

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG

CURSO DE DIREITO

FLÁVIA BELO GONTIJO

**LEI 11.788/08: UTILIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO COMO
INSTRUMENTO DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

FORMIGA – MG

2018

FLÁVIA BELO GONTIJO

LEI 11.788/08: UTILIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO COMO INSTRUMENTO
DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito do
UNIFOR-MG, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes

FORMIGA –MG

2018

FLÁVIA BELO GONTIJO

LEI 11.788/08: UTILIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO COMO INSTRUMENTO
DE FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito do
UNIFOR-MG, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

Orientadora

Prof. _____

UNIFOR – MG

Prof. _____

UNIFOR - MG

Formiga, ____ de _____ de 2018.

RESUMO

É cediço que o estágio curricular possui propósito de ferramenta didática pedagógica promovida ao aluno através de experiências práticas, disponibilizado por pessoas jurídicas de direito público ou privado. Porém, quando o empregador contrata o estagiário e desvirtua esse contrato, isto se torna menos oneroso para ele. Uma vez que, terá um funcionário com encargos de estagiário. Sendo assim, será analisada a possibilidade de através de estudos doutrinários e jurisprudenciais, se o estágio curricular tem se desvirtuado e se tornando uma espécie de relação de emprego. Desse modo, é necessário atentar-se para que o real objetivo do estágio seja cumprido, a fim de que a Lei 11.388/08 seja efetivamente aplicada e conseqüentemente o mercado de trabalho conte cada vez mais com profissionais qualificados e preparados para atender a população. Bem como a necessidade de se atentar para que as atividades exercidas pelo estagiário, seja fiscalizada como meio de evitar e punir fraude à legislação trabalhista.

Palavras-Chave: Estagiário. Vínculo empregatício. Fraude.

ABSTRACT

It is imperative that the curricular internship has the purpose of pedagogical didactic tool promoted to the student through practical experiences, made available by legal entities of public or private law. However, when the employer hires the trainee and distorts this contract, it becomes less costly for him. Once, you will have an employee with trainee charges. Thus, the possibility will be analyzed through doctrinaire and jurisprudential studies, if the curricular stage has become distorted and becoming a kind of employment relationship. Thus, it is necessary to make sure that the real objective of the internship is fulfilled, so that Law 11388/08 is effectively applied and consequently the labor market increasingly counts on qualified professionals prepared to serve the population. As well as the need to ensure that the activities carried out by the trainee are supervised as a means of avoiding and punishing fraudulent labor legislation.

Keywords: Trainee. Employment relationship. Fraud.

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
1. INTRODUÇÃO	7
2. A EVOLUÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL.....	8
2.1. Origem, legislação e conceito de estágio	8
3. A ATUAL LEI DE ESTÁGIO – LEI N.º 11.788/08.....	12
3.1.1. Agente de Integração	12
3.1.2. Instituição de Ensino	13
3.1.3. Instituição concedente do estágio.....	14
3.3. Caracterização do Contrato de Estágio.....	17
3.3.1. Jornada	17
3.3.2. Prazo.....	19
3.3.3. Bolsa.....	19
3.3.4. Recesso.....	20
3.3.5. Fiscalização	22
3.3.6. Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	22
3.3.7. Número de Estagiários	23
4. A RELAÇÃO DE EMPREGO	23
4.1. A relação de emprego	23
4.1.1. Elementos formadores da relação de emprego.....	25
4.1.1.1. Pessoa física.....	25
4.1.1.2. Pessoaalidade	25
4.1.1.3. Não eventualidade.....	26
4.1.1.4. Onerosidade	27
4.1.1.5. Subordinação	28
4.1.2. Elementos não essenciais da relação de emprego.....	29
4.1.2.1. Exclusividade	29
4.1.2.2. Grau de escolaridade	29
5. CONSEQUÊNCIAS DO DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO....	29
5.1. Para o estagiário.....	29
5.2. Para a sociedade	30
5.3. Para os cofres públicos	31

5.4. Visão geral acerca da configuração ou não do vínculo de emprego com o desvirtuamento do estágio.....	32
5.5. Análise jurisprudencial.....	32
5.5.1. Reconhecimento do vínculo de emprego	33
5.5.2. Não reconhecimento do vínculo de emprego.....	36
5.5.3. Desvirtuamento do estágio com a Administração Pública.....	39
6. POSSÍVEIS MÉTODOS E SANÇÕES A SEREM APLICADOS PARA EVITAR E PUNIR A UTILIZAÇÃO DO ESTÁGIO COMO FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	43
6.1. Fiscalização efetiva.....	43
6.2. Multa	44
6.3. Impossibilidade de contratar estagiários por determinado período.....	45
7. CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	48

1. INTRODUÇÃO

O estágio é reconhecido pelo direito do trabalho como uma das relações de trabalho que não configura uma relação de emprego, tendo em vista seu objetivo meramente pedagógico, criado para aperfeiçoar e qualificar o estudante para melhor se adequar ao mercado de trabalho.

Quando o vínculo entre o tomador do serviço e o estagiário foge da sua finalidade pedagógica e se torna uma relação empregatícia a figura do estagiário é desconstituída e ele se torna um empregado com direito a todas as verbas trabalhistas. Quando isso não ocorre, e o empregador continua tratando o empregado como se estagiário fosse, ele está fraudando a legislação trabalhista como forma de ter um empregado a baixo custo, eis que o estagiário não possui os direitos e verbas trabalhistas inerentes ao empregado como, por exemplo, ser cadastrado no PIS, contrato de experiência, não tem direito a 13º salário, aviso prévio, depósito de FGTS, verbas rescisórias.

Desse modo, o presente trabalho de conclusão de curso visa analisar a relação de estágio e a discussão acerca de sua possível descaracterização quando utilizado como forma de fraudar à legislação trabalhista. Buscar-se-á demonstrar os elementos formadores da relação de estágio e seus direitos garantidos pela atual lei, bem como quais as consequências jurídicas em caso de seu descumprimento.

Será abordada a possibilidade de o estágio ser utilizado como forma de fraudar a legislação trabalhista e por conseguinte configurar uma espécie de relação de emprego, com direitos trabalhistas. Nesta senda, serão demonstradas as consequências do desvirtuamento do contrato de estágio e os métodos e sanções viáveis a serem aplicados para evitar e punir a utilização do estágio como forma de fraudar a legislação trabalhista.

Para tanto, através de pesquisa doutrinária serão ponderados os aspectos teóricos, legais, assim como seus objetivos e elementos formadores das relações de emprego e de estágio, bem como direitos, vantagens e desvantagens. Ademais, após pesquisa legal e doutrinária sobre as relações de estágio e emprego, será feito um estudo jurisprudencial, através de análise de julgados recentes para averiguar o posicionamento sobre a possibilidade da configuração do vínculo de emprego do estagiário, tanto no âmbito privado quanto da administração pública.

2. A EVOLUÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL

2.1. Origem, legislação e conceito de estágio

Segundo Irineu Mário Colombo (2014), o conceito de estágio sofreu mudanças ao longo do tempo, passando de uma simples atividade de acompanhamento prático a um mestre na Idade Média, para uma atividade curricular prática nos cursos ofertados pelas instituições educacionais da atualidade.

Citado pela primeira vez na literatura no ano de 1080, o termo estágio, em latim medieval *stagium*, significava residência ou local para morar. Este por sua vez foi originado do latim clássico *stare* que significava “estar num lugar” (HOUAISS, 2001, p. 1245).

Em 1630, o termo *stage* apareceu na literatura, em francês antigo, referindo-se ao período transitório de treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister. Era o período que um cônego (padre) deveria residir na igreja, antes de entrar de posse de seus direitos por completo. Daí deriva o termo “residência”, usado para indicar o estágio ou tempo de tirocínio (prática ou noviciado) para a profissionalização médica. Portanto, desde seu nascimento no latim, o termo “estágio” sempre esteve vinculado à aprendizagem posta em prática num adequado local sob supervisão.

No ordenamento jurídico brasileiro, a primeira referência em textos legais acerca da figura do estagiário, foi encontrada no art. 4º do Decreto n.º 20.294/31, que determinava que a Sociedade Nacional de Agricultura pudesse admitir alunos estagiários e internos na escola, mediante acordo com o Ministério da Agricultura. Tal dispositivo limitava-se ao exposto, inexistindo informações adicionais a fim de esclarecer no que consiste este estágio.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 1.190/39 referente à organização da Faculdade Nacional de Filosofia, dispôs em seu art. 40, §2º, que “as aulas práticas, que se realizarão em laboratórios, gabinetes ou museus, visarão à aplicação dos conhecimentos desenvolvidos em aulas teóricas”. (BRASIL, 2015).

O próximo passo foi o advento da Lei Orgânica do Ensino Industrial, três anos depois, concebida pelo Decreto-lei n.º 4.073/42, texto legal que fez nova menção ao estágio, determinando que fosse realizado por aluno em estabelecimento industrial, com supervisão de autoridade docente competente, realizando trabalho relacionado

ao seu curso. Mais uma vez, sem mencionar qualquer dado complementar ou regulamentação que garantisse sua aplicabilidade.

No ano de 1946, através do Decreto-Lei n.º 9.613, foi estabelecida, no art. 40, §3º, a organização do ensino agrícola de nível até segundo grau, inclusive o estágio, como períodos de trabalho complementar, realizados sob orientação da autoridade docente. Até este período, o estágio não passava de mera observação do trabalho sendo realizado, e não na sua efetivação pelo estudante.

Portanto, em 1967, o Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho, assinou a Portaria n.º 1.002, onde foi criada a categoria “estagiário” nas empresas, instituindo normas a serem seguidas. Esta portaria previa que o vínculo deveria ocorrer mediante contrato, sendo garantida ao estagiário uma bolsa paga pela empresa, duração e objeto de acordo com os objetivos do curso e seguro para acidentes no local de estágio.

Também era estabelecido pela portaria que o estagiário não poderia permanecer na empresa por período superior ao estabelecido previamente no contrato, considerando-se a inexistência de renovação do vínculo. Dessa forma, o vínculo deve ser entendido de forma ampla, de acordo com o art. 3º:

Art. 3º. Os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio. (BRASIL, 1967).

Em 1970 o Decreto n.º 66.546 de 1970, regulamentou o estágio em estabelecimentos públicos e privados para estudantes de ensino superior, mediante a criação do “Projeto Integração”. Ademais, não houve maiores alterações, subsistindo a obrigatoriedade da bolsa e a inexistência de vínculo empregatício entre o estagiário e a parte concedente.

Foi sancionada a Lei n.º 5.692 em 1971. Apesar de não ser o estágio o objeto principal da lei, foi definida em seu art. 6º a cooperação entre empresas e a instituição de ensino, possibilitando estágio ao estudante.

Também foi ressaltada nesse diploma legal a impossibilidade da geração de vínculo de emprego. No que tange à bolsa, não ficou explícita a obrigatoriedade de sua concessão, pressupondo a existência de duas formas de estágio, o remunerado e o não remunerado.

Um ano depois, com o Decreto n.º 69.927, foi criado o programa “Bolsa de Trabalho”, o qual declarava fundamental a integração do estudante de todos os

níveis de ensino, no desenvolvimento econômico-social do país, por meio da oportunidade de trabalho educativo nas instituições públicas e privadas. (BRASIL, 1967).

O estágio do estudante de ensino superior e profissionalizante em estabelecimentos públicos federais foi regulamentado pelo Decreto n.º 75.778 em 1975. Foi estipulado o limite de 15% de estagiários referentes aos servidores, e o prazo mínimo de duração de 60 dias e máximo de 180 dias, com carga horária superior a 20 horas. Não foi mencionada a possibilidade de renovação.

Somente em 1977 foi criado um diploma legal com foco direito na figura do estagiário. A publicação da Lei n.º 6.494, baseada no Projeto n.º 249 de 1971, lei destinada aos estudantes de ensino superior, profissionalizantes de 2º grau e supletivos. A referida lei veio a ser regulamentada apenas cinco anos após, com o Decreto n.º 87.497 de 1982, que considerava o estágio como:

As atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. (BRASIL, 2015).

A Lei supracitada vigorou por aproximadamente 31 anos, até a publicação da lei atual, quando houve alterações e regulamentações de decretos, leis e medidas provisórias. Dentre as modificações propostas, tem-se a inclusão do estágio aos estudantes de ensino médio e especial.

Insta salientar que as leis, decretos e portarias supracitados, frisaram a inexistência do vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa em que desenvolve suas atividades. A atual Lei de Estágio, n.º 11.788/08 enfatiza a inexistência do vínculo, sendo o primeiro diploma legal a fazer ressalvas, condicionando ao cumprimento de condições, que serão elucidadas posteriormente.

As leis anteriores tinham como objetivo a regulamentação geral do estagiário, não se aplicando a algumas situações, como por exemplo, da residência médica e da especialização médica e odontológica. Sendo casos considerados como pós-graduação.

No que tange os estagiários de direitos, estes estão regulamentados através do Estatuto da OAB, em seu art. 3º, §2º e art. 9º, onde estão determinadas as formas para inserção do estagiário nos quadros da OAB, bem como quais atividades estão aptos para exercer nesta condição.

Finalmente, nos demais estágios, aplicam-se as normas da Lei de Estágio (Lei nº 11.788/08).

Não obstante a existência da legislação que regulamenta o estágio, antes de prosseguir, é indispensável que se analise qual o conceito de estagiário para que se tenha um correto deslinde no presente estudo.

Na visão do autor Sergio Pinto Martins o estágio é “considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”.

Ricardo Luz (1996) entende que o estágio acontece quando há a permanência do estudante na empresa, visando contatos iniciais com o ambiente de trabalho, aprimorando sua formação profissional. É uma atividade de cunho curricular, com objetivos educacionais, que possibilita o aprendizado nos campos social, profissional e cultural. É um instrumento relevante de integração entre o estudante e o mundo do trabalho.

Para Vólia Bomfim Cassar, estagiário é:

[...] o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino. (CASSAR, 2009, p. 258).

Para o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), instituição filantrópica que intermedia o estágio de estudantes de nível médio, técnico e superior, entende o estágio como:

[...] é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido em ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando. Seu objetivo é complementar a formação do estudante, com a oportunidade de aplicação prática de conhecimentos adquiridos em sala de aula. (CIEE, 2015).

De acordo com a redação da Lei de Estágio atual, seu artigo 1º, dispõe o conceito de estágio da seguinte maneira:

[...] é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o 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. (BRASIL, 2008).

Por tudo isso, pode-se afirmar que o estágio, de forma genérica, nada mais é que o período transitório de preparação. De forma específica, é aquele período em que é oportunizado ao aluno colocar em prática o aprendizado obtido em sala de

aula, visando os contatos iniciais com o ambiente de trabalho, possibilitando aprendizado nos campos social, profissional e cultural, e ainda aprimorar sua formação acadêmica.

3. A ATUAL LEI DE ESTÁGIO – LEI N.º 11.788/08

3.1. Sujeitos do Estágio

Os sujeitos que compõem a relação de estágio são, obrigatoriamente, o estagiário, a instituição de ensino, a instituição concedente e, de forma opcional, o agente de integração.

3.1.1. Agente de Integração

O Agente de Integração, ou também conhecido como Agente Integrador, é a entidade responsável por ser a ponte entre os três pilares que sustentam o processo de estágio: empresa, instituição de ensino e aluno.

Essas entidades agem como auxiliares em todos os procedimentos que se referem à contratação de um estagiário, identificando as oportunidades e ajustando as condições para o sucesso da contratação.

Elas também são responsáveis em detectar o perfil mais adequado de candidato à vaga que está sendo disponibilizada. Além de trazer uma série de benefícios para os contratantes.

Seguindo a linha de raciocínio da antiga legislação, a lei atual, dispõe em seu art. 5º que tanto a instituição de ensino quanto a parte concedente pode recorrer aos serviços dos agentes de integração públicos e privados, como por exemplo, o CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola). Nos casos em que o estagiário é contratado com recursos públicos, o agente de integração deve ser contratado conforme a Lei n.º 8.666/93, que dispõe sobre licitação.

Compete ao agente de integração, de acordo com a novel legislação, identificar oportunidades de estágio; ajustar condições de realização; fazer o

acompanhamento administrativo; encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais; e cadastrar os estudantes.

Não pode o agente de integração cobrar taxas desse serviço ao estudante. Portanto, não há esse impedimento quanto a instituição de ensino ou parte concedente, que geralmente paga uma espécie de taxa pela intermediação do estagiário.

3.1.2. Instituição de Ensino

A instituição de Ensino é um dos sujeitos do estágio, juntamente com o aluno, a parte concedente e, quando houver, o agente de interação. É ela quem fornece o conhecimento teórico utilizado pelo estagiário no exercício do estágio.

A instituição de ensino tem como objetivo preparar o aluno para o trabalho e para o convívio social. Desse modo, segue abaixo as obrigações da instituição de ensino que estão elencadas nos incisos do art. 7º:

- I – 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;
- II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
- VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (BRASIL, 2015).

Cumprir ressaltar que à instituição de ensino são incumbidas várias atribuições, entre elas, avaliar e monitorar o estágio. Em síntese, o cumprimento de tais obrigações deve assegurar o bom desenvolvimento do estágio, atingindo os objetivos propostos, além de evitar abusos e possível exploração do estagiário pela empresa, utilizando-o de forma fraudulenta, visando a ausência de encargos sociais.

3.1.3. Instituição concedente do estágio

Configuram como partes concedentes do estágio qualquer pessoa jurídica de direito público ou privado, e profissionais liberais de nível superior, devidamente registrado em seus respectivos conselhos.

No que tange as suas obrigações, estas se encontram dispostas nos incisos do art. 9º, quais sejam:

- I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – 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;
- VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. (BRASIL, 2015).

Bem como a instituição de ensino, a parte concedente também possui diversas obrigações que visam garantir o bom desenvolvimento do estágio. Portanto, não ficou elucidada pela lei qual será a penalidade imposta caso haja descumprimento por parte da instituição de ensino.

Referente à parte documental, são eles: o termo de compromisso de estágio, relatórios periódicos e demais documentos. Estes documentos existem devido a linha tênue que separa o estágio da relação de emprego, visando afastar a relação empregatícia.

O seguro contra acidentes pessoais é de responsabilidade da parte concedente do estágio. No caso do estágio obrigatório, pode ser de responsabilidade da instituição de ensino. Este seguro visa cobrir acidentes pessoais durante a vigência do estágio, 24 horas por dia, cobrindo, ainda, morte, bem como invalidez permanente.

No que tange aos acidentes de trabalho, Sobrinho (2008) esclarece que a parte concedente não pode se eximir da obrigação de indenizar o estagiário quanto aos danos decorrentes do estágio, uma vez que está submetido aos mesmos riscos dos demais trabalhadores. Para o autor, é necessário uma evolução urgente neste quesito, com destaque aos estágios em empresas que apresentam alto grau de riscos de acidente, devendo o estagiário ser um segurado obrigatório da Previdência Social, assim como já ocorre em países como Espanha e França.

Por fim, quanto à saúde e segurança do estagiário, estas são de responsabilidade da concedente, conforme art. 14, devendo observar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Ademais, ao estagiário menor de 18 anos é vedado o exercício de atividades em ambiente perigoso ou insalubre, conforme disposição do art. 7º, XXXIII da CF/88. E para o maior de 18 anos, é permitido, desde que utilize equipamento de proteção individual (EPI).

3.1.4. Estagiário

Os estudantes que podem figurar como estagiários são: alunos de educação superior, educação profissional de nível médio e superior, ensino médio, educação especial e educação de jovens e adultos.

Quanto ao conceito, as autoras Fabíola Marques e Cláudia José Abud definem o estagiário como:

[...] trabalhador contratado para exercer atividades que lhe propiciem experiência prática da profissão que pretende seguir. Não é empregado, portanto, não tem os direitos previstos na CLT. (MARQUES; ABUD, 2008, p. 23).

Carlos Eduardo Paletta Guedes acrescenta:

[...] empregado e estagiário não se confundem: o último deve ter uma oportunidade de vivência no mercado de trabalho, onde poderá aplicar seus conhecimentos teóricos – tudo dentro da intenção maior de aprendizagem, o que não ocorre com o ocorre com o empregado. O estagiário, portanto, busca meios de preparar o caminho para sua futura inserção profissional. É um aprendiz visado a uma futura empregabilidade. (GUEDES, 2006, p; 33).

3.2. Requisitos da relação de estágio

A Lei de Estágio estabeleceu requisitos para o regular andamento do estágio, sob pena de configurar vínculo de emprego. Tais requisitos estão elencados no art. 3º da referida lei, evidenciando que, sendo o estágio obrigatório ou não, este não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” (BRASIL, 2015).

Para o autor Martins, esses requisitos são divididos em:

□ **Objetivos:** matrícula e frequência, termo de compromisso, compatibilidade nas atividades previstas, acompanhamento efetivo do estagiário pelo professor orientador e o prazo máximo do estágio de dois anos, com exceção ao estagiário portador de deficiência. Este último requisito previsto no art. 11 da Lei de Estágio;

□ **Subjetivos:** são as pessoas envolvidas no estágio, ou seja, o estagiário, a instituição de ensino, o concedente e, opcionalmente, o agente de integração. A concedente pode ser pessoa jurídica de direito privado, órgãos da Administração Pública direta e indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e profissionais liberais regularizados perante o órgão de fiscalização da classe;

□ **Formais:** matrícula e frequência regular do estudante ao curso, o termo de compromisso, compatibilidade entre as atividades do estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;

□ **Materiais:** a entidade concedente ter condição de proporcionar a experiência prática de formação profissional, e o estágio deve ser avaliado de acordo com currículos, programas e calendários escolares. (MARTINS, 2012, p. 18-19).

Com relação à matrícula, o autor esclarece:

[...] havendo irregularidade na matrícula ou frequência eventual, estará descaracterizado o estágio. [...] É o que acontece muitas vezes, porque o estagiário acaba cumprindo jornada excessiva de trabalho, sem que consiga frequentar regularmente as aulas. [...] Não se poderá também exigir horário no estágio incompatível com o horário das aulas. A pessoa concessora do estágio deverá verificar a regularidade do desenvolvimento do curso do estágio, em razão de conclusão, abandono, trancamento de matrícula etc. (MARTINS, 2012, p. 176).

Quando o curso é finalizado, não há que se falar em estágio, uma vez que este é consequência daquele. Portanto, existem casos em que o estágio é finalizado, mas a prestação de serviços segue normalmente, porém não registrados, de forma irregular.

As atividades desenvolvidas pelo estagiário devem ser compatíveis com a área em que o estagiário está cursando, como forma de complementar sua área acadêmica. Dessa forma, não deverá o estagiário de grau universitário exercer atividade comum da empresa, pois esta pode ser realizada por qualquer pessoa e não complementa seu ensino.

Isto é, a atividade desenvolvida pelo estagiário deve estar ligada ao curso. Como no exemplo de um estudante de direito que não pode desenvolver atividades em instituição financeira como caixa ou escriturário, mas sim em um departamento jurídico.

3.3. Caracterização do Contrato de Estágio

3.3.1. Jornada

Quanto a jornada de trabalho, esta não poderá exceder 6 horas diárias e 30 semanais. Desse modo, já é possível verificar uma redução significativa quando comparadas às 44 horas semanais referente a relação de emprego. É por isso que o autor Martins (2012, p. 20) afirma que “o estágio de oito horas afeta o rendimento escolar, pois o trabalhador não tem tempo para estudar.”

Assim, o estágio, além de proporcionar conhecimento prático, deve garantir uma carga horária que não prejudique o rendimento escolar. Lado outro, nas hipóteses de cursos que alternam teoria e prática, quando não houver aulas

presenciais, a jornada de trabalho poderá ser estendida até 40 horas semanais, mas deve estar previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino, conforme dispõe o art. 10, §1º da Lei de Estágio. Ademais, preocupado com o desempenho do estagiário, o parágrafo 2º do art. 10 Assim assegura:

Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante. (BRASIL, 2015).

Dessa forma, o dispositivo supracitado garante ao estagiário a redução até a metade de sua jornada de trabalho, qualquer que seja nos dias em que serão realizadas avaliações e provas.

No que se refere às horas extras, não há previsão expressa para seu pagamento. Igualmente:

[...] não existe disposição legal também prevendo acordo de compensação de horas no estágio. Não poderá trabalhar além de 4, 6 ou 8 horas por dia para trabalhar menos em outro dia, pois pode prejudicar o rendimento escolar. A compensação de horário só pode ser feito por acordo ou convenção coletiva e a CLT não se aplica ao estagiário. (MARTINS, 2012, p. 71).

Logo, em tese, o estagiário não poderá ter sua jornada superior ao estipulado no termo de compromisso, tanto para fins de horas extras, quanto para compensação, ainda que seja por interesse do próprio estagiário, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício. No entanto, na prática tais circunstâncias ocorrem frequentemente, seja por desconhecimento da lei ou para explorar de mão de obra barata.

Finalmente, embora não haja impedimento para o estagiário maior de idade trabalhar depois das 22 horas, não existe previsão legal referente à hora reduzida ou adicional noturno. Portanto, assim como a insalubridade ou periculosidade, o trabalho noturno pode gerar prejuízo ao estagiário, sendo explícita a necessidade de revisão nestes quesitos, não para incentivar o pagamento dos adicionais, mas sim para vedar a prestação de serviços nessas circunstâncias, eis que a finalidade do estágio é pedagógica e não econômica.

3.3.2. Prazo

O prazo máximo de duração de um estágio não poderá exceder dois anos, salvo quando o estagiário for portador de deficiência, de acordo com o art. 11 da Lei de Estágio. Este terá o mesmo prazo para o contrato de trabalho por prazo determinado, estabelecido no art. 445 da CLT, isto é razoável para a qualificação do estagiário.

Não está previsto na lei um prazo mínimo para o estágio. Portanto, tendo em vista que o prazo para apresentação de relatórios das atividades é de seis meses, tem-se este como prazo mínimo que o contrato de estágio deve respeitar. Salienta-se que não há impedimento para a rescisão deste vínculo antes do prazo estipulado, seja pelo estagiário ou pela parte concedente, não sendo aplicado o aviso prévio ou indenizações previstas na CLT, uma vez que não há omissões na Lei n.º 11.788/08.

Quanto à prorrogação do vínculo de estágio, este poderá ocorrer:

[...] mais de uma vez, desde que observado o prazo de dois anos. Não se aplica o artigo 451 da CLT, pois a Lei nº 11.788 não remete ao referido artigo. Não se pode aplicar tal dispositivo por analogia, pois não há lacuna na lei. [...] Isso significa que é possível o contrato de estágio ser prorrogado por várias vezes. (MARTINS, 2012, p. 63).

A duração do estágio está limitada a duração do curso, isto é, encerrado o curso, automaticamente encerra o estágio, pois é dependente daquele. Se o estudante permanecer trabalhando ao final do curso ou do término do estágio, entende-se que este o faz na condição de empregado e terá o vínculo empregatício reconhecido a partir de então.

3.3.3. Bolsa

De acordo com o art. 12 da Lei nº 11.788/08, é garantida ao estágio não obrigatório uma bolsa, bem como auxílio-transporte. É uma contraprestação que não é considerada salário e pode ser paga em utilidades, como por exemplo, no pagamento do curso do estagiário.

Como não possui natureza salarial, não incide contribuições previdenciárias, e, portanto, é possível inscrever-se como segurado facultativo do Regime Geral de

Previdência Social, conforme art. 11 do Decreto n.º 3048/99 e art. 12, parágrafo 2º da Lei n.º 11.788/08. Ainda, caso exceda o limite legal de isenção, poderá haver tributação pelo Imposto de Renda. No que tange o valor da bolsa, não foi estabelecido por lei um valor mínimo ou máximo, ficando a cargo das partes envolvidas estipularem o valor. É permitido oferecer ao estagiário, além da bolsa e do auxílio-transporte, alimentação, saúde, participação nos lucros, moradia, entre outros, que funciona como incentivo para incrementar a produtividade, sem que seja caracterizado o vínculo de emprego, conforme parágrafo 1º do art. 12.

Por ter natureza salarial e não de saúde e segurança, não há previsão de pagamento de insalubridade ou periculosidade ao estagiário, maior de 18 anos, que trabalhe nestas condições.

Sobre as ausências, as injustificadas poderão ser descontadas da bolsa e as justificadas poderão ser abonadas, a depender do que for previamente acordado entre as partes. O correto seria a aplicação do art. 473 da CLT, dispositivo em que estão dispostas quais hipóteses são possíveis deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário.

Ademais, a remuneração do estagiário poderá ser por hora efetivamente trabalhada, neste caso haverá variação na remuneração, não havendo a previsão do pagamento de descanso semanal, ou por mês, em que a remuneração será fixa, independentemente das horas ou dias trabalhados.

3.3.4. Recesso

É garantido ao estagiário, de acordo com o art. 13 da Lei de Estágio, seja ele obrigatório ou não, o recesso de 30 dias, quando o estágio atinge um ano ou mais de duração, usufruído preferencialmente durante as férias escolares. A lei denomina de recesso, tendo em vista que férias são para empregados,. Portanto, são sinônimos, e se justifica pelas mesmas razões, segundo Martins (2012, p. 73), “de ordem biológica, social e econômica. O estagiário, depois de certo tempo, também está cansado e precisa repor suas energias”.

O recesso é um direito indisponível do estagiário, por isso, não poderá ser renunciado, sendo cabível ao estagiário optar quando deseja o recesso, que será

remunerado, na hipótese do estágio não obrigatório, que deverá ser concedido durante a vigência do contrato de estágio.

Não é admitido o fracionamento ou indenização do recesso não gozado. Portanto, na prática, é usual o fracionamento, bem como a indenização do recesso não gozado, principalmente quando ocorre a rescisão do contrato antes do “período aquisitivo”, ou seja, antes de completado o primeiro ano de estágio.

Nesta senda, o autor Martins alude que a indenização “parece ser a solução mais razoável, pois, do contrário, o estagiário será prejudicado e haverá enriquecimento sem causa da concedente.” (2012, p. 76). Esta indenização é estendida ao estágio obrigatório, que, embora não remunerado, a ausência do recesso comina em prejuízo ao estagiário.

Nos casos de estágio com duração de 2 anos, não é viável que haja um período de recesso após cada ano trabalhado, pois por óbvio excederia os dois anos do pacto. Por isso:

[...] caso não seja possível a concessão do recesso, a proporcionalidade para fins de pagamento pode ser a do parágrafo único do artigo 146 da CLT, isto é, de 1/12 para cada período superior a 14 dias. (MARTINS, 2012, p. 76).

Sendo assim, entende-se que, encerrado o primeiro ano, é concedido ao estagiário um recesso de 30 dias. Quando retornar, o estagiário terá até 11 meses de estágio, atingindo o limite máximo de dois anos. Por não haver previsão legal da integração do recesso para fins de “período aquisitivo”, será cabível uma indenização proporcional de 11/12, que apesar de não estar expressa legalmente, é justificado pelo exposto acima.

Na mesma linha de raciocínio, está o caso o estágio se estenda pelo período de 2 anos, sem fazer uso do recesso, ainda que indisponível, teria direito ao recebimento de duas indenizações integrais, eis que permaneceu ininterruptamente por dois “períodos aquisitivos” completos, isto é, dois anos.

Finalmente, insta salientar que os argumentos lançados dizem respeito apenas à regra estabelecida pela Lei n.º 11.788/08, isto é, não superior a dois anos. Quanto à exceção, garantido ao estagiário portador de deficiência, o limite passa ser a duração do curso, que será analisado caso a caso.

3.3.5. Fiscalização

Conforme já mencionado, a realização do estágio em desacordo com os preceitos da Lei n.º 11.788/08 poderá resultar no vínculo de emprego do estudante com a parte concedente para todos os fins trabalhistas e previdenciários.

Portanto, a lei não estabelece a forma como ocorrerá a fiscalização. Sendo assim, de acordo com o autor Martins, na ausência do dispositivo, deve ser utilizado o art. 626 da CLT, que dispõe: “incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho”. (BRASIL, 2015).

Desta forma, a fiscalização trabalhista poderá verificar as avaliações e relatórios feitos ao longo do estágio, para constatar se a atividade desempenhada pelo estagiário é comum na empresa ou se de fato houve aprendizado. Tal fiscalização também poderá ocorrer por parte da instituição de ensino ou agente de integração, quando houver.

Se a parte concedente vier a reincidir na irregularidade, esta ficará impedida por 2 anos de receber novos estagiários, penalidade limitada à agência ou filial em que foi constatada o estágio irregular, conforme estabelecido no art. 15, parágrafos 1º e 2º

3.3.6. Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

A legislação atual não exige a realização de qualquer anotação na CTPS, portanto:

[...] é recomendável para que se verifique a realidade do estágio e não da relação de emprego. [...] As anotações serão feitas nas anotações gerais da CTPS, podendo ser anotações sobre o curso frequentado e o ano, o nome da escola, da empresa concedente e o início e término do estágio. (MARTINS, 2012, p. 86).

As anotações supramencionadas podem ser pertinentes caso o estagiário venha a postular algum direito referente à Lei n.º 11.788/08. Insta salientar que o prazo prescricional desta relação é de 10 anos, conforme estipulado no art. 205 do

Código Civil, eis que o contrato de estágio possui natureza civil e não trabalhista. Ademais, não estipulado pela lei prazo específico.

3.3.7. Número de Estagiários

A quantidade máxima de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio está disposta no art. 17 da lei de estágio, e deverá ser nas seguintes proporções:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. (BRASIL, 2015).

Esta proporção é baseada nos trabalhadores empregados, sendo excluído, por exemplo, os trabalhadores terceirizados.

Para os estágios de ensino superior e nível médio profissional, não há limitação quanto ao número de estagiários. Apenas deverá ser observado o número máximo de 10 estagiários sob supervisão de um mesmo empregado, conforme art. 9º, III desta lei.

Por fim, a limitação do número de estagiários visa evitar a substituição da mão de obra permanente por estagiários, que em razão da inexistência de encargos sociais, tem um custo reduzido. Se restar configurada tal circunstância, conforme já mencionado, será reconhecido o vínculo empregatício.

4. A RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1. A relação de emprego

A relação de emprego nada mais é que um gênero da relação de trabalho, que:

[...] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada

no labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, do trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2007, p.285).

Dessa forma, entende-se que todas as formas de trabalho existentes são modalidades de relação de trabalho, sendo a relação de emprego, sendo que para Mauricio Godinho Delgado, do ponto de vista econômico-social, a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo.

Em tese, para Martins (2012, p. 139), “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, sendo o empregado sujeito da relação de emprego”.

A figura do empregado está conceituada na CLT, em seu art. 3º como: “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 2015).

Segue abaixo o conceito de empregado para Alice Monteiro de Barros:

[...] como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. (2010, p. 264)

Portanto, a figura do empregador encontra-se conceituado no art. 2º da CLT, “[...] como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”. (BRASIL, 2015).

Para Barros (2011), o conceito acima é criticado pela doutrina, eis que assimila o empregador à empresa, a qual não é sujeito de direito. Ademais, há quem entenda que, quando o legislador refere-se ao empregador como empresa, o faz no sentido de que ao efetuar a contratação, não o faz com a pessoa física do empregador, e sim com o organismo duradouro que é a empresa.

Em resumo, para a autora, empregador “é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico” (2011, p. 372).

Após analisar os conceitos, passa-se a reunião dos elementos que compõe a relação de emprego, quais sejam:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não-eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (GODINHO, 2007, p. 290).

Por tudo isso, conclui-se que a relação de emprego engloba simultaneamente os elementos: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, que serão a seguir esmiuçados.

4.1.1. Elementos formadores da relação de emprego

Após conceituar a relação de emprego e o empregado, será elucidado cada um de seus elementos formadores.

4.1.1.1. Pessoa física

Para Martins (2012, p 139), “o primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física”. Na mesma senda, Delgado (2007, p. 291) esclarece que a prestação de serviços será sempre por uma pessoa física ou natural, isto é, a figura do trabalhador será sempre uma pessoa natural, ao passo que, o empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica.

A razão é que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, bem-estar, lazer, saúde etc.) são inerentes apenas à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.

4.1.1.2. Pessoalidade

Este elemento é vinculado ao elemento pessoa física, por ser:

[...] essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada [...] deve ser, desse

modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”. (DELGADO, 2007, p. 292).

Em tese, o empregado não poderá ser substituído por outro, exceto nas situações autorizadas, como por exemplo, férias, licença-gestante, afastamento para cumprir mandato sindical, etc... Para Delgado (2011), são casos em que o contrato do trabalhador se suspende ou se interrompe, e empregador pode colocar um substituto em seu lugar, sem, no entanto, qualquer descaracterização do elemento pessoalidade.

Vale ressaltar que em caso de morte do empregado, o contrato é extinto, não sendo transmitindo as obrigações de prestação de serviços aos seus herdeiros e sucessores. Por fim, a pessoalidade recai apenas na figura do empregado, podendo o empregador ser substituído, mantendo-se as regras contratuais anteriores do empregado. Tem-se então um caso de sucessão trabalhista, prevista nos arts. 10 e 448 da CLT.

4.1.1.3. Não eventualidade

O serviço prestado pelo empregador deve ser de caráter não eventual, sendo o trabalho de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional.

Desse modo, trata-se de um dos elementos da relação de emprego, a não eventualidade, levando em consideração ser um contrato de trato sucessivo, isto é, há regularidade na prestação do serviço, normalmente diariamente.

O art. 3º da CLT traz a expressão “serviços de natureza não-eventual”. Parte da doutrina entende essa expressão como serviços vinculados ao objeto da atividade econômica, imprescindíveis à sua consecução.

Para Maurício Godinho Delgado (2011), este elemento da relação de emprego está ligado ao princípio da continuidade das relações de emprego, ao passo que a duração dos contratos de trabalho deve ser incentivada a prolongar-se no tempo indefinidamente, exceto o contrato com prazo determinado.

Para Carmen Camino (2004), a eventualidade não pode ser vinculada a curta duração da prestação do trabalho. Pois, o fator determinante é a natureza do trabalho e não o lapso de tempo. De acordo com a autora, alguém pode ser

empregado trabalhando durante curto espaço de tempo, mas não o ser, mesmo trabalhando durante longo período de tempo.

Sérgio Pinto Martins (2012) nomeia a não-eventualidade de continuidade e a identifica como o trabalho prestado com continuidade. Segundo ele, o contrato de trabalho é de trato sucessivo, isto é, deve perdurar no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços.

Desse modo, a não-eventualidade disposta no art. 3º da CLT como expressão da habitualidade, da rotina natural da empresa, é o trabalho naturalmente inserido na atividade da empresa, sendo esse trabalho o objeto da relação de emprego.

4.1.1.4. Onerosidade

O contrato de emprego possui natureza onerosa, isto é, o empregado presta serviços ao empregador, que, em contrapartida, lhe paga valor pelos serviços prestados, não existindo contrato de emprego de forma gratuita.

Assim, para Delgado (2007, p. 298), o contrato de trabalho é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

No mesmo sentido, do ponto de vista objetivo, o autor indaga:

[...] a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Tais parcelas formam o complexo salarial [...], constituído de distintas verbas marcas pela natureza jurídica. (DELGADO, 2007, p. 299).

E do ponto de vista subjetivo que:

[...] a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica [...] conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, [...] com intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. (DELGADO, 2007, p. 300).

Ademais, existem várias possibilidades em relação ao pagamento de salários, podendo ser em dinheiro ou parcialmente em utilidades, pago por dia, semana,

quinzena ou mês, além de ser de modalidade fixa ou variável, de acordo com os arts. 458, 459 e 483, “g”, respectivamente, da CLT.

4.1.1.5. Subordinação

O verbo “subordinar” tem origem latina e significa “estabelecer uma ordem de relação entre dois seres vinculados, em que um passa a ser inferior, e o outro, superior; dominar, submeter, rejeitar”. Já o substantivo “subordinação”, também de origem latina, significa “ato ou efeito de subordinar”; “ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências” (HOUAISS, 2001, p. 2626).

Sergio Pinto Martins (2006, p. 167) define subordinação como sendo “a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”.

Maurício Godinho Delgado (2005, p. 303) entende que “a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho”.

Desta forma, podemos dizer que: subordinação é um estado de sujeição em que se coloca o empregado, por sua livre e espontânea vontade, em virtude de um contrato de trabalho, pelo qual ao empregador é dado o poder de dirigir a força de trabalho do empregado, seja manual ou intelectual, em troca de uma contraprestação. O conceito geral de subordinação foi elaborado levando-se em consideração a evolução social do trabalho, com sua conseqüente “democratização”, passando da escravidão e da servidão para o trabalho contratado, segundo a vontade das partes.

4.1.2. Elementos não essenciais da relação de emprego

Além dos elementos essenciais já mencionados, são elencados pela doutrina mais dois requisitos da relação de emprego, sendo estes opcionais, podendo ou não ser exigido pelo empregador.

4.1.2.1. Exclusividade

Não é essencial que a prestação de serviço pelo empregado ao empregador seja exclusiva, isto é, poderá o empregado ter mais de um emprego, sendo considerado empregado em cada um deles. Todavia, é possível o contrato prever a exclusividade, o que não será empecilho para um novo vínculo empregatício, podendo ser apenas motivo para rescisão do contrato.

No que tange a relação ao trabalho do menor, também é possível a prestação de serviços para mais de um empregador, no entanto, nesse caso, as horas de ambos os trabalhos deverão ser totalizadas, em virtude da proteção ao menor. No tocante às férias, não há necessidade de serem gozadas juntas, o que podendo o empregado prestar serviços nas férias para o outro empregador.

4.1.2.2. Grau de escolaridade

Não existem empecilhos para contratar o trabalhador que não ter grau de escolaridade ou formação profissional. No Brasil:

[...] predomina o fato de que o empregado muitas vezes não tem qualquer grau de escolaridade ou de profissionalização. Se se aplicasse ao pé da letra essa orientação, não poderiam ser celebrados contratos de trabalho, pois ausente na maioria dos casos requisito escolaridade. O trabalhador pode inclusive exercer na empresa atividade diversa daquela que é sua especialidade. (MARTINS, 2012, p. 102).

Portanto, isso não impede que em determinadas profissões, seja exigido grau de escolaridade, como, por exemplo, médico, advogado ou engenheiro.

5. CONSEQUÊNCIAS DO DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

5.1. Para o estagiário

É muito frustrante para o estudante que busca um estágio visando aplicar na prática o conhecimento teórico adquirido em sala de aula e se depara com um

estágio que não tem como objetivo principal o cunho pedagógico, isto é, fazer como que o estagiário consiga conciliar a teoria com a prática.

Ocorre que este desvirtuamento é mais usual que o desejado. A seguir, têm-se duas situações em que o estudante fica prejudicado quando tem o seu contrato de estágio desvirtuado.

A primeira é quando o estagiário possui uma carga horária superior a permitida pela legislação pertinente. Neste caso o prejuízo para o estagiário encontra-se configurado, uma vez que o tempo para se dedicar aos estudos fica suprimido, correndo o risco de ter o seu rendimento acadêmico comprometido.

Outra consequência pode ocorrer quando o estudante vai estagiar em um ambiente que pouco lhe agrega conhecimentos acadêmicos, isto é, quando é ignorada a formação acadêmica que o estagiário está construindo e lhe são atribuídas funções que não necessitam de conhecimento teórico ou este é ignorado. Funções estas que não necessitam de formação acadêmica e que nada vão agregar na formação profissional do estagiário.

Como exemplo do caso acima se tem o caso de estagiários do curso de bacharel em Direito que ao estagiar em escritórios de advocacia são colados para servir cafezinho, fazer serviço de office-boy ou atender telefone. Ao passo que deveriam estar auxiliando na elaboração de peças processuais, assistindo audiências, auxiliando nas diligências e demais funções pertinentes à profissão na qual este estudante está se preparando para exercer.

5.2. Para a sociedade

Para a sociedade de maneira geral, a consequência maior de se ter o estágio desvirtuado é o desemprego. Uma vez que, como já demonstrado, o estágio vem sido usado de forma corriqueira para fraudar a legislação trabalhista. Este desvirtuamento ocorre tanto por parte da administração pública, quanto privada.

Muitos estagiários estão espalhados pelas empresas de todo país desempenhando funções inerentes a funcionários. Portanto, estes estagiários, ao invés de estarem apenas aprendendo a profissão na qual estão se preparando para exercer, estes já estão sendo treinados a desempenhar funções inerentes aos

funcionários, isto é, fazem a função do empregado, que em tese faria jus as verbas e direitos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, como foram contratados como estagiários, devido o custo baixo que o empregador tem com este prestador de serviço, a tendência das estatísticas de desemprego no país é só aumentar. Tendo em vista que com o término do período de estágio, outros estagiários são contratados, desta forma os profissionais formados, ou aqueles que não se enquadram para exercer função de estagiário, são deixados de lado e conseqüentemente, ficam desempregados.

5.3. Para os cofres públicos

Conforme visto anteriormente, o estagiário não faz jus às verbas trabalhistas como gratificação natalina, um terço constitucional de férias, anotação na CTPS, entre outras.

Além das verbas supramencionadas, não há recolhimento de INSS e FGTS. Desse modo, os gastos que um empregador tem com um estagiário são consideravelmente menores do que os gastos que teria com um empregado.

Por esta razão, o empregador, muitas vezes, se encontra tentado a contratar um estagiário no lugar de um empregado.

Quando isso acontece, não é só o empregado que fica prejudicado, os cofres públicos também sofrem com o não recolhimento dos encargos sociais e imposições fiscais.

Sendo assim, tal prática pode ser considerada uma sonegação de impostos e contribui para o enriquecimento ilícito do empregador. Tendo em vista que, ao serem recolhidas, tais verbas que seriam revertidas em prol da sociedade.

Segue abaixo um entendimento jurisprudencial neste sentido:

FALSO ESTÁGIO. FRAUDE. REMESSA DE PEÇAS. Constatada a baixa prática administrativa da reclamada – fraude ao contrato de emprego e à lei que regula o estágio curricular em prejuízo do trabalhador e dos cofres públicos, pela sonegação dos encargos sociais e das imposições fiscais, é dever legal do juízo determinar a remessa das cópias do acórdão ao Ministério Público do Trabalho, à Delegacia Regional do Trabalho e Emprego e à Superintendência do Instituto Nacional do Seguro Social, para as Providências Cabíveis. (SILVA, 2007, p. 64).

Na decisão acima que o TRT da 8ª região, em Belém/PA, está reconhecendo as fraudes não somente no tocante aos contratos de estágio, mas também aos cofres públicos, tendo em vista a isenção de encargos sociais bem como imposições fiscais.

5.4. Visão geral acerca da configuração ou não do vínculo de emprego com o desvirtuamento do estágio

O rigor estabelecido na relação de estágio é devido ao fato de que, muitas vezes o estágio profissional ou curricular tem sido utilizado de forma a fraudar direitos trabalhistas e previdenciários, encobrendo verdadeiros contratos de trabalho, utilizando-se da força de trabalho jovem, mão de obra barata e sem os ônus sociais.

É o que observa o autor Rodrigo de Lacerda Carelli:

[...] que o estágio está sendo utilizado para a substituição de pessoal regular, com o fito de desonerar a folha salarial, fraudar direitos sociais e os encargos deles derivados. Isso é fator de desvalorização do trabalho humano, infringindo o art. 170 da Constituição Federal, e é inaceitável pelo sistema jurídico pátrio.(2004, apud Reis, 2012, p. 142).

Portanto, diante de tudo que já foi abordado, entende-se que, apesar de o estágio não obrigatório reunir todos os elementos formadores da relação de emprego, seu objetivo principal é pedagógico e tem a função de preparar o estudante para o mercado de trabalho.

Sendo assim, caso o empregador, ao contratar um estagiário fugir das regras trazidas pela Lei 11.788/08 ele desvirtua o contrato de estágio e fica configurada a relação de emprego. Isto é, quando o estagiário é impelido a exercer suas atividades com uma jornada diária e semanal além da permitida no diploma legal, bem como exerce funções incompatíveis com a teoria apreendida na faculdade ou escola técnica, ao ainda, descumpra qualquer outra condição disposta na Lei de Estágio, o vínculo empregatício é reconhecido e a figura do estagiário é descaracterizada, devendo ser recolhidas todas as verbas trabalhistas e encargos sociais.

5.5. Análise jurisprudencial

Com intuito de prosseguir com o trabalho, já encaminhando para seu desfecho, passa-se à análise jurisprudencial acerca do tema abordado, buscando informações e julgados recentes, referente ao estágio e sua possibilidade de vínculo empregatício, verificando o que de fato ocorre e demonstrar as consequências do não cumprimento dos requisitos estipulados na Lei n.º 11.788/08.

5.5.1. Reconhecimento do vínculo de emprego

Segue abaixo o seguinte julgado no sentido de reconhecer vínculo empregatício:

EMENTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. ESTUDANTE DE CURSO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO. INCOMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELA ESTAGIÁRIA NO BANCO CONCEDENTE DO ESTÁGIO E O PLANO PEDAGÓGICO DO CURSO. NULIDADE. A relação jurídica havida entre o estagiário e a instituição concedente, quando observados todos os seus requisitos de validade (formais e materiais), não se consubstancia em relação de emprego, como afirma expressamente o art. 3º da Lei 11.788/08, e sim em relação de trabalho, gênero do qual aquela é espécie. Em conjunto com o contrato de aprendizagem, o contrato de estágio constitui modalidade de trabalho educativo. Em ambos os casos as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo, como aponta o art. 68, §1º, do ECA. Essa é a razão fundamental pela qual o art. 1º, §1º, da Lei 11.788/08 dispõe que "*O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando*", de onde se extrai que ele deve consubstanciar meio efetivo de aprendizagem e guardar estrita correlação com o conteúdo didático do curso, sob pena de nulidade. Tanto é assim que o §2º do art. 1º da citada lei é cristalino ao dispor que "*O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária*". Analisando a prova produzida nestes autos, se conclui que as atividades cominadas à reclamante pelo banco reclamado não são compatíveis com o projeto pedagógico do curso de nível superior de Administração de Empresas, o que inquina de nulidade o contrato de estágio. Ao revés, a reclamante sempre desempenhou atividades típicas de empregado bancário, sem qualquer compromisso com a atividade de ensino, até porque muitas delas sequer exigem formação de nível superior. É inconcebível que um estagiário do curso superior de Administração de Empresas seja considerado pela entidade concedente como alguém incapaz de aplicar seus conhecimentos ao ponto de sua in experiência impedi-lo de realizar até mesmo atividades comezinhas, "*como, por exemplo, o uso de materiais de escritório, ou um simples andamento administrativo*", como a parte demandada chega a sugerir em suas manifestações nos autos. Declarada a nulidade do contrato de estágio, resta reconhecido o vínculo empregatício entre a reclamante e o banco reclamado. (MINAS GERAIS, 2017,).

Conforme infere-se do julgado acima, foi reconhecido o vínculo de emprego entre o estagiário e o banco reclamado, pois aquele desempenhava atividades típicas de um bancário, e incompatíveis com sua formação acadêmica. Nesta senda, entende-se que tal atitude resultou no vínculo empregatício, tendo em vista que a experiência prática do estágio deve estar ligada ao seu curso.

No mesmo sentido, segue abaixo outro julgado similar:

EMENTA. UNICIDADE CONTRATUAL. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. Ainda que tenha havido o preenchimento formal dos requisitos exigidos para a formação do contrato de estágio conforme definido na Lei nº 11.788/2008 (elaboração do termo de compromisso do estágio, o acompanhamento pela instituição de ensino etc.), tal vínculo jurídico apenas tem razão de existir quando cumpre papel efetivo de complementação aos conhecimentos adquiridos no desenvolvimento do curso. Conforme a prova oral, as tarefas realizadas durante o contrato de estágio foram mantidas quando da formalização do contrato de emprego, sem qualquer alteração significativa, salvo a vinculação ao setor administrativo da cooperativa. Tal circunstância demonstra forte desvirtuamento do objetivo do contrato de estágio como complemento à vida acadêmica, representando, na verdade, forma de precarização das relações de trabalho. Os relatórios de acompanhamento do estágio declararam a pertinência das tarefas desempenhadas pela reclamante com o seu curso, sendo que foram assinados por representante da instituição de ensino; contudo, não é possível atribuir maior relevância a tais documentos, pois foram preenchidos de forma vaga, sem adentrar a minúcia das atividades da estagiária, representando, na realidade, mero "carimbo" para satisfação do requisito estabelecido no parágrafo primeiro, do artigo 3º, da Lei de Estágio. Estágio declarado nulo, com a declaração da unicidade contratual. (MINAS GERIAS, 2016).

No caso em tela, após o término do período de estágio, houve sua efetivação como empregado, sendo formalizado um contrato de emprego. Portanto, constatou-se que, ainda que a parte documental estivesse de acordo com a Lei, as atividades desempenhadas tanto no período de estágio, quanto na sua posterior efetivação, eram os mesmos, isto é, o empregador utilizou de mão-de-obra barata de forma incompatível com a complementação da formação acadêmica. Ainda, observou-se a negligência por parte da instituição de ensino que não acompanhou o estágio. Sendo assim, foi reconhecido o vínculo empregatício, considerando ainda o período de estágio.

Ainda, seguindo o mesmo raciocínio:

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA. Caso em que os sucessivos contratos de estágio firmados entre as partes eram irregulares e que o posterior contrato de prestação de serviços autônomo foi celebrado para mascarar o vínculo de emprego existente.

Recurso ordinário do reclamante provido para reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes no período de 03.03.08 a 05.04.13 e determinar o retorno dos autos à origem para julgamento dos pedidos decorrentes, sob pena de supressão de instância. (RIO GRANDE DO SUL, 2015)

No caso acima, houve sucessivos contratos de estágios em um período de aproximadamente cinco anos, inclusive a prestação de serviços como autônomo. Sendo assim, ultrapassou o prazo máximo de dois anos estipulado pela Lei de Estágio, conforme dispõe o art. 11, reconhecendo o vínculo empregatício em todo o período.

Ainda, no tocante ao reconhecimento do vínculo empregatício,

EMENTA. PERÍODO DE CONTRATO DE ESTÁGIO NULO. EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA DE SEIS HORAS DIÁRIAS. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Quando comprovada a inobservância dos requisitos contidos na Lei 11.788/2008 é nulo o contrato de estágio, que tem como finalidade precípua possibilitar aos estudantes complementação de ensino e aprendizagem, oportunizando-lhes a indispensável vivência prática que complementa a formação profissional. Na hipótese, ficou demonstrado que a carga horária da reclamante como estagiária ultrapassava habitualmente o limite de 6 horas diárias previsto na legislação, ficando descaracterizado o contrato de estágio. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

A situação acima é do estagiário que desempenhava suas atividades extrapolando de forma habitual a carga horária de seis horas previstas no art. 10 da Lei. Insta salientar que o estágio, possui a finalidade pedagógica, com o objetivo de complementar a formação acadêmica do estudante. Desse modo, ainda que o excesso de horas trabalhadas tenha seu correspondente pagamento, o viés econômico não é o objetivo principal do estágio. Sendo assim, conforme já mencionado, a jornada de 8 horas prejudica o rendimento escolar, levando em consideração que não há tempo hábil para o estudo.

Ademais, no tocante ao reconhecimento de vínculo empregatício, outro recente julgado de nosso Egrégio Tribunal:

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO NO PERÍODO DE ESTÁGIO. Não sendo observados os requisitos previstos na legislação que rege a matéria, bem como no termo de compromisso de estágio, cumpre reconhecer a existência do vínculo de emprego no período, conforme disposição do art. 3º, § 2º, da Lei nº 11.788/08. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Conforme observado do referido acórdão, muitas falhas ocorreram acerca dos requisitos do estágio, resultando no reconhecimento do vínculo de emprego. No

caso acima, não houve o devido acompanhamento do professor orientador, contratação de seguro para acidentes pessoais, realização de relatórios periódicos sobre suas atividades, além de jornada habitualmente superior a 6 horas, sem a sua redução à metade em períodos de avaliação, indo de encontro aos arts. 3º, inciso III, 9º, incisos III e VII, 10º, inciso II e parágrafo 2º, respectivamente, da Lei de Estágio.

Ademais, ao ser comprovado que o estágio foi utilizado como forma de obtenção de mão-de-obra barata, sendo o empregador isentado de todos os encargos inerentes a relação de emprego, em depoimento, o preposto da reclamada esclareceu que a contratação do estagiário ocorreu devido ao excesso de serviços na área. Esta situação, de acordo com a relatora Maria Helena Lisot (2015), “não se coaduna com o objetivo do estágio, destinado ao aprendizado prático do aluno no seu campo de formação profissional, e não ao suprimento da mão de obra necessária ao trabalho na empresa.”

Restou evidenciado através dos julgados supracitado a preocupante frequência em que o estágio vem sendo utilizado como forma de fraudar a legislação trabalhista e previdenciária, visando mão-de-obra barata e sem os ônus sociais, encobrendo verdadeiros contratos de trabalho.

5.5.2. Não reconhecimento do vínculo de emprego

Em discordância com os julgados anteriores, tem-se jurisprudências negando o vínculo empregatício, sendo, em tese, contratos de estágio que respeitaram todos os requisitos elencados na Lei. Sendo assim:

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO E SEUS CONSECUTÓRIOS. DO CONTRATO DE ESTÁGIO. Preenchidos os requisitos formais, não se verifica, em princípio, que tenham sido desvirtuadas as finalidades do estágio, partindo da premissa da sua validade. Sendo válido o contrato de estágio, inexistente vínculo de emprego entre as partes, nos termos do art. 3º da Lei. 11.788/08. Recurso da reclamante que se nega provimento. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

O julgado acima baseou-se no princípio da primazia da realidade e teve com tese principal, ao negar o vínculo de emprego, o fato da estagiária ter efetuado tarefas similares, tanto no período de estágio, quanto no período posterior a formalização do vínculo de emprego, visando, dessa forma, o vínculo em todo o

período. Nessa situação, para a relatora Flavia Lorena Pacheco não há que se falar em desvirtuamento do estágio:

[...] pois não há incompatibilidade com essas tarefas administrativas e a grade curricular na escola de ensino médio que frequentava, de modo que o objetivo da Lei foi cumprido, ou seja, preparar a autora para o trabalho produtivo, tanto que ao final do contrato foi efetivada na empresa, e o fato de continuar exercendo as mesmas funções demonstra justamente o cumprimento deste objetivo de "preparação". (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

O fato de o estagiário desempenhar funções similares no período de estágio e após a efetiva contratação, nem sempre importa no reconhecimento do vínculo de todo período. Na primeira situação, a estagiária desempenhava funções divergentes às estipuladas no termo de compromisso, sendo que, no caso acima, as atividades desempenhadas estavam de acordo com o termo.

Na mesma senda, segue outro julgado negando o vínculo empregatício:

EMENTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. Situação em que presentes os requisitos formais previstos na Lei nº 11.788/2008, sendo que a realidade fática não demonstrou que houve desvirtuamento do contrato de estágio. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Neste caso, é possível perceber que grande parte dos litígios envolvendo o reconhecimento do vínculo de emprego do estagiário, não atendem os requisitos previstos na Lei de Estágio, em especial, o desempenho de atividades diversas do estipulado no Termo de Compromisso de Estágio (TCE) ou essenciais ao curso do estudante.

No caso mencionado acima, não foi diferente. A reclamante alegou ter desempenhado serviços diversos do estipulado no termo de compromisso, dessa forma, não atingiu a finalidade do estágio e não teve a orientação adequada. Por fim, o relator Joao Alfredo Borges Antunes De Miranda, esclareceu:

[...] a prova oral produzida não induz à conclusão de que houve um desvio da finalidade do estágio, haja vista que a reclamante complementou sua aprendizagem escolar com as atividades realizadas na reclamada, havendo também compatibilidade entre a jornada de atividade em estágio com o horário escolar e ainda observado o prazo fixado para o contrato de estágio. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

No mesmo sentido:

EMENTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO. Inexistindo prova consistente acerca do desvirtuamento da relação de estágio mantida entre as partes no período informado na petição inicial, incabível o reconhecimento da relação de emprego pretendida. Caso em que foram juntados os contratos de estágio mantidos entre as partes e a prova produzida pela reclamante se mostrou frágil em comprovar a adoção fraudulenta do contrato de estágio como forma de "mascarar" a relação de emprego e sonegar direitos trabalhistas à reclamante. Recurso da reclamada provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

No caso supra, vislumbra-se que, ainda que o juízo *a quo* tenha reconhecido o vínculo empregatício, entendendo que as atividades desempenhadas pela estagiária eram típicas de uma relação de emprego, o Tribunal reformou a decisão, afastando o vínculo.

O relator Marçal Henri Dos Santos Figueiredo entendeu que a reclamada trouxe aos autos provas convincentes de que todos os requisitos da Lei foram respeitados, entre eles as atividades desenvolvidas pela estagiária serem vinculadas com seu curso de pedagogia. No entanto, as provas trazidas pela reclamante foram consideradas frágeis, incapazes de confrontar às da reclamada.

Ademais, segue mais um julgado recente que corrobora com os demais:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ESTÁGIO. VALIDADE DO CONTRATO. Situação em que foram atendidos os requisitos formais relativos ao contrato de estágio, além de o conteúdo ocupacional do contrato prestar-se como efetiva complementação do ensino, com o devido acompanhamento da instituição educacional, não cabendo falar em vínculo de emprego. Recurso desprovido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Neste caso, trata-se de estagiário de direito que buscou o reconhecimento de vínculo de emprego, tendo em vista a carga horária acima do permitido e atividades incompatíveis com o Termo de Compromisso de Estágio, além de não possuir um profissional devidamente habilitado para realizar o acompanhamento. No entanto, a reclamada juntou toda a documentação pertinente ao estágio, suprimindo os requisitos formais deste contrato. Referente às atividades desenvolvidas, a prova testemunhal não foi convincente e o relator João Batista De Matos Danda entendeu que estavam de acordo com o que foi estabelecido no TCE (Termo de Compromisso de Estágio).

Portanto, embora o doutrinador Godinho entenda que o estagiário possa reunir todos os pressupostos da relação empregatícia, o estágio possui objetivos educacionais. Desta forma, e conforme demonstrados nos julgados acima e respeitados os requisitos da Lei n.º 11.788/08, ainda que reunidos todos os

elementos, não foram encontradas jurisprudências que garantam o vínculo de emprego nessas condições.

5.5.3. Desvirtuamento do estágio com a Administração Pública

Neste último tópico do presente capítulo, buscou-se julgados relacionados ao estágio junto à Administração Pública e a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Antes de adentrar no tema, seque a citação da Orientação Jurisprudencial 366 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I), *in verbis*:

ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas. (BRASIL, 2015).

Sendo assim, ao analisar a referida OJ, parte-se do pressuposto que não há possibilidade do vínculo empregatício com a administração pública, por força do art. 37, II, da Constituição, a seguir exposto:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

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. (BRASIL, 2015)

Ainda em conformidade da OJ citada, em suma, não haveria indenizações na hipótese do desvirtuamento do estágio com a administração pública, salvo no que tange às parcelas previstas na Súmula n.º 363 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual dispõe:

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 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. (BRASIL, 2015).

Dessa forma, em tese, o desvirtuamento do estágio com a administração pública pode resultar no pagamento de indenização apenas referente aos valores pactuados e depósitos do FGTS. Agora, passa-se ao estudo de recentes julgados, a fim de verificar a aplicação prática dos textos legais acima referidos.

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. BANRISUL. A inexistência de comprovação atinente ao supervisionamento da instituição de ensino, em desatenção à determinação expressa do art. 3º, §1º, da Lei nº 11.788/2008, evidencia o desvirtuamento do contrato de estágio. Não obstante, o reconhecimento da relação de emprego com o banco encontra óbice no artigo 37, II, da CF, por tratar-se de ente integrante da administração pública, e não ter sido observada a exigência de concurso público. É nulo, portanto, o contrato, mas gerador de todos seus efeitos pecuniários, conforme interpretação ampliativa da Súmula 363 do TST. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Nesse caso, ainda que o estagiário tenha exercido suas atividades com carga horária superior a permitida em lei e sem supervisão, situação que desconfigura a relação de estágio, observou-se os dispositivos atinentes a impossibilidade do vínculo empregatício sem prévio concurso público. Todavia, o relator Cláudio Antônio Cassou Barbosa, atentou para a indenização:

Embora nulo o contrato em face à vedação constitucional, é imperioso reconhecer sua plena eficácia no que concerne aos efeitos de ordem pecuniária. Entendimento contrário implicaria a desconsideração do imperativo constitucional da isonomia e do princípio fundamental do valor social do trabalho e, ainda, a violação a princípios elementares do Direito do Trabalho, em especial quanto à proteção do hipossuficiente. Veja-se que não é possível restabelecer-se o *status quo ante*, na medida em que impossível a restituição da força de trabalho despendida, razão pela qual deve-se assegurar, a título indenizatório, ao pagamento do valor correspondente às parcelas decorrentes do contrato realidade. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Nesse sentido:

EMENTA. RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. RELAÇÃO DE EMPREGO. AJUSTE DE ESTÁGIO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. Caso em que, embora constatado o desvirtuamento dos contratos de estágio ajustados e reconhecida a presença na relação dos os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, é adotada a OJ 366 da SDI-1 do TST, uma vez que o Banco é sociedade de economia mista. Nulidade do contrato de trabalho declarada, sendo devido apenas o pagamento dos valores

referentes aos depósitos do FGTS e da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, em conformidade com a Súmula 363 do TST. Recurso parcialmente provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Tem-se então um contrato de estágio desvirtuado, eis que a estagiária realizava atividades típicas de bancário, sem supervisão, por essa razão, buscava a equiparação salarial com esta categoria, bem como o vínculo de emprego e demais direitos inerentes. Estas pretensões foram afastadas, tendo em vista os dispositivos legais citados anteriormente.

Nesta mesma linha:

EMENTA. ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. O reconhecimento de vínculo de emprego com ente da Administração Pública, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 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. Inteligência da Súmula nº 363 do TST. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Bem como os demais julgados, ainda que reconhecido o desvirtuamento do estágio, há unanimidade no que se refere tange à impossibilidade do vínculo empregatício. Insta salientar que, embora pequena a amostragem jurisprudencial apresentada, é notório a quantidade de litígios envolvendo instituições bancárias.

Assim destaca Caio César de Amorim Sobreiro (2011, p. 48), esclarecendo que o bancário sofre muita pressão por resultados, exigindo maior lucro no mesmo espaço de tempo, ou seja, sofrendo uma sobrecarga de trabalho. O que justifica a contratação na forma de estágio, forma fraudulenta de utilizar mão-de-obra barata e aliviar o excesso de trabalho.

Neste mesmo raciocínio, segue outro julgado:

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. A Turma, por maioria, vencido o Relator, aplica a Orientação Jurisprudencial nº 366 da SDI-I do TST no sentido de que, "*ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988*". Vínculo de emprego da reclamante não caracterizado. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Ainda que o resultado final tenha observado a OJ n.º 366, bem como os demais já citados, segue o entendimento do relator André Reverbel Fernandes:

[...] a não realização de concurso público pelo reclamado não afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. [...] Incumbe ao empregador tomar as providências para a realização do concurso na forma legal. Se não o realizou, não pode alegar o descumprimento da lei em seu benefício. [...] Entendimento diverso infringiria os direitos e garantias fundamentais, assegurados na própria Carta Magna, dentre os quais, o direito ao trabalho digno. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Da mesma maneira:

EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. Acompanhando a posição majoritária da Turma, aplica-se o entendimento esposado na Orientação Jurisprudencial nº 366 da SDI-I do TST no sentido de que, *"ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988"*. Vínculo de emprego da reclamante não caracterizado. Recurso ordinário do segundo reclamado parcialmente provido.

GARANTIA NO EMPREGO DA GESTANTE. CONTRATO DE ESTÁGIO. ENTE PÚBLICO. A gestante tem direito, em razão do princípio da proteção à maternidade e ao nascituro, à indenização correspondente aos valores que receberia até cinco meses após o parto, independentemente do regime jurídico que lhe é aplicável, pois a estabilidade provisória não é direito exclusivo das trabalhadoras empregadas regidas pela CLT, nos termos do art. 10, II, alínea b, do ADCT e Convenção OIT nº 103/1952. (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Tem-se um julgado mais recente que o citado anteriormente, portanto, com o mesmo relator, que, no mesmo sentido, argumenta pela possibilidade do vínculo de emprego com a administração pública. Portanto, levando em consideração o voto vencido no julgamento anterior, este passou a acompanhar a posição majoritária, aplicando a Orientação Jurisprudencial n.º 366.

Neste mesmo julgado, é importante destacar que o juízo manteve a sentença de primeiro grau sobre o pagamento de indenização relativa ao período de garantia de emprego no período de gestação, alegando que “a garantia no emprego em decorrência do estado gestacional não é direito exclusivo das trabalhadoras empregadas regidas pela CLT”.

Aos analisar os julgados acima, conclui-se que estão de acordo com a doutrina e os pertinentes textos legais. Sendo assim, conforme já mencionado, ainda que o contrato de estágio reúna todos os elementos formadores da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, subordinação etc.), não é capaz de ser considerado como tal, desde que observada e respeitada a Lei de Estágio. Trata-se

de um contrato civil, com natureza pedagógica, que visa complementar a formação profissional do estagiário, por essa razão justifica-se uma série de isenções concedidas às empresas concedentes do estágio.

Portanto, salienta-se que a Lei de Estágio impôs bastante rigor ao tratar da matéria, que reconhece o vínculo empregatício com o estagiário caso desrespeitados os requisitos formadores. Sendo assim, desvirtuado o estágio e caracterizado a típica relação de emprego, o estagiário passa a condição de empregado, auferindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários inerentes a este.

Referente à administração pública, é vedado pela OJ 366 a possibilidade de vínculo empregatício na hipótese de desvirtuamento do estágio, eis que seu ingresso se dá mediante concurso público, de acordo com o art. 37, inciso II da Constituição Federal. Portanto, inexistindo o vínculo empregatício, a Súmula 363 do TST confere apenas o pagamento da contraprestação pactuada e dos valores referentes ao depósito do FGTS.

Por tudo isso, após análise jurisprudencial, constatou-se que os Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho caminham em concordância com a doutrina e as leis.

6. POSSÍVEIS MÉTODOS E SANÇÕES A SEREM APLICADOS PARA EVITAR E PUNIR A UTILIZAÇÃO DO ESTÁGIO COMO FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

6.1. Fiscalização efetiva

Para evitar que o desvirtuamento do estágio ocorra, é necessário que haja fiscalização por parte da Instituição de ensino na qual o estudante faça parte.

Dessa forma defende Godinho:

(...) O terceiro requisito formal do estágio, diz respeito à existência de um efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, comprovado por vistos em relatórios de atividades do estagiário e por menção de aprovação final (Godinho, p.344, 2015).

Os órgãos trabalhistas também deveriam fiscalizar o desempenho das funções dos estagiários nas empresas, pois, não são apenas os estagiários que são prejudicados com a descaracterização, mas também toda a população. Uma vez que, o empregador, fraudar a legislação trabalhista, quando trata o empregado como estagiário. Dessa forma, aumenta a taxa de desemprego e diminui o recolhimento de verbas trabalhistas.

6.2. Multa

Além da sanção citada em tópicos anteriores, que é o desfazimento da relação de estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício já citado anteriormente, deve-se aplicar multa para aquelas partes concedentes do estágio que mantêm estagiários em desconformidade com a legislação trabalhista.

Conforme disposto em jurisprudência do TST, deve-se também, por disposição da lei extravagante, haver a imposição de sanções (reconhecimento do vínculo empregatício e multa normativa) ao tomador de serviços quando este não designar ao estagiário, atividades compatíveis com o seu curso:

(...) Reconhecimento de vínculo de emprego. Identidade de funções com os demais empregados bancários. Desvirtuamento do contrato de estágio. (...) Reconhecido pela prova dos autos, o desvirtuamento do contrato em face do descumprimento dos objetivos do estágio, em especial, conforme item III art. 3º da norma, compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas nos termos de compromisso, bem como a ausência de prova de planejamento, acompanhamento ou avaliação pelo Banco, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício. (...) **Multa normativa.** Reconhecido o vínculo de emprego com o reclamado, aplica-se as multas normativas por ato de descumprimento previstas de acordos coletivos firmados com o Banco. (TST-RR 17300-49.2007.5.15.0078,J.05.05.2010, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª T., DEJT 14.05.2010)

Em relação à aplicação de multas, foi possível perceber que a aplicação desta sanção ainda é muito vaga. Uma vez que, não foi determinada a forma e nem o valor para aplicação de multa. Sendo mencionado apenas, que no caso de desvirtuamento do estágio deve ser aplicada ao empregador a multa normativa.

O que ocorre na verdade como forma de punir o empregador, caso seja comprovado que houve o desvirtuamento do contrato de estágio, é o

reconhecimento do vínculo empregatício com o recolhimento de todas as verbas trabalhistas e encargos sociais inerentes ao empregado.

Ademais, entende-se que a aplicação de multa para os empregadores que desvirtuam o contrato de trabalho deveria ser regularizada e aplicada de forma eficaz, como mais uma forma de punir esta prática que muitas vezes trás prejuízos irreparáveis ao estagiário.

6.3. Impossibilidade de contratar estagiários por determinado período

De acordo com a lei 11.788/08 ficou demonstrado que o empregador que usar da figura do estagiário como meio de fraudar a legislação trabalhista terá o desvirtuamento do estágio configurado e o estagiário fará jus a todas as verbas inerentes ao trabalhador regido pela CLT.

Ocorre que, se após a notificação da parte concedente do estágio, ela reincidir no desvirtuamento do estágio, a lei de estágio tratou de aplicar a sanção de impossibilidade de o empregador contratar estagiário por um período de dois anos. Segue abaixo o dispositivo legal:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. (BRASIL, 2008).

Esta disposição legal demonstra-se muito válida, uma vez que, visa coibir a prática reiterada de contratação de estagiários de forma indevida. Diferentemente, do que pensam muitos empregadores, a finalidade do estágio é pedagógica e o estágio não foi criado como uma opção de contratação de mão de obra barata.

7. CONCLUSÃO

A utilização do contrato de estágio como forma de fraudar a legislação trabalhista foi o objetivo central deste trabalho. Deste modo, foram desenvolvidos tópicos específicos menores como forma de estruturar cada capítulo e auxiliar em seu desenvolvimento.

Salientou-se ao longo do presente trabalho que muitos empregadores contratam empregados para desempenharem diversas atividades da empresa e os chamam “estagiários” visando se esquivarem das obrigações trabalhistas.

Foram muitos os casos demonstrados em que aquele que deveria desenvolver estágio vê-se solicitado a executar tarefas que não irão contribuir com sua área de formação.

A fim de evitar os casos acima mencionados, surge no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 11.788/08 que dispõe sobre a atividade de estágio determinando o cumprimento de inúmeros requisitos para a configuração do mencionado instituto.

Porém, apesar de haver legislação vigente neste sentido, muitos empregadores insistem em continuar mascarando suas relações empregatícias como se estágio fosse sem se ater no que é determinado na legislação trabalhista.

Na maioria dos casos, a Instituição de Ensino (parte fundamental para a configuração do estágio) não toma conhecimento da relação entre a suposta unidade concedente (que na realidade é o empregador) e o estagiário. Dessa forma, não exerce a função que lhe é atribuída por lei, entre elas, fiscalizar, tendo em vista que a parte concedente determina ao estagiário que execute tarefas que lhe bem aprover, sem se preocupar muitas vezes com a formação do estagiário.

Sendo assim, ao serem descumpridos, caracterizada o vínculo empregatício e o empregador é obrigado a arcar com todas as obrigações determinadas pela legislação trabalhista, entre elas, o registro da CTPS do agora empregado, o pagamento de salário (respeitando-se o salário mínimo determinado pela Constituição Federal), de férias e seu terço constitucional correspondente, 13º salário e demais direitos trabalhistas.

De forma sucinta foram trazidas as diferenças entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho, bem como os pontos principais da legislação trabalhista e a

maneira que os tribunais vêm lidando com as situações que envolvem os estagiários.

Ademais, ficou demonstrado que quando o empregador usa do estágio como forma de fraudar a legislação trabalhista, as consequências refletem no empregador, no empregado, na instituição de ensino e na sociedade de uma forma geral, uma vez que, por serem atingidos pelos efeitos gerados pela relação de estágio, são também prejudicados pela sua desvirtualização.

Conclui-se então que, se o empregador, ao contratar um estagiário fugir das regras trazidas pela Lei 11.788/08 ele desvirtua o contrato de estágio e fica configurada a relação de emprego. Isto é, quando o estagiário é impelido a exercer suas atividades com uma jornada diária e semanal além da permitida no diploma legal, bem como exerce funções incompatíveis com a teoria apreendida na faculdade ou escola técnica, ao ainda, descumpra qualquer outra condição disposta na Lei de Estágio, o vínculo empregatício é reconhecido e a figura do estagiário é descaracterizada, devendo ser recolhidas todas as verbas trabalhistas e encargos sociais.

REFERÊNCIAS

- ABRES, **Associação Brasileira de Estágios**. Disponível em: <http://www.abres.org.br/v01/faqs/index_html#16>. Acesso em: 24 ago. 2018.
- ABUD, C. J. MARQUES, F. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. _____. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BARBARAS, R. **Homo faber ou Homo desiderans? A essência lacunar do Homem**. Disponível em: <http://www.seminariosmv.org.br/2011/textos/renaud_barbaras.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2018.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jul. 2018.
- CAMINO, C. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Curitiba: UFPR, 2014.
- _____. **Decreto n.º 3.048 de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 26 ago. 2018.
- _____. **Decreto n.º 89.467 de 21 de março de 1984**. Revoga dispositivo do regulamento da Lei n.º 6.494/77. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89467-21-marco-1984-439635-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 03 jul. 2018.
- _____. **Decreto n.º 87.497 de 18 de agosto de 1982**. Regulamenta a Lei no 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.
- _____. **Decreto n.º 75.778 de 26 de maio de 1975**. Dispõe sobre o estágio de estudantes de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.
- _____. **Decreto n.º 69.927 de 13 de janeiro de 1972**. Institui em caráter nacional, o Programa “Bolsa de Trabalho”. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Decreto n.º 66.546 de 11 de maio de 1970.** Institui a coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 13.134 de 16 de julho de 2015.** Altera as Leis no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis no 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>. Acesso em: 23 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Lei n.º 11.770 de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 11.381 de 1º de dezembro de 2006.** Altera a Lei 6.932/81, que dispõe sobre as atividades do médico residente, e revoga dispositivos da Lei n.º 10.405/02. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11381.htm>. Acesso em: 06 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 8.906 de 4 de julho de 1994.** Dispões sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 06 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 8.900 de 30 de junho de 1994.** Dispõe sobre o benefício do seguro-desemprego, altera dispositivo da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8900.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 8.859 de 23 de março de 1994.** Modifica dispositivos da Lei n.º 6.494/77, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8859.htm>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 16 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 7.998 de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7998.htm>. Acesso em: 06 jul. 2018.

_____. **Lei n.º 7.418 de 16 de dezembro de 1985.** Institui o Vale-Transporte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm>. Acesso em: 05 jul. 2018.

_____. **Orientação Jurisprudencial n.º 366 da Seção de Dissídios Individuais I.** Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA366>. Acesso em: 05 ago. 2018.

_____. **Portaria MTB n.º 3.214 de 08 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em:
<<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

_____. **Portaria do Ministério Do Trabalho e Previdência Social 1.002 de 29 de setembro de 1967.** Disponível em:
<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

_____. **Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 30 ago. 2018.

_____. **Súmula n.º 364 do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em: 05 ago. 2018.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho.** 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CESA, M. P. **Lei de Estágio:** Uma análise dogmática e crítica à luz do dever de o estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, à educação e à qualificação profissional. Disponível em:
<http://tede.uces.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=78>. Acesso em: 19 jul. 2018.

CIEE. **Centro de Integração Empresa-Escola**. Disponível em:
<<http://www.ciee.org.br/portal/estudantes/faq.asp#1>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. _____. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. _____. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAP. **DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESORIA PARLAMENTAR**.

Direito dos Trabalhadores. Disponível em:

<http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6983>

Acesso em 17 jul. 2018.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LODI, I. E. **Lei de Estágio**: Tudo o que você precisa saber. Disponível em:

<http://www.sitedoestagio.com.br/sne/down/cartilha_estagio_IEL.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

LUZ, R. S. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MAIOR, J. L. S. GNATA, N.P.B. **Trabalhos Marginais**. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. _____. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Estágio e Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, A. M. NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

REIS, J. T. dos. **Relações de Trabalho**: estágio de estudantes. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Direitos da Criança e do Adolescente**. São Paulo: LTr, 2015.

_____. *Recurso Ordinário Nº 0020287-49.2013.5.04.0015*, Tribunal Regional do Trabalho do RS, Relator: Joao Alfredo Borges Antunes De Miranda, Julgado em 22/05/2015, disponível em:

<http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:zbcHZA_7LbkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2g rau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1835551%26v%3D3671102++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-07..2015-10-07++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. *Recurso Ordinário Nº 0000490-57.2012.5.04.0101*, Tribunal Regional do Trabalho do RS, Relatora: Rosane Serafini Casa Nova, Julgado em 23/04/2015,

disponível em: <

http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:no4z8_g50dMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53135919+desvirtuamento+est%C3%A1gio+banco+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-09..2015-10-09++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 09 ago. 2018.

_____. *Recurso Ordinário Nº 0020789-82.2013.5.04.0404*, Tribunal Regional do Trabalho do RS, Relator: Wilson Carvalho Dias, Julgado em 16/04/2015, disponível em:

<http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:XVY6KBetAmEJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2 grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1621142%26v%3D3242284++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-09..2015-10-09++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 09 ago. 2018.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROSSI, H. **Origem da palavra “Estágio”**. Disponível em:

<<http://hridiomas.com.br/origem-da-palavra-estagio/>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

SILVA, A. da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio**: Análise Jurisprudencial. São José, SC. 2007. Disponível em:

<https://renanmtelles.jusbrasil.com.br/artigos/398622095/atributos-da-descaraterizacao-da-relacao-de-estagio?ref=topic_feed>. Acesso em 23 out. 2018.

SOBREIRO, C. C. de A. **O MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO**.

Disponível em:

<<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/2788/2567>>. Acesso em: 09 ago. 2018.

SOBRINHO, Z. P. **O Contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**.

Disponível em:

<http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

ZANGRADO, C. H. da S. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.