



Boletim Científico

Escola Superior do Ministério Público da União

Ano 7 – Números 28/29 – julho/dezembro 2008
Brasília/DF



Temas Atuais

A nova Lei do Estágio. Estágio na Administração Pública. Atuação do Ministério Público do Trabalho

Henrique Lima Correia*

Sumário: 1 Introdução. 2 Alterações da nova Lei do Estágio. 2.1 Conceito de estágio. 2.2 Requisitos para existência do estágio regular. 2.3 Agentes de integração. 2.4 Partes envolvidas no estágio. 2.4.1 Instituição de ensino. 2.4.2 Parte concedente. 2.4.3 Estagiário. 2.5 Fraude no estágio. 2.6 Regras de transição. 3 Estágio na administração pública. 4 Atuação do Ministério Público do Trabalho. 5 Conclusão.

1 Introdução

Estágio tem por finalidade complementar a formação do estudante por meio de atividades práticas. Desse modo, o estudante tem a possibilidade de concretizar os ensinamentos teóricos recebidos na instituição de ensino, preparando-se para o ingresso no mercado de trabalho.

A relação jurídica entre parte concedente e estagiário representa verdadeira relação de trabalho¹, porque há prestação de serviços executados por pessoa natural.

* Henrique Lima Correia é Procurador do Trabalho da 15ª Região (Ministério Público do Trabalho em Araraquara-SP) e professor de Direito do Trabalho nos cursos *Praetorium* e CAMAT, ambos para Magistratura do Trabalho e MPT.

¹ Como se trata de relação de trabalho, eventuais conflitos acerca do contrato de estágio serão de competência da Justiça do Trabalho, por força do artigo 114 da CF/88.

O contrato de estágio possui todos os requisitos para formação da relação empregatícia, pois nele há pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Entretanto, o legislador excluiu² o estagiário da proteção celetista, para incentivar a formação de novos profissionais. Diante disso, não se aplicam ao estagiário as normas protetivas da CLT (férias, 13^º, hora extra etc.).

Importante diferenciar, ainda, o contrato de estágio do contrato de aprendizagem, uma vez que na aprendizagem há verdadeiro vínculo empregatício, previsto na CLT (arts. 424-433). Ademais, o aprendiz possui limitação na idade, entre 14 e 24 anos. Por fim, o aprendiz possuirá todo o sistema protetivo trabalhista e previdenciário.

2 Alterações da nova Lei do Estágio

A Lei n. 11.788/2008³ revogou a lei anterior, Lei n. 6.494/1977. A partir da publicação desse novo sistema, a relação jurídica do estágio, bem como as obrigações das instituições de ensino e da parte concedente são reguladas inteiramente por essa nova lei.

Há tempos, setores da sociedade reivindicavam a edição de lei que tratasse de forma mais detalhada a relação do estágio, em razão das mudanças no mercado de trabalho, das frequentes práticas de exploração da mão de obra barata dos estagiários e também

² Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado: “Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado – sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio – do ponto de vista do prestador de serviços, nega caráter empregatício ao vínculo formado” (DELGADO, 2008, p. 324).

³ Artigos da nova Lei do Estágio serão citados neste texto sem qualquer referência.

em consequência da omissão⁴ da antiga norma em vários pontos importantes.

Seguem abaixo algumas observações sobre as inovações promovidas pela nova Lei do Estágio e também breve comentário sobre o estágio em órgãos da administração pública.

2.1 Conceito de estágio

A definição de estágio está prevista no art. 1º da Lei n. 11.788/2008:

estágio é o ato educativo escolar supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições:

- de educação superior;
- de educação profissional;
- de ensino médio;
- da educação especial e
- dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos [g.n.].

A lei trouxe, ainda, duas formas de estágio: obrigatório e não obrigatório. Em ambos os casos, repita-se, não há falar em vínculo empregatício. O primeiro é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (art. 2º, § 1º). No caso do estágio obrigatório, a remuneração é facultativa. O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (art. 2º, § 2º). Neste caso, a contraprestação é obrigatória.

⁴ A Lei n. 6.494/1977 não previa, por exemplo, a limitação da jornada do estagiário, limitava-se apenas a compatibilidade entre horário escolar e atividades do estágio.

Deve-se ressaltar que há discussão sobre o estágio em *ensino médio* (não profissionalizante), tendo em vista a dificuldade em desempenhar atividades ligadas à complementação desses cursos⁵. Verifica-se, ainda, que o estágio para adolescentes do ensino médio está em colisão com o princípio da proteção integral, ou seja, ignora a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Além disso, as atividades desenvolvidas por esses jovens são meramente rotineiras, como empacotadores de supermercados, *office boys*, telefonistas etc., representando verdadeira precarização do trabalho adolescente.

Diante desses argumentos, são inconstitucionais os artigos da nova lei que preveem estágio para estudantes de nível médio, pois afrontam diretamente o texto da Constituição Federal, em especial os artigos 1º, III (dignidade da pessoa humana), 3º, IV (promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação), e principalmente o 227, que prevê o princípio da proteção integral.

É importante frisar que no estágio em *ensino médio profissionalizante* há verdadeira formação profissional do estagiário, ou seja, existe ligação entre as atividades desenvolvidas no estágio e as matérias ministradas no curso.

O posicionamento dominante, entretanto, defende a possibilidade de estágio de estudantes de ensino médio em geral, ligados a projetos de interesse social, como forma de incentivar a formação de novos profissionais e ainda a formação do cidadão⁶.

⁵ O estágio deve seguir a linha de formação *profissional* do estagiário, ou seja, matérias que estiver estudando no curso. Diante disso, pergunto: qual é a linha de formação de um estudante do ensino médio?

⁶ “Essa amplitude de possibilidades de estágio, ao contemplar os educandos do ensino médio e de educação de jovens e adultos, recebeu críticas no sentido de que a falta de clareza quanto aos objetivos do estágio em tais modalidades poderia levar a um desvirtuamento do instituto. Todavia, a maior abrangência do público destinatário do estágio, para atingir todas as modalidades de ensino, é uma exigência da LDB (art.

2.2 Requisitos para existência do estágio regular

Para a existência do contrato de estágio válido, há necessidade de preencher requisitos formais e materiais. Os requisitos *formais* são:

- a) matrícula e frequência escolar atestados pela instituição de ensino;
- b) termo de compromisso entre estagiário (educando), parte concedente e instituição de ensino.

Verifica-se, assim, que o contrato de estágio é solene⁷, ou seja, exige-se forma especial; deve ser escrito.

Os requisitos *materiais* estão ligados à essência do estágio, isto é, a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo estagiário. Os requisitos previstos na lei são:

- a) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso⁸;
- b) acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.

Em havendo o descumprimento de quaisquer dos requisitos formais ou materiais, acarretará em formação de vínculo empregatício, bem como de todos os demais direitos trabalhistas (férias + 1/3, 13º salário, FGTS, horas extras, adicional noturno etc.). A título de exemplo, o estudante de direito que presta serviços em escritório de

3º, IX) ao determinar que a educação escolar – sem distinção – deverá estabelecer laços com as situações experimentadas na prática social, inclusive com o mundo de trabalho” (SOBRINHO, 2008, p. 1180).

⁷ “O caráter solene do estágio apresenta-se tanto na sua formalização quanto na sua execução, a ponto de o legislador estabelecer que a instituição de ensino deve exigir dos seus educandos a apresentação de relatórios de atividade (art. 7º, IV, LEE) em periodicidade não superior a um semestre” (ibidem, p. 1173).

⁸ *Exemplo de compatibilidade*: estudante de medicina deve estagiar no hospital; estudante de direito possui estágio na Justiça do Trabalho ou escritório de advocacia. Em resumo, o estudante deverá desempenhar atividades correlatas com a sua área de formação.

advocacia, mas apenas atende telefone, serve café, faz a limpeza, será empregado, e não estagiário, pois não há compatibilidade entre o estudo teórico e as atividades por ele desenvolvidas.

2.3 Agentes de integração

Há previsão, na Lei do Estágio, de agentes de integração público ou privado⁹. Esses serviços de integração estão ligados, por exemplo, ao cadastro de estudantes, indicação de oportunidades de estágio etc. (art. 5º). Deve-se destacar que esses serviços não podem ser cobrados do estagiário e, ainda, que não há obrigatoriedade em sua utilização para que o contrato de estágio seja formalizado.

2.4 Partes envolvidas no estágio

A relação jurídica desenvolvida é triangular¹⁰, ou seja, há presença de três pessoas: instituição de ensino, parte concedente e estagiário. Seguem abaixo algumas observações sobre as partes envolvidas no estágio.

2.4.1 Instituição de ensino

A instituição de ensino intermedeia a relação de estágio. Dentre suas atribuições, há a necessidade de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando (art. 7º). Verifica-se, assim, a responsabilidade da instituição de ensino em constatar as condições do meio ambiente de trabalho nas quais o estagiário prestará suas atividades.

⁹ Essa intermediação é realizada, por exemplo, por meio do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

¹⁰ A relação empregatícia é bilateral, pois envolve apenas empregado e empregador.

Outra inovação da lei foi atribuir à instituição de ensino a necessidade de indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades, requisito material para a validade do estágio.

Por fim, outra novidade interessante foi exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório de atividades. Essa medida possibilitará a fiscalização e o aproveitamento do estagiário e permitirá à instituição de ensino excluir a parte concedente que se utilize do contrato de estágio apenas como exploração de mão de obra barata.

2.4.2 Parte concedente

A parte concedente é a responsável pela concessão de estágio. De acordo com a lei, podem oferecer estágio:

- pessoas jurídicas de direito privado (empresas, associações civis etc.);
- órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Dentre as obrigações da parte concedente previstas no artigo 9º, está a necessidade de indicar funcionário de seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente. Ademais, deverá contratar seguro contra acidentes pessoais, tanto para estágio obrigatório

quanto para o não obrigatório¹¹. A parte concedente deverá, ainda, enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

2.4.3 Estagiário

Inicialmente, cabe destacar que a nova Lei do Estágio não prevê idade mínima para o estagiário, basta que esteja frequentando uma das instituições de ensino citadas inicialmente. Assim, deve-se aplicar o artigo 7º, XXXIII, da CF/88 para o limite de idade do estagiário.

A primeira interpretação possível do dispositivo constitucional acima defende o estágio a partir dos 14 anos, pois se trata de uma forma de aprendizagem (interpretação ampliada do dispositivo constitucional). Entretanto, o artigo 7º, XXXIII, é direcionado apenas para aprendizes, regidos pela CLT, e somente a partir dos 16 anos há possibilidade de contrato de estágio.

Seguem abaixo alguns direitos previstos para os estagiários.

a) Jornada do estagiário

A jornada de atividades do estágio será elaborada de comum acordo entre as partes, devendo ser compatível com as atividades escolares. A nova lei prevê, entretanto, limites¹² desse acordo:

- jornada máxima de *4 horas diárias e 20 horas semanais* para os estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade de jovens e adultos;
- jornada de *6 horas diárias e 30 horas semanais* para os estudantes do ensino superior, educação profissional e ensino médio;

¹¹ O seguro obrigatório já era previsto na lei anterior.

¹² Há possibilidade de jornada inferior aos limites acima.

- jornada de *40 horas semanais* para os estudantes que alternam entre a teoria e a prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais. Essa jornada deverá estar prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino;
- redução da carga horária em pelo *menos à metade*, nos períodos de avaliação¹³, para o bom desempenho do estudante.

A discussão que poderá surgir no tocante à jornada de trabalho do estagiário é em relação à possibilidade de compensação dessa jornada.

O primeiro posicionamento é no sentido de que a possibilidade de compensação é voltada apenas para empregados, porque, como há necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o estagiário está excluído, já que não possui sindicato da categoria, para defesa de seus interesses. Por fim, importante ressaltar que a compensação é forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo prevista de forma excepcional na CF/88, logo, não comporta interpretação extensiva aos estagiários. Se prevalecer essa posição restritiva, a empresa que adotar a compensação deverá ser autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O segundo posicionamento que poderá surgir, defendendo a possibilidade de compensação de horários, poderá utilizar-se do argumento de que o instituto da compensação é benéfico ao estudante, permitindo-lhe adaptar melhor seus horários. Nesse sentido, se houver previsão no termo de compromisso, a compensação será permitida.

De qualquer maneira, se os limites acima forem excedidos, ou seja, se o estagiário prestar horas extras, ocorrerá desvirtuamento do estágio, conseqüentemente ocorrerá vínculo empregatício com

¹³ Essa redução da jornada era uma reivindicação antiga dos estudantes, sobretudo daqueles que têm provas bimestrais durante vários dias seguidos.

a parte concedente (CLT, art. 9^o), aplicação de multa administrativa e atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) para coibir continuidade da fraude.

b) Duração do contrato de estágio

Inovação salutar da nova lei foi estabelecer o contrato por prazo determinado de, no máximo, 2 (*dois*) anos para o estágio, na mesma parte concedente. Esse prazo máximo de 2 anos não se aplica aos estagiários portadores de deficiência (art. 11).

A lei prevê ressalva a esse prazo máximo de 2 anos ao portador de deficiência como forma de incentivar a contratação. Entretanto, deve-se interpretar o artigo 11 de forma razoável para evitar precarização do trabalho dos portadores de deficiência. Contrato de estágio com duração, por exemplo, de 10 anos entre o estagiário e a mesma parte concedente configura precarização do trabalho.

A Lei do Estágio é silente no tocante à prorrogação do contrato de estágio, mas, diante da aplicação por analogia do artigo 451¹⁴, há possibilidade de uma única prorrogação dentro do período de 2 anos.

c) Bolsa ou contraprestação

A contraprestação das atividades do estágio dependerá de acordo entre as partes. Será compulsória a contraprestação e o auxílio-transporte para o estágio *não obrigatório*.

Ademais, tanto no estágio obrigatório quanto no estágio não obrigatório, a eventual concessão de benefícios relacionados a

¹⁴ “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado por mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo” (CLT, art. 451).

transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício¹⁵ (art. 12).

A lei não estipulou valor mínimo, assim, utilizando-se de uma interpretação literal, o salário-mínimo não precisa ser respeitado para o contrato de estágio. Entretanto, essa não é a melhor interpretação, pois se deve garantir o salário-mínimo hora, assim como é garantido ao aprendiz (CLT, art. 428, § 2º). Essa segunda posição está de acordo com a interpretação sistemática do ordenamento jurídico e com o princípio da dignidade do trabalhador, como fundamento da República Federativa (CF/88, art. 1º).

É importante ressaltar que eventuais críticas à concessão da contraprestação ou, ainda, garantir o salário-mínimo hora não desestimulam a concessão de estágio, mas valorizam as atividades desenvolvidas pelo estudante.

Deve-se destacar, por fim, que o estagiário não é segurado obrigatório da previdência social, podendo contribuir como segurado facultativo.

d) Recesso

Estágio igual ou superior a 1 (um) ano dará direito ao recesso de 30 (trinta) dias. Se o estágio tiver duração inferior a 1 ano, o recesso será proporcional. Dessa forma, se o contrato for extinto antes do prazo previamente fixado, o estagiário poderá exigir, *em dinheiro*, o recesso proporcional. Essa é a hipótese prevista na lei, em que o estagiário terá direito à “verba rescisória”. Nos demais casos, se houver descumprimento do contrato de estágio, como

¹⁵ “O recebimento do valor da bolsa de estágio não está condicionado ao sucesso ou ao risco das atividades exploradas pela instituição concedente, mas nada impede que esta pactue a possibilidade de o estagiário perceber a verba de participação nos lucros” (SOBRINHO, 2008, p. 1184).

concessão do recesso fora do prazo ou, ainda, não remuneração do recesso, ocorrerá o vínculo empregatício direto, com base no artigo 9º da CLT e artigo 15 da nova lei.

O recesso será remunerado se o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação (art. 13). E, por fim, será usufruído preferencialmente durante as férias escolares.

Discussões que poderão surgir são em relação a possibilidade de fracionamento do recesso¹⁶; faltas injustificadas interferirem na duração do recesso; notificação prévia de 30 dias antes do recesso; época de concessão etc. Em todos esses casos, embora o recesso não seja idêntico ao instituto de férias, deve-se aplicar a CLT (arts. 130-149), por analogia.

e) Normas de saúde e segurança

No tocante às normas ligadas ao meio ambiente de trabalho, entenda-se saúde e segurança do estagiário, serão aplicadas as normas previstas na CLT, demais leis específicas e Normas Regulamentadoras (NR). Ademais, a implementação de um ambiente seguro e saudável é responsabilidade da parte concedente do estágio.

Importante destacar que a *responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho* é da parte concedente, conforme prevê o artigo 9º, II: “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Nesse sentido, há ainda a obrigatoriedade de contratar seguro contra acidentes pessoais. Assim, em ocorrendo acidente durante as ativida-

¹⁶ Há previsão de fracionamento das férias do estagiário do Ministério Público da União, conforme Portaria n. 567/2008: “Art. 12. A cada 6 (seis) meses é assegurado ao estagiário recesso remunerado de 15 (quinze) dias, a ser gozado, preferencialmente, durante as férias escolares, sendo vedada a conversão em pecúnia”.

des do estagiário, a responsabilidade por eventual indenização por danos morais e materiais é, em regra, da parte concedente.

Essa responsabilidade será também da instituição de ensino que escolher mal a parte concedente. Aliás, está previsto no artigo 7º, II, que é *obrigação da instituição de ensino avaliar as instalações da parte concedente do estágio*. Diante disso, se a instituição avaliar o ambiente de trabalho de forma negligente, será solidariamente responsável com a parte concedente pelo ressarcimento de eventuais danos sofridos pelo estagiário.

f) Número de estagiários

A grande inovação da lei foi estabelecer limite ao número de estagiários, necessidade que há tempos era apontada pela doutrina¹⁷. Assim, o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes será:

- de 1 a 5 empregados: até 1 estagiário;
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Infelizmente, esses limites não são aplicados aos *estagiários de nível superior* ou de *nível médio profissional*. Entende-se que o artigo 17, § 4º, que exclui a aplicação dos percentuais para esses estagiários, servirá como campo fértil para fraudes trabalhistas. Imaginemos a possibilidade de um escritório de advocacia contar com apenas 2 advogados empregados e 30 estagiários, configurando verdadeira substituição da mão de obra.

¹⁷ “A formação de contratos de estágio só se justifica de forma excepcional no contexto do mercado de trabalho. Mesmo que não haja nenhuma lei prevendo tal limite, a fixação de um limite de 10% de estagiários para cada setor da empresa, com relação ao número de empregados efetivos, parece mais que razoável” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 252).

Dessa forma, esse dispositivo acima deve ser interpretado com razoabilidade e proporcionalidade, pela fiscalização do trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, pois situações discrepantes dos percentuais previstos em lei devem ser combatidas. A melhor interpretação seria aplicar a proporção de 20% para os estagiários de nível superior e nível médio profissionalizante, pois esse percentual já representa número elevadíssimo de estagiários diante do número de empregados.

Há discussão acerca da atuação do Ministério Público do Trabalho para garantir os percentuais de vagas para estagiários nas empresas que tiverem condições de possuir estagiários. Há duas posições a respeito do tema. A primeira delas defende a atuação dos Procuradores do Trabalho como medida de incentivo à formação de novos profissionais. O segundo posicionamento é no sentido de que não há atuação do MPT para garantir esses percentuais, tendo em vista que a lei *não* prevê uma obrigatoriedade, mas apenas limita o número de estudantes, para evitar fraude. Ademais, essa atuação interferiria no poder de direção do empregador, que optou em não ter estagiários¹⁸. Finalmente, a adoção desse posicionamento não prejudica trabalhadores, pois esses serão contratados como empregados, possuindo o rol de proteção da CLT, em compasso com o artigo 170, VIII, da CF/88, que privilegia a busca do pleno emprego.

A outra inovação salutar da lei foi a previsão de ação afirmativa¹⁹, ou seja, cota de vagas para estagiários portadores de defi-

¹⁸ A contratação de estagiários, bem como o respeito aos requisitos do contrato de estágio, vai de encontro ao princípio da função social da propriedade, artigo 170 da CF/88.

¹⁹ *Ações afirmativas* são medidas estatais temporárias, com finalidade de compensar situações historicamente desiguais. Possuem caráter educativo, pois preveem caráter de conscientização da população sobre a desigualdade histórica sofrida pelas minorias. Essas ações positivas concretizam, em especial, o ingresso ou acesso ao mercado de trabalho para as mulheres, negros, deficientes físicos, homossexuais e índios. Pelo *princípio da máxima*

ciência, assegurando percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente. Nesse caso, a empresa que optar por contratar estagiários estará obrigada a garantir esse percentual de vagas, sob pena de multa administrativa²⁰ e atuação do Ministério Público do Trabalho.

Por fim, na hipótese de a parte concedente possuir várias filiais, os limites previstos acima para contratação de número máximo de estagiários serão aplicados a cada uma delas.

2.5 Fraude no estágio

Ocorrerá a fraude no estágio quando ausente um dos requisitos formais ou materiais. Assim, mesmo que presentes os requisitos formais, se verificada a falta de compatibilidade entre a formação escolar do estudante e as atividades desenvolvidas na parte concedente, atrairá o artigo 9º da CLT²¹, bem como o princípio da primazia da realidade²², formando vínculo empregatício entre estagiário e parte concedente.

Os efeitos do estágio fraudulento:

- vínculo empregatício, conseqüentemente, o reconhecimento de todas as verbas trabalhistas, durante o período em que prestou serviços como “falso estagiário”;
- em caso de incompatibilidade em permanecer no emprego, o “estagiário” poderá pleitear rescisão indireta e, em razão da exploração de mão de obra, indenização por danos morais,

efetividade da constituição e da igualdade material, por meio das ações afirmativas, há concretização dos objetivos da Carta Constitucional, conforme artigo 3º.

²⁰ Multa aplicada pelos auditores fiscais do trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego.

²¹ “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (CLT, art. 9º).

²² “*Princípio da primazia da realidade*, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade” (SÜSEKIND, 2004, p. 145).

pois o empregador infringiu o princípio da lealdade contratual e praticou abuso do direito²³;

- aplicação de multa administrativa pelos auditores fiscais do trabalho e, se envolver interesse coletivo, atuação do Ministério Público do Trabalho.

É importante frisar que a instituição pública ou privada que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo (art. 15).

Por fim, a justiça competente para solucionar conflitos envolvendo contrato de estágio, bem como fraude nesta relação de trabalho, é a Justiça Especializada²⁴, conforme prevê o artigo 114 da CF/88.

2.6 Regras de transição

A nova Lei do Estágio trouxe algumas discussões com relação aos contratos de estágio em curso. Essas discussões poderiam ter sido evitadas se publicado decreto regulamentador, pelo Poder Executivo. Há apenas dois artigos destinados aos contratos em curso na lei:

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

²³ “Neste aspecto assumem relevância jurídica a noção do abuso de direito e o princípio de que o contrato de estágio deve se constituir uma exceção no mercado de trabalho, sob pena de ser agredida a norma constitucional da busca do pleno emprego (art. 170, VIII)” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 252).

²⁴ O prazo prescricional aplicável ao estagiário é o previsto no artigo 7º, XXIX, da CF/88.

Como não há decreto para regulamentar a nova lei, algumas dúvidas podem surgir, como:

a) *Contratos em vigor há dois anos, quando da publicação da nova lei, poderão ser prorrogados com a mesma parte concedente?*

Não poderão ser prorrogados, exceto para estagiários portadores de necessidades especiais. A nova Lei do Estágio tem aplicação imediata, incidindo sobre os contratos de estágio em curso. Logo, o prazo de 2 anos deve ser respeitado. Nesse sentido é o artigo 22, § 2º, da Portaria n. 567/2008 do Ministério Público da União (MPU), vedando a prorrogação dos contratos de estágio em curso com prazo igual ou superior a 2 anos.

b) *Como fica o recesso dos estágios em curso, a partir da publicação da nova lei?*

Como a nova lei possui aplicação imediata sobre os contratos de estágio, o período aquisitivo do recesso passa a contar a partir da entrada em vigor do novo estatuto.

c) *Contratos de estágio não obrigatórios em curso devem ser remunerados imediatamente após a publicação da nova lei?*

Esse é o mesmo raciocínio da discussão anterior; se a incidência é imediata, os contratos de estágio (não obrigatório) em curso devem ser remunerados.

3 Estágio na Administração Pública

Assim como na iniciativa privada, a administração pública pode contratar estagiários. A nova Lei do Estágio prevê, no artigo 9º, que os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do DF e dos Municípios podem oferecer estágios. Logo, há aplicação da

Lei n. 11.788/2008 para os contratos de estágio celebrados com a administração pública.

A discussão surge quando há bolsa ou outra forma de contraprestação do estágio.

Tendo em vista que o estagiário na administração exerce função pública e recebe, via bolsa ou contraprestação, dinheiro público em razão das atividades desempenhadas, há necessidade de concurso público²⁵ ou, pelo menos, processo seletivo, para seleção desses estudantes.

Esse já era o posicionamento do Ministério Público do Trabalho antes da publicação da nova lei, conforme se verifica na Orientação n. 22 da ata da CONAP (Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública):

22. Estágio. Necessidade de concurso público. É possível a Administração Pública contratar estagiários, desde que a contratação se dê através de processo seletivo, e seja observada a legislação específica (Ata da Reunião Nacional de 22.3.2006).

Após a publicação da nova Lei do Estágio, o MPU publicou a Portaria n. 567/2008, que prevê a realização de processo seletivo para estagiários:

Art. 5º O recrutamento dos estagiários dar-se-á por meio de *processo seletivo*, divulgado, pelo prazo mínimo de 3 (três) dias, na unidade que o realizará, bem como no *site* do respectivos ramos do Ministério Público da União e, ainda, nas sedes das instituições de ensino conveniadas [g.n.].

²⁵ A Procuradoria do Trabalho da 15ª Região (Campinas e interior de São Paulo) realiza concurso público com 3 fases (prova objetiva, dissertativa e, por fim, exame oral). Essa prova é realizada de forma simultânea (mesmo dia e horário) para todas as unidades do Ministério Público do Trabalho no interior paulista. Mesmo antes da nova lei, a PRT-15ª Região já indicava dois procuradores para exercerem o papel de coordenadores do estágio, que acompanhavam, de perto, as atividades dos estudantes no Ministério Público do Trabalho.

No tocante à fraude no estágio da administração pública, os efeitos são diferentes, pois não há o reconhecimento de vínculo empregatício, em razão da necessidade do concurso público para trabalhar na administração pública. Exemplificando: estagiários que estejam prestando serviços no autoatendimento do Banco do Brasil, configurando atividade-fim do banco. Essa atividade não comporta a substituição por estagiários; ou, ainda, estudantes de direito que estejam trabalhando, como estagiários, no caixa do Banco do Brasil. Em ambos os casos, o contrato de estágio é fraudulento, mas não será reconhecido o vínculo empregatício, pois há necessidade de prévio concurso público para ingresso no Banco do Brasil.

A consequência desse contrato fraudulento de estágio, ao invés de reconhecer o vínculo empregatício, bem como o pagamento de todas as verbas trabalhistas, será apenas o pagamento do saldo de salário e depósitos do FGTS, por força da Súmula n. 363 do TST²⁶.

Em sendo configurada essa fraude, seja em órgãos do Poder Executivo, do Legislativo ou do Judiciário, o Ministério Público do Trabalho possui atribuição para firmar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, ainda, ingressar com ação civil pública para impedir que essa prática continue, bem como pleitear indenização por danos morais coletivos para ressarcir a sociedade, do mal causado pela exploração do estagiário. Ademais, em todas essas atuações, o membro do MPT poderá ingressar com ação

²⁶ “A contratação de servidor público, após a CF/88, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo artigo 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS” (Súmula n. 363 do TST).

de improbidade administrativa na *Justiça do Trabalho* em face do administrador público.

É importante frisar que a instituição pública que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo (art. 15).

4 Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, conforme prevê o texto constitucional, é defensor do Estado Democrático de Direito, da ordem jurídica e, sobretudo, protetor dos direitos sociais do trabalhador. Sua atuação se dá no campo *extrajudicial* e *judicial*. No primeiro caso, atua como articulador social²⁷, esclarecendo à sociedade e ao Estado, por meio de palestras e audiências públicas, a importância das leis que protegem o trabalhador, no caso, a discussão da nova Lei do Estágio e suas repercussões. Poderá também enviar Notificação Recomendatória a órgãos públicos e empresas, como alerta para regularizar os contratos de estágio.

Ainda no campo extrajudicial, há possibilidade de instauração de inquérito civil, que tem por finalidade colher elementos para uma futura ação civil pública ou ainda para firmar *Termo de Ajustamento de Conduta* (TAC). O TAC é “o ato jurídico pelo qual a pessoa, reconhecendo implicitamente que sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a

²⁷ “É na função de articular social que o Ministério Público do Trabalho atua incentivando e orientando, como instituição observadora, os setores governamentais e não-governamentais na execução de políticas públicas de elevado interesse social (CF, 127, *caput*), como as que têm por objeto a erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado ou escravo e de todas as formas de discriminação por motivo de raça, cor, sexo, idade, religião, a inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência etc.” (LEITE, 2006, p. 139).

ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais”²⁸. Esse poderoso instrumento extrajudicial²⁹ poderá ser utilizado pelo Procurador do Trabalho, quando verificar que o estágio está em desacordo com a legislação.

No campo *judicial*, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade autônoma para a defesa de direitos metaindividuais, podendo ingressar no Judiciário para a implementação das novas regras do contrato de estágio ou, ainda, requerendo a proibição de excessos.

No tocante à atuação judicial do MPT, o Poder Constituinte de 1988 avançou no campo dos direitos fundamentais. Já no preâmbulo mostrou preocupação com os direitos de primeira, segunda e terceira dimensões. A Ação Civil Pública (ACP), por sua vez, nasceu como um poderoso instrumento de superação do individualismo. Tem como finalidade defender os interesses metaindividuais.

Assim, o MPT tem a ACP como ferramenta para assegurar o exercício dos direitos sociais previstos no ordenamento jurídico, no caso, a defesa dos direitos dos estagiários. Essa atuação contribui para a concretização dos objetivos traçados pelo Poder Constituinte Originário, conforme art. 3º da CF/88.

Por fim, o membro do Ministério Público poderá utilizar todas essas ferramentas para a defesa da ordem jurídica. Dentre as possíveis atuações do MPT, merecem destaque:

²⁸ CARVALHO FILHO apud LEITE, 2006, p. 296.

²⁹ “É, indubitavelmente, o TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), um dos mais nobres objetivos do inquérito civil trabalhista porque, por meio dele, obtém-se, de imediato a tutela jurisdicional que seria oferecida pelo Poder Judiciário, mediante um processo lento, burocrático e dispendioso para os cofres públicos e para as próprias partes. É o TAC uma das mais precisas formas de tutela preventiva e reparadora dos danos causados aos interesses da sociedade ou ameaçadores dos mesmos” (MELLO, 2004, p. 56).

- a) No caso de estágio nos órgãos da administração pública sem o devido processo objetivo de seleção, o MPT atuará primeiro via extrajudicial – TAC, de forma a cessar a ilegalidade. Se o agente público persistir na conduta, o Procurador do Trabalho ingressará na Justiça do Trabalho com ação civil pública e ação de improbidade administrativa contra o administrador, pois o fato de contratar sem concurso ou processo seletivo atenta contra os princípios da administração pública, artigo 11 da Lei n. 8.429/1992. Em tempo, o Procurador do Trabalho levará ao conhecimento do Ministério Público Federal (MPF) para que investigue a conduta do administrador na área criminal, conforme previsto no art. 203 do Código Penal.
- b) No caso de estágio para estudantes de ensino médio, exceto profissionalizante, embora expressamente previsto pela nova lei, o texto é inconstitucional. Assim, o Procurador do Trabalho que entender conveniente atuará primeiro na tentativa de acordo extrajudicial – TAC. Se houver recusa da parte contrária, o membro do MPT ingressará na Justiça do Trabalho requerendo a cessação imediata dessa atividade, além de pedido para proibir futuras contratações de estagiários de ensino médio. Para a apreciação desses pedidos, será necessário requerer a declaração de inconstitucionalidade da lei, de forma incidental.
- c) No caso de utilização do estagiário para substituição de mão de obra ou, ainda, estágio em atividades rotineiras, sem que haja compatibilidade entre as atividades e o ensino teórico.
- d) Acompanhamento, de perto, das agências de integração.
- e) Fiscalização do meio ambiente de trabalho (normas de saúde e segurança), nos quais os estagiários estão prestando servi-

ços. Nesse caso, será verificado, com auxílio do Ministério do Trabalho e Emprego, se a parte concedente tem respeitado recesso, bem como a jornada de trabalho.

- f) Assegurar o percentual de 10% das vagas reservadas para portadores de deficiência, bem como obrigar que a parte concedente não exceda os limites das vagas impostas pelo legislador.

5 Conclusão

A nova Lei do Estágio garantiu alguns direitos sociais aos estagiários, cumprindo um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 3º). Embora grande parte das empresas o tenha criticado, esse novo sistema diminuirá as fraudes envolvendo contrato de estágio. Dentre as principais novidades, destacam-se limitação do número de estagiários; reserva de vagas para deficientes; previsão de penalidade para a parte concedente que incorrer em fraude e, sobretudo, novos direitos previstos aos estudantes. Falta ainda a regulamentação da lei, via decreto, que irá solucionar algumas controvérsias.

Como as fraudes persistirão, mesmo com novo sistema, os órgãos de proteção ao trabalhador brasileiro, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego atuarão de forma contundente na defesa dos direitos dos estagiários.

Referências

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MELLO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei n. 11.788/2008. *Revista LTr*, a. 72, n. 10, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. 2.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. v. 1.