

## CAPÍTULO XI

# O NOVO CONTRATO DE ESTÁGIO

*Marcos Augusto Nascimento Passos\**

**Sumário** • 1. Introdução – 2. Características do Direito do Trabalho: 2.1. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho – 3. Contrato de Estágio. Aspectos Gerais e a Lei n. 6494/1977 – 4. O Novo Contrato de Estágio e a Lei n. 11788/2008: 4.1. Fundamentos do Estágio; 4.2. O Desempenho das Atividades de Estagiário; 4.3. Inovações da Lei n. 11788/08: 4.3.1. Espécies de estágio; 4.3.2. Obrigações do concedente e da instituição de ensino; 4.3.3. Direitos do estagiário: 4.3.3.1. Direitos inerentes à duração da prestação dos serviços; 4.3.3.2. Previdência Social, segurança e medicina do trabalho; 4.3.4. Limitação de estagiários por estabelecimento – 5. Conclusões – 6. Referências Bibliográficas.

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo principal estudar as modificações realizadas ao contrato de estágio após o advento da Lei n. 11.788/2008, demonstrando os institutos e inovações ocorridas. Para tanto, são abordados alguns caracteres do Direito do Trabalho, sobretudo a tendência expansionista, e a antiga lei de estágio, para, desta forma, chegar ao novo texto legal, apontados seus acertos e desacertos.

**PALAVRAS-CHAVE:** DIREITO DO TRABALHO; CONTRATO DE TRABALHO; ESTÁGIO; CONTRATO DE ESTÁGIO; TENDÊNCIA EXPANSIONISTA; LEI N. 11.788/08.

## 1. INTRODUÇÃO

Dentro das novas perspectivas do Direito do trabalho, a Lei n. 11788/08 aproximou ainda mais o contrato de estágio do contrato de trabalho subordinado.

Estas modificações decorreram da, principalmente, da tendência expansionista do Direito do trabalho, que abarca sempre em maior número as demais relações de trabalho, tornando-as mais assemelhadas ao contrato de emprego.

Nesta linha, modificações legislativas foram introduzidas no Direito brasileiro, tendo como maior exemplo a ampliação do leque de direitos atribuídos ao empregado doméstico.

---

\*. Acadêmico de Direito da Universidade Federal da Bahia, estudante do 9º semestre.

## 2. CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

Entre as características do Direito do Trabalho a doutrina, sobretudo Alice Monteiro de Barros (2006. p. 87/91), aponta: (1) natureza tuitiva, (2) intervencionismo, (3) caráter cosmopolita, (4) institutos de ordem coletiva ou socializante, (5) fato de ser um direito em transição e (6) tendência à ampliação crescente.

A relação de trabalho é marcada pelo eterno conflito de interesses entre empregado e empregador. De um lado o empregador exerce o *jus variandi* e do outro, o trabalhador exerce o *jus resistentie*. A busca por melhores condições de trabalho, sejam elas quanto ao ambiente ou à retribuição pela prestação dos serviços, faz com que a reivindicação da classe obreira seja uma constante nesta relação jurídica. É esta busca incessante por melhores no seio laboral o que se denomina de característica tuitiva do Direito do trabalho. Segundo ela, este ramo do Direito é marcado pela reivindicação de uma das partes contraentes, a dos empregados. Ainda que, no início, o Direito do trabalho no Brasil tenha surgido como concessão do Estado para os hipossuficientes, a historiografia aponta para as diversas reivindicações feitas no decorrer dos tempos. Como exemplo disto, temos os fortes movimentos que surgiram no período pós-Revolução Industrial<sup>1</sup>.

A principal manifestação da natureza tuitiva se encontra em outra característica, a presença de institutos de ordem coletiva ou socializante. Por intermédio destes institutos os sujeitos do contrato se organizam a fim de atingir seus objetivos, sejam através de greve (apenas aplicável aos empregados, uma vez que o *lock-out* é vedado no Direito brasileiro – art. 722 da CLT e art. 17 da Lei n. 7783/89), sejam através das convenções coletivas de trabalho, por exemplo.

Devido ao desnível na relação empregado/empregador, o Estado assume postura comissiva com a finalidade de inserir a isonomia substancial no seio desta relação, opondo-se à simples isonomia formal existente no Direito civil. Inclusive, por conta do enorme intervencionismo existente, há quem diga que a relação jurídica ora tratada não é característica do Direito privado, e sim do Direito público (MARTINS FILHO, 2008, p. 27). Em verdade, o dirigismo contratual que há não retira dos contratantes a faculdade em estipular as cláusulas contratuais, desde que observados os direitos mínimos atribuídos ao trabalhador (art. 7<sup>a</sup>, *caput*, da CF-88).

---

1. No que se refere à forma do desempenho das atividades laborais durante o referido período uma importante fonte de estudo se encontra em um dos livros de Leo Huberman (HOBERMAN, 1981, pp. 187-206).

Com a intenção de coibir o *dumping* social praticado nas diversas partes do globo a Organização Internacional do Comércio tem estimulado através de tratados, acordos ou convenções internacionais a uniformização das regras e dos direitos laboristas no mundo. É neste contexto que surge o caráter cosmopolita, segundo o qual existe uma tendência à internalização das normas de Direito internacional do trabalho. Outra forma de uniformizar os direitos trabalhistas encontra guarida no direito comparado.

Caracterizar o ramo juslaboralista como em transição significa, conforme Evaristo de Moraes Filho, realizar “a reforma social sem sobressaltos, nem alterações bruscas nas atuais posições na vida econômica” (MORAES FILHO, 2006, p. 91).

## 2.1 A tendência expansionista do Direito do Trabalho

Também chamado de tendência *in fieri*, esta característica indica a propensão do Direito do trabalho a se espalhar pelas diversas relações de trabalho, sem ficar adstrito à tradicional relação de emprego (relação de trabalho em sentido estrito). Talvez este não seja propriamente um caráter da disciplina, mas uma tendência mundial a abarcar aquelas relações jurídicas cuja obrigação principal de uma das partes consiste em fazer algo mediante a retribuição, com a peculiaridade de que uma das partes, na maioria das vezes, está economicamente vulnerável à outra.

Cumprido, neste ponto, distinguir, ainda que sucintamente, a relação de emprego das demais.

A relação de trabalho *stricto sensu* é aquela em que estão presentes quatro elementos básicos: (1) onerosidade, (2) pessoalidade, (3) não eventualidade e (4) subordinação jurídica.

A **onerosidade** se configura a partir da mera expectativa por parte do empregado em receber retribuição pecuniária pelo serviço desempenhado. Através da **pessoalidade** o serviço será prestado por uma pessoa física, a qual é escolhida pelo empregador levando-se em consideração suas qualidades pessoais, sendo, portanto, vedada a alteração subjetiva do contrato no pólo do trabalhador. A **não eventualidade ou habitualidade** determina que a prestação de serviços deve ocorrer de acordo com as necessidades do tomador dos serviços. Por fim, a **subordinação jurídica** indica que o empregado está sujeito ao poder do patrão, está sujeito a seu comando, devendo acatar as ordens que não sejam manifestamente ilegais ou contra os bons costumes.

Por conta deste último elemento, a relação de trabalho em sentido estrito também é denominada relação de trabalho subordinado.

Assim, por exclusão, a regra é que os demais relações de trabalho que redundem em um contrato de atividade estejam fora da órbita de incidência do Direito do trabalho.

O expansionismo desta disciplina traz para a competência de seu órgão jurisdicional especializado outras relações que não a de trabalho subordinado a fim de, como já afirmado linhas atrás, dar maior proteção à parte mais frágil da relação, proteção esta que será não só do ponto de vista material, mas, também, processual<sup>2</sup>.

A primeira e mais evidente relação caracterizadora da ampliação do Direito do trabalho aos outros ramos do Direito está no art. 652, “a”, III, da CLT, que trata da competência da Justiça laboral para resolver os dissídios resultantes do contrato de pequena empreitada. Como é sabido por todos do meio jurídico, o contrato de empreitada é tipicamente civil, embora seja uma espécie de contrato de trabalho em sentido amplo. É, contudo, trazido para o campo de atuação da Justiça Especializada tão-somente por conta das peculiaridades que o permeiam. Neste, o empreiteiro é um dos executores da obra e, por presumir-se a necessidade do contratado, é concedido a ele um meio judicial mais célere que o ordinário.

Nesta linha de pensamento, a Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004, alterou o art. 114 da CF-88 para estabelecer a competência da Justiça do Trabalho não só para as relações entre empregados e empregadores, mas para os conflitos de interesses resultantes das relações de trabalho, aqui se incluindo, além da relação de emprego e da pequena empreitada, as outras relações de trabalho, tais como mandato, comissão e parceria rural<sup>3</sup>.

Ainda em norma originária, o constituinte equiparou o trabalhador avulso ao trabalhador com vínculo empregatício permanente. Deu, assim, os mesmos direitos inerentes ao contrato de emprego ao avulso, mesmo

- 
2. Para que não restem dúvidas, o princípio da proteção não pode ser aplicado ao Direito processual do trabalho sob pena de serem feridos o contraditório e a ampla defesa. A proteção processual aludida deve ser entendida como a presença de institutos que dão maior celeridade em relação ao processo comum.
  3. É necessário ressaltar que, mesmo antes da EC n.º. 45, qualquer contrato de atividade poderia ser objeto de apreciação pelo judiciário trabalhista, bastaria que a legislação ordinária assim determinasse, pois a antiga redação do *caput* do art. 114 admitia a ampliação por norma infraconstitucional.

que não tenha todos os elementos daquele contrato, faltando a não eventualidade (art. 7º, XXXIV, da CF-88).

Estas ampliações observadas até agora são quanto à extensão pessoal. As ampliações podem ser, também, em intensidade, aumentando o rol de direitos concedidos aos trabalhadores (BARROS, 2006, p. 88). Como exemplo destas há a igualação do prazo prescricional de trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXIX, da CF-88) e o adicional de 1/3 para as férias.

### **3. CONTRATO DE ESTÁGIO. ASPECTOS GERAIS E A LEI N. 6494/1977**

Antes de iniciar os estudos acerca do contrato de estágio, deve-se conceituar o próprio estágio. Este deve ser entendido como a atividade desenvolvida com o escopo de proporcionar ao estudante o exercício prático de sua área de atuação, qualificando-o para a vida profissional.

Existem contratos no Direito do trabalho que, apesar de terem todos os elementos inerentes ao contrato de emprego, a legislação ordinária retira-os do campo de incidência deste ramo do Direito. É o que acontece com o contrato de estágio.

Por opção de política legislativa, a totalidade dos direitos especificados na Constituição Federal ou na CLT não foi atribuída ao contrato de estágio. O estagiário pode até possuir direitos concedidos aos empregados, mas para que isso ocorra deve haver disposição legal. Neste sentido, o art. 4º da Lei 6494/77 determina que não haverá vínculo empregatício de qualquer natureza entre o estagiário e o tomador dos serviços. Tudo para estimular a concessão de atividades práticas aos estudantes.

Como excepcional que é, o contrato<sup>4</sup> de estágio é ato solene que deve atender aos requisitos dispostos em lei para ser atingida a eficácia pretendida.

A antiga lei de estágio estabelecia a necessidade da forma escrita e a característica trilateral quando da celebração do termo de compromisso. Deve participar da constituição do contrato não só o estudante e a parte concedente do estágio, mas, também, a instituição de ensino a que o futuro estagiário está matriculado, atuando como interveniente.

---

4. O art. 3º da Lei 6494, assim como a Lei 11788/08, chama de termo de compromisso o instrumento do contrato de estágio.

No que tange aos direitos concedidos ao estagiário, ao que parece, a antiga lei disciplinadora do estágio pretendia apenas excluir do estagiário do campo de atuação da Justiça do Trabalho, pois foram diminutas as concessões.

Não foi disciplina a jornada de trabalho, o que deixou o estudante ao alvedrio do que determinasse o tomador do estágio, ficando, durante os períodos de férias, estabelecida por acordo entre as partes. Não há dúvida de que o “acordo” seria a vontade do concedente, vez que é a parte contratualmente superior.

A bolsa de estágio era facultativa, podendo ser em dinheiro ou outra forma de retribuição, ressalvado a legislação previdenciária.

A única disciplina relativa à tutela do estagiário aconteceu com a obrigatoriedade de seguro contra acidentes pessoais.

#### **4. O NOVO CONTRATO DE ESTÁGIO E A LEI N. 11788/2008**

Diante de toda a ampliação do Direito laboral, que introduziu direitos que antes eram quase exclusivos do trabalhador celetista, no dia 25 de setembro de 2008 veio a lume o novo contrato de estágio. Agora quase que totalmente diferente daquele disciplinado pela Lei n. 6494/1977<sup>5</sup>.

Ao contrário da lei de 1977, que deixou a conceituação de estágio para a doutrina, a nova lei de estágio trouxe o conceito já no primeiro artigo. Segundo ele, “*estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos*”.

##### **4.1 Fundamentos do Estágio**

O estágio decorre de imposição do art. 205 da CF-88, o qual determina que a educação deve visar, dentro outros objetivos, o “preparo do indivíduo para o exercício da cidadania<sup>6</sup> e sua qualificação para o trabalho”. É por este

---

5. Foi mantida pela nova lei tão-somente o caráter trilateral do contrato de estágio.

6. Cf. SILVA NETO, 2005, pp. 199-200. O conceito de cidadania após a Constituição Federal de 1988, para Manoel Jorge, sofreu um acréscimo conceitual, vez que o constituinte ao incluí-lo como fundamento da república permitiu que fosse ampliado para abarcar não só a cidadania em sentido estrito, que se refere ao exercício dos direitos

motivo que o estágio deve proporcionar ao estudante além do aprendizado da atividade profissional, a educação para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1º, §2º, da Lei 11788/08).

## 4.2 O desempenho das atividades de estagiário

As partes que deverão celebrar o termo de compromisso receberam denominação distinta da anterior. São: (1) educando, (2) parte concedente e (3) instituição de ensino.

O educando é o destinatário do estágio, o próprio estudante, que deverá ser de curso superior, educação profissional, ensino médio, educação especial ou dos anos finais do ensino fundamental<sup>7</sup>. Não foi disciplinado pela nova lei quais seriam estes anos finais do ensino fundamental, contudo deve-se observar a razoabilidade e os limites para início da atividade laboral (art. 7º, XXXIII, da CF-88).

A parte concedente, na verdade, é o tomador dos serviços de estágio. Ela poderá ser qualquer pessoa jurídica de Direito público ou privado, os órgãos da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, bem como os profissionais liberais de nível superior que estejam devidamente registrados em seus conselhos de fiscalização profissional. Quanto a estes últimos, os profissionais liberais, pode-se dizer que a regra legal não andou bem, uma vez que restringe as possibilidades de estágio quando o curso for profissionalizante, pois, na maioria das vezes, os profissionais que trabalham com as atividades de nível técnico não têm o curso superior. A saída será o contrato de aprendizagem, caso atendidos os requisitos do art. 428 da CLT.

A instituição de ensino que o educando deve estar matriculado e frequentando é qualquer uma daquelas referidas no art. 3º, I, incumbindo a ela, dentre outras obrigações, cadastrar e avaliar as condições do ambiente da parte concedente.

## 4.3 Inovações da lei n. 11788/08

São inovações trazidas: a distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório, requisitos necessários e bem delineados para que seja firmado

---

políticos, mas, também, a cidadania em sentido amplo, que vincula o Estado a proporcionar aos indivíduos direitos e garantias fundamentais, sobretudo os direitos sociais.

7. Os alunos que estejam nos últimos anos do ensino fundamental devem estar matriculados na modalidade de educação profissional de jovens e adultos.

o termo de compromisso, obrigações relativas à parte concedente e à instituição de ensino e direitos do educando.

Antes de iniciar o estudo do novo contrato de estágio cumpre explicitar que a Lei 11788/08 será aplicada aos contratos celebrados a partir de sua vigência ou aos contratos firmados anteriormente, caso venham a ser renovados. Assim, a Lei 6494/77 continuará em vigência para os contratos pactuados antes da entrada em vigor da nova lei, desde que não sejam renovados.

#### ***4.3.1 Espécies de estágio***

É importante saber a obrigatoriedade do estágio porque isto interfere na concessão da bolsa remuneratória e do auxílio-transporte.

O estágio será considerado como obrigatório quando o projeto do curso estabelecer carga horária mínima para a aprovação e a obtenção do diploma. Como se percebe, cumpre à instituição de ensino determinar se o estágio será obrigatório ou não.

O estágio não obrigatório é aquele realizado de maneira voluntária pelo aluno, independente da carga horária obrigatória para a conclusão do curso. Neste caso, o pagamento de uma bolsa ou outra forma de contraprestação e do auxílio-transporte serão obrigações da parte concedente. Em se tratando de estágio obrigatório, estes dois direitos serão concedidos ao estagiário somente de forma facultativa. Por conta dos princípios da segurança jurídica e da proteção, entendo que sendo o estágio obrigatório uma vez concedidos a bolsa ou o auxílio-transporte estes não poderão ser supressos, nem por acordo entre as partes.

Desta foram, a definição por parte da instituição de ensino pela espécie de estágio que prevalecerá afeta diretamente os órgãos públicos, vez que estes são os maiores destinatários do estágio voluntário, que, agora, será disponibilizado somente aos estudantes das instituições que estabeleçam o estágio como obrigatório.

#### ***4.3.2 Obrigações do concedente e da instituição de ensino***

Conforme o art. 9º, as obrigações da parte concedente do estágio são: (1) celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento, (2) ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, (3) indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desen-

volvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente, (4) contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso, (5) por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho, (6) manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio, (7) enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. Além disso, no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Enquanto isso, as obrigações da instituição de ensino, disciplinadas no art. 7º, são: (1) celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar, (2) avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando, (3) indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, (4) exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades, (5) zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas, (6) elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos, (7) comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

### **4.3.3 Direitos do estagiário**

#### **4.3.3.1 Direitos inerentes à duração da prestação dos serviços**

A duração da prestação de serviços, *mutatis mutandis*, seguiu os mesmos princípios das regras comuns, sendo disciplinas as durações diária, semanal e anual.

Foi mantido, como não poderia deixar de ser, como direito das partes a estipulação da duração diária do trabalho. Contudo, foram estabelecidos limites em favor do educando.

A duração não poderá ser superior a 4 horas diárias e 20 semanais quando se tratar de estudantes de educação profissional ou que estejam nos últimos anos do ensino fundamental para educação de jovens e adultos na modalidade profissional.

Para os demais casos, ou seja, para estudantes de ensino superior, médio ou profissionalizante de nível médio, a duração será de, no máximo, 6 horas por dia e 30 horas semanais.

Pode, todavia, haver extrapolação dos limites para 40 horas semanais em duas situações. A primeira delas é quando o curso alternar períodos de aulas teóricas e aulas práticas. A outra, será nos períodos em que não for necessária a presença física do aluno nas aulas, podendo ser entendidos estes períodos como os de férias ou recesso escolar. Entretanto, para se ultrapassar os limites diários de 4 e 6 horas se houver autorizativo no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

A jornada será reduzida em pelo menos metade nos períodos em que o estudante estiver em processo de avaliação periódica ou ao final do período.

Foi positivado o direito do estagiário ao descanso anual de 30 dias, que foi chamado pelo legislador de recesso. Terão direito ao recesso os estagiários que firmarem o termo de compromisso de duração igual ou superior a um ano. Nos termos de duração inferior a um ano as férias serão proporcionais.

O recesso será remunerado quando o estagiário receber bolsa ou qualquer outra espécie de retribuição. À primeira vista, pode-se pensar que apenas os estágios não obrigatórios serão remunerados durante o recesso. Porém, deve-se atentar para o fato de que se o estágio for obrigatório mas o estudante receber alguma espécie de retribuição, ele deverá ter o recesso também remunerado.

Por fim, o período de estágio não poderá ser superior a 2 anos.

#### *4.3.3.2 Previdência Social, segurança e medicina do trabalho*

Apesar de não ser inovação no Direito brasileiro, foi atribuído ao estagiário o cadastro como contribuinte da Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo<sup>8</sup>. A faculdade, agora, foi admitida expressamente. (art. 12, §2º).

---

8. Não é novidade o enquadramento como segurado facultativo porque o art. 14 da Lei n. 8212/91, por exclusão, permitia a inclusão no sistema da Previdência.

As normas de segurança e medicina do trabalho serão aplicadas ao estagiário (art. 14), que deverão, assim como para os demais trabalhadores, ser implementadas pela parte tomadora dos serviços.

#### ***4.3.4 Limitação de estagiários por estabelecimento***

Para evitar que a mão-de-obra do estagiário seja utilizada tendo como fator preponderante a redução de custos para a parte concedente e, por conseguinte, contrariando as finalidades do estágio, foi limitado o número de educandos por estabelecimento da parte concedente.

A quantidade de estagiários será de acordo com o número de empregados que houver no respectivo estabelecimento da parte concedente, observando-se o número de estagiários por supervisor. O máximo será de (1) um estagiário quando o estabelecimento tiver de 1 a 5 empregados, (2) dois estagiários para estabelecimentos com 6 a 10 empregados, (3) 5 estagiários para estabelecimentos com 11 a 25 empregados e (4) 20% do quadro de pessoal quando o estabelecimento tiver mais de 25 empregados, sendo que poderá ser arredondado para maior quando o resultado da porcentagem for uma fração. Além disso, devem ser resguardadas 10% das vagas para os educandos portadores de deficiência.

Não haverá necessidade de observância dos limites descritos acima quando se tratar de estágios de nível superior ou nível técnico profissionalizante.

## **5. CONCLUSÕES**

Como visto, o Direito do trabalho tem incluído mais relações de trabalho no seu bojo, chegando-se a conceder “novos” direitos às relações jurídicas decorrentes dos contratos de atividade.

Foi assim que ocorreu com a relação de trabalho do estagiário.

Foram concedidos a esta figura jurídica:

- a) férias remuneradas;
- b) proteção expressa no que toca à medicina e segurança do trabalho;
- c) limitação da duração diária e semanal do trabalho;
- d) possibilidade de inclusão do estagiário na Previdência Social.

Contudo, não se pode olvidar a distinção trazida entre estágio obrigatório e estágio não obrigatório, com necessidade de pagamento de bolsa ou outro meio de retribuição equivalente quando o estágio for prescindível à conclusão do curso.

Foi, também, de alta relevância o detalhamento das obrigações da instituição de ensino e do cedente do estágio, com destaque para a obrigatoriedade de se manter um supervisor para o estágio em cada um desses intervenientes do contrato, bem como a limitação do número de educandos por estabelecimento da parte concedente, porém com algumas ressalvas.

## **6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed.. São Paulo: LTr editora, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed.. São Paulo: 2007.
- HOBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 17ª ed.. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1981.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 17ª ed.. São Paulo: Saraiva, 2008.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005.