Classificam-se os contratos de emprego em expressos ou tácitos, quanto à forma de sua constituição; a prazo ou por tempo indeterminado, quanto à duração; internos ou externos, quanto ao local de trabalho; rural, urbano e doméstico quanto ao fim⁴².

⁴⁰ “Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.”

⁴¹ “Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.”

⁴² NASCIMENTO, 1992, p. 273.

A relação de emprego define-se a partir da caracterização da existência de um empregador e um empregado, respectivamente os arts. 2.º e 3.º da CLT. Com base nisto, ressalta-se a importância de pincelar os dois sujeitos do contrato trabalhista, individualmente

a) Empregador.

A empresa tradicionalmente revestia-se de caráter industrial, comercial ou agrícola. Isto, porém, veio posteriormente a ser superado, passando a empresa a ser vista como empreendimento⁴³. Este é o sentido que lhe dá o direito civil (art. 966, CC⁴⁴).

No Direito do Trabalho, todavia, o sentido de empresa prescinde até mesmo de conteúdo econômico, dado que é considerado empregador toda pessoa em cuja atividade produtiva se utiliza do trabalho alheio em virtude de um contrato de emprego⁴⁵. O direito trabalhista tem sua atenção voltada para a atividade produtiva em sentido amplo, de bens ou serviços, sem qualquer interesse quanto a realização ou não de lucro, o que resultou na textualização do §1.º do art. 2.º⁴⁶. Assim, são considerados empresa o empregador aparente, a sociedade de fato, as igrejas, por meio da mitra diocesana, os condomínios, a massa falida, etc., independentemente dos fins a que eles se propõem.

b) Empregado (art. 3.º, CLT)

O termo não é utilizado pelo Código Comercial e tampouco pelo Código Civil de 1916, pois cada profissão era considerada diferentemente. A primeira aplicação do termo se deu com o Dec. 1.313 de 1891, que regulava o trabalho dos menores nas fábricas. O reconhecimento e afirmação do uso se deu somente com a promulgação da CLT, em 1943⁴⁷.

Em sistemas legais estrangeiros, dá-se diferentes nomes e regimes para os tipos de empregado⁴⁸, mas no Brasil, consoante o disposto no art. 3.º da CLT⁴⁹, é empregado a pessoa física presta serviços pessoais de natureza não eventual, sob dependência, e mediante salário.

1.4 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

⁴³ VILHENA, 1975, pp. 90-92.

⁴⁴ “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”

⁴⁵ RUSSOMANO, 1984, p. 117.

⁴⁶ “§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”

⁴⁷ VILHENA, 1975, p. 153.

⁴⁸ VILHENA, 1975, p. 153-154.

Como dito anteriormente, não há solenidade para a constituição de um contrato de trabalho. Para a verificação da existência de uma relação de emprego deve-se partir-se dos fatos e condutas, subsumindo-os ao que prevê a lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho não dá propriamente os caracteres da existência de uma relação de trabalho. O que ela faz, nos seus arts. 2.º e 3.º, é qualificar o que seria empregador e empregado, dando os traços da existência de uma relação de emprego, a partir dos seus sujeitos⁵⁰.

Defende Vilhena que os tribunais para constatar a existência da relação de emprego sempre o fazem pela figura do empregado, pelas controvérsias permitidas na análise deste sujeito⁵¹, eis que o entendimento do que seria o empregador, pelo contrário, não teria grandes dificuldades. A exceção estaria quanto ao trabalho subordinado rural, pois segundo os art. 3.º e 4.º na Lei 5.889/73, a configuração do emprego deve-se verificar a partir da figura do empregador rural.

Os conceitos, note-se, são interdependentes, necessitando um do outro para existir. São semelhantes aos conceitos de pai e filho, tio e sobrinho. Por isto, é possível encontrar caracteres objetivos, sobrepostos às figuras individuais dos sujeitos para caracterizar a relação existente entre eles.

Viu-se, no item 1.2, que a doutrina veio ao longo do tempo modificando o seu entendimento sobre a natureza jurídica da relação de emprego, vindo somente no século XX a distingui-la do contrato civil. Todavia, hoje em dia, os típicos contratos civis em nada se confundem com um contrato de trabalho. A locação, a compra-e-venda, a fiança, etc., têm características mui diversas daquele.

Porém, há contratos que, pelas semelhanças com o contrato trabalhista, se encontram nas “zonas grises”, como os caracteriza Deveali⁵², trazendo grandes problemas quanto a que ramo do direito deva ser aplicado no caso concreto. Nesta zona cinzenta estão os “contratos de atividade”, na denominação que lhes dão Gomes e Gottschalk, compreendendo a empreitada, a sociedade, a parceria e a comissão mercantil⁵³.

O contrato de estágio também se encontra diluído entre os dois ramos do direito, só

⁴⁹ “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

⁵⁰ O art. 2.º assim dispõe: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

⁵¹ VILHENA, 1975, p. 154.

⁵² DEVEALI, Mário. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Argentina, 1948., pp. 271 e sgts., apud VILHENA, 1975, p. 238

se perfazendo como contrato civil pela expressa exclusão do vínculo empregatício prevista na Lei do Estagiário (Lei 6.494/77), art. 4.º, o que será tratado no item 2.6.5.

Essencial para a doutrina é destacar os pontos principais que distingam um contrato de trabalho dos demais contratos civis.

A configuração da relação de emprego é estabelecida a partir da verificação de seus pressupostos, contidos estes no mundo da realidade⁵⁴. São eles de acordo com o art. 3.º da CLT: a) prestação pessoal; b) serviços não-eventuais; c) subordinação ou dependência; d) salário. Süsssekind defende que faltando qualquer um deles, não se configura a relação de emprego⁵⁵.

a) prestação pessoal

A prestação pessoal envolve o *intuitu personae*, a disposição de determinada pessoa física para a função. Significa dizer que o contrato de emprego envolve trata de uma obrigação personalíssima assumida pelo trabalhador, indelegável a qualquer outra pessoa⁵⁶.

b) não-eventualidade

A não-eventualidade, ou continuidade, é o prolongamento do contrato de trabalho no tempo. É da natureza do contrato de trabalho que ele não tenha termo. Em sentido contrário, o trabalhador que presta serviços contingentes, como o “eventual”, o “biscateiro”, o “pardal”, etc., não é empregado, pois executa serviços transitórios⁵⁷.

A não-eventualidade deve ser considerada a partir de elementos objetivos⁵⁸: a) se a função é necessária e permanente; b) se há ajuste prévio da natureza da prestação; c) se os serviços são estranhos ao curso da atividade empresária; d) se há preponderância ou não do resultado.

Diferentemente do trabalhador eventual está o trabalhador avulso. Não é este subespécie daquele, pois o legislador lhe deu contornos próprios, assemelhando-o ao trabalhador adventício do direito italiano⁵⁹. O trabalhador avulso presta serviço a vários tomadores sucessiva e alternativamente, sendo essencial à atividade econômica em que

⁵³ GOMES et al., 1975, p. 199-200.

⁵⁴ VILHENA, 1975, p. 168.

⁵⁵ SÜSSEKIND, 1960, p. 91.

⁵⁶ COSTA, 1989, p. 24.

⁵⁷ COSTA, 1989, p. 25.

⁵⁸ VILHENA, 1975, p. 188.

⁵⁹ VILHENA, 1975, p. 198.

presta⁶⁰, diferentemente do trabalhador eventual.

c) Subordinação

Designada “dependência” pela CLT, consagrou-se este requisito na doutrina sob a denominação de subordinação⁶¹. É de complexa apreensão, pois, segundo Vilhena, ou se cai nos casos comuns, ou se cai em casos de difícil qualificação⁶². Vem-se utilizando os magistrados de certos padrões básicos de condutas construídos pela doutrina para indicá-lo. E, via de regra, faz-se isto por meio de elementos fáticos manifestamente acessórios⁶³.

Vê-se objetivamente a subordinação como uma sucessão de atos prestativos, em que a sua exteriorização por atos de comando se daria mui sutilmente, extinguindo-se gradativamente com a tecnicização do trabalho⁶⁴. Tal noção importa muito na questão probatória, pois, uma vez se provando os serviços prestados, caberá ao empregador a prova em contrário da subordinação, com a arguição da autonomia.

A autonomia é a contraface da subordinação. Os autônomos não são empregados, pois neles se esvai o conceito de subordinação. Via de regra, a qualificação do vínculo jurídico do autônomo com a empresa não se faz propriamente na atividade realizada, mas no seu resultado. Conceitua-se tal aspecto em dois sentidos: 1) a não-intervenção do credor do trabalho, ou seja, a livre-iniciativa do autônomo; 2) e o poder de auto-organização. Em geral, os instrumentos de trabalho pertencem ao trabalhador, cabendo a ele os riscos da atividade.

Orlando Gomes defende que mesmo em relação a trabalhadores autônomos sempre haverá alguma forma de subordinação, ainda que suave⁶⁵. O único modo, portanto, de obter-se uma razoável separação é auferir a proporção da intervenção do poder jurídico do mandante na atividade do mandatário⁶⁶.

Torna-se mais simples explicar esta proporção a partir da diferenciação entre empregado e representante comercial, feita por Fábio Ulhôa Coelho⁶⁷. Em suma, a diferença é a seguinte: o representante comercial, que é autônomo, é, de certa forma, subordinado à empresa representada que lhe fornece as mercadorias. Entretanto, esta “subordinação” não ultrapassa o aspecto meramente negocial, impedindo a empresa representada de dar, por exemplo, ordens ao representante. A situação de um empregado que trabalhe com a mesma

⁶⁰ VILHENA, 1975, p. 199.

⁶¹ COSTA, 1989, p. 26.

⁶² VILHENA, 1975, p. 219.

⁶³ VILHENA, 1975, p. 219.

⁶⁴ VILHENA, 1975, p. 232-233.

⁶⁵ GOMES, 1975, p. 357.

⁶⁶ VILHENA, 1975, p. 238.

atribuição é completamente diferente: ele pode ter sua função modificada, seu horário determinado, e até ser despedido. O contrato versa sobre a sua pessoa, e não sua atividade, enquanto o contrato de representação comercial versa sobre a atividade, e não sobre a pessoa.

Segundo Orlando Gomes, é consenso entre os especialistas colocar a dependência, como o fundamento básico da relação de emprego⁶⁸, havendo quatro teorias para explicar este fundamento, quais sejam as teorias da dependência econômica, técnica, jurídica e social⁶⁹.

A econômica entende que o empregado depende do salário para sua subsistência. Contudo, há empregados que não dependem de seu salário, apesar desta dependência ser a maioria dos casos, pelo que esta teoria não se sustenta..

A técnica se funda na circunstância de que o empregador é quem define o modo como o empregado deve executar seu trabalho. Esta teoria comporta ainda mais exceções que a anterior, principalmente pela existência empregados especialistas no exercício de suas funções.

A social, é uma teoria mista, que aglutina as teorias econômica e hierárquica. Apesar de comportar a situação atual da maioria dos empregados, não dá ainda a substância desta relação, pois, conforme mencionado, há empregados que não precisam de seu salário.

A dependência jurídica, também chamada hierárquica, tem sua base no contrato, e das diversas cláusulas que comporta. Atualmente é a teoria mais aceita, pois não comporta exceções. De outro lado, como lembram Gomes e Gottschalk, todas as outras teorias, em que pesem seus defeitos, baseiam-se em caracteres metajurídicos, alheios aos quadros jurídicos, não servindo para embasar uma teoria de direito⁷⁰.

d) Salário

O salário é a contraprestação devida pelo empregador em virtude do trabalho realizado pelo empregado.

Dispõe o art. 460 da CLT⁷¹ que a ausência de cláusula sobre remuneração de um empregado deve ser entendida como que equivalente a de outro que cumpra semelhante função, pois, como lembra Russomano, o contrato de trabalho é naturalmente bilateral e

⁶⁷ COELHO, 2002, p. 438.

⁶⁸ GOMES, 1998, p. 291.

⁶⁹ RUSSOMANO, 1984, pp. 111-114

⁷⁰ GOMES et al., 1975, p. 195.

⁷¹ “Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.”

oneroso⁷².

Desta forma, a CLT põe por terra a possibilidade de se contratar por trabalho gratuito. Assim, apesar da remuneração constar como requisito do art. 3.º⁷³ para ser empregado, a sua ausência pouco importa na configuração da relação de emprego.

Outro, porém, é o caso da atividade voluntária, qual seja “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física (...), que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos”. Ela está prevista no art. 1.º da Lei 9.608/98, e requer um termo de adesão para a sua constituição (art. 2.º).

⁷² RUSSOMANO, 1984, p. 137.

⁷³ Transcrição do artigo à nota 49.

2. ESTÁGIO CURRICULAR

Paralelamente à relação de emprego existe o contrato de estágio. As especificidades deste tipo contratual são o tema deste capítulo.

2.1 HISTÓRICO DO ESTÁGIO CURRICULAR NO BRASIL.

A presença de estagiários nas indústrias vem de longa data na Europa e nos Estados Unidos, mas somente apareceu no Brasil a partir da década de 1960.

Reconhecendo o vazio estatal nesta área, o então Ministério do Trabalho e Previdência Social baixou a Portaria n.º 1.002, de 29 de setembro de 1967, criando a figura do estágio profissional.

A razão para tal estaria em contribuir com a atualização das condições tecnológicas das indústrias e com o aprimoramento prático da elite intelectual florescente. Entretanto, outra razão foi tentar apaziguar o ânimo revoltoso em que encontravam os jovens universitários do ano de 1968, dando-lhes algo para se entreterem¹!

Faziam-se presentes todas as condições para um bom sucesso do empreendimento, pois já possuía o Brasil um parque industrial consolidado, apesar da dependência do *know-how* externo².

Em 11 de maio de 1970, com a edição do Decreto 66.546, foi criado o “Projeto Integração”, objetivando a implementação de programas de estágio.

Neste rumo, realizou o Ministério da Educação e Cultura (MEC) várias experiências, destacando-se entre elas os “Cursos Integrados”. Este projeto, tinha como finalidade treinar estudantes universitários, dos últimos quatro semestres, alternando suas atividades na escola com períodos de trabalho em empresas³. Foi denominada “Integração Escola-Empresa-

¹ PALADINO, 1999, p. 45.

² PALADINO, 1999, p. 46.

³ PALADINO, 1999, p. 48.

Governo”⁴.

Participaram desse projeto alunos dos cursos de Engenharia de Materiais (Universidade Federal de São Carlos), Engenharia Elétrica (Escola Politécnica de Campinas Grande da Universidade Federal da Paraíba), e Engenharia Mecânica (Universidade Federal de Santa Catarina)⁵.

A anterior Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 5.692/71), nesta tendência, buscou também a estimular a concessão de estágio, considerando-a como forma de cooperação entre empresas e escola (art. 6.º).

Em 1975, o Decreto 75.778 regulamentou a Portaria Ministerial 1.002/67. Destaca-se que a regulamentação de uma portaria por decreto, quando a primeira é manifestamente inferior ao segundo, é algo curioso e revela certa despreocupação quanto à técnica jurídica no período ditatorial brasileiro. Messias Pereira Donato e Eduardo Gabriel Saad, à época, trataram de criticar a matéria da Portaria 1.002/67, tipicamente legislativa, sendo isto tratado no item 2.6.5.

Por derradeiro, foi sancionada a Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977 (Lei do Estagiário), ainda em vigor, regulamentada pelo Decreto 87.497 de 18 de agosto de 1982 (Regulamento do Estagiário).

Modificações posteriores se deram com a Lei 8.859/94, que estendeu aos alunos de educação especial o direito à participação em atividades de estágio, e retirou-o dos alunos de cursos supletivos, e com a Medida Provisória 1.779-6 de 13.01.1999, ainda em vigor por força do art. 2.º da Emenda Constitucional n.º 32 de 11.09.2001⁶, que incluiu os alunos de ensino médio científico.

2.2 A INTEGRAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

Em 1972 no Brasil foi iniciado pelo MEC o Projeto Integração Escola-Empresa-Governo. Sua finalidade foi suprir a vigente carência de mão-de-obra qualificada, essencial para o objetivo de expansão econômica vislumbrada pelo governo militar⁷.

Neste intento, o Departamento de Assuntos Universitários do MEC sugeriu às entidades estudantis certos objetivos, que foram: a) a abertura da escola para o mercado de trabalho; b) a vivência por parte dos discentes dos problemas reais das atividades

⁴ TOMELIN M, 1979, p. 7.

⁵ PALADINO, 1999, p. 48.

⁶ “Art. 2º As medidas provisórias editadas em data anterior à da publicação desta emenda continuam em vigor até que medida provisória ulterior as revogue explicitamente ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional.”

empresariais; c) o estímulo às empresas participarem deste processo⁸.

Assim, proveu-se às Universidades meios financeiros e orientações técnicas, que resultaram na criação das “Coordenadorias de Estágio”, com a finalidade de ser o elo entre os alunos e as empresas⁹.

2.2.1 Formas de integração universidade-empresa

A aplicação atual da integração universidade-empresa faz-se principalmente na área dos estágios profissionais, na égide da Lei 6.494/77. Entretanto, a relação entre estes dois entes não precisa se resumir ao estágio, podendo ser ampliada nos mais diversos campos. Segundo sistematização do MEC, são exequíveis as seguintes formas de integração¹⁰:

a) Estágio fundamental: atividade acadêmica de estudantes em início de curso realizada em empresas, buscando estimular o interesse na formação profissional de determinada área;

b) Estágio profissionalizante: atividade acadêmica de estudantes já avançados no curso, buscando aplicar parcialmente os conceitos já adquiridos;

c) Curso integrado: atividade acadêmica de estudantes já avançados no curso, proporcionando ao aluno tomar decisões na empresa, sob supervisão;

d) Cursos de extensão: atividade em conjunto entre a Universidade e a Empresa, buscando o aperfeiçoamento do seu corpo de profissionais;

e) Pós-graduação: atividade universitária importante no que se refere à elaboração de teses e dissertações de temas de interesse empresarial, onde pode haver um esforço conjunto, principalmente no que se refere a bolsas;

f) Pesquisa: atividade universitária, igualmente importante ao que se refere a temas de interesse empresarial;

g) Consultoria: atividade universitária na empresa, para a solução de problemas específicos nas áreas de conhecimento a que se referem.

2.2.2 Os problemas na integração universidade-empresa

Implantado o Projeto Integração Escola-Empresa-Governo, reputou-se necessário realizar um levantamento dos seus resultados, o que foi feito pelo Departamento de Assuntos

⁷ TOMELIN M, 1979, p. 7.

⁸ TOMELIN M, 1979, p. 8.

⁹ TOMELIN M, 1979, pp. 7-9.

¹⁰ TOMELIN H, 1979, pp. 21-22.

Universitários do MEC, em 52 instituições de ensino superior¹¹.

Um dos problemas apontados nesta pesquisa é que as universidades pouco têm atuado efetivamente na implantação de programas de estágio, resumindo o seu trabalho, muitas vezes, ao envio de declarações de matrícula dos alunos¹².

O MEC, ao verificar isto, determinou que os estágios fizessem parte do *modus operandi* das estruturas universitárias, com a criação das Coordenadorias de Estágio¹³. Tal exigência, todavia, não modificou em muito o quadro.

Entre as dificuldades alegadas para a implantação dos estágios estão: a carência de recursos humanos, financeiros e materiais; a relutância das empresas quanto a integração; a infra-estrutura universitária deficiente; e a heterogeneidade dos interesses dos setores universitários¹⁴.

Por outro lado, as empresas não se vem julgando co-responsáveis pela qualificação de mão-de-obra, só se convencendo a adotar o estágio quando lhes é possível utilizar o estagiário como mão-de-obra de bom nível e barata¹⁵.

2.3 A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO PARA A FORMAÇÃO DO ACADÊMICO.

A importância da realização do estágio profissional é de ordem prática e teórica. É o que será abordado a seguir.

2.3.1. A dicotomia teoria e prática

O ensino universitário veio ao longo dos séculos caracterizando-se por um acentuado intelectualismo, acabando por ignorar, por vezes, a produção do conhecimento por meio da prática¹⁶. Trata-se de um vício da educação tradicional, que relutou por bastante tempo em separar o saber em duas fases distintas: a preparação do estudante e a aplicação deste aprendizado¹⁷.

Examina-se ser isto uma impropriedade, pois o estudo teórico aliado à atividade prática resulta num processo completo de aprendizagem, com considerável aumento no

¹¹ SANTOS M, 1979, p. 75.

¹² SANTOS M, 1979, p. 75.

¹³ SANTOS M, 1979, p. 76.

¹⁴ SANTOS M, 1979, p. 78.

¹⁵ SANTOS M, 1979, p. 79.

¹⁶ RIBEIRO, 1979, p. 11.

¹⁷ RIBEIRO, 1979, p. 13.

desenvolvimento das potencialidades do estudante¹⁸. Isto, ainda mais se levando em conta que os estudantes, pela sua faixa etária, inevitavelmente perdem o interesse pelas coisas que lhes são ministradas por mera repetição de técnicas sem o suporte fático¹⁹.

Outrossim, da falta da experiência prática decorre muitas vezes a situação de recém-formados desconhecerem situações elementares de sua área. Por conseqüência, a formação universitária acaba muitas vezes sendo interpretada como mera garantia jurídica do exercício da profissão, esvaziados os fins a que se propõe²⁰.

Entretanto, mesmo com a necessidade de aperfeiçoamento prático, não se discute a necessidade de uma sólida formação teórica. Os avanços tecnológicos deste último século levaram a um grande descompasso entre a ciência e a capacidade de sua absorção pelo recursos humanos vigentes, o que somente é sanável com uma graduação forte²¹.

2.3.2. As vantagens do estágio

A produtividade, observe-se, não está ligada meramente a equipamentos, mas também, e principalmente, a recursos humanos.

Percebe-se que por mais engenhoso que seja um plano de ensino, jamais propiciará este a experiência genuína do trabalho aos estudantes²².

Com isto corrobora-se a dificuldade que é para um currículo escolar acompanhar a realidade brasileira, dadas as suas rápidas modificações sociais, fenômeno típico de países em desenvolvimento²³.

Este panorama destaca a importância do estágio profissional, como ligação entre a universidade e o trabalho, teoria e prática, superando problemas decorrentes de impossibilidades humanísticas fluentes do mundo contemporâneo. O ensino superior formalístico, intrincado à retórica e à filosofia, adequou-se perfeitamente em um mundo estancado, em que o conhecimento sistematizado perdurara imutável por séculos. Não satisfaz, porém, nestes tempos hodiernos em que as técnicas de produção e a doutrina científica têm-se modificado à luz de meses. Não é novidade que entre o ingresso de um estudante na faculdade e o seu bacharelado, certamente se terá modificado grande parte dos paradigmas vigentes até então.

Por outro lado, a experiência prática tem mostrado que o estágio regular desenvolve

¹⁸ RIBEIRO, 1979, p. 11.

¹⁹ RIBEIRO, 1979, p. 16.

²⁰ RIBEIRO, 1979, p. 14.

²¹ GLÜCK, 1979, p. 25.

²² GLÜCK, 1979, pp. 27-28.

várias qualidades pessoais dos estagiários, tornando-os melhores em vários pontos²⁴. Entre estes pontos estão: o estímulo à criatividade e iniciativa; o amadurecimento intelectual; a autonomia; o espírito lógico; a capacidade de racionalização; além de qualificá-los em determinada área²⁵.

2.4 OS PROBLEMAS DECORRENTES DO ESTÁGIO VICIADO

Quanto aos problemas decorrentes de estágios viciados, ressalta-se o desvio ocupacional e a sobrecarga. Estes vícios podem levar o estudante a substituir o entusiasmo e a criatividade pela inércia²⁶.

É necessário apontar as conseqüências econômicas, sociais e individuais de um estágio viciado. É, antes de tudo, uma manifestação do trabalho informal; um subemprego, na linguagem de Sérgio Pinto Martins²⁷. Isto refere-se principalmente a uma diminuição ilegal de custos, levando à empresa fraudulenta a uma sensível vantagem sobre as demais, podendo reduzir seus preços além da conta de suas concorrentes regularizadas²⁸.

As conseqüências individuais tratam de tornar o estagiário um indivíduo incapaz, dispersivo, inseguro, insensível, frágil profissionalmente, além de diminuir-lhe a capacidade de racionalização e de iniciativa²⁹.

A subutilização do instituto dos estagiários bloqueia enormes reservas de potencial humano, visto que o desenvolvimento individual só pode ser alcançado diante de situações educativas convenientes, não levadas em conta por quem busca mão-de-obra barata³⁰.

2.5 A LEGISLAÇÃO DO ESTÁGIO.

O instituto do contrato de estágio é regido pela Lei 6.494/77 (Lei do Estagiário) e regulamentado pelo Decreto 87.497/82 (Regulamento da Lei do Estagiário).

A denominação legal do instituto do estágio deu-se originariamente a partir do termo simples: “estágio” (art. 1.º, §2.º, da Lei). O Decreto Regulamentador, porém, desdobrou a nomenclatura num termo composto, qual seja, “estágio curricular”, repetido posteriormente na modificação do §1.º do art. 3.º da Lei do Estagiário, pela Lei 8.859/94.

²³ GLÜCK, 1979, pp. 27-28.

²⁴ Entretanto, um estágio irregular têm mostrado proporcionar ao estagiário o exato oposto dos estágios regulares, como se vê ao final do item 2.4.

²⁵ GLÜCK, 1979, p. 32-33.

²⁶ GLÜCK, 1979, p. 32-33.

²⁷ MARTINS, 2000, p. 290.

²⁸ MARTINS, 2000, p. 290.

²⁹ GLÜCK, 1979, p. 31-32.

³⁰ GLÜCK, 1979, p. 35.

Justifica-se a inclusão do adjetivo diferenciador. O substantivo estágio, utilizado genericamente, tem o sentido de “período”, “fase”, “etapa”, o qual já é utilizado no direito administrativo com a locução “estágio probatório”.

O uso comum, porém, tende à manutenção da terminologia simplificada, até porque tal emprego não gera maiores problemas.

2.5.1 As diferenças entre o estagiário e o aprendiz.

É correto afirmar-se que o contrato de estágio e o contrato de aprendizagem são no plano metajurídico semelhantes. Tratam ambos de relações jurídicas, de caráter subordinado, com o fim de dar noções práticas a jovens no aprimoramento de determinada profissão.

O contrato de aprendizagem vislumbra profissões de nível técnico inferior, em que o ordenamento jurídico não exige escolaridade mínima para o seu exercício. São profissões essencialmente práticas, cujo aprendizado se faz tão-somente por meio da experiência concreta, alheia aos livros e manuais operacionais.

O contrato de estágio regula, pelo contrário, o aprendizado de profissões de nível superior ou técnico, juridicamente vinculadas a determinado nível de escolaridade.

A opção do legislador de onerar o primeiro (vinculando-o a um contrato de trabalho) e desonerar o segundo (desvinculando-o expressamente a um contrato de trabalho) acredita-se que se deu pelos diferentes momentos históricos em que se instituíram.

O contrato de aprendizagem nasceu na vigência de um Estado protecionista, social, a partir do art. 1.º do Decreto n.º 31.546/52. O segundo, muito diferentemente, entrou em vigor em 1967 no esteio do desenvolvimentismo (v. item 2.1) a fim de reforçar o ensino universitário no país.

Por outro lado, tratam os dois institutos de versar duas classes sociais distintas. Os aprendizes são necessariamente menores, provenientes de classes sociais que iniciam a trabalhar desde cedo, e que terão seu tempo mitigado se eventualmente desejarem fazer um curso técnico ou superior. Os estagiários, por sua vez, emanam destes cursos técnicos ou superiores, e, salvo exceções, emanam de uma classe média com melhores condições financeiras.

2.5.2 Posição jurídica do contrato de estágio entre os ramos do Direito.

É possível dizer, comparando-se as várias espécies distintas de relações de trabalho, que, apesar de diferenças quanto ao regime geral, o estagiário é uma espécie assemelhada de

empregado. Vários autores, como José Martins Catharino³¹, Antônio Ferreira Cesarino Jr.³², Pedro Prazeres de Assis³³ e Messias Pereira Donato³⁴, assim o fazem, colocando-o num tipo peculiar de relação de trabalho, em muito assemelhada a de emprego.

A justificativa para tal é óbvia. Em primeiro lugar, apresenta o contrato de estágio os caracteres de uma relação de emprego, quais sejam: continuidade, subordinação e remuneração³⁵ (este último facultativo no instituto do estágio).

De outra forma, percebe-se o seu caráter econômico. Ambos contratos se revestem de importância no desenvolvimento da estrutura social, pois, enquanto o trabalho é a base da produção de uma sociedade, o estágio garante a boa formação dos profissionais de grau técnico e superior.

Todavia, apesar das semelhanças, a **finalidade** do estágio é diferente. Na relação de emprego o *animus* vislumbra-se tão-somente na contraprestação mensal denominada salário. Já no estágio, os fins são pedagógicos. Tanto que a bolsa é de “ajuda de custo”, sem caráter remuneratório.

Um, aliás, é o fim do outro. O estágio almeja o futuro trabalho. O estagiário de determinada área será o profissional no amanhã.

É o raciocínio do Ministro Milton de Moura França, do TST, que afirma que o estágio “teria como finalidade essencial propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem”³⁶. É da mesma opinião Sérgio Pinto Martins³⁷

Não havendo a relação empregatícia, o contrato regular de estágio é regido, subsidiariamente, pelo direito das obrigações, ramo do direito civil.

2.5.3 As repercussões previdenciárias do estágio

Depende da vontade do estagiário pagar ou não as parcelas previdenciárias. Isto porque o artigo 11, §1.º, III, do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99), dispõe que qualquer estudante acima de dezesseis anos, seja estagiário ou não, é segurado facultativo da Previdência Social.

O Regulamento, porém, não resume sua aplicação aos estágios regulares. O artigo 9.º, I, *h*, preceitua que “o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa, em desacordo

³¹ CATHARINO, 1981, p.297.

³² CESARINO, 1980, p. 224.

³³ ASSIS, 1995, p. 280.

³⁴ DONATO, 1977, p. 52.

³⁵ MARTINS, 2002, p. 166.

³⁶ TST, ERR n.º 318355/96

³⁷ MARTINS, 2002, p. 166.

com a Lei n.º 6.494, de 07 de dezembro de 1977” é segurado obrigatório, como empregado. Portanto, a empresa concedente, uma vez constatando haver irregularidades substanciais quanto a prestação do estágio, é obrigada ao recolhimento das parcelas previdenciárias atrasadas, no período enquanto ocorreram estas faltas.

2.6 O CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio encontra-se disciplinado na Lei do Estagiário, resultando em diversas especificidades quanto ao regime geral dos contratos³⁸.

2.6.1 Características de um contrato de estágio

2.6.1.1 Os sujeitos

A Lei do Estagiário e o seu Regulamento denominam as partes do contrato de estágio de **estagiário** e **concedente**.

a) Estagiário.

O estagiário é o estudante beneficiário da experiência prática e da bolsa proporcionada pela empresa ou órgão público concedente.

Só é parte legítima para figurar como estagiário quem estiver regularmente matriculado e frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. Não podem ser estagiários os alunos de curso supletivo.

Assim dispõe o §1.º, do art. 1.º da Lei do Estagiário:

§ 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial.

Os alunos de ensino médio não foram contemplados na redação original da lei, vindo à tona a partir da Medida Provisória n.º 1.779-6, de 13.01.1999³⁹, em vigor por força da EC n.º 32⁴⁰. É, porém, duvidoso pensar na possibilidade de um estudante de ensino médio não-profissionalizante realizar um estágio com os fins propostos na lei.

³⁸ O regime geral dos contratos é tratado no item 1.3.1

³⁹ Assim dispunha o parágrafo antes da Medida Provisória: "§ 1º. Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar frequentando o curso de nível superior, **profissionalizante de 2º grau**, ou escolas de educação especial." (grifei). Por outro lado, a ementa da Lei não inclui os alunos de 2.º grau científico na legitimação para estágios.

⁴⁰ V. nota n.º 6.

O instituto do estágio foi criado para fins de criar vivência prática para os estudantes em suas áreas de conhecimento, e, além disto, proporcionar às empresas a renovação constante de paradigmas, por meio da utilização da criatividade dos jovens recém egressos na profissão⁴¹.

Como poderia um estágio, seja como ou onde for prestado, complementar adequadamente a formação em história, geografia, biologia, educação religiosa, física, química, língua portuguesa, etc., dado que este é o currículo de segundo grau científico? Como se poderia empregar estagiários secundaristas em hospitais, ou em escritórios de advocacia, contabilidade, engenharia, etc., se a noção desses estudantes nestas áreas é a mesma do público em geral?

Residualmente, só poderiam “estagiar” como telefonistas, porteiros, vendedores de bilhetes de loteria, caixas, de forma a desvirtuar o instituto. Não há como se vislumbrar a possibilidade de um estudante de segundo grau científico realizar um estágio regular.

Da mesma opinião é Ricardo Fonseca, ao considerar “inadequada” esta alteração e advertindo que ela “abre em demasia as portas para as fraudes”⁴².

De qualquer forma, defende-se aqui a impossibilidade da aplicação jurídica deste instituto. A lei no seu conjunto é clara. O § 2.º do art. 1.º prescreve que “o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário” (grifei).

O § 3.º do art. 1.º ainda indica que

§ 3.º 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.

Censurável é, portanto, esta inclusão ao §1.º do art 1.º da Lei do Estagiário, pois além de antijurídica, dada a incoerência de sua aplicação frente à interpretação sistêmica da norma, colabora na prática com o já volumoso trabalho informal brasileiro.

b) Concedente

O concedente é o beneficiado com a mão-de-obra e a aplicação técnica dos conhecimentos do estagiário. Segundo o art. 1.º, *caput*, ele pode ser qualquer pessoa jurídica de direito privado, órgãos da administração pública e instituições de ensino.

⁴¹ v. item 2.1

⁴² FONSECA, 1999, p. 41.

Não há a previsão de que pessoas físicas possam conceder estágios. Julpiano Chaves Cortez critica duramente esta exceção, visto que advogados e contadores individuais já se encontrariam em posição desfavorável em face das sociedades de seus ramos⁴³. Sérgio Pinto Martins, da mesma opinião, considera este um “aspecto incorreto da lei”⁴⁴

Outro requisito para a concessão de estágios está previsto no § 2.º do art. 1.º, que é a já citada necessidade de que a unidade proporcione experiência na linha de formação do estagiário.

2.6.1.2 Causa.

No contrato de emprego, a causa dependeria do ponto de vista: para o empregado seria o salário, e para o empregador o resultado (item 1.3.1.1).

Aqui, a causa para o estagiário seria a bolsa, mas também, e principalmente, a experiência que o estágio proporciona. Para o concedente, a causa seria a mão-de-obra barata e qualificada e a possibilidade de atualização das técnicas produtivas, por meio das inovações desenvolvidas nos *campi* universitários.

2.6.1.3 Forma.

As solenidades para a realização de um contrato de estágio são o termo de compromisso e o seguro contra acidente pessoais do estagiário.

a) o termo de compromisso

O termo de compromisso, é obrigatório, conforme previsto no art. 3.º da Lei do Estagiário:

Art. 3.º 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.

O Regulamento do Estagiário em seu art. 5.º, prevê a necessidade de um convênio prévio entre a instituição de ensino e o concedente para a realização do contrato de estágio⁴⁵. Portanto, é este um contrato derivado.

O termo de compromisso é formalidade para a constituição do estágio. A previsão

⁴³ CORTEZ, 1984, p. 21.

⁴⁴ MARTINS, 2002, p. 167.

⁴⁵ O convênio já era previsto na antiga Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei n.º 5.692/71, no art. 6.º, parágrafo único.

legal é clara: o estágio “dar-se-á mediante termo de compromisso”. Também é o entendimento de Sérgio Pinto Martins⁴⁶, e da Ministra Eneida Melo, que afirmou, em voto de acórdão do TST, que “não havendo termo de compromisso celebrado com a interveniência da instituição de ensino, não se pode aferir a validade da relação no mundo dos fatos, para os fins do aprendizado especial”⁴⁷.

O Regulamento do Estagiário, no seu art. 6.º § 1.º, ressalta esta importância, afirmando que o Termo “constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício”.

Por outro lado, requer-se a interveniência da instituição de ensino. A ausência de consentimento da instituição de ensino ou do estagiário torna, em qualquer caso, o contrato nulo, matéria tratada no item 3.6.

Estão isentos, porém, da celebração de termo de compromisso os estágios realizados sob a forma de ação comunitária (§ 2.º do art. 3.º da Lei do Estagiário). O termo “ação comunitária” é conhecido no ordenamento jurídico com o sentido de “assistência social”⁴⁸. Portanto, os estágios realizados para entidades assistenciais, regularmente constituídas, não necessitam do termo de compromisso.

b) o seguro contra acidentes pessoais.

O art. 4.º, *in fine*, determina a obrigação de estar o estagiário segurado contra acidentes.

Os responsáveis pelo pagamento deste seguro são a instituição e o concedente (art. 8.º do Regulamento). Mesmo que não houvesse disposição normativa a respeito, o bom senso recomendaria que os concedentes fizessem as vezes desta pequena contribuição: a consequência desta ausência seria a nulidade contratual, cujas consequências ensejariam o vínculo empregatício (v. item 3.6).

⁴⁶ MARTINS, 2002, p. 168.

⁴⁷ RR n.º 572466/99

⁴⁸ Vide por exemplo os dispositivos normativos:

- Lei 8.764/93: “Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Justiça, o Fundo de Prevenção, Recuperação e de Combate ao Abuso de Drogas - FUNCAB, a ser gerido pela Secretaria Nacional de Entorpecentes, cujos recursos deverão ter o seu plano de aplicação e projetos submetidos à apreciação prévia do Conselho Federal de Entorpecentes. (...) Art. 5º Os recursos do FUNCAB serão destinados: (...) III - aos programas de esclarecimento ao público, incluídas campanhas educativas e de **ação comunitária**.”

- Lei 9.534/97: “Art. 6º (vetado). Para atender aos objetivos desta Lei, o Poder Executivo promoverá, mediante convênio com os Municípios, a **ação comunitária** correspondente à universalização de Registro Civil das Pessoas Naturais.”;

- Lei 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social): “Art. 27. Fica o Fundo Nacional de **Ação Comunitária** - FUNAC, instituído pelo Decreto nº 91.970, de 22 de novembro de 1985, ratificado pelo Decreto Legislativo nº 66, de 18 de dezembro de 1990, transformado no Fundo Nacional de Assistência Social - FNAS.”

O Instituto Nacional de Saúde no Trabalho, da Central Única dos Trabalhadores (INST/CUT), defende a tese de que o dispositivo não teria sido recepcionado pela Constituição da República, dado que o art. 194 da Constituição da República estabelece, entre os objetivos da Seguridade Social, a universalidade na cobertura do atendimento⁴⁹. Na prática, porém, o seguro tem sido privado, e não se percebe tendência contrária a isto.

2.6.2 As obrigações dos concedentes.

Além das obrigações gerais do direito civil, e das cláusulas previstas no contrato e no convênio, dispõe a Lei do Estagiário sobre determinados encargos a serem suportados pelo concedente, tendo em vista os potenciais danos de um estágio viciado⁵⁰.

O § 3.º do art. 1.º determina que os estágios devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

O pagamento de bolsa, liberalidade do concedente no momento do contrato, passa a obrigação se pactuado. A opção quanto ao pagamento está no art. 4.º da Lei do Estagiário.

2.6.3 Os deveres da instituição de ensino

A lei pouco dispõe sobre deveres por parte da instituição de ensino, além da interveniência obrigatória quando da elaboração do termo de compromisso (art. 3.º, *caput*). Há, tão-somente, o § 3.º do art. 1.º, que prenuncia o dever de planejamento, acompanhamento e avaliação do estágio. Quem deve fazê-lo, a lei não dispõe, mas em um entendimento panorâmico, seriam de que tanto a instituição de ensino quanto o concedente, teriam esta responsabilidade.

O regulamento do estagiário, por outro lado, é claro, impondo às instituições de ensino algumas obrigações, como o pagamento do seguro obrigatório em conjunto com a parte concedente (art. 8.º do Regulamento⁵¹), além de certos deveres previstos do art. 4.º, quais sejam:

Art. 4.º. As instituições de ensino regularão a matéria contida neste decreto e disporão sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não

⁴⁹ INST-CUT, 2003.

⁵⁰ v. item 2.3.

⁵¹ “Art. 8.º. 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.”

- poderá ser inferior a um semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidos nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

A possibilidade de se criar obrigações por meio de decreto é questionável. De qualquer forma, um estudo sistemático não exige a responsabilidade da instituição de ensino de fiscalizar e regular os estágios, antes e durante o seu cumprimento. Isto, porque a lei de maneira alguma tentou fazer da interveniência institucional (art. 3.º, *caput*) a mera rubrica desinteressada de um funcionário. Certamente a melhor interpretação de um dispositivo legal não é a que o torna inútil.

Por isto defende-se que a instituição de ensino, ao permitir o estágio, não pode abster-se de uma fiscalização rigorosa das empresas com que assinou convênio, sob pena de responsabilização civil, para o caso de um estágio viciado.

A instituição de ensino, pois, é co-responsável pelos danos que venham a causar a parte concedente, no limite do que dispõe a lei⁵².

2.6.4 A carga horária

Curiosamente a Lei do Estagiário não dispôs sobre a carga horária a ser aplicada no contrato de estágio. A única menção que faz é que a jornada de atividade deva compatibilizar-se com o horário escolar (art. 5.º)⁵³.

Seria lícito, porém, que a carga horária de um estagiário fosse igual ou até mesmo superior a de um empregado? Na prática tem se visto estágios que de fato ultrapassam as 44 horas semanais limitadas pelo art. 7.º, XIII, da Constituição da República⁵⁴.

A garantia constitucional, porém, estende-se ao estagiário. Lembre-se que a proteção é dada aos “trabalhadores urbanos e rurais”. Sendo o estagiário, por asserção lógica, espécie de trabalhador urbano, a extensão deste direito é automática, não necessitando previsão legal.

O que de maneira alguma justifica a ânsia do legislador nacional em retirar de qualquer forma a vinculação trabalhista do estagiário, sem pensar em proteção alguma para a sua jornada.

⁵² V. item 3.8

⁵³ “Art. 5º. A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.”

Ora, se nenhum direito trabalhista é garantido ao estagiário, senão um seguro contra acidentes previsto ao final do art. 4.º da Lei do Estagiário, o que difere no plano fático o contrato de estágio da relação de emprego?

Não sobram dúvidas de que entre os direitos que deveriam ser conferidos a um estagiário estaria a sensível redução de sua carga horária. O bom senso leva a crer que o estudante deva trabalhar menos para dedicar mais tempo aos estudos. A jornada de atividade de estágio não deveria ultrapassar seis horas diárias, num total de trinta horas semanais. Isto é um mínimo, dado que na equação estágio + sala-de aula + alimentação + higiene + lazer + noite de sono = dia, existe o limite físico de vinte e quatro horas, que certamente será mitigado ou no sono ou nos estudos de casa.

2.6.5 A vedação quanto ao vínculo empregatício.

A vedação quanto ao vínculo empregatício do estagiário iniciou-se com a Portaria n.º 1.002, de 29 de setembro de 1967, do Ministro Jarbas Passarinho, do extinto Ministério do Trabalho e Previdência Social⁵⁵.

Messias Pereira Donato⁵⁶ e Eduardo Gabriel Saad⁵⁷, à época, criticaram a má técnica legislativa de se derogar aplicação de decreto-lei (a CLT), por meio de portaria ministerial.

A precariedade em que se encontrava tal dispositivo predispôs à criação de projetos de lei, visando a disciplina correta do instituto. Assim o fez o Deputado Federal Alcir Pimenta, com a apresentação do Projeto de Lei n.º 249-B, de 1971, emendado em 1972, pelo Deputado Emílio Gomes. Outros projetos se fizeram pelo Deputado Francisco Amaral, de n.º 776/72, e novamente por Alcir Pimenta, com o Projeto de Lei n.º 1.833/74.

Todavia, já em 1971 se veio a regularizar a situação, pois com a promulgação da Lei n.º 5.692, antiga Lei de Diretrizes e Bases da Educação, reiterou-se o disposto na portaria *supra*⁵⁸.

Em 1977, todavia, com a promulgação da Lei do Estagiário, a matéria foi regulada

⁵⁴ Por exemplo, a página da Internet <http://www.estagiarios.com>, que intermedia contratações de estagiários, é categórica em afirmar às empresas que “a jornada de trabalho do Estagiário é livre desde que não prejudique a sua frequência às aulas”. ESTAGIÁRIOS, 2003.

⁵⁵ CORTÉZ, 1984, p. 11.

⁵⁶ “Embora louvável a iniciativa de instituição da figura do estagiário, não nos parece defensável que, por meio de portaria, se venha excluir o vínculo empregatício, cujas características são estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho”. DONATO, 1977, p. 52.

⁵⁷ “Por estabelecer obrigações e criar direitos para estagiários e empresários, a aludida Portaria penetrou em setor reservado à lei”. SAAD, 1977, p. 143

⁵⁸ Dizia o art. 6.º, parágrafo único: “O estágio não acarreta para as empresas nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunere o aluno estagiário, e suas obrigações serão apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento” (redação original).

por legislação específica.

Como dito ao item 2.5.2, o contrato de estágio não é contrato de emprego, mesmo contendo os pressupostos que o caracterizariam normalmente, quais sejam: a prestação pessoal, sob subordinação, continuidade e remuneração.

Perece-se que apesar de haver tribunais discutindo por caracterizar ou descaracterizar estes pontos⁵⁹, esta é uma discussão inoperante. Os pressupostos da relação trabalhista subsistem num contrato de estágio, e por vezes até mais acentuadamente. É o entendimento de Sérgio Pinto Martins⁶⁰. A subordinação, principalmente se pensarmos na teoria técnica⁶¹, é flagrante. A continuidade igualmente existe, apesar de não restar a garantia de emprego. A remuneração, que aqui é pactuável, não pode, de qualquer forma, fundamentar a ausência de vínculo empregatício, pois não se admite o trabalho gratuito, salvo em raras exceções⁶².

O que ocorre, por conseguinte, é tão-somente a expressa vedação legal.

Portanto, todos os direitos trabalhistas são retirados da atividade de estágio, não sobrando ônus algum para a parte concedente, senão o pagamento de um seguro contra acidentes.

A única forma de configurar-se o vínculo empregatício no contrato de estágio é com a nulidade total do contrato ou verificação de vício parcial deste. Matéria que será tratada no próximo capítulo.

⁵⁹ V. como exemplo: “Resta saber se o art. 4º da Lei n.º 6.494/77, que veda a formação de vínculo de emprego, mantém-se quando descaracterizado o estágio e presentes os requisitos da figura do empregado, previsto no art. 3º da CLT, conforme os fundamentos apresentados pelo e. Regional” (TST, RR 318355-96). Observe que a nomenclatura “requisitos” tem o significado de “pressupostos” na terminologia adotada (v. item 1.4)

⁶⁰ MARTINS, 2002, p. 168.

⁶¹ v. item 1.4.c

⁶² item 1.4.d

3 VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM CONTRATO DE ESTÁGIO

Como visto nos capítulos anteriores, as conseqüências jurídicas do contrato de estágio e do contrato de trabalho encontram-se mui distantes.

No plano fático assim não ocorre. Um terceiro observador só consegue distinguir um estagiário de um empregado se eles assim se identificarem. É certo, pois, que ambos se revestem do quarteto trabalhista: pessoalidade, subordinação, continuidade e remuneração.

O divisor de águas é feito pelo art. 4.º da Lei do Estagiário, que veda no estágio vínculo empregatício de qualquer natureza, qualificando, portanto, o contrato de estágio como um contrato civil.

Entretanto, a mesma lei que retira do estágio o vínculo empregatício, dá a ele os caracteres que ensejam a sua nulidade, do que resulta o retorno da competência ao direito trabalhista.

Se as determinações previstas em lei para a concessão do estágio não são cumpridas, o direito trabalhista lhes toma o lugar, com o furor de um leão que arrebenta a jaula em que estava preso.

3.1.1 Relação de Emprego.

O item 1.3 trata da caracterização de um contrato de trabalho, diferenciando-o de um contrato civil. Viu-se que o contrato de emprego distingue-se dos contratos em geral por ocorrer entre um empregador e um empregado tendo por objeto a prestação pessoal de um serviço subordinado, continuado e remunerado. De forma que havendo concomitantemente estas características, pouco importa a vontade ou intenção das partes, pois existirá a relação de emprego.

O contrato de trabalho, ao contrário dos contratos civis, tem a característica de onerar profundamente o empregador com os mais diversos encargos sociais. Muito longe de ser livre a estipulação contratual, a discricionariedade do empregador é bastante tolhida quando deste tipo de contrato. Entre as obrigações impostas pela Lei, estão o pagamento de salário-base da

categoria aos empregados, de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), de décimo-terceiro salário, a concessão de um mês de férias por ano trabalhado adicionado de um-terço, o desconto para o INSS, etc..

As obrigações são tamanhas que, para esquivar-se delas, há empresários que se utilizam de subterfúgios para descaracterizar um contrato de emprego, simulando um contrato de direito civil. O meio pelo qual se utilizam são os contratos das “zonas grises” de Devesali, mencionado também no item 1.3.

Por outro lado, Jorge Souto Maior menciona também as “formas anômalas” de contratos de trabalho, que, sob resguardo legal, precarizam direitos trabalhistas¹. Como exemplos, cita o contrato temporário (Lei n. 6.019/74), o contrato provisório (Lei n. 9.601/98), o contrato a tempo parcial (art. 58-A da CLT), as cooperativas de trabalho (art. 442, parágrafo único, da CLT), e os, aqui estudados, estágios profissionais.

3.1.2 Expressa vedação do art. 4.º da Lei 6.494/77

Foi tratado no item 2.6.5 que o art. 4.º da Lei do Estagiário veda a vinculação empregatícia em estágio. Isto porque, existindo um estágio, se cumpridas as determinações constantes na lei do estagiário e sistematizadas no item 2.6., não há como se reclamar o vínculo empregatício.

O contrato de estágio, como visto no item 2.5.2., não é um contrato trabalhista, mas um contrato civil, cujas conseqüências estão restritas ao direito das obrigações.

Assim, nenhum direito trabalhista existe em um contrato de estágio, senão por benesse da parte concedente.

3.2 ABRANGÊNCIA DO ART. 4.º, DA LEI 6.494/77.

O art. 4.º da Lei do Estagiário tem seus limites. A expressa vedação legal quanto a vedação de vínculo trabalhista em contrato de estágio é restrita a tão-somente estes contratos. Não pode a interpretação jurídica ultrapassar a moldura deste quadro².

Este é o ponto de partida para a configuração da relação de emprego em estágios. O art. 4.º não alcança à relação empregatícia, mas somente o estágio profissional. Assim é necessário interrogar-se sobre o que seria estágio e o que seria contrato de trabalho.

¹ MAIOR, 2000.

² Os limites da interpretação vistos como a moldura de um quadro são um tipo explicativo criado por Kelsen, em sua Teoria Pura. KELSEN, 1997, pp. 390-391.

Tais quais os contratos civis das zonas “grises” de Deveali, o contrato de estágio pode muito bem estar encobrendo uma real situação de vínculo empregatício. Valentin Carrion por este motivo considera a Lei 6.494/77 “uma porta aberta para a fraude”³.

Constatado que determinado estágio, ou parte deste, é na verdade um contrato de trabalho, por não cumprir o que a lei exige, pouco importa o art. 4.º da Lei do Estagiário. Este não tem o poder de sobrepujar os seus limites legais.

3.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS A UM CONTRATO DE ESTÁGIO VICIADO.

Há princípios de direito civil e trabalhista que quando aplicáveis ao contrato de estágio fazem-no retornar à base trabalhista, ou, ao menos, lhe conferem o equivalente monetário deste. São o princípio da primazia da realidade, o princípio da proibição ao enriquecimento ilícito e o princípio da não-desvalia da prestação de serviços.

3.3.1 Princípio da primazia da realidade.

Este princípio, acolhido universalmente pela doutrina⁴, é também conhecido como princípio do “contrato-realidade”, na denominação de De La Cueva⁵. Este último termo ensejou muita controvérsia, o que fundamenta a preferência pelo primeiro, como o faz Plá Rodriguez⁶.

O princípio, conforme a lição deste doutrinador, significa a preferência dos fatos em face da prova documental⁷. É a primazia da realidade sobre as formas, formalidades ou aparências.

A sua aplicação, portanto, pressupõe a existência de um desajuste entre o que ocorre na prática e o que apresentam os documentos juntados em uma ação trabalhista. O motivo desta dualidade poderia ocorrer ou por dolo, no caso de querer o empregador fraudar-se às leis trabalhistas, ou por erro e mesmo negligência no caso de desatualização dos dados.

O grau de culpa, porém, pouco importa, pois o que interessa é que uma vez constatada a contradição entre a realidade e os documentos, estes perdem o seu valor probante⁸. Por isto não se pode dizer que este princípio tira de todo o valor das estipulações contratuais: elas presumem-se verdadeiras até prova em contrário.

³ CARRION, 2002, p. 32.

⁴ RODRIGUEZ, 1978, p. 228.

⁵ CUEVA, 1964, p. 479.

⁶ RODRIGUEZ, 1978, pp. 219-224.

⁷ RODRIGUEZ, 1978, p. 217.

A sua positivação encontra-se no ordenamento jurídico brasileiro no art. 9.º da CLT, que diz: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Concluindo, pouco importa a denominação que se dê ao empregado em um contrato de trabalho ou num suposto contrato de direito civil: o que ocorre na prática é o que será levado em conta.

3.3.2 Princípio da proibição do enriquecimento sem causa.

A responsabilização com fundamento no enriquecimento sem causa encontra-se no campo das fontes acontratuais de obrigação. Na explicação de Serpa Lopes, “o enriquecimento pertence precisamente ao grupo daqueles institutos jurídicos que nascem, vivem, e desaparecem fora do campo do acordo de vontades”⁹.

O enriquecimento sem causa consiste num incremento do patrimônio de alguém, tendo como causa a diminuição no patrimônio de outrem, sem que, para isto, haja causa lícita. Há como pressuposto, portanto, um deslocamento injusto de valores do empobrecido para o enriquecido. O que o caracteriza, principalmente, é que ele se processa sob a cobertura aparente do Direito, sendo que de fato não há uma causa justa¹⁰.

O Código Civil trouxe-o prescrito no seu artigo 884:

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Segundo K. Larenz, citado por Serpa Lopes, uma prestação é “sem causa” quando não há obrigação entre o que a realiza e o que a recebe, qual seja, não existe um dever no qual o último pudesse exigir o que lhe foi prestado pelo primeiro¹¹. Se houver a previsão em contrato ou em lei, não se pode dizer da prestação “sem causa” ou ilegítima, mas “com causa” e exigível.

O enriquecimento sem causa, portanto, pressupõe uma prestação inócua, sem razão legal ou contratual, resultando no acréscimo patrimonial de outrem. É o caso, por exemplo, do locatário que realiza benfeitorias no imóvel locado (art. 578, CC).

A consequência jurídica de tal fato, como expressa o art. 884, não é outra senão a

⁸ RODRIGUEZ, 1978, pp. 227-228.

⁹ LOPES, 1995, v. V, p. 55.

¹⁰ LOPES, 1995, v. V, p. 72.

¹¹ LARENZ, Karl. *Derecho de Obligaciones*. Trad. Santos Briz. Madrid: s/ed., 1959. Trad. Santos Briz. Madrid: s/ed., 1959, p. 514 apud LOPES, 1995, p. 74.

restituição dos valores obtidos indevidamente.

3.3.3 Princípio da não-desvalia da prestação de serviços

Ocorre que nem sempre é possível a aplicação perfeita do princípio do enriquecimento sem causa. É que por vezes o enriquecimento não gera um decréscimo patrimonial perceptível nas economias do empobrecido. Este é o caso do enriquecimento ter-se havido por motivo de prestação de serviços.

Quando tal se verifica, é possível aplicar o princípio da não-desvalia da prestação de serviços, que consiste na valoração em dinheiro do serviço realizado.

Sua previsão é extraída de disposição genérica do art. 182, do Código Civil, que diz: “anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que se antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente”.

Percebe-se que o artigo provavelmente nem tinha a intenção de abranger o campo trabalhista. J. M. Carvalho Santos, por exemplo, referindo-se ao idêntico art. 158 do Código Civil revogado, afirma que o disposto é tautológico pela já regulação de sua matéria nos princípios gerais do direito¹²

Assim, havendo o enriquecimento sem causa de uma parte, por ordem de serviço realizado pela outra, deve haver uma monetarização do *quantum* trabalhado para ressarcir-lo ao que o prestou.

3.4 VÍCIOS EM CONTRATO DE ESTÁGIO.

Sobre os contratos em geral, deve-se observar que cada tipo contratual tem sua formação, objeto e execução peculiar aos demais. Mesmo havendo pontos de aproximação entre os contratos, são obviamente pelos pontos de afastamento que estes se caracterizam como modalidades distintas.

Por certo, pode ocorrer que no caso concreto um contrato verse sobre determinada matéria cujo objeto não é de sua alçada.

É o caso, por exemplo, de pessoa que realiza com outra um contrato de aluguel, e quanto ao pagamento deste, estabelece-lhe cláusula de ser gratuito. Pouco importando a boa-vontade desta pessoa, o contrato de aluguel pressupõe retribuição (art. 565, CC), o que não foi estipulado neste caso. Certamente, o contrato em questão não é de aluguel, pois inexistem de seus requisitos essenciais. Outro contrato que se enquadra nesta situação, é o comodato,

que é modalidade de empréstimo. O comodato pressupõe gratuidade (art. 579, CC), ao contrário do aluguel.

Sendo estes, então, contratos em que não se exige formalidades para a constituição, transporta-se facilmente de um para o outro regime, sem problemas. O contrato que consideravam tratar de locação será interpretado como de empréstimo, em relação às suas conseqüências e aos direitos das partes. Tal se dá pela aplicação do art. 170 do Código Civil, que diz: “Se, porém, o negócio jurídico nulo contiver os requisitos de outro, subsistirá este quando o fim a que visavam as partes permitir supor que o teriam querido, se houvessem previsto a nulidade”.

Por outro lado, há contratos de que nem sequer se vislumbra existência, por faltar algum de seus pressupostos. É o caso de haver casamento sem celebrante. Não obstante o ânimo matrimonial, uma cerimônia deste tipo valeria no máximo como prova de união estável¹³.

Ainda, pode ocorrer que um contrato esteja regularmente constituído, tendo o seu objeto perfeitamente enquadrado em termos de prescrição legal, mas que ao longo do seu trato, abandone sua vereda inicial, passando a tratar de algo alheio aos seus fins. O caso mais típico é o do empregado que acumula dupla função¹⁴, como, por exemplo, o marceneiro que trabalhe também como vendedor, ou o garçom que faça a limpeza do estabelecimento. Dado o princípio da primazia da realidade (tratado no item 1.3), verifica-se não haver só um contrato, mas dois concomitantes.

Os dois primeiros exemplos tratam de vício que engloba o contrato por inteiro. Toda a estrutura original do contrato deve ser transmutada para outra.

Já, o terceiro é um vício menor, pois, trata de um negócio jurídico perfeito e acabado, o qual não se pode invalidar. As conseqüências de seus vícios, portanto, resumem-se a estes fatos isolados, como alheios ao contrato, e de características diversas dele. Não tem esse tipo de vício o poder de contaminar o contrato original, pois não se confunde com ele.

São estas duas modalidades de vícios que possibilitam verificar a relação de emprego em um estágio curricular.

¹² SANTOS, 1991, v. III, p. 311.

¹³ A regulação da união estável pelo Código Civil é dada pelo artigo 1723: “É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família.”

¹⁴ DUPLA FUNÇÃO – MOTORISTA E COBRADOR – DIFERENÇA SALARIAL. Com base no princípio norteador do direito do trabalho, da primazia da realidade, e levando em consideração ter o contrato a característica da comutatividade, havendo alteração em sua base contratual sem a devida contraprestação, faz jus o reclamante a diferença salarial. (TRT 8ª R. – RO 0241/2002 – 3ª T. – Rel. Juiz Conv. Walter Roberto Paro – DJPA 17.04.2002)

A primeira categoria, a dos vícios mais graves, denomina-a o Código Civil por “**negócio jurídico nulo**”, tratando-se portanto de **nulidade**, que, no caso específico, tem sua previsão expressa no art. 166, IV e V.

A segunda categoria, dos vícios mais brandos, designa-a o Código Civil por “invalidade parcial”, e é encontrada no art. 184.

3.4.1 Nulidade em contrato de estágio, por vícios de constituição.

A nulidade em contrato de estágio ocorre quando no momento da constituição do faltam-lhe requisitos ou pressupostos para a sua regular feitura.

O art. 166 do Código Civil prescreve ser nulo o negócio jurídico quando “IV - não revestir a forma prescrita em lei;” e “V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade”.

Quanto ao inciso IV, supra, foi retirado do vigente Código uma remissão que havia ao preccito hoje posicionado no art. 104, de que a validade de um negócio jurídico depende de agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não proibida em lei¹⁵. Interessa a esta monografia a exigência do agente capaz, e da forma prescrita em lei, uma vez que a Lei do Estagiário requer pessoas legitimadas para a realização do estágio, o que se encontra no art. 1.º, e no seu parágrafo 1.º, além de forma especial para a realização do ato, conforme o art. 3.º.

O inciso V do art. 166, CC, supra, prescreve a nulidade dos negócios jurídicos que não cumpram as solenidades que a lei exige. Urge não se confundir solenidade com formalidade. Formalidade, como explica Washington de Barros Monteiro, é modo de exteriorização da vontade¹⁶, valendo posteriormente como prova da realização do ato, ao passo que a solenidade é a exigência legal de ritos à celebração do negócio não relacionados com a expressão da vontade. Por exemplo, a exigência legal de escritura pública para a realização de certos atos, como no caso do art. 108, CC¹⁷, é formalidade, pois se refere à maneira de exteriorização de certo tipo contrato – que é um ato de vontade –, valendo como prova. Já os ritos de um casamento, como a presença de juiz de paz e de testemunhas, são

¹⁵ O dispositivo estava no art. 145, III (idêntico ao atual art. 166, IV), que se remetia ao art. 82 (semelhante ao atual art. 104).

¹⁶ “Assim, na compra e venda, entre os romanos, forçoso era que o comprador perguntasse: *duri spondes?* E que o vendedor respondesse: *spondeo* (...). Como observa Ihering, esse sistema era necessário em seu tempo, oferecendo mesmo algumas vantagens pois eliminava quase todas as dúvidas que se suscitavam sobre a vontade das partes, natureza e fins do ato”. MONTEIRO, 1985, p. 240.

¹⁷ “Art. 108. Não dispondo a lei em contrário, a escritura pública é essencial à validade dos negócios jurídicos que visem à constituição, transferência, modificação ou renúncia de direitos reais sobre imóveis de valor superior a trinta vezes o maior salário mínimo vigente no País.”

solenidades, pois não têm a finalidade de externar a vontade dos nubentes, mas têm um sentido intrínseco ao ato, sendo nesta matéria relacionado a tradições adquiridas ao longo da história¹⁸.

As solenidades existentes no ordenamento não tem caráter meramente costumeiro, pois, como se pode observar na Lei 6.493/77, há várias solenidades para a constituição do estágio, expressas nos arts. 1.º § 3.º, 3.º e 4.º, cujo fim estrito é a proteção do estagiário.

3.4.1.1 Nulidades em espécie

a) Ilegitimidade para figurar em contrato de estágio.

A capacidade, conforme dito no item 1.3.1.a., divide-se em geral e especial. A capacidade geral é a aptidão individual para realizar negócios jurídicos, o que, em regra, inicia-se com a maioridade. Já, a capacidade especial, ou legitimação, refere-se à reserva a determinadas pessoas para a realização de certos negócios.

Os itens 2.6.1.1.a. e 2.6.1.1.b. explicam o que se necessita para ser estagiário ou concedente de um contrato de estágio.

É parte **ilegítima** para figurar como **estagiário** (art. 1.º, §1.º, da Lei do Estagiário):

- I) quem não seja estudante;
- II) quem resuma seus estudos a curso supletivo;
- III) quem esteja cursando o 1.º grau;
- IV) quem esteja cursando o 2.º grau em curso não profissionalizante¹⁹.

Por outro lado, É parte **ilegítima** para ser **concedente** de estágio:

- I) pessoa física (art. 1.º, *caput*, *a contrario sensu*, da Lei);
- II) quem não possa proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário (art. 1.º, §2.º)

Sobre esta última menção, única não devidamente explicada, não há grande dificuldade. É necessário que o ramo de atividade para o qual o estudante for contratado tenha coerência com o seu currículo. Uma clínica médica não pode contratar como estagiário um estudante de eletrotécnica, como tampouco possa um escritório de advocacia contratar um estudante de fisioterapia. Estas são áreas manifestamente incompatíveis com a prática que

¹⁸ Vide por exemplo o seguinte artigo do Código Civil: “Art. 1535. Presentes os contraentes, em pessoa ou por procurador especial, juntamente com as testemunhas e o oficial do registro, o presidente do ato, ouvida aos nubentes a afirmação de que pretendem casar por livre e espontânea vontade, declarará efetuado o casamento, nestes termos: “De acordo com a vontade que ambos acabais de afirmar perante mim, de vos receberdes por marido e mulher, eu, em nome da lei, vos declaro casados.””

¹⁹ Esta afirmação, embora expressamente contrária à literalidade da lei, está devidamente fundamentada no item 2.6.1.1.a.

deve desenvolver o estudante. É necessário que o concedente tenha a possibilidade de proporcionar experiência prática na área de formação do estudante.

b) A ausência ou irregularidade do termo de compromisso.

O termo de compromisso é a formalidade principal na feitura do contrato de estágio, e deve ser regularmente elaborado, com interveniência da instituição de ensino, conforme o art. 3.º da Lei 6.494/77²⁰. O termo é um contrato derivado, dado que pressupõe a existência de um convênio prévio entre a instituição de ensino e o concedente, no qual estão dispostas as obrigações entre as partes.

Percebe-se que a ausência do termo de compromisso, ou irregularidade que lhe destitua o valor, como a falta de intervenção da instituição de ensino, ou a falta de convênio prévio, conduz inevitavelmente à nulidade do estágio.

Somente não se obriga a sua constituição no caso de estágios realizados sob a forma de ação comunitária (art. 3.º, §2.º, da Lei do Estagiário)²¹.

c) A ausência de seguro contra acidentes.

Previsto no art. 4.º, *in fine*, da Lei do Estagiário, está o seguro contra acidentes pessoais em nome do estagiário²². A disposição é categórica: “deve o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais” (grifou-se), o que não permite que se exclua da obrigação legal nem mesmo o estágio realizado sob a forma de ação comunitária. De maneira que o informalismo que desejou assegurar o legislador ao estágio de caráter assistencialista restou prejudicado, por não estar excluído o seguro, que é despesa que as entidades de assistência social são obrigadas a prestar.

3.4.1.2 Das conseqüências da nulidade em contrato de estágio.

Declarada a nulidade, não subsiste o acordo de vontades, tampouco seus efeitos, desde a data de celebração. Toda a atividade de estágio, avaliações e horas-aula que seriam contadas para o currículo tornam-se sem valia para tanto. As bolsas percebidas a título de estágio igualmente se descaracterizam como tal, sendo no máximo, compensáveis nos valores salariais que venham a ser postulados.

Entretanto, apesar de não ter havido estágio, é plenamente verificável que houve

²⁰ “Art. 3º. 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.”

²¹ Este tema foi tratado no item 2.6.1.3.

²² v. item 2.6.3.1.b.

prestação pessoal de trabalho subordinado, não-eventual e remunerado. E dado o princípio da primazia da realidade, sucede a transfiguração do *status* jurídico de estagiário para empregado, o que só poderá acontecer via tutela jurisdicional.

Mesmo no caso de não ter havido remuneração alguma, sob o título de bolsa, ainda assim ter-se-á como ocorrente sonegação por parte do “concedente”, pois o ordenamento jurídico brasileiro não admite o trabalho gratuito²³.

Não havendo mais o contrato de estágio, há contrato de trabalho, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e computáveis todos os direitos trabalhistas a ele inerentes.

3.4.2 A invalidade parcial do estágio por vícios de execução.

A invalidação, quando parcial, só pode ocorrer no curso do contrato de estágio. Não se tratam de vícios referentes a formalidades (verificáveis quanto a ausência de determinados requisitos previstos na lei), mas de vícios materiais, que se dão quanto as condições de realização do estágio. Por isto, podem ser chamados também de vícios materiais²⁴.

A denominação “invalidação parcial”, dada pelo art. 184 do Código Civil, significa que o contrato estático, como tal, não é afetado pela presença destes vícios. O que sofre tais efeitos é a relação jurídica, ou seja, a expressão dinâmica do contrato. O que não impede, entretanto, de que todos os atos decorrentes do contrato sejam declarados nulos, tornando o contrato vazio, como será abordado adiante.

Alguns destes vícios são extraídos do corpo da Lei, seja por literalidade ou analogia, enquanto outros são simplesmente mencionados pela jurisprudência. Num panorama geral, encontram-se os a seguir examinados:

a) Não-acompanhamento educacional

Por previsão do art. 1.º, § 3.º, há a necessidade de que os estágios sejam “planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos”, no decorrer de sua realização.

O acompanhamento não pode ser meramente formal. Não se trata de mera supervisão, pois o estágio requer uma adequada formação profissional no campo prático.

A pessoa responsável deve ter todas as condições de ensinar ao estagiário o ofício em questão, além de estar plenamente acessível ao curso do estágio. Precisa estar presente no

²³ v. item 1.4.d.

²⁴ cf. BRASIL, 2003.

mesmo setor, e, ainda, não estar somente disponível após uma longa fila de estagiários. Se tal ocorre, é evidente que o concedente tem o encargo de disponibilizar mais pessoas para esta função.

A jurisprudência vem, por vezes, relativizando esta obrigatoriedade, por acreditar difícil a sua aplicação²⁵. Entretanto, o preceito foi recentemente reformado pela Lei 8.859/94, não lhe sendo mudado o sentido, o que permite concluir que o legislador, antes de revogar o disposto, reforçou a sua necessidade.

Como disposto no item 2.6.4., tanto a instituição de ensino como a parte concedente são co-responsáveis por este acompanhamento. São necessárias avaliações periódicas de desempenho, além outras medidas mais que convenham ou que estejam previstas no corpo do convênio.

Por fim, percebe-se que este é vício dos mais drásticos, pois, por uma questão de lógica formal, uma vez constatada a ausência ou precariedade do acompanhamento, nenhum dos atos realizados pelo estagiário pode ser validado para o plano jurídico, porque o vício não estaria resumido “nesta” ou “naquela atividade”, mas se estenderia a todo o estágio, maculando as condições de sua realização. É a literalidade simples do texto legal que leva a concluir que este vício leva à dissociação completa dos atos realizados em face do contrato.

b) Desvio de função

O desvio de função ocorre quotidianamente nos estágios. É o caso do estudante de direito que mesmo estagiando em escritório de advocacia resume seu estágio ao atendimento de telefone²⁶. Ou do estagiário de repartição pública cujo estágio seja meramente tirar fotocópias. Ou do estudante de computação que faça as vezes de *office-boy* de empresa de informática.

Não se refere, claro, à eventualidade de que um estagiário possa, por vezes, cumprir semelhantes funções no horário de serviço. Apesar do contrato de estágio ser solene quanto a sua constituição, a sua prática regular ocorre de maneira informal, dada a versatilidade das tarefas do dia-a-dia. Pode-se dizer que ocasionais tarefas, mesmo que alheias ao currículo escolar, colaboram com o aprendizado do estudante.

Trata-se aqui, porém, do caso do desvio tornar-se rotineiro. Este é considerado vício,

²⁵ v. TST, ROAR 662871/2000; RR 114255/94. Em contrário: TST, RR 425812/98.

²⁶ O voto do Ministro Rider Nogueira de Brito, do TST, no Recurso de Revista n.º 425812-98, DJ de 08/03/02 deu razão ao acórdão do Tribunal a quo, nos termos de que “a Reclamante desenvolvia atividades relacionadas com débito cumulativamente com as de telefonista, funções totalmente dissociadas do currículo do curso superior de ciências econômicas, além de não ter havido acompanhamento do estágio pela instituição de ensino”.

por decorrência lógica da proibição do estágio realizar-se em área diversa do currículo do estudante (item 3.6.1.a., *in fine*). Não se estaria, claro, falando de legitimação, uma vez que a parte concedente estaria, no caso, enquadrada a proporcionar um estágio regular, mas de aspectos de fato, uma vez que **materialmente** o estágio não se realizaria em conformidade com o currículo.

O fundamento deste vício, portanto, surge da aplicação analógica da nulidade quanto a ilegitimidade da parte concedente.

Por outro lado, como é possível que haja concomitância entre atividades de estágio e atividades irregulares ao longo da jornada diária, vislumbrou-se a possibilidade de haver simultaneamente contrato de trabalho e de estágio, tema a ser tratado no item 3.4.4.

c) Necessidade de serviço

Poder-se-ia pensar que a necessidade de serviço seria motivo para desconstituir o estágio, tornando-o em contrato de emprego. Pois, como lembra Vilhena, na configuração da relação de emprego, há sempre de se inquirir acerca da necessidade de serviço, para contrapô-la à ocasional tese de eventualidade²⁷. Isto, porque se concluindo pela necessidade do serviço de suposto trabalhador eventual, não há como se falar em eventualidade, mas em continuidade, resultando, então, na existência de vínculo empregatício.

O caso porém, não se aplica na configuração de emprego em estágio. Como outrora mencionado²⁸, o contrato de estágio pressupõe já presente a continuidade. E, de qualquer forma, não proibiu o legislador de terem os estagiários função importante, ou até mesmo necessária, nas atividades da empresa. Do que se conclui que isto não vicia o estágio.

d) Excesso de estagiários

Há decisões quantificando um limite de estagiários entre 25% ou 30% por setor²⁹.

Tal, porém, não está discriminado na Lei. Deduz-se, aliás, que possa haver até mesmo uma proporção superior. Pois, o que requer a lei é que tão-somente se possam verificar as condições regulares de aprendizado, e estas condições efetivam-se, mesmo em grande número de estudantes, desde que haja um adequado acompanhamento educacional.

Como fundamento prático, o melhor tipo que se pode imaginar é o de uma sala-de-

²⁷ VILHENA, 1975, pp. 186-188.

²⁸ Itens 2.6.5 e 3.1.

²⁹ “Se, de um lado, a Lei supracitada não disciplina a quantidade de estagiários a serem contratados por cada unidade operacional, o simples fato de serem contratados em número correspondente ao percentual de 25% ou 30%, não é fato impeditivo à validade do estágio”. TST, ROAR 662871/2000

aula, onde um professor ensina a quarenta alunos determinada disciplina. Neste caso, há aprendizado, mesmo que os alunos sejam 97,5% dos presentes.

Não se cogita, portanto, da estipulação de um máximo de estagiários por setor, com a ressalva que eles devem estar acolhidos com alguém que lhes preste efetivamente todas as informações que necessitarem, conforme exposto ao item *a*.

3.4.3 A questão dos vícios parciais analisada pelo TST.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem muitas vezes se oposto à força anulatória dos vícios materiais. O Ministro Milton de Moura França, por exemplo, manifestou-se que estas irregularidades não teriam o poder de transmutar a natureza jurídica do estágio³⁰. Vários são os acórdãos do TST que corroboram com esta tese³¹.

O que se percebe é que tais decisões partem de pressupostos equivocados, pois concluem a matéria, como se fosse necessário extinguir o contrato de estágio. Assim, as decisões têm reiterado o entendimento no sentido de negar o vínculo empregatício, face à impossibilidade de anulação de um negócio jurídico perfeito.

Mas, como já visto, não se defende que os vícios parciais tenham a força de “transmutar a natureza jurídica do estágio”. O que ocorre é que estes vícios não alcançam o contrato, pois que estão alheios a ele.

Por outro lado, percebe-se que quase exclusivamente estas decisões têm versado sobre a relação de emprego com entidades estatais ou paraestatais, o que é algo vedado indiretamente pelo art. 37, II, CF³² (v. item 3.7).

Há entre os ministros um temor manifesto de que decisões reiteradas no sentido de reconhecer a relação de emprego de estagiários em entidades públicas poderia levar seus diretores a utilizar este instituto em substituição à contratação de pessoal por concurso

³⁰ “Possíveis irregularidades na execução do estágio, como a da hipótese em exame, não resultam em sua desfiguração a ponto de transmutar sua natureza jurídica”. TST, ERR 318355/96

³¹ v.: E-RR-99.958/93, Min. Nelson Antônio Daiha; E-RR 86480/93, Min. Cnéa Moreira, DJ 08 11 96; E-RR-217.896/95, Min. Candeia de Souza, DJ 14/05/99; RR-352.701/1997, Min. Carlos Alberto Reis de Paula, 3ª Turma, DJ 22/03/1965; E-RR-85.490/93, Min. R. de Brito, DJ 14.03.97; RR-131.112/1994, Min. Moura França, DJ 21/05/1997; ROAR-289.709/96, Min. M. França, DJ 18.12.98; E-RR-86.482/93, Ac. 3687/96, Min. L. Castilho, DJ 18.04.97 unânime; E-RR-86.490/93, Ac.0249/97, Min. R. Leal, DJ 14.03.97; ROAR-184.708/95, Ac. 065/97, Min. M. Mendes, DJ 14.03.97; E-RR-101.381/93, Ac. 3573/96, Min. L. Silva, DJ 21.02.97; E-RR-86.503/93, Ac. 3544/96, Min. A. de Brito, DJ 21.02.97; E-RR-83.596/93, Ac. 1305/96, Min. M. Mendes, DJ 11.10.96; E-RR-86.491/93, Ac. 2852/96, Min. M. Mendes, DJ 14.06.96

³² “Art. 37 (...) II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;”

público³³. Assim, tem o TST adotado a posição de superestimar o valor do art. 4.º da Lei do Estagiário, não cogitando sequer a possibilidade de nulidade do estágio³⁴, em até mesmo decisões ao arrepio das leis trabalhistas³⁵.

Não se entende porque os Ministros do TST estendam-se na argumentação de seus votos, quando bastaria a menção do art. 37, II, CF. Talvez tenham eventual reforma por parte do Supremo Tribunal Federal, dado ser este órgão competente para julgar a amplitude do inciso.

Assim, acredita-se que o TST, para garantir a manutenção de suas decisões, acaba por muitas vezes prolongando seus argumentos na verificação do teor de normas infra-constitucionais. A razão é que sobre tais normas é soberano, sendo aqui suas decisões insuscetíveis de reforma.

A situação de verificar-se a nulidade de estágio, sendo, porém, impossível declarar o vínculo empregatício (visto o art. 37, II, CF), colocaria o estagiário numa situação curiosa de não ter havido contrato algum. Neste caso subsiste o enriquecimento sem causa, o que é devidamente tratado no item 3.8.

De qualquer forma, rejeitar a eficácia dos vícios materiais, além de ser uma decisão política funesta, posto que incentiva com o trabalho informal (v. item 2.4), é uma posição contrária ao espírito da Lei e ao direito.

3.4.4 Possibilidade de existir emprego e estágio concomitantemente

O direito trabalhista brasileiro admite a pluralidade de empregos, só tendo por limite a incompatibilidade de horários e a concorrência. É a interpretação que faz Valentim Carrion.

³³ v. voto do Min. Milton de Moura França, do TST, no RR. 318355/96: “No caso concreto (e em tantos outros que a ele se assemelhem), o reconhecimento do vínculo de emprego da autora, se ocasionalmente justo no particular, seria nimamente injusto no geral, pois faria com que centenas e centenas de pessoas, aprovadas em concurso público para ingresso na ré e que ainda não foram chamadas por falta de vagas, ficassem pretéritas em seu direito por outros, que preferiram atingir o mesmo ideal sem passar pela porta democrática do concurso público”. Semelhantes: TST, ERR 86491/93, RR 426953/98

³⁴ Assim se manifesta o Ministro Leonardo Silva no RR 406747/97, TST: “Ainda que a instituição se tenha afastado da regular finalidade do estágio, levando o estagiário a desempenhar atividade comum de funcionário do Reclamado, não cabe, na hipótese, o reconhecimento do vínculo empregatício pleiteado”.

³⁵ v. por exemplo o voto do Min. Armando de Brito do TST, no RR 536160/99: “Não é ético vir o estagiário que prestou serviços e percebeu uma certa retribuição financeira durante determinado tempo, sabendo da distorção do estágio e sem contra ela rebelar-se durante o prazo da prestação, encerrado o contrato, buscar na Justiça um contrato de trabalho. Por que não reclamou antes de seus superiores, de sua Escola que se lhe ministrassem um contrato de aprendizagem a que tinha direito e ao qual se habilitou e foi aceito? Por cálculo, ou induzido por profissional da advocacia, esperou o término da relação e foi à Justiça, para ver se se tornava empregado do Banco. Isto pode ser legal. Mas não é. E, seguramente, não é moral, nem ético.” (grifou-se). Estaria o Ministro defendendo a ilegalidade de se buscar o judiciário após uma rescisão contratual trabalhista? Foi o seu voto, julgado unânime pela 5.ª Turma do TST.

a partir do disposto no art. 482, da CLT³⁶. Se pensarmos nesta possibilidade, há de se concluir não haver impedimento algum para a coexistência de estágio e emprego.

Seria uma ficção jurídica o entendimento de que certa parte do estágio possa ser nula enquanto outra seja regular? Um ficção jurídica trata de algo que não exista na realidade. Aqui, por outro lado, há um fato materialmente verificável.

No item 3.6.2.b, foi ponderado que o desvio de função acarretaria vício material do contrato de estágio se as atividades realizadas fossem completamente dissociadas da área de estudo do estagiário.

Para o caso de concomitância entre emprego e estágio, porém, deve-se pensar em que somente parte do tempo, seja algumas horas por dia, seja alguns dias por semana, venha o estagiário a cumprir atividades fora do currículo.

Desta forma, utilizando-se dos exemplos já elencados no item 3.6.2.b, seria o caso do estudante de direito estagiando em escritório de advocacia cuja metade do tempo seja gasto em atender ao telefone; ou de estagiário de setor público, em cuja metade de sua rotina lhe valessem na fotocopadora; ou do estudante de computação que em dois terços da jornada de atividade fizesse as vezes de *office-boy* de empresa de informática.

Percebe-se que nestes casos o vício é muito mais sutil, pois, há, de fato, uma parte da jornada em que ocorre aprendizado, enquanto em outra existe trabalho comum. Esta irregularidade não conduz o estagiário à completa dissociação com o seu curso. Assim, tem-se encontrado uma tolerância muito maior a este tipo de estágio viciado, em reiterados julgamentos do TST³⁷.

Mas, não há porque se negar a ver vícios em parte do contrato, se de fato porção dos trabalhos realizados não correspondam ao que a lei determina. No tocante a estes trabalhos deve haver, certamente, a adequada contraprestação, com incidência dos direitos trabalhistas.

Até mesmo como resposta à tese lançada pelo Ministro Milton de Moura França que defende que a mera presença de nulidades materiais não poderia levar à completa descaracterização do estágio³⁸, existe a possibilidade de dividir-se o período de estágio, seja em dias de uma semana, seja em horas de um dia, em estágio e emprego concomitantes.

Com este raciocínio, supera-se a aparente contradição entre as teses da transfiguração e da não-transfiguração do estágio pela presença de vícios. Qualquer uma destas posições

³⁶ CARRION, 2002, p. 361.

³⁷ V. nota seguinte.

³⁸ “Com efeito, quando as partes que celebram o termo de compromisso, especialmente o estudante, não interrompem o estágio, levando-o até o seu final, não se pode concluir pelo total desvirtuamento de sua

isoladas leva a um entendimento fragmentado, sem a completa noção de equidade que deve caracterizar o direito, pois, só são corretamente aplicadas em casos fronteirços.

O citado item 3.4.2.b trata de situações fronteiriças. Um estudante de direito que passasse a sua jornada diária inteira atendendo ao telefone, não estaria estagiando, mas trabalhando. Não há como se entender o contrário.

3.5 COMPETÊNCIA PARA JULGAR A AÇÃO

O dispositivo da sentença que declarar nulo ou parcialmente viciado o contrato de estágio, pressupõe que se desdobre em três fases:

- a) A declaração da nulidade do contrato ou de vício em parte do estágio;
- b) A declaração da existência da relação de emprego;
- c) A condenação ao pagamento das verbas trabalhistas decorrentes.

A primeira das declarações tem eficácia em sentido constitutivo negativo relativamente ao contrato de estágio, e a segunda tem igual eficácia, agora em sentido positivo, quanto a afirmação da existência da relação de emprego

A competência, em face da unidade do conflito de interesses, há de ser, em que pese o fato de ser o contrato de estágio um contrato civil, do juiz do trabalho. Não poderia ser diferente, pois no caso de acolhimento do pedido, há a declaração da relação de emprego, sendo do magistrado trabalhista a competência para tal

3.6 LEGITIMAÇÃO PASSIVA *AD CAUSAM* DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Percebe-se que o pólo passivo das ações de nulidade de contrato de estágio tem-se resumido à parte concedente. No Tribunal Superior do Trabalho não se encontrou nenhuma ação em que a instituição de ensino concorresse como litisconsorte passivo.

Entretanto, como visto ao item 2.6.4, a entidade de ensino é responsável pelo estágio, com obrigações previstas em lei. Sendo responsável, é litisconsorte passiva facultativa, com sérias possibilidades de, se colocada no pólo passivo da relação processual, vir a ser condenada a parte das verbas indenizatórias, face ao cometimento de ato ilícito. Isto, não por ser empregadora, mas por ter responsabilidade civil com culpa concorrente ao empregador.

Fundamenta-se isto com base no Código Civil que no seu art. 186 presereve que

finalidade, mas, sim, pelo seu parcial regular desenvolvimento, que não deve ser alçado como causa geradora de sua total descaracterização” (TST, RR 318355/96).

“aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, comete ato ilícito”, e, portanto, tem o dever de indenizar.

A doutrina esclarece a abrangência deste artigo. A responsabilidade civil, na lição de Sourdat, condena não somente o autor direto do dano, mas também o indireto, na obrigação de reparar³⁹. Por outro lado, Planiol defende que a abstenção, o *non faire*, conduz à indenização se o agente tinha o encargo de agir, seja esta obrigação legal, regulamentar ou convencional⁴⁰. Qual seja, a omissão, tanto quanto por conhecer a situação de irregularidade e não agir para mudá-la, quanto por se eximir de querer sabê-lo, indicam culpa.

Intimada aos autos cabe à instituição de ensino provar, além das matérias que concorrentemente alegar com o concedente: 1) que não tinha conhecimento da possível irregularidade do estágio; 2) que se utilizou de todos os meios disponíveis para evitar a contratação de estágios viciados.

A ausência de documentos comprobatórios, ou a apresentação de dados cujo teor levaria a se concluir pela nulidade do estágio, é prova de negligência da instituição de ensino em cumprir o seu papel fiscalizador, resultando em culpa concorrente com o empregador.

Se, porém, a instituição de ensino tomou os cuidados devidos, e teve os seus relatórios concluído pela regularidade do estágio, não há como responsabilizá-la, isto porque a responsabilização não é no caso objetiva, mas subjetiva.

3.7 VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL AO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM ENTIDADES ESTATAIS E PARAESTATAIS QUANDO DA AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO.

Tema de nove entre dez recursos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho está a vedação de vínculo empregatício quanto a entidades estatais, paraestatais e de economia mista⁴¹. E na grande maioria são vitoriosas as rés, relegando aos estagiários a sua condição contratual inicial.

O motivo disto está na Constituição da República de 1988, que no seu art. 37, II, vedou a contratação de pessoal para a Administração Pública por via diversa à do concurso público. O silogismo é perfeito: não podendo estas entidades contratarem servidores ou empregados senão por concurso público, não há como a seus estagiários visarem este *status*.

³⁹ SOURDAT. *Traité de la responsabilité civile extracontractuelle*. 6 ed. S/l: s/ed, s/d, apud LOPES, 1995, v.5, p. 159.

⁴⁰ PLANIOL-RIPERT et ESMEIN, P. *Droit Civil*. s/l: s/ed., s/d. v. 6, apud LOPES, 1995, v.5, p. 178.

Circunstância diferente é a do estágio realizado irregularmente antes da vigência da Constituição de 1988. A Ministra Eneida de Melo defendeu que neste caso, dadas as dúvidas que suscitava a matéria até então, haveria a relação de emprego⁴².

De qualquer maneira, há um temor manifesto entre os membros do TST de que venha o contrato de estágio a tornar-se meio escuso para diretores de entidades e órgãos públicos empregarem seus afetos em suas repartições. Isto porque, facilmente se poderia fazer de seus estágios um emprego, pela possibilidade de nulidade que permite a lei.

Assim, tanto ética quanto constitucionalmente, é impossível ao estagiário lograr êxito ao reclamar reconhecimento de vínculo às empresas e órgãos estatais e paraestatais. Haveria a impossibilidade jurídica do pedido. Não poderá o juiz declarar algo expressamente vedado na Constituição da República.

3.8 AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA NO CASO DE ESTÁGIO REALIZADO EM ENTIDADES ESTATAIS E PARAESTATAIS.

Mesmo pacificado o entendimento da impossibilidade de vínculo, estaria o ente público imune à indenização de qualquer verba trabalhista?

Esta é a opinião quase unânime dos Ministros, como explicado no voto do juiz classista Levi Ceregato, à Quinta Turma do TST, que diz não caber indenização alguma se a contraprestação do estágio resume-se à bolsa⁴³.

Mas, se foi declarada a nulidade do estágio, sequer a bolsa é devida, pois os efeitos do negócio são nulos, inexistentes *ab ovo*. Por consequência, o trabalhador que tivesse o seu contrato de estágio declarado nulo, estaria na conjuntura de ter prestado serviço sem ter havido contrato algum, e ter que, portanto, devolver o que recebeu a título de bolsa. Pois, se é impossível a declaração do vínculo empregatício, por afronta à Constituição, também é

⁴¹ A proporção talvez seja 100%. Das cento e quinze decisões obtidas na página do TST (<http://www.tst.jus.br>) em setembro de 2002, cento e doze transpareciam como partes empresas paraestatais e estatais, e pessoas jurídicas de direito público. As outras três omitiam as partes.

⁴² “Somente a partir da edição da atual Constituição Federal, tornou-se inquestionável a exigência de concurso público para o ingresso em órgão da administração pública, mesmo que se trate de empresas públicas e sociedades de economia mista”. TST, RR n.º 572466/99

⁴³ “Questiona-se, nestes autos, a decisão do Regional, que, apesar de não reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, com base no disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal, condenou o Banco do Brasil S.A às verbas salariais deferidas na r. sentença a título de indenização decorrente da relação de trabalho. Entendo que tal posicionamento não pode persistir, tendo em vista que a Reclamante foi contratada como estagiária, disciplinada pela Lei 6.494/77, que, em seu art. 4º, é categórica ao afirmar que o estágio não cria vínculo de qualquer natureza. Dessa forma, não há que se falar em indenização porque, além de não encontrar guarida no art. 114 da Constituição Federal, o trabalho da estagiária já deve ter sido pago através da bolsa de estudos que recebeu do Banco durante o período do estágio”. TST, RR. n.º 345133/97.

impossível retornar à situação contratual de estágio, por não se haver cumprido os seus requisitos legais.

Portanto, resta necessária a aplicação dos princípios da vedação ao enriquecimento sem causa e da não-desvalia da prestação de serviços, arts. 884 e 182 do Código Civil, tratados no item 3.3. É que fica claro que, mesmo não declarado nulo o contrato de estágio, resta ainda ser examinado o enriquecimento de uma das partes sem ter havido causa prevista em direito. Como visto na acertada visão de K. Larenz, uma prestação é “sem causa” quando não há obrigação entre o que a realiza e o que a recebe⁴⁴. Obrigação, ressalte-se pode decorrer tanto da lei quanto dos contratos. Há, então, um perfeito enquadramento da situação de fato ao disposto no art. 884 do Código Civil.

Não é outro o entendimento do Ministro Vantuil Abdala, que, defendendo inexistir vínculo empregatício entre determinado estagiário e o Banco do Estado do Paraná S.A., de qualquer forma seria devido o saldo de salário, por se verificarem os indicativos do enriquecimento sem causa⁴⁵.

Resta, agora, estimar a quantia que seria devida ao outrora considerado estagiário, se condenada a entidade concedente a este tipo de indenização.

Por mais óbvio que isto possa parecer, deve-se ter em conta que se a ação busca restituir ao empobrecido a quantia exata que lhe foi retirada, *a contrario sensu*, deve retirar do enriquecido a quantia exata que lhe foi acrescida em decorrência deste negócio.

Quantificar o valor do trabalho foi um dos grandes avanços da Economia Política. Adam Smith, o pai do liberalismo econômico, abstraiu o valor das mercadorias pelo trabalho humano engajado em sua produção⁴⁶. Karl Marx, por sua vez, procurou estabelecer um ponto comum nos tipos de trabalho, para um cálculo ainda mais exato⁴⁷.

Mas, como lembra Russomano, de todos os fatores que prenunciam o valor do

⁴⁴ LARENZ, Karl. Derecho de Obligaciones. Trad. Santos Briz. Madri: s/ed., 1959, p. 514 apud LOPES, 1995, p. 74.

⁴⁵ “Conforme o § 2º do citado dispositivo constitucional, a não-observância de aprovação em concurso implica a nulidade do ato. Assim, a contratação é nula de pleno direito e, portanto, não gera nenhum efeito trabalhista, salvo quanto ao pagamento da contraprestação de trabalho stricto sensu, o impropriamente denominado “saldo de salário”, em consideração aos princípios da proibição de enriquecimento sem causa e da irrestituibilidade da prestação de serviço, que emanam, respectivamente, dos artigos 159 e 158 do Código Civil. Aliás, esta é a posição jurisprudencial adotada por esta Corte e assim vem reiteradamente decidindo a SDF”. TST, RR 523659/98

⁴⁶ “O valor de qualquer mercadoria, portanto, para a pessoa que a possui, e que não pretende usá-la, ou consumi-la, mas trocá-la por outras mercadorias, é igual à quantidade de trabalho que o capacita a comprar ou comandar. O trabalho, portanto, é a medida real do valor de todas as mercadorias”. SMITH, 2001, p. 18.

⁴⁷ “Para medir os valores de troca das mercadorias pelo tempo de trabalho contido nelas, os diversos trabalhos devem estar reduzidos a trabalho sem diferenças, uniforme, simples.” MARX, **O Capital**, p. 60.

trabalho, acaba sendo determinante a **lei da oferta e da procura**⁴⁸.

Juridicamente, estabeleceu-se duas formas para se avaliar a quantia devida ao trabalho: por unidade de tempo (art. 142, §1.º, CLT) e por unidade de obra (idem, §2.º)⁴⁹. O contrato de estágio dá-se por unidade de tempo, que é, aliás, o regime geral do direito trabalhista brasileiro.

Percebe-se, objetivamente, que há dois valores remuneratórios, que, apesar de opostos, servem distintamente como base para o cálculo da indenização: 1) a bolsa que o estagiário efetivamente percebia e 2) e a remuneração que seria devida caso trabalhasse como efetivo no mesmo setor.

Parte-se, portanto, dos dois parâmetros para acertar a verba mais justa, pois, apesar de não ter sobrado nenhum deles, resta prestação de serviço equivalente.

Por certo, deve-se estipular, como base para a indenização, a remuneração caso trabalhasse como efetivo. A bolsa de estágio é valor, por assim dizer, de mera ajuda de custo; não tem o intento de remunerar o estagiário pelo trabalho realizado. Não há uma exata contrapartida entre a bolsa e a prestação de serviço, até porque não é este o fim do estágio, admissível até mesmo o estágio gratuito.

A existência do estágio, como disposto no capítulo anterior, tem o propósito de dar aos estudantes o suporte prático do que lhes foi ministrado em sala de aula. A sensível redução pecuniária na manutenção de um estagiário só foi permitida aos empreendedores para este exclusivo fim.

Uma vez, porém, que não se trata de um estágio, mas de uma prestação “sem causa”, não pode o valor exíguo de uma bolsa embasar o conteúdo monetário da indenização.

Assim, quando se trata de entidade de direito público, a melhor maneira de se calcular o *quantum* devido é pela remuneração de seus servidores, no exercício de funções equivalentes.

Outra, entretanto, deve ser a forma de quantificar-se os valores devidos ao estagiário no caso de se tratar de empresa pública ou sociedade de economia mista. É que neste caso, encontra-se presente o lucro.

A ciência econômica trata de uniformizar os momentos do lucro e dos salários⁵⁰. Na aplicação à realidade, porém, o lucro acaba resultando em enriquecimento do qual não

⁴⁸ RUSSOMANO, 1984, p. 603.

⁴⁹ CUEVA, 1964, p. 642.

⁵⁰ “Um cavalheiro que cultiva parte de suas terras, depois de pagar as despesas do cultivo, deve ganhar a renda do proprietário e o lucro do lavrador (...). O que restar, porém, depois de pagar a renda e manter o capital, e chamado lucro. Mas os salários evidentemente fazem parte disto” SMITH, 2001, pp. 35-36.

participam os empregados. Isto, porque há neste enriquecimento “causa”. Há um contrato de trabalho regulado pelas leis nacionais, que permite ao empregador enriquecer, sem prestar contas deste enriquecimento aos seus empregados. O empregador, ao assumir os riscos do negócio, responsabiliza-se pelo pagamento do salário, até mesmo se houver prejuízo. Assim, tanto o lucro quanto o prejuízo são irrelevantes para a contraprestação do trabalho.

Outro, porém, deve ser o entendimento no caso de contrato de estágio nulo. Pois, não havendo vínculo empregatício, não há permissivo legal quanto ao enriquecimento por conta do trabalho do estagiário. Não haveria causa para este enriquecimento. As leis nacionais que indiretamente permitem a expropriação da mais-valia do empregado não podem ser estendidas ao estágio viciado. Visto que o princípio da vedação ao enriquecimento sem causa consiste em devolver ao empobrecido tudo o que se acresceu ao patrimônio do enriquecido por conta da prestação sem causa, o lucro proveniente do trabalho do estagiário deve ser-lhe restituído.

O contrário, qual seja, a ocorrência de um prejuízo na empresa, não pode, por outro lado, ser imputado ao estágio pois sua causa é a má gestão dos empreendedores. Haveria neste caso, um empobrecimento “com causa”, que, ainda por cima, não resultou no enriquecimento do estagiário.

Porém, como se faria o cálculo do lucro individual? Como se apuraria a *mais-valia* individual de um trabalhador no lucro geral de uma empresa? Na atividade bancária, por exemplo, em que pese a vultosa ação humana engajada até pouco tempo na manutenção do sistema, atualmente têm obtido melhores resultados econômicos os bancos que possuem mais contatos com as empresas, superior artefato tecnológico e melhor visão de investimentos, muito pouco importando a atividade humana. Isto, além de reduzir a importância do trabalho individual, faz surgir problemas de ordem contábil, como, por exemplo, o cômputo do valor de um contato, na formação do lucro total.

As ciências econômicas, entretanto, costumam encontrar soluções para tudo. Nas estimativas de inflação e de crescimento do Produto Interno Bruto, que se fazem ao início de cada ano, utiliza-se de variáveis muito complexas como aquelas. O caos é terreno fértil para o trabalho dos economistas, de maneira que não devem os juristas preocuparem-se se um cálculo deste tipo parece impossível, pois certamente não o é para a economia. Se, porém, as ciências econômicas não tiverem solução para este problema, restará, ainda, o arbítrio do juiz, como já ocorre na estimativa do dano moral.

Por fim, não se deve esquecer que o fato de perceber o lucro, não exclui o direito ao recebimento da remuneração por cumprimento de função equivalente. São figuras distintas, devendo, portanto, ser tratadas desta forma. Em termos legais, é o que prevê a Lei 10.101/00.

Esta lei, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas, dispõe que esta participação “não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado”.

De outro lado, é devido também o pagamento das contribuições previdenciárias. O Decreto 3.048/99 diz ser segurado obrigatório “o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa, em desacordo com a Lei n.º 6.494, de 07 de dezembro de 1977”. Ou seja, não é necessária a declaração do vínculo empregatício para obrigar o pagamento das verbas previdenciárias ao concedente, pois o dever surge com a declaração de nulidade do estágio.

3.8.1 Competência para o julgamento desta ação.

Fixar uma competência nesta ação de indenização por enriquecimento sem causa necessita uma prévia discussão sobre se o direito a esta indenização pressuporia uma sentença declaratória negativa do contrato de emprego. Isto, pois, se o direito à indenização requer um estado de fato em que não haja obrigação entre as partes, pode-se defender que haja a necessidade de uma prévia declaração judicial sobre a inexistência de vinculação empregatícia entre elas, antes de entrar-se no mérito da indenização.

Sabe-se que somente o juiz do trabalho pode declarar – positiva ou negativamente o vínculo empregatício. Se restar, portanto, concluída a necessidade da declaração negativa do vínculo empregatício, a competência para o julgamento desta ação será evidentemente do juiz trabalhista.

Visto, porém, que o TST consolidou o entendimento de que não é possível a declaração do vínculo empregatício aos estágios viciados quando ocorrentes em entidades estatais ou paraestatais, relativiza-se a imperatividade de tal declaração judicial. Qual seria a necessidade de se declarar negativamente algo já expressamente vedado pela Constituição da República, e cujo entendimento na jurisprudência encontra-se pacificado?

O que aqui se defende é a não necessidade de uma sentença declarativa negativa da relação de emprego para a formação do direito à ação de indenização por enriquecimento sem causa. O direito já estaria formado desde o momento em que o estágio prestado a administração pública tornou-se viciado. Resumir-se-á, portanto, o pedido à sentença anulatória da relação de estágio, e a conseqüente condenação do réu na indenização por enriquecimento sem causa. Tal é uma ação civil, pois, ao não ambicionar o vínculo empregatício, a matéria deixa de ter interesse ao direito do trabalho.

Sendo esta ação de natureza cível, o ajuizamento deve-se dar na Justiça Estadual ou na Federal, conforme o caso. Quando o concedente se tratar da União, de autarquia federal ou

empresa pública de capital federal, a competência é da Justiça Federal⁵¹. Não se tratando de pessoas desta qualidade, a competência é da Justiça Estadual, pois sua atribuição é residual, cabendo-lhe as lides cujas competências não estão estabelecidas pela Constituição da República a nenhum outro órgão judiciário⁵².

⁵¹ “Art. 109, CF. Aos juizes federais compete processar e julgar: I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho;”

⁵² “Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição.”

CONCLUSÃO

Verificou este estudo a possibilidade do estágio profissional revestir-se da roupagem do vínculo empregatício, isto se o concedente se tratar de empreendedor privado.

Não é aceitável que o art. 4.º da Lei do Estagiário mantenha a influência que vem exercendo nos Tribunais do Trabalho, como se este artigo fosse uma proteção aos exploradores do trabalho informal no Brasil. Tampouco é inaceitável consentir que o art. 37, II, da Constituição Federal, continue a sustentar uma inexplicável imunidade do Estado quanto aos estágios irregulares que proporcione.

A idéia lançada nesta monografia, aliás, vira o feitiço contra o feiticeiro. Se o enriquecimento sem causa, de fato, alcançar o lucro de uma empresa pública, o desvirtuamento de um contrato de estágio traduzirá um risco acentuado para o concedente. Mais do que uma mera participação nos lucros, o estagiário poderá obter o quinhão inteiro de sua contribuição!

Por outro lado, numa análise sociológica, verifica-se que a Lei do Estagiário já teve a sua justificação noutros tempos. Quando em 1967 quiseram os militares ampliar os limites industriais do Brasil, reduzindo vários custos para as empresas nacionais, havia fundamento a idéia de eximir as empresas de qualquer ônus quanto a contratação de estagiário. De qualquer forma, tal fundamento não subsiste mais. Vive-se num país de industrialização consolidada, de capital predominantemente externo, e de tecnologia de ponta. A idéia de trazer-se estagiários à indústria para incitá-la às novas técnicas de produção é algo absolutamente anacrônico, e já o era em 1977. É notório que as indústrias modernas têm grande parte de seu capital dirigido à evolução tecnológica, e não é um ou dois estudantes de graduação que vão modernizar a indústria brasileira.

Para que serve, então, a Lei do Estagiário? Por que ela mantém-se em uso? Tem-se dois fortes motivos:

1) Ela tem servido para suprir a omissão estatal em incentivar postos de trabalho adequados para universitários. Acredita-se que um posto de trabalho adequado a um acadêmico é o que lhe permite tempo aos estudos. Apesar de já haver previsão legal (art. 58-A, CLT), o fato de inexistir uma política de empregos de tempo parcial (de quatro a seis horas diárias), resulta que o instituto do estágio adquire uma função que lhe extrapola o objeto.

2) Por outro lado, o estágio é muito barato. O estagiário, por um trabalho equivalente, onera uma empresa por uma fração do que o faria um empregado. O mesmo pode-se dizer em relação ao serviço público com seus servidores. A Lei do Estagiário é tão benéfica ao concedente que desmotiva a contratação de empregados celetistas e funcionários públicos. Um empresário que queira estar à frente de seus concorrentes não pode deixar de ter vários estagiários em seus setores administrativos, estimulados por promessas de efetivação. Se, na pior das hipóteses, um estagiário vier a recorrer à Justiça – o que é raro –, pode-se fazer um acordo, que resultará, no final das contas, numa grande economia em relação ao que se pagaria a um empregado. Isto se a sentença julgar procedente o pedido, porque, dado o entendimento consolidado do TST, pode ocorrer que entendimento do juiz enverede-se pela improcedência.

Não se acredita que mudanças venham a ocorrer na Lei 6.494/77 no sentido de ampliar direitos aos estagiários. A Medida Provisória 1779/98 atirou uma pá de cal nesta idéia ao incluir os estudantes de 2.º grau científico como legitimados a prestar o estágio (v. item 2.6.1.1.a). Ficou evidente que os legisladores nacionais nem levam mais em conta os fins originais da lei.

É, de qualquer forma, pouco razoável que o Judiciário não tenha ainda, ao longo do desenvolvimento jurisprudencial, consolidado a idéia de reconhecer aos estagiários a relação de emprego, quando desvirtuado o estágio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1) LIVROS:

ASSIS, Pedro Prazeres de. **Curso completo de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Trainel, 1995.

BELTRÃO, Jorge. **Estágio Profissional**. Campinas: Julex, 1978.

BRASIL. **Trabalho em regime de estágio**. Brasília: MTE, 2003. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/CombateTrabalhoInfantil/Publicacao/Conteudo/541.pdf>>. Acesso em 22/05/2003.

CARVALHO, Francisco Pereira de Bulhões. **Sistemas de nulidades dos atos jurídicos** Rio de Janeiro: Forense, 1980.

CAROSFELD, Ludwig Schnorr von. *Arbeitsrecht*. 2. aufl. Göttingen: Vandenhasek & Ruprecht, 1954.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27 ed. atual. e ampl. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2002..

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. atual.. Belo Horizonte: Saraiva, 1981.

CESARINO Jr., Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: Ltr: EDUSP, 1980.

COELHO, Fábio Ulhôa. **Manual de Direito Comercial**. 13 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **O estágio de estudante na empresa: comentários à Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977 e ao Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982**. São Paulo: LTr, 1984.

COSTA, José de Ribamar da. **Noções de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1989.

COUTURE, Eduardo J. *Algunas Nociones Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*. Santa Fé: UNL, 1944.

CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 8 ed. Mexico: Porrúa, 1964.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1977

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Menor: a idade mínima para o trabalho: proteção ou desamparo. **Síntese Trabalhista**. São Paulo, n. 118, p. 41, abr. 1999.

GLÜCK, Iris. **A participação da empresa no processo educacional de nível superior**. In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio**. Brasília: MEC, 1979.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1975. 2 v.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 18 ed. atual. por Humberto Theodoro Jr.. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

_____. **Obrigações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1975.

GOTTSCHALK, Egon Felix. **Norma pública e privada no direito do trabalho: um ensaio sobre tendências e princípios**. São Paulo: Saraiva, 1944.

INSTITUTO NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHO/CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (INST/CUT). **Central Única dos Trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.instcut.org.br/plsat04.htm>>. Acesso em 22/05/2003.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

L'HOMME, Jean. **El Derecho del Trabajo y su carácter unilateral**. S/l: s/ed, s/d.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. **Curso de Direito Civil**. 4. Ed. rev. e atual. por José Serpa Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1995.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista Juris Síntese**. São Paulo, n. 36, jul/ago 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 16. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARX, Karl. **O Capital**. In: Marx. Trad. de Edgar Malagodi. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

MAZZONI, Giuliano. **Manuale di Diritto del Lavoro**. 4. ed. Milano: A. Giuffrè, s'd.

MENEZES, Geraldo Bezerra de. **O direito do trabalho na Constituição brasileira de 1946**. Brasília: Haddad, 1956.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil: parte geral**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Comentários às leis trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: L.Tr, 1992.

_____. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1972

_____. **Contrato de trabalho**. São Paulo: LTR, 1970.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

_____. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1970.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23.ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 1997.

_____. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, MARTINS Filho, Ives Gandra da Silva. **Historia do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PALADINO, Gina G [coord]. **Instituto Euvaldo Lodi: 30 anos de parceria universidade-indústria, 1969-1999**. Brasília: IEL, 1999.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 19^a ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RIBEIRO, Ophelina. **Teoria e prática: dicotomia**. In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio**. Brasília: MEC, 1979.

RODRIGUES, Alusio. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTR, 1978.

ROMITA, Arion Sayão. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Aspectos do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1962.

_____. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

_____. **Comentários a Consolidação das leis do trabalho**. 9. ed., rev. e atual.- Rio de Janeiro: Forense, 1982.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1991.

SAAD, Gabriel Eduardo. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 10 ed. São Paulo: LTr, 1977.

SANTOS, João Manuel de Carvalho. **Código Civil Brasileiro interpretado**: principalmente do ponto de vista prático. 14 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991.

SANTOS, Marilda Inês Coutinho dos. **A experiência de estágio no ensino superior**. In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio**. Brasília: MEC, 1979.

SAVI, Hamilton. **Estágio como atividade curricular no ensino superior**. In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio**. Brasília: MEC, 1979.

SMITH, Adam. **Riqueza das Nações**. Trad. Norberto de Paula Lima. Curitiba: Hemus, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Bastos, 1960. v. 1, p. 91

_____. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Direito brasileiro do trabalho**. Rio de Janeiro: Jacinto, 1943.

_____. **Instituições de direito do trabalho**. 15 ed. atual. São Paulo: LTr, 1995.

TOMELIN, Honorato Antônio. **Formas de integração Universidade-Empresa**. In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio**. Brasília: MEC, 1979.

TOMELIN, Mário. **Identificação do Projeto Integração Escola-Empresa-Governo.** In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio.** Brasília: MEC, 1979.

VIEIRA, Ruy Carlos de Camargo. **Caracterização do estágio obrigatório no curso de engenharia.** In: BRASIL. **Escola-empresa: a qualificação pelo estágio.** Brasília: MEC, 1979

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos.** São Paulo: Saraiva, 1975.

2) DECISÕES JUDICIAIS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 425812/98. Brasília, 08/03/02. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Ordinária n.º 662871/2000. Brasília, 14/07/02. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 426953/98. Brasília, 11/06/99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Rescisória n.º 527657/99. Brasília, 04/08/2000. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 83596/96. Brasília, 11/10/96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 318355/96. Brasília, 15/09/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86480/93. Brasília, 08/11/96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 217896/95. Brasília, 14/05/99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 352701/1997. Brasília, 22/03/1965. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 85490/93. Brasília, 14.03.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 131.112/1994. Brasília, 21/05/1997. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Ordinária n.º 289709/96. Brasília, 18.12.98. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86482/93. Brasília, 18.04.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86490/93. Brasília, 14.03.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Ordinária n.º 184708/95. Brasília, 14.03.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 101381/93. Brasília, 21.02.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86503/93. Brasília, 21.02.97. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 83596/93. Brasília, 11.10.96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86491/93. Brasília, 14.06.96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 523659/98. Brasília, 29/09/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 572466/99. Brasília, 15/02/02. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Rescisória de n.º 387597/97. Brasília, 11/02/2002. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Recurso de Revista 86480/93 Brasília, 18/10/96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Rescisória de número 519219/98. Brasília, 1º/09/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 348074/97. Brasília, 1º/09/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário de Ação Rescisória n.º 423644/98. Brasília, 1º/09/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 406747/97. Brasília, 03/09/99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 329711/96. Brasília, 24/09/99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 352701/97. Brasília, 12/05/00. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 536160/99. Brasília, 27.08.99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 345133/97. Brasília, 10/12/99. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Recurso de Revista 419058/98. Brasília, 26/10/01. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 87952/93. Brasília, 01/09/95. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n.º 86491/93. Brasília, 14/06/96. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 114255/94. Brasília, 16/06/95. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 17/07/2002.