



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

VANESSA CUNHA DA SILVA VIEIRA

**O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MEIO DE FRAUDAR AS LEIS
TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
12ª REGIÃO**

Palhoça (SC)

2009

VANESSA CUNHA DA SILVA VIEIRA

**O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MEIO DE FRAUDAR AS LEIS
TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
12ª REGIÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade do Sul de Santa Catarina, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Martha Lúcia de Abreu Brasil

Palhoça (SC)

2009

VANESSA CUNHA DA SILVA VIEIRA

**O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MEIO DE FRAUDAR AS LEIS
TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
12ª REGIÃO**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de bacharel em direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça (SC), 08 de junho 2009.

Prof(a). e Orientadora Martha Lúcia de Abreu Brasil
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Palhoça (SC), 08 de junho de 2009.

Vanessa Cunha da Silva Vieira

Aos meus pais, por serem a fonte de
inspiração da minha vida.

AGRADECIMENTOS

A todas as pessoas que no decorrer da minha formação colaboram pela continuidade da mesma.

Especialmente,

Aos meus pais, meus maiores exemplos de vida, por acreditarem em meu sonho e proporcionarem torná-lo realidade. Obrigada por todo incentivo e por tornarem cada dia mais especial.

Aos meus irmãos, pelo incentivo, força, compreensão e carinho.

Ao meu namorado, Eneu, pelo amor, ajuda, força e compreensão.

A todos os meus amigos, por estarem sempre ao meu lado quando precisei.

A minha orientadora Martha Lúcia de Abreu Brasil, pela colaboração para a realização deste trabalho.

Aos professores que me enriqueceram com sua sabedoria.

A Banca Examinadora, por prestigiar este trabalho, dispensando tempo e contribuindo de forma significativa neste processo.

Enfim, a todos que participaram para que este sonho se tornasse realidade.

RESUMO

O presente trabalho monográfico trata das relações de estágio, as quais são regidas pela Lei nº 11.788/2008. O contrato de estágio possibilita colocar em prática os conhecimentos teóricos aprendidos antes mesmo da conclusão do curso, possibilitando assim, uma interação do estudante com o mercado de trabalho. Entretanto, por a relação de estágio não possuir os encargos das relações empregatícias, a utilização do contrato de estágio muitas vezes é desvirtuada para se obter mão-de-obra mais barata e reduzir os custos da produção, esquecendo-se a finalidade pedagógica do estágio. Iniciou-se o trabalho com uma explanação sobre a relação de trabalho, diferenciando-a da relação de emprego. Partiu-se, então, para uma análise do contrato de trabalho, seus requisitos e sua natureza jurídica para que se possa compreender as diferenças e semelhanças entre o contrato de trabalho e o contrato de estágio. Para ser caracterizada uma relação de emprego exige-se que todos seus requisitos estejam presentes, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e também aleatoriedade. No segundo capítulo passou-se a análise da Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008 que trata das relações de estágio. Aponta-se como se configura um contrato de estágio, suas finalidades, as partes envolvidas, seus requisitos formais e materiais e os direitos garantidos ao estagiário trazidos pela nova lei do estágio. Na análise da referida Lei observa-se que o contrato de estágio tem requisitos rígidos a serem cumpridos para que seja caracterizada a relação de estágio e para que não se crie vínculo empregatício entre as partes. No terceiro capítulo apresenta-se uma análise na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, demonstrando-se as principais irregularidades encontradas nos contratos de estágio e a consequência do desrespeito à legislação pertinente, evidenciando a diferença entre os contratos com a administração pública e as empresas privadas. Nos casos analisados, quando observada alguma irregularidade, é descaracterizada a relação de estágio e é determinado o reconhecimento do vínculo de emprego com a parte concedente, baseado no princípio da primazia da realidade.

Palavras-chave: Relação de Trabalho. Contrato de Estágio. Irregularidade. Vínculo Empregatício.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 09 |
| 2 RELAÇÃO DE EMPREGO | 12 |
| 2.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO | 12 |
| 2.2 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO..... | 13 |
| 2.3 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO | 14 |
| 2.3.1 Pessoaalidade | 14 |
| 2.3.2 Não Eventualidade | 15 |
| 2.3.3 Subordinação | 16 |
| 2.3.4 Onerosidade | 19 |
| 2.3.5 Alteridade | 20 |
| 2.4 CONTRATO DE TRABALHO..... | 20 |
| 2.4.1 Teoria Contratualista | 22 |
| 2.4.2 Teoria Anticontratualista | 23 |
| 2.4.2.1 Teoria Acontratualista | 24 |
| 2.4.2.2 Teoria Institucionalista | 24 |
| 3 RELAÇÃO DE ESTÁGIO | 26 |
| 3.1 CONCEITO..... | 26 |
| 3.2 CONTRATO DE ESTÁGIO | 27 |
| 3.2.1 Partes Envolvidas | 29 |
| 3.2.2 Requisitos de Validade | 32 |
| 3.2.2.1 Requisitos Formais do Contrato de Estágio | 33 |
| 3.2.2.2 Requisitos Materiais do Contrato de Estágio | 35 |
| 3.2.3 Duração e Carga Horária | 36 |
| 3.3 DIREITOS GARANTIDOS PARA O ESTAGIÁRIO | 38 |
| 3.3.1 Jornada e Duração Máxima do Contrato de Estágio | 38 |
| 3.3.2 Pagamento de Bolsa-Auxílio e Auxílio-Transporte | 38 |
| 3.3.3 Recesso | 39 |
| 3.3.4 Limitação no Número de Estagiários | 40 |
| 3.3.5 Saúde e Segurança do Trabalho | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3.6 Seguro Contra Acidentes Pessoais | 42 |
| 4 O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MEIO DE FRAUDAR AS LEIS TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO | 44 |
| 4.1 IRREGULARIDADE NOS CONTRATOS DE ESTAGIO | 44 |
| 4.2 FORMA DA OCORRÊNCIA DE IRREGULARIDADES NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO | 45 |
| 4.2.1 Ausência de Matrícula em Instituição de Ensino | 46 |
| 4.2.2 Atividade de Estágio Dissociado do Curso Frequentado..... | 47 |
| 4.2.3 Inexistência ou Irregularidade do Termo de Compromisso | 48 |
| 4.2.4 Carga Horária Incompatível com a Necessidade de Estudo | 49 |
| 4.2.5 Ausência de Monitoramento do Estágio | 51 |
| 4.3 CONSEQÜÊNCIA DA OCORRÊNCIA DE IRREGULARIDADE NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO..... | 54 |
| 4.4 CONSEQÜÊNCIA DA ANULAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 56 |
| 4.5 AUSÊNCIA DE IRREGULARIDADE NO CONTRATO DE ESTÁGIO..... | 58 |
| 5 CONCLUSÃO | 60 |
| REFERÊNCIAS..... | 63 |
| ANEXOS | 69 |
| ANEXO A | 70 |

1 INTRODUÇÃO

O ensino profissionalizante tem assumido grande relevância na atual demanda do mercado de trabalho, que exige cada vez mais mão-de-obra qualificada. Desta forma, o estágio tem se destacado como uma complementação prática do ensino, proporcionando uma ligação entre as atividades acadêmicas e profissionais.

Entretanto, como o estágio é uma forma de trabalho sem o custo das relações de emprego, o mesmo tem sido utilizado, em alguns casos, sem a finalidade de complementação da aprendizagem, e sim como forma mais barata de mão-de-obra para os empregadores, devendo o contrato de estágio ser descaracterizado. Em outros casos, apesar de não haver a intenção de burlar a legislação por parte da parte concedente, a existência de irregularidades no contrato torna-o nulo. Essas irregularidades, fraudulentas ou não, constituem o tema da presente pesquisa.

Neste trabalho, a proposta será a discussão quanto à relação de estágio, que muitas vezes foge ao que a Lei nº 11.788/2008 determina, ou seja, o estagiário executa serviços que não condizem com o curso freqüentado, cumpre horários incompatíveis com o que foi estabelecido, não está matriculado em uma instituição de ensino. Assim sendo, é desviada a função final do estágio, qual seja, a complementação do que é explanado no curso freqüentado. Em muitos casos a intenção da parte concedente não é fornecer subsídios favoráveis a aprendizagem, e sim usufruir de maneira desonesta do estagiário burlando a legislação.

A tênue linha, que separa o emprego formalizado do estágio, bem como o flagrante mau uso do estagiário, foram as causas que motivaram a presente pesquisa. Assim, delimita-se o objeto de estudo como sendo as irregularidades cometidas pela parte concedente no contrato de estágio.

Desta forma, este estudo visa analisar, com base na jurisprudência, as formas utilizadas pelo empregador para fraudar as leis trabalhistas cometendo irregularidades no contrato de estágio e sua conseqüente descaracterização. Para tanto, firmaram-se como objetivos específicos a demonstração das diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego, a análise do contrato de estágio, a

identificação das principais irregularidades que ocorrem nos contratos de estágio e as conseqüências do não cumprimento nas normas que lhe são pertinentes.

Justifica-se a realização desta pesquisa em virtude da importância do contrato de estágio, pois ele possibilita o estudante a colocar em prática os conhecimentos teóricos aprendidos antes mesmo da conclusão do curso e para que sua finalidade seja alcançada, não podem existir irregularidades no mesmo. O tema é atual e relevante, principalmente em face de alterações trazidas ao direito por intermédio do advento da Lei 11.788/2008.

Este trabalho também poderá ser de extrema utilidade à sociedade como instrumento de informação para estagiários acerca do exercício de seus direitos, bem como para juristas e para todos aqueles que estejam envolvidos em uma relação de estágio, buscando que o contrato de estágio cumpra sua finalidade, evitando, assim, possíveis irregularidades no contrato de estágio e que o contrato de estágio seja utilizado como forma mais barata de mão-de-obra para os empregadores.

A pesquisa em pauta é do tipo exploratória, pois exige, em um primeiro momento, a familiarização com a realidade investigada, já que permite aumentar o conhecimento em torno de determinado problema e aprofundar os estudos nos limites da realidade específica. É também descritiva, pois está interessada em descobrir e observar fenômenos, procurando descreve-los, classifica-los e interpreta-los.

O estudo foi bibliográfico e documental utilizando doutrinas, artigos, revistas jurídicas, jurisprudências, além de outras pesquisas e também de *sites* da internet, além de documentos como sentenças, acórdãos e outros.

A análise jurisprudencial limitou o campo de pesquisa aos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, publicados no endereço eletrônico <http://www.trt12.gov.br>. Delimitou-se a pesquisa às decisões proferidas por esse Tribunal no período compreendido entre os anos de 2000 e 2009. Dentre os casos encontrados, selecionaram-se aqueles que melhor caracterizam o tema abordado, utilizando-os de forma exemplificativa.

Para estruturar melhor o tema abordado, o estudo faz-se organizado em três capítulos de desenvolvimento.

O primeiro visou explicar o que é uma relação de trabalho, diferenciando-a da relação de emprego, para que se possa qualificar o tipo de trabalho exercido

pelos estagiários. Em seguida, analisa-se o contrato de trabalho, seus requisitos e sua natureza jurídica para que se possa compreender as diferenças e semelhanças entre o contrato de trabalho e o contrato de estágio.

O segundo capítulo apresenta o contrato regido pela Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Assinalam-se como se configura um contrato de estágio, suas finalidades, as partes envolvidas, seus requisitos formais e materiais e os direitos garantidos ao estagiário trazidos pela nova lei do estágio.

O terceiro tem como objetivo demonstrar, por meio de análise jurisprudencial, as principais irregularidades encontradas nos contratos de estágio e demonstrar as conseqüências do desrespeito à legislação pertinente, evidenciando a diferença entre os contratos com a administração pública e as empresas privadas.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

O presente título constitui o ponto de partida deste estudo. Nele serão abordados os aspectos das relações de emprego e das relações de trabalho, bem como serão analisados os elementos da relação de emprego, a fim de se criar uma base para que as irregularidades no contrato de estágio sejam identificadas.

2.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo Ives Granda da Silva Martins Filho, relação de emprego é a

[...] relação jurídica de natureza contratual entre *trabalhador* (sempre pessoa física) e aquele para quem presta serviço (*empregador* ou *tomador dos serviços*, pessoas físicas ou jurídicas), que tem como objeto o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas¹.

A relação de emprego está prevista no artigo 442 da Consolidação da Leis do Trabalho. Dispõe o referido artigo: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”².

Segundo Sérgio Pinto Martins³ a redação do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta uma concepção mista pelo fato de que a Comissão incumbida de elaborar o projeto da Consolidação das Leis do Trabalho era constituída por dois institucionalistas e dois contratualistas. O que restou por levar a redação do referido artigo a ter aspectos contratualistas, quando menciona o acordo “tácito ou expresso”, e institucionalistas, quando usa a expressão “relação de emprego”.

Conforme o referido autor:

Ao se falar em relação de emprego, dever-se-ia utilizar em contrapartida a expressão contrato de emprego. Contrato de trabalho e relação de trabalho seriam o gênero e contrato de emprego, a espécie, realizado apenas entre empregado e empregador. Na prática, a expressão que passou a ser adotada e é a prevista no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho

¹ MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 40.

² BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 mar. 2009.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 367-368.

é contrato de trabalho, embora se use a expressão relação de emprego, para definir a relação entre as partes.⁴

Amauri Mascaro Nascimento⁵ conceitua a relação de emprego como “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

2.2 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Primeiramente, é importante diferenciar relação de trabalho de relação de emprego para que se possa compreender a existência de trabalho no serviço prestado pelo estagiário.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano moderadamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de 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 atual⁶.

Sendo assim, podemos constatar que a expressão “relação de trabalho” nos traz a idéia de que são todas aquelas em que existe o desenvolvimento da atividade humana.

a relação de trabalho se caracteriza pelo próprio trabalho em si, e necessita tão somente que haja entre empregado e empregador a relação interpessoal e o interesse do sujeito da relação, e em virtude de abranger todas as atividades humanas, surgiu à necessidade de especificidades em relação há alguns dos empregados. Daí surgiu à relação de emprego, que pode ser considerada como uma espécie de relação de trabalho⁷.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 367-368.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 687.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 265.

⁷ ROMANO, Rogerio Nunes. A competência para conhecimento das ações acidentárias e suas controvérsias diante da Emenda Constitucional n. 45. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 25, 31 jan. 2006. Disponível em <<http://www.ambito->

Já relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado ao empregador⁸.

Conforme explana Maurício Godinho Delgado⁹:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

Desta forma, uma relação de emprego é sempre uma relação de trabalho, mas nem sempre uma relação de trabalho entre duas pessoas configura uma relação de emprego¹⁰. Para ser caracterizada uma relação de emprego é imprescindível que todos seus requisitos estejam presentes, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e também aleatoriedade.

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja os requisitos da relação de emprego anteriormente citados¹¹.

2.3 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

2.3.1 Pessoalidade

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infugibilidade, 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

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=713>. Acesso em: 27 mar. 2009. Acesso em: 27 mar. 2009.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 88.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 266.

¹⁰ GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 89.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 09.

intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico¹².

Segundo Sérgio Pinto Martins, o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada etc¹³.

Neste sentido, o contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa, ou seja, o trabalho com o qual o empregador tem o direito de contar é o de determinada e específica pessoa e não de outra. Assim, não pode o empregado, por sua iniciativa, fazer-se substituir por outra pessoa, sem o consentimento do empregador.

Importante destacar que a pessoalidade é somente quanto ao trabalhador e não quanto ao empregador.

Este elemento é identificado na relação de estágio, pois o estagiário não pode livremente fazer-se substituir no trabalho.

2.3.2 Não Eventualidade

Segundo Maurício Godinho Delgado¹⁴, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento¹⁵ leciona que:

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 271

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 91.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 273.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 620.

[...] o empregado destina o seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter uma constância no desenvolvimento da sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante, muitas vezes, dessa mesma continuidade.

Sobre o tema, Arnaldo Süssekind, et al. explica que:

a utilização da força de trabalho como fator de produção deve corresponder às necessidades normais da atividade econômica em que é empregada. O tempo de duração da prestação não importa: pela própria natureza da atividade do empregador, o serviço pode ser prestado apenas durante poucas horas diariamente, como no caso das bilheterias de cinema. Desde que o serviço não seja excepcional ou transitório em relação à atividade do estabelecimento, não há falar em trabalho eventual.¹⁶

Desta forma, o trabalho deve ser prestado com continuidade, ou seja, aquele que presta serviços eventualmente não é empregado¹⁷.

Alguns doutrinadores afirmam que a não eventualidade está mais relacionada com a necessidade da empresa do que com a continuidade ou habitualidade.

Neste sentido, Ísis de Almeida¹⁸ leciona que o trabalho não eventual

Caracteriza-se principalmente, na essencialidade, na necessidade do serviço prestado, à atividade habitual do empregador. A duração mais ou menos prolongada também pode caracterizar a não eventualidade, mas deve ser mantido o conceito fundamental desse pressuposto, isto é, o serviço tem de ser, ou tomar-se, pela habitualidade, uma como que 'extensão' da atividade principal.

Este elemento é identificado na relação de estágio, visto que o estagiário presta serviço essencial e de forma permanente, enquanto durar o estágio, à parte concedente onde estagia. O estagiário, além de adquirir a prática necessária ao exercício de sua futura profissão, vem a suprir uma necessidade habitual da concedente.

2.3.3 Subordinação

Francisco Antonio de Oliveira¹⁹ define a subordinação *stricto sensu como* aquela de todos os momentos, com controle de produção e de produtividade. O

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 91.

¹⁸ ALMEIDA, Ísis. **Manual de direito individual do trabalho: o contrato de trabalho: formação, execução, alteração, dissolução**. São Paulo: LTr, 1998, p. 84.

empresário controla o trabalho, quer através de controle de jornada, quer através de produção, de número de visitas a clientes etc.

Segundo Sérgio Pinto Martins, o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio²⁰. Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho²¹.

Sobre o tema, leciona Sérgio Pinto Martins²²: “subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão”.

O requisito da subordinação está explícito na Consolidação das Leis do Trabalho, cujo art 3º dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário²³”.

Do artigo anteriormente mencionado extrai-se que a subordinação é caracterizada pela dependência. A interpretação da palavra “dependência”, porém, gerou discussões doutrinárias, fazendo surgir, segundo Maurício Godinho Delgado, três correntes sobre a natureza jurídica da subordinação do empregado em relação ao empregador, quais sejam, a dependência econômica, a dependência técnica e a dependência jurídica²⁴.

A primeira delas utiliza como fundamento a situação econômica do empregado diante da empresa – sustenta, que a subordinação do empregado em relação ao empregador decorre da dependência econômica, pois “o empregado dependeria economicamente do empregador para sobreviver²⁵”. A segunda

¹⁹ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho**: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado. 2. ed. rev. Atual. ampl. e reordenada da obra Direito do trabalho em sintonia com a nova constituição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 236.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 91.

²¹ *Ibidem*, p. 129.

²² *Ibidem*, p. 128.

²³ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 mar. 2009.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 282.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 129.

considera a capacidade e os conhecimentos técnicos do empregado e do empregador, ou seja, defende que a subordinação advém de uma dependência de conhecimento técnico/científico, onde “o empregado dependeria das determinações técnicas do empregador, de como tecnicamente o trabalho deveria ser desenvolvido²⁶”.

Conforme Maurício Godinho Delgado²⁷, a natureza do fenômeno da subordinação já está pacificada entre os doutrinadores. Afirma o referido autor que :

[...] a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato de trabalho 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.

Sendo assim, o trabalho do empregado fica em um estado de sujeição ao comando do empregador, ou seja, o trabalhador se limita a permitir que sua força de trabalho seja utilizada como fator de produção, na atividade econômica exercida por outra pessoa, a quem fica por isso, juridicamente subordinado²⁸.

Na relação de estágio a subordinação técnica deve predominar à subordinação jurídica, pois a finalidade do estágio é o aprendizado da prática e de competências próprias da atividade profissional.

No contrato de estágio há subordinação do estagiário também em relação à instituição de ensino, visto que o mesmo deve apresentar periodicamente, em prazo não superior a 6 (seis) meses, um relatório das atividades desenvolvidas no estágio²⁹.

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 129.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 282.

²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 314.

²⁹ Artigo 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos: IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; Lex: BRASIL. **Lei n. 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: 29 maio. 2009.

2.3.4 Onerosidade

O contrato de trabalho é oneroso, pois “o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados³⁰”.

Maurício Godinho Delgado³¹ reflete no mesmo diapasão:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. É através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao longo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento³², “onerosidade é um encargo bilateral próprio da relação de emprego”. Significa “que só haverá contrato de trabalho se existir um salário, convencionado ou pago”. Explica ainda que:

significa, para o empregado, o dever de exercer uma atividade por conta alheia cedendo antecipadamente ao beneficiário os direitos que eventualmente teria sobre os resultados da produção, em troca de uma remuneração.³³

Na relação de estágio a figura da onerosidade está presente quando o estagiário recebe uma bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada. Importante destacar que esse “pagamento” é somente um auxílio para o estagiário, não corresponde ao lucro que a parte concedente tem com o seu trabalho. No contrato de emprego o objetivo é o dinheiro, já no contrato de estágio o principal objetivo é a aprendizagem e a formação profissional do estagiário.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 91.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 277.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 617 e 619.

³³ *Ibidem*, p. 617-619.

2.3.5 Alteridade

Sérgio Pinto Martins aponta a existência de mais um requisito para a configuração da relação de emprego: a alteridade. Nela o empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Esse elemento ameniza a comutatividade³⁴ da relação de emprego, afirmando que a remuneração da força de trabalho do empregado é inferior ao valor de sua produção, permitindo que essa produção gere lucros ao empregador. Sendo assim, é um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos³⁵.

Pela alteridade, o empregado, apesar de comprometer-se a prestar o trabalho, abre mão dos frutos desse trabalho, que serão do empregador e que, por isso, assumirá os riscos da atividade econômica, não podendo repassá-los ao empregador³⁶.

Não existindo qualquer um dos elementos mencionados, a prestação de serviço não constituirá uma relação de emprego, mas apenas uma relação de trabalho.

2.4 CONTRATO DE TRABALHO

Conforme dispõe o artigo. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

Segundo Tarso Fernando Genro³⁷, o contrato de trabalho é a convenção necessária, pela qual uma ou mais pessoas são obrigadas, mediante a venda da

³⁴ Equivalência perfeita entre os encargos assumidos pelo trabalhador e pelo empresário, um em face do outro. In: SILVA FILHO, José Agripino e. **Relação de Trabalho x Relação de Emprego**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em: 16 de maio 2009..

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 91-92.

³⁶ AZEVÉDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 97.

³⁷ GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 96 e 97.

força de trabalho de forma subordinada, a prestar serviços não eventuais, reproduzindo, na relação individual, a dominação global do capital sobre o trabalho.

Para Ives Granda da Silva Martins Filho³⁸, contrato de trabalho é aquele pelo qual uma ou mais pessoas naturais obrigam-se, em troca de uma remuneração, a trabalhar para outra, em regime de subordinação a esta.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk³⁹ definem contrato de trabalho como a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador.

Sendo assim, contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada⁴⁰.

O contrato de trabalho decorrente da relação de emprego deve conter todos os elementos explicados na seção 2.3 quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e aleatoriedade. Ausente qualquer um dos requisitos citados, a prestação de serviço não será uma relação de emprego, e sim uma relação de trabalho, ou seja, sem vínculo empregatício.

Diferentemente do contrato de trabalho, em que o contrato de estágio é espécie, que exige formalidades para a sua caracterização, o contrato de trabalho decorrente da relação de emprego, nos termos do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, pode ser "acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado⁴¹", ou seja, é um contrato informal.

Neste sentido, Maria Inês Moura S. A. da Cunha⁴² afirma que "O contrato individual de trabalho insere-se nos negócios jurídicos de forma não prescrita na lei. É negócio jurídico não solene. Pode ser pactuado de forma tácita ou expressa".

³⁸ MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 57.

³⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 108.

⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 242-243.

⁴¹ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 mar. 2009.

⁴² CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 70.

Desta forma, para a configuração de um contrato de trabalho decorrente de relação de emprego não há necessidade de um documento solene, nem que exista formalidade na celebração do contrato.

2.4.1 Teoria Contratualista

Existem duas teorias acerca da natureza jurídica da relação de emprego, quais sejam, a contratualista e a anticontratualista.

Os defensores teoria contratualista afirmam que o ponto primordial para se estabelecer uma relação de emprego é a vontade das partes, da qual decorre sua natureza contratual.

Sérgio Pinto Martins⁴³ leciona que a teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Afirma ser um contrato:

Pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontades produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho.⁴⁴

A teoria contratualista, segundo Ives Granda da Silva Martins Filho⁴⁵, é:

Baseada no contrato de locação de serviços (*locatio operarum*), do qual nasceu o contrato de trabalho, considera que a relação de trabalho surge de um contrato *bilateral* (ato jurídico que depende da vontade de duas partes), *comutativo* (as prestações devem ser correspondentes em valor), *consensual* (basta o acordo de vontades para gerar efeitos), de *prestação sucessiva* (a obrigação do pagamento de remuneração surge a cada período trabalhado) e *'intuitu personae'* (importa a pessoa do trabalhador), ainda que possa ser de *adesão* (as principais regras já vêm predeterminadas pelo empregador).

Em sua obra Arnaldo Süssekind⁴⁶ explana que:

A grande maioria dos juslaboristas nacionais e estrangeiros afirmam, hoje, a contratualidade da relação de emprego. É certo que o trabalhador, na maioria das vezes, manifesta simplesmente sua adesão às condições previamente estipuladas por lei, convenção coletiva ou regulamento de empresa, que correspondem ao conteúdo do negócio jurídico ajustado. Mas isso não desnatura a contratualidade da relação de emprego. Embora nem

⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 85.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 85.

⁴⁵ MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 39.

⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 230.

todo o contrato de trabalho seja de adesão, pois em muitos casos suas cláusulas são discutidas e estipuladas livremente pelos contratantes, observados sempre os preceitos básicos imperativos de proteção ao trabalhador, certo é que a livre discussão das condições contratuais não constitui pressuposto essencial à contratualidade de qualquer negócio jurídico.

Assim sendo, na teoria contratualista a relação entre empregado e empregador tem natureza contratual, uma vez que ela sempre se origina da vontade das partes⁴⁷.

2.4.2 Teoria Anticontratualista

A teoria anticontratualista, não aceita o contrato de trabalho como criador do vínculo de emprego, desconsiderando a existência de relação contratual entre empregado e empregador. Nega, portanto, a manifestação de vontade das partes como fundamento básico da relação de trabalho, mas não desconsidera, de forma absoluta, a necessidade de consenso.

José Martins Catharino⁴⁸ leciona que:

A característica fundamental do anticontratualismo é a redução da vontade do empregado a um mínimo, a quase nada, seja por considerar como fundamental o fato-trabalho, seja por ter como exclusivamente pessoal, sem ser obrigacional e patrimonial, a relação em causa.

No mesmo sentido, afirma Sérgio Pinto Martins⁴⁹ que a teoria anticontratualista “defende que não existe relação contratual entre empregado e empregador”.

Diferente da teoria contratualista, a teoria anticontratualista explicita que a natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador não advém de uma relação contratual, na medida em que o trabalhador se insere na esfera produtiva das empresas, não havendo necessidade de manifestação de sua vontade⁵⁰.

⁴⁷ MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de direito individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: São Paulo, 2006, p. 59.

⁴⁸ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. v. 1, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 184.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 85.

⁵⁰ ROMANO, Rogerio Nunes. A competência para conhecimento das ações acidentárias e suas controvérsias diante da Emenda Constitucional n. 45. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 25, 31 jan. 2006. Disponível em <<http://www.ambito->

Alguns autores subdividem, ainda, a teoria anticontratalista em acontratualista ou teoria da relação de trabalho e institucionalista.

2.4.2.1 Teoria Acontratualista

Na visão acontratualista, a simples consciência de integrar-se à empresa é suficiente para a formação da relação de emprego. Sobre o tema, José Martins Catharino⁵¹ leciona:

A teoria acontratualista não nega a voluntariedade ou a subjetividade da relação de emprego, que considera oriunda de ato jurídico bilateral. Para o acontratualista, porém o que determina a existência da relação de emprego é a simples consciência de intergrar-se na empresa, 'independentemente do contrato'. Tal teoria como se vê, apenas não envolve a relação contratual com seu nome, pois a 'simples integração', que é consensual, e a receptividade do empregador, que também é consensual, são postas em andamento para a percepção de uma retribuição ajustada. O acontratualismo escora-se no caso da lei brasileira [...] numa teoria 'estatutária' da relação de emprego identificando essa (relação de emprego) com o próprio contrato⁵².

Conforme Amauri Marcaro Nascimento⁵³, os pensadores da teoria da relação de trabalho substituíram a idéia de convenção ou acordo, seguida pelos contratualistas, pela de inserção, ocupação de trabalhador pela empresa, visando demonstrar que não existe "ato volitivo criador de direitos e obrigações, mas sim um fato objetivo e independente que qualquer manifestação subjetiva, na constituição da relação jurídica trabalhista".

2.4.2.2 Teoria Institucionalista

Os autores que seguem a teoria institucionalista sustentam que a relação de emprego não é estabelecida a partir de uma fase contratual, Ao contrário,

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=713>. Acesso em: 27 mar. 2009. Acesso em: 27 mar. 2009.

⁵¹ GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho**: uma abordagem crítica. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 91.

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 86.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 574.

defende que o vínculo entre empregado e empregador nasce de uma relação institucional de emprego, na que prevalece apenas o interesse da instituição.

Sobre o tema, Amauri Mascaro Nascimento⁵⁴ claramente explica:

O empregado, a luz do institucionalismo, submete-se a uma situação fundamentalmente estatutária, sujeitando-se às condições de trabalho previamente estabelecidas, por um complexo normativo constituído pelas convenções coletivas, pelos regulamentos das empresas etc. Ao ingressar na empresa nada cria ou constitui, apenas se sujeita.

Para o institucionalismo a relação empregatícia configuraria um tipo de vínculo jurídico em que as idéias de liberdade e vontade não cumpririam papel relevante, seja em seu surgimento, seja em sua reprodução ao longo do tempo⁵⁵.

Sérgio Pinto Martins⁵⁶ explana que a diferença entre a teoria da relação de trabalho e a teoria institucional é que na teoria da relação de trabalho, “há o desprezo pelo ajuste de vontades para o estabelecimento da relação de trabalho, importando a corporação do trabalhador à empresa a partir da prestação dos serviços”, já “na teoria institucional, o elemento vontade não é desprezado”.

Segundo o referido autor, porém,

[...] hoje se considera que a relação entre empregado e empregador é contratual, com forte intervenção do Estado, pois as leis trabalhistas se aplicam automaticamente aos contratos de trabalho, vindo a restringir a autonomia da vontade das partes⁵⁷.

A teoria predominante entende que o contrato de trabalho tem natureza contratual, pois uma pessoa não iria ser empregada de outrem se assim não desejasse e o empregador não iria ter empregados se deles não necessitasse. A existência do contrato de trabalho ocorrerá com a prestação de serviços sem que o empregador a ela se oponha, caracterizando o ajuste tácito⁵⁸.

No mesmo sentido leciona César Machado Junior⁵⁹, “atualmente a natureza contratualista da relação de emprego é matéria praticamente unânime entre os estudiosos, que consideram como indispensável o ânimo de contratar, a vontade, para desencadear os seus efeitos jurídicos”.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 541.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 295 e 296.

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 85.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 86.

⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 368.

⁵⁹ MACHADO JÚNIOR, César. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 85.

3 RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Nesta seção será feita uma breve análise do contrato de estágio para, posteriormente, identificar-se como ocorrem as irregularidades referentes a esse tipo de contrato.

3.1 CONCEITO

Estágio, segundo o dicionário Aurélio, consiste no:

aprendizado, exercício, prática, tirocínio (de advogado, médico, dentista, etc.); situação transitória, de preparação; aprendizado de especialização, que alguém, faz numa repartição ou em qualquer organização, pública ou particular⁶⁰.

Para Fabíola Marques e Cláudia José Abud⁶¹,

Considera-se estágio a atividade de aprendizagem social, profissional e cultural proporcionada ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sob a responsabilidade e a coordenação da instituição de ensino.

Segundo Maria Helena Diniz⁶², estágio é o “tempo de prática em que o empregado aprende o seu ofício, preparando-se para o exercício de determinado serviço”. Afirma ainda, que “indica a fase por que passa o estudante universitário para adquirir a prática necessária ao exercício de sua profissão”.

De Plácido e Silva⁶³, por sua vez traz:

ESTÁGIO. Derivado do francês *stage* (período de experiência ou aprendizagem), determina o tempo de serviço, ou de tirocínio de uma profissão, que se exige de uma pessoa para que possa desempenhar efetivamente o cargo ou profissão. [...] Entende-se, também, o período de aprendizagem de uma pessoa em uma arte ou ofício.

A Lei que regulou o estágio, Lei nº 6.494/1977, não trazia nenhuma definição de estágio. Foi regulamentada a referida norma pelo Decreto nº84.497, de 18 de agosto de 1982.

⁶⁰ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996, p. 714.

⁶¹ MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 22.

⁶² DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. 2. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 485.

⁶³ SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro. Forense, 1987, p. 211.

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passou a tratar do estágio dos estudantes, revogando expressamente, em seu artigo 22, as Leis nºs 6.494/1977 e 8.859/1994⁶⁴.

Em seu artigo 1º, a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conceituou estágio como:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos⁶⁵.

Estágio é, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa⁶⁶.

3.2 CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é um contrato de natureza civil, não podendo ser confundido com o contrato de trabalho decorrente da relação de emprego, apesar de assemelhar-se a este.

Assim como na relação de emprego, no contrato de estágio estão presentes a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e, em determinados casos, ainda pode se verificar a onerosidade, quando o estágio é remunerado. Entretanto, apesar de evidenciar alguns dos requisitos da relação de emprego, não gera vínculo de qualquer natureza se observados os requisitos de validade, conforme dispõe o artigo 3º da Lei 11.788/2008.

Conforme Maurício Godinho Delgado⁶⁷, a ausência de vínculo decorre da função educacional da atividade:

[...] não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente,

⁶⁴ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁶⁵ Ibdem.

⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 08.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 300.

considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído.

No mesmo sentido é o entendimento de Fabíola Marques e Cláudia José Abud⁶⁸: “o trabalho do estagiário tem finalidade pedagógica, ou seja, embora preencha os requisitos do art. 3º da CLT⁶⁹, o estagiário executa o trabalho com o objetivo de compor sua formação profissional”.

Por fim, os parágrafos 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 11.788/2008⁷⁰ dispõe respectivamente que: “o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando” e que “o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento de educando para a vida cidadã e para o trabalho”.

Ressalte-se que o contrato de estágio deve preencher os requisitos formais e materiais exigidos pela Lei nº 11.788/2008, caso contrário, caracterizar-se-á o vínculo empregatício. Segundo Maurício Godinho Delgado⁷¹ os requisitos formais do contrato de estágio são: qualificação das partes envolvidas, celebração do termo de compromisso, existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio e por fim, a observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário e os materiais são: a realização do estágio em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante; consonância entre as funções exercidas pelo estagiário e a sua formação acadêmica; acompanhamento do tomador de serviços para que exista transferência de conhecimentos técnico-profissionais; e, por fim, que o trabalho do estágio realmente proporcione complementação do ensino e da aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

⁶⁸ MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 22.

⁶⁹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Lex: BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 mar. 2009.

⁷⁰ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 306 a 312.

3.2.1 Partes Envolvidas

Iniciar-se-á a análise das exigências legais verificando-se os sujeitos da relação referente ao contrato de estágio.

Para a formalização desse contrato, conforme a Lei nº 11.788/2008, são integrantes obrigatórios: a parte concedente do estágio, a instituição de ensino e o estudante e integrantes facultativos os agentes de integração.

Parte concedente é onde o estudante realizará as atividades de estágio.

Prevê o art.1º da Lei nº 6.494/1977 que as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da Administração Pública e as instituições de ensino é que irão conceder o estágio. Pela redação do referido preceito legal, não poderiam ser concedentes do estágio os profissionais liberais, como médicos, dentistas, contadores, engenheiros etc., só se fossem organizados sob a forma de pessoa jurídica. Isso era incorreto, pois nestes escritórios ou consultórios também poderia haver o estágio, proporcionando aprendizagem ao estagiário, como ocorre quando aquelas pessoas são organizadas sob a forma de pessoa jurídica⁷².

O artigo 9º da Lei 11.788/2008 estabelece quem pode conceder estágio, quais sejam:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta e indireta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional [...].⁷³

Conforme leciona Sérgio Pinto Martis⁷⁴, agora os profissionais liberais de nível superior também poderão conceder estágio, desde que devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional. Outros profissionais que não tenham nível superior não poderão fazê-lo.

São obrigações da parte concedente em relação aos estágios:

- 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;

⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 11.

⁷³ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 11.

- 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 estagiário⁷⁵.

Instituição de ensino, por sua vez, é o lugar onde o estagiário está regularmente matriculado e freqüentando as aulas, e tem como obrigação em relação aos estágios de seus educandos:

- 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 acadêmicas⁷⁶.

A escola também passa a ter responsabilidade em avaliar e monitorar o estagiário, evitando assim excessos que possam ser cometidos, como de exploração do estagiário pelas empresas, apenas para não ser reconhecido o vínculo empregatício entre as partes e não serem devidas verbas de natureza trabalhista e previdenciária⁷⁷.

Mauricio Godinho Delgado explana que “no regime da lei anterior, esta instituição era mera interveniente na relação jurídica de estágio; hoje é considerada parte integrante de uma relação jurídico-educativa trilateral⁷⁸”.

⁷⁵ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁷⁶ Ibdem.

⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 11.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Estagiário, segundo Amauri Mascaro Nascimento⁷⁹, “é o estudante que, para complementar os seus estudos, o faz com a prática profissional, o que o põe numa posição de identificação com os empregados de uma empresa, para que possa enfrentar as mesmas dificuldades e problemas”.

Conforme o artigo 1º da Lei 11.788/2008, estagiários são:

educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos⁸⁰.

O §1º do artigo 1º da Lei nº 6.494 previa que os alunos a que se refere o caput deste artigo deviam, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial⁸¹.

Desta forma, é possível perceber que quanto ao nível de ensino em que se permitia o estágio, a nova lei do estágio inovou, estendendo a possibilidade para os anos finais do ensino fundamental, na modalidade da educação de jovens e adultos⁸².

Portanto, atualmente, nos termos do ordenamento jurídico vigente, poderão ser estagiários os alunos de cursos 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, que estejam comprovadamente matriculados e freqüentando as aulas.

Conforme a cláusula décima primeira do Termo de Compromisso em anexo, o estagiário deverá observar as normas internas estabelecidas pela concedente do estágio, conduzindo-se dentro da ética profissional e guardando sigilo das informações a que tiver acesso.

O artigo 5º da Lei nº 11.788/2008 traz que:

as instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 789.

⁸⁰ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁸¹ BRASIL. **Lei n. 6.494, de 07 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 16 maio 2009.

⁸² BARROS, Verônica Altef. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008, p. 22.

ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação⁸³.

Agentes de integração são entidades que promovem a aproximação entre as instituições de ensino e as empresas, com o objetivo de identificar e captar oportunidades de estágio para estudantes.

Os agentes de integração tem como função:

- I – identificar oportunidades de estágio;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes⁸⁴.

O § 2º do artigo 5º da Lei nº 11.788 veda a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços anteriormente citados. No entanto, não há impedimento legal que os agentes de integração cobrem seus serviços da instituição de ensino ou da parte concedente⁸⁵.

Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular⁸⁶.

Sobre o agente de integração Rodrigo Garcia Schwarz leciona que, “sua participação na contratação do estágio não é obrigatória, mas, se existir, o agente de integração fará parte do termo de compromisso de estágio, na condição de interveniente⁸⁷”.

3.2.2 Requisitos de Validade

A Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 fixa exigências específicas à configuração do tipo legal do estágio, sob pena de se desqualificar a relação estabelecida para simples contrato de emprego. Desta forma, há requisitos formais e

⁸³ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁸⁴ Ibdem.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 14.

⁸⁶ BRASIL. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Op. cit..

⁸⁷ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A nova lei de estágio e os seus desdobramentos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 7-13, nov. 2008, p. 9.

materiais a serem observados, como exigências indispensáveis à configuração do estágio.

3.2.2.1 Requisitos Formais do Contrato de Estágio

Para Maurício Godinho Delgado⁸⁸ são requisitos formais do contrato de estágio: qualificação das partes envolvidas, celebração do termo de compromisso, existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio e por fim, a observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário.

A qualificação das partes já foi tratada na seção 3.2.1, quais sejam, a parte concedente do estágio, a instituição de ensino e o estudante.

Nos termos do artigo 16 da Lei 11.788/2008, o termo de compromisso “deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino⁸⁹”.

Mauricio Godinho Delgado⁹⁰ leciona que:

Neste importante documento serão fixadas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e a modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar (art. 7º, I). Será incorporado ao termo de compromisso o plano de atividades do estagiário, por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante (parágrafo único do art. 7º).

A existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, são comprovados por vistos em relatórios de atividades do estagiário e por menção de aprovação final, estão previstas no artigo. 3º, § 1º, e artigo. 7º, inciso IV, da Lei nº 11.788/2008. Segundo Mauricio Godinho Delgado⁹¹,

Embora se confunda com um dos requisitos materiais do estágio, ganhou contornos também formais na matriz na nova lei regulamentadora, em face da necessária designação específica tanto de professor orientador pela instituição de ensino, como pela parte concedente.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 306-311.

⁸⁹ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 306-311.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 309-310.

E por fim, a observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário, regras e direitos esses instituídos pela nova lei do estágio.

Afirma Mauricio Godinho Delgado⁹² que “esse rol pode ser dividido em dois grupos, segundo a imperatividade ou não da correspondente norma legal instituidora: regras e vantagens imperativas, ao lado de regras e vantagens meramente facultativas”.

São regras e vantagens imperativas do novo contrato de estágio:

- a) jornada de trabalho delimitada e reduzida;
- b) diminuição episódica da carga horária do estágio pelo menos à metade, se a instituição adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação;
- c) recesso anual de 30 dias, ou proporcional a período de estágio menor, inclusive com pagamento caso se trate de estágio remunerado;
- d) proibição de duração de estágio acima de dois anos, na mesma parte concedente, exceto tratando-se de estagiário portador de deficiência;
- e) seguro contra acidentes pessoais;
- f) aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho⁹³.

Aponta-se ainda que, no caso de estágio não obrigatório, será compulsória a concessão de duas outras vantagens:

- g) bolsa ou outra forma de contraprestação;
- h) auxílio-transporte⁹⁴.

São regras e vantagens simplesmente facultativas do contrato de estágio:

- a) bolsa ou outra forma de contraprestação, no caso de estágio obrigatório;
- b) auxílio-transporte, também no caso de estagiário obrigatório⁹⁵.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 310.

⁹³ *Ibidem*, p. 310.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 310.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 311.

3.2.2.2 Requisitos Materiais do Contrato de Estágio

Os requisitos materiais do estágio são aqueles que buscam garantir o fiel cumprimento dos fins sociais do contrato de estágio, quais sejam, “a realização pelo estudante de atividade de verdadeira aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas pela sua participação em situações concretas de vida e trabalho de seu meio⁹⁶”.

Para Maurício Godinho Delgado⁹⁷, os requisitos materiais do contrato de estágio são: a realização do estágio em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante; consonância entre as funções exercidas pelo estagiário e a sua formação acadêmica e profissional; acompanhamento do tomador de serviços para que exista transferência de conhecimentos técnico-profissionais; e, por fim, que o trabalho do estágio realmente proporcione complementação do ensino e da aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

Francisco Antônio de Oliveira⁹⁸ afirma que, com o intuito de oportunizar aos estudantes a aplicação prática dos conhecimentos teóricos aprendidos nas salas de aula, visando uma melhor preparação para enfrentamento do mercado de trabalho, os estágios devem:

propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.⁹⁹

Se não forem respeitados os requisitos formais indispensáveis à configuração do contrato de estágio, descaracterizar-se-á o estágio, dando lugar ao surgimento do contrato de trabalho com todas as suas implicações¹⁰⁰.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 311.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 312.

⁹⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho**: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado. 2. ed. rev. atual. ampl. e reordenada da obra *Direito do trabalho em sintonia com a nova constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 137.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 137.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 312.

3.2.3 Duração e Carga Horária

A antiga lei do estágio, Lei nº 6.494, não definia especificamente a jornada de trabalho do estagiário. Previa apenas que “a jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio¹⁰¹”. Durante as férias escolares, a jornada de estágio seria estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, com a participação da instituição de ensino¹⁰².

O artigo 10 da Lei nº 11.788/2008 menciona que a jornada de atividade em estágio deve ser compatível com as atividades escolares e será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso. Também estabelece limite máximo, conforme a referida Lei, a jornada de atividade em estágio não poderá ultrapassar:

- I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular¹⁰³.

A finalidade do limite à jornada de trabalho é fazer com que o estágio não atrapalhe a freqüência às aulas ou o aprendizado, havendo tempo para o estagiário poder estudar o que aprende na escola¹⁰⁴.

O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40

¹⁰¹ BRASIL. **Lei n. 6.494, de 07 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 16 maio 2009.

¹⁰² MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 23.

¹⁰³ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 23.

(quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino¹⁰⁵.

Ressalte-se que a nova Lei estipula uma redução pelo menos à metade da carga horária nos períodos de avaliação para garantir o bom desempenho do estudante¹⁰⁶. Dispõe o parágrafo 2º do artigo 10 da Lei nº 11.788/2008:

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 estudante¹⁰⁷.

Importante destacar que como nada dispõe a Lei 11.788/2008 sobre intervalos na jornada, serão aqueles estipulados pelas partes¹⁰⁸.

Alexandre Ziebert Schardong¹⁰⁹ comenta que:

[...] verificada a aplicação do Princípio da Liberdade Contratual à relação de estágio, nos espaços de atuação em que a norma impositiva deixou de estabelecer limitação à autonomia da vontade das partes, plenamente possível e recomendável a instituição de intervalo para repouso e alimentação através de sua previsão no Termo de Compromisso de Estágio.

A Lei nº 11.788/2008 traz ainda em seu artigo 12 que “a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência¹¹⁰”.

Desta forma, a carga horária e a jornada de trabalho do estagiário devem ser estabelecidas em comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo, obrigatoriamente, ser fixada de forma compatível com as atividades escolares e constar do termo de compromisso, observado o limite máximo.

¹⁰⁵ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹⁰⁶ BARROS, Verônica Altef. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008, p. 25.

¹⁰⁷ BRASIL. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Op. cit..

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 791.

¹⁰⁹ SCHARDONG, Alexandre Ziebert. Intervalo para repouso e alimentação do estagiário. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 14-118, nov. 2008.

¹¹⁰ BRASIL. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Op. cit..

3.3 DIREITOS GARANTIDOS PARA O ESTAGIÁRIO

3.3.1 Jornada e Duração Máxima do Contrato de Estágio

A jornada e duração máxima do contrato de estágio já foram tratadas na seção 3.2.4.

Sobre o tema Amauri Marcaro Nascimento¹¹¹ explica:

No que diz respeito a sua duração, esta passou a ser de dois anos - limite máximo não aplicável aos estagiários portadores de deficiência, devendo a jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais, reservada a estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, ser reduzida para quatro horas e vinte horas semanais, em se tratando de estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos.

Comenta ainda o referido autor que como nada dispõe a Lei 11.788/2008 sobre intervalos na jornada, serão aqueles estipulados pelas partes¹¹².

3.3.2 Pagamento de Bolsa-Auxílio e Auxílio-Transporte

A Lei nº 6.494 trazia como regra que o estagiário poderia receber bolsa, que, portanto, não era obrigatória. As partes é que iriam acertar como seria a bolsa, podendo ser tanto o pagamento de um valor em dinheiro ou outra forma de contraprestação, como pagamento da mensalidade da escola etc¹¹³.

Conforme Verônica Altes Barros¹¹⁴:

A contraprestação pelas atividades na lei anterior, denominada bolsa auxílio, era facultativa. Com a nova lei, o estagiário passa a ter direito de receber bolsa ou outra forma de contraprestação, bem como auxílio-

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Marcaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 791.

¹¹² Ibidem, p. 790.

¹¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 22.

¹¹⁴ BARROS, Verônica Altes. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008.

transporte, quando o estágio for não obrigatório. No caso de estágio obrigatório, qualquer forma de contraprestação é facultativa.

Dispõe o artigo 12 da Lei 11.788/2008 que o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, em valor apurado de forma mensal, diária ou horária, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, caso o estagiário precise de transporte no deslocamento redêncial- local de estágio e vice-versa, na hipótese de estágio não obrigatório¹¹⁵.

Importante destacar que a Lei 11.788/2008 traz que somente no estágio não-obrigatório é compulsória a concessão do auxílio-transporte, bem como a de bolsa ou outra forma de contraprestação. Diferente do que ocorre quando o estágio é obrigatório, em que qualquer forma de contraprestação é facultativa.

3.3.3 Recesso

Em relação ao recesso a Lei 6.949/1977 era omissa. Algumas concedentes de estágio dispensavam seus estagiários no período de férias escolares, mas não existia previsão legal nesse sentido.

Dispõe do artigo 13 da Lei 11.788/2008 que “é assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares”¹¹⁶. A lei passa a denominar de recesso o período em que o estagiário não irá trabalhar, pois as férias são para empregados¹¹⁷.

O recesso deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, o que não tinha previsão na lei anterior, e os dias de

¹¹⁵ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A nova lei de estágio e os seus desdobramentos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 7-13, nov. 2008, p. 12.

¹¹⁶ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 24.

recesso serão concedidos de maneira proporcional nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano¹¹⁸.

3.3.4 Limitação no Número de Estagiários

A nova Lei estabelece número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedente de estágio quando se tratar de estudantes de ensino médio não profissionalizante, de escolas especiais e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos¹¹⁹.

O número máximo de estagiários por estabelecimento concedente será calculado em relação ao quadro de pessoal da parte concedente do estágio nas seguintes proporções: de um a cinco empregados, um estagiário; de seis a dez empregados, até dois estagiários; de onze a vinte e cinco empregados, até cinco estagiários; acima de vinte e cinco empregados, até vinte por cento de estagiários¹²⁰.

Sérgio Pinto Martins leciona que:

A idéia do número máximo de estagiários tem por objetivo evitar a transformação de postos de trabalho em estágio para não ter vínculo trabalhista e diminuir encargos. Visa evitar que a empresa substitua mão-de-obra permanente por estagiários, com custo mais barato¹²¹.

Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos serão calculados e aplicados a cada um deles individualmente¹²².

A lei anterior não possuía qualquer limitação, o que contribuía para que, em alguns casos, o quadro de pessoal fosse composto por um número de estagiários maior do que de empregados¹²³.

¹¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 24.

¹¹⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei n. 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008, p. 18.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 18.

¹²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 12.

¹²² SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A nova lei de estágio e os seus desdobramentos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 7-13, nov. 2008, p. 12.

¹²³ BARROS, Verônica Altef. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008, p. 25.

3.3.5 Saúde e Segurança do Trabalho

A Lei 11.788/2008 dispõe que: “aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio”¹²⁴.

Sobre o tema Rodrigo Garcia Schwarz¹²⁵ explana:

[...] assim, são obrigatórios os exames médicos admissional, periódico e demissional, na mesma forma que os realizados pelos empregados efetivos que estão submetidos às mesmas condições ambientais de trabalho. O estagiário deve receber, ainda, equipamentos de proteção individual.

Segundo Verônica Altef Barros¹²⁶ é importante destacar que:

[...] o inciso XXXIII artigo 7º da Constituição Federal, estipula a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e como o estagiário, principalmente do ensino médio regular ou profissionalizante, em geral é um menor de dezoito anos, deve-se intensificar a fiscalização quanto ao ambiente onde ocorrem as atividade de estágio.

A legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho está prevista no capítulo V título II da Consolidação das Leis do Trabalho. Sobre o tema Sérgio Pinto Martins¹²⁷ afirma que

A segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito Tutelar do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e da sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador. A segurança do trabalho terá por objetivo principal prevenir as doenças profissionais e os acidentes do trabalho no local laboral.

Em relação à contribuição previdenciária Verônica Altef Barros¹²⁸ leciona que:

Como o estagiário não é empregado, não há contribuição previdenciária obrigatória tanto por parte do educando, bem como da parte concedente. Assim, não há que se falar em benefício previdenciário como auxílio-doença, acidentário existente para o empregado em decorrência de acidente típico ou doenças decorrentes do trabalho.

No mesmo sentido Sérgio Pinto Martins¹²⁹ leciona que não se aplica o seguro acidente de trabalho para os estagiários, uma vez que “o seguro

¹²⁴ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹²⁵ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A nova lei de estágio e os seus desdobramentos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 7-13, nov. 2008, p. 12.

¹²⁶ BARROS, Verônica Altef. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008, p. 24.

¹²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 180 e181.

¹²⁸ BARROS, Verônica Altef. Op. cit., p. 24.

estabelecido na lei diz respeito a acidentes pessoais e não acidentes do trabalho, pois o estagiário não é empregado para se falar em acidente de trabalho”.

O estagiário não é segurado obrigatório da Previdência Social, mas poderá se inscrever na condição de segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social, conforme dispõe o §2º do artigo 12 da Lei 11.788/2008¹³⁰.

3.3.6 Seguro Contra Acidentes Pessoais

Visando resguardar a integridade física do estagiário, exige-se, desde a lei anterior, o seguro contra acidentes pessoais, previsto no inciso IV do artigo 9º da Lei 11.788/2008, o qual será obrigação da parte concedente, exceto no caso de estágio obrigatório, em que a responsabilidade poderá ser assumida pela instituição de ensino¹³¹.

Conforme explica a Cartilha sobre a Lei do estágio: Lei nº 11.788/2008¹³²:

O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais. A cobertura deve abranger acidentes pessoais ocorridos com o estudante durante o período de vigência do estágio, 24h/dia, no território nacional. O seguro cobre morte ou invalidez permanente, total ou parcial, provocadas por acidente. O valor da indenização deve constar do Certificado Individual de Seguro de Acidentes Pessoais e deve ser compatível com os valores de mercado.

Com base no que foi exposto nos capítulos 2 e 3, pode-se dizer que o estágio decorre de uma relação de trabalho e é regido pela Lei nº 11.788/2008. Essa norma estabelece requisitos rígidos para que se configure um contrato de estágio, visando assegurar sua finalidade principal, que é a complementação do ensino mediante atividades práticas da vida profissional. Tais requisitos foram criados devido à peculiaridade dessa forma de prestação de serviço, que permite o trabalho humano sem a proteção das leis trabalhistas.

¹²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 24.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 27.

¹³¹ BARROS, Verônica Altef. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008, p. 24.

¹³² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei n. 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008, p. 18.

No próximo capítulo, verificar-se-á como tem agido o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região diante das evidentes irregularidades que ocorrem no dia-a-dia dos estágios.

4 O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MEIO DE FRAUDAR AS LEIS TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

O conteúdo dos capítulos anteriores possibilita não apenas o entendimento das diferenças existentes entre estágio e emprego, como também da importância das normas relativas ao estágio. A partir desse contexto, far-se-á nesta seção uma análise jurisprudencial a fim de se verificar quais são as principais irregularidades relativas aos contratos de estágio e suas respectivas conseqüências.

Utilizou-se como instrumento de pesquisa o programa de busca do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT 12), disponível no endereço eletrônico do referido Tribunal – www.trt12.gov.br. Diante da dificuldade de se analisarem todos os casos, o estudo limitou-se às decisões proferidas entre 2000 e 2009. Dentre os casos encontrados, selecionaram-se aqueles que melhor caracterizam o tema abordado, utilizando-os de forma exemplificativa.

4.1 IRREGULARIDADE NOS CONTRATOS DE ESTAGIO

Conforme ensina Pedro Delgado de Paula, quando o estágio não gera uma complementação à formação acadêmico-profissional do estudante ocorre, na verdade, uma forma fraudulenta de utilização da força de trabalho. Afirma o referido autor:

Caso o estágio não favoreça este aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico profissional, retratando na verdade uma fraudulenta utilização de força de trabalho menos onerosa, a relação jurídica que se configurará não mais será a de estagiário, mas sim de emprego¹³³.

Uma vez que a Lei nº 11.788/2008¹³⁴ foi criada para assegurar que o estágio seja realizado de modo a atingir a finalidade educacional que lhe foi

¹³³ PAULA, Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>>. Acesso em: 14 maio 2009.

¹³⁴ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

atribuída, considerar-se-á, para o presente estudo, configurada a irregularidade no contrato de estágio sempre que não estiverem devidamente cumpridos os requisitos formais e materiais (descritos no capítulo 3) previstos naquela norma.

Entre os motivos que ensejam a utilização do contrato de estágio como forma de fraudar a relação empregatícia destaca-se a diminuição do custo de produção, pelo fato de permitir a utilização de trabalho humano, sem os custos de uma relação de emprego¹³⁵.

No intuito de evitar que essa e outras causas resultem na utilização do contrato de estágio como instrumento para fraudar as relações empregatícias e resguardar a causa que o criou, o mesmo foi regulamentado pela Lei nº 11.788/2008. A análise jurisprudencial constante nesta parte do trabalho visa verificar se tais normas são desrespeitadas, de que maneira, caso o sejam, qual tem sido a atitude do TRT 12 diante desses casos.

Importante ressaltar que as irregularidades constantes no contrato de estágio nem sempre tem a intenção de fraudar esta relação, mas, tendo em vista que não há como, na análise jurisprudencial, se diferenciar a intenção de fraudar da irregularidade culposa, o estudo abrangerá as duas formas, chamando-as de irregularidades, sendo que geram as mesmas conseqüências.

4.2 FORMA DA OCORRÊNCIA DE IRREGULARIDADES NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO

Com base na pesquisa jurisprudencial realizada, foram selecionados alguns julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que demonstram como as normas do contrato de estágio são desrespeitadas, bem como o posicionamento da referida Corte.

As decisões selecionadas foram divididas em 5 tópicos conforme o vício apresentado pelo contrato para facilitar a compreensão do tema. O primeiro trata da ausência de matrícula em instituição de ensino, o segundo trata sobre a atividade de estágio dissociado do curso freqüentado, o terceiro sobre a inexistência ou

¹³⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Dos contratos de estágio, regidos pela Lei n. 6.494/77**. Disponível em: <<http://www.abmp.org.br/textos/97.htm>>. Acesso em: 22 maio 2009.

irregularidade do termo de compromisso, o quarto sobre a carga horária incompatível com a necessidade de estudo e por último sobre a ausência de monitoramento do estágio.

4.2.1 Ausência de Matrícula em Instituição de Ensino

O artigo 1º da Lei nº 11.788/2008 dispõe que os estagiários devem estar freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos¹³⁶.

Nem sempre, porém, essa determinação é cumprida. No caso abaixo, observou-se a ocorrência de irregularidade com a contratação, como estagiário, de pessoa que não era estudante:

Vínculo empregatício. Estágio profissionalizante. **Não se caracteriza o estágio profissionalizante de quem não é estudante.** Vínculo reconhecido com assessor de marketing quando há trabalho inequivocamente prestado sob comando direto daquele que sustenta ter o papel de simples tomador de serviços, quando o prestador não mantém relação com empresa terceirizada contratada para atuar na mesma área.¹³⁷

O tribunal entendeu não se tratar de estágio profissionalizante, uma vez que o suposto estagiário sequer estava matriculado em instituição de ensino, e reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes.

Ressalta-se que a decisão foi proferida sob a égide da Lei anterior nº 6.494/1977. Entretanto a legislação que hoje vigora sobre o assunto não mostrou alteração referente à necessidade de o estagiário ser estudante matriculado em uma instituição de ensino.

¹³⁶ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 9381/1999.** Recorrente Hudson Fernandes Molina. Recorrida Lojas Zomer de Móveis Ltda. Relator Juiz Luiz Fernando Vaz Cabeda. Julgado 16 jun. 2000. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2000/05001a07500/05962_2000.pdf>. Acesso em: 09 maio 2009. (grifo nosso).

4.2.2 Atividade de Estágio Dissociado do Curso Frequentado

Os estágios foram criados visando ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, com a finalidade de propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e também objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho ¹³⁸.

Sendo assim, não se pode caracterizar um contrato de estágio dissociado dos ensinamentos teóricos, pois não haveria, nesse caso, complementação do ensino. Os precedentes do TRT 12 tem se manifestado nesse sentido:

CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. Comprovado nos autos o desvirtuamento do intuito pedagógico do contrato de estágio, pois o estudante executa as mesmas atribuições dos demais empregados da empresa, e as faz de maneira autônoma e sem a supervisão necessária e exigida por lei, há de ser declarada a nulidade do contrato de estágio e reconhecido o vínculo empregatício ¹³⁹.

Em outra decisão, o Tribunal foi categórico ao afirmar que, mesmo que o contrato fosse celebrado nos moldes da Lei nº 6.494/1977, não havendo caráter pedagógico o serviço do suposto estagiário serviria apenas como mão-de-obra barata, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício:

CONTRATO DE ESTÁGIO. PRECARIZAÇÃO DO CARÁTER PEDAGÓGICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O desvirtuamento do programa de estágio, pela precarização do seu caráter pedagógico e a utilização do estagiário como mão-de-obra barata, mesmo mediante contrato celebrado nos moldes da Lei nº 6.494/77, enseja reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento das verbas correspondentes. ¹⁴⁰

Não basta, portanto, segundo o entendimento da referida Corte, que o estagiário seja estudante. Além disso, é imprescindível que as atividades de estágio tenham alguma ligação com o curso frequentado por esse estudante para que haja complementação de ensino.

¹³⁸ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 06594-2007-035-12-00-5.** Recorrente 1.Andreza Lima Cunha, 2.Banco ABN AMRO Real S.A. Recorrido 1.Banco ABN AMRO Real S.A. 2.Andreza Lima Cunha. Relatora Juíza Viviane Colucci. Julgado 18 fev. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=77374>>. Acesso em: 09 maio 2009.

¹⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V-A 00850-2003-017-12-00-5.** Recorrentes 1. Dorimar Calçados Indústria e Comércio LTDA. e 2. Thyago Alves Schvitaicky. Recorrido 1.Banco ABN AMRO Real S.A. 2.Andreza Lima Cunha. Relator Juiz Gilmar Cavalieri. Julgado 01 junho 2004. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2004/05001a07500/06466_2004.pdf>. Acesso em: 13 maio 2009. (grifo nosso)

Ressalta-se que a decisão foi proferida sob a égide da Lei anterior nº 6.494/1977. Entretanto a legislação que hoje vigora sobre o assunto não mostrou alteração referente à necessidade de o estágio promover a complementação do ensino, ou seja, não pode ser dissociado do curso freqüentado.

4.2.3 Inexistência ou Irregularidade do Termo de Compromisso

A celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, é requisito formal exigido pelo inciso II, artigo 3º da Lei nº 11.788/2008¹⁴¹.

Nos dois casos colecionados abaixo o contrato de estágio desrespeitou essa norma, motivo pelo qual foi reconhecido o vínculo empregatício.

ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO NÃO CELEBRADO. INVALIDADE. A celebração de termo de compromisso entre a empresa e o estudante, com a interveniência da entidade escolar, é requisito para validade do estágio, nos termos do art. 3º da Lei nº 6.494/77. **Incontroversa a prestação de serviço em período não abrangido por termo de compromisso de estágio, é de ser reconhecido o vínculo de emprego.** (acórdão nº 8884/2006, Rel. Juiz Edson Mendes de Oliveira, publicado no DJ/SC em 11-07-2006, p. 36).¹⁴²

E ainda:

VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIÁRIO. CONFIGURAÇÃO. A inexistência de termo de compromisso de estágio, bem como de assinatura da instituição de ensino correspondente, torna o contrato de estágio irregular diante da legislação específica, restando caracterizada a relação de emprego nos moldes estabelecidos pela CLT, porquanto presentes todos os requisitos que a tipificam¹⁴³.

¹⁴¹ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01656-2006-046-12-00-5.** Recorrentes 1. Banco Santander Banespa S.A. e 2. Thayana Campos. Recorrido 1. Banco ABN AMRO Real S.A. 2. Andreza Lima Cunha. Relator Juiz Marcos Vinicio Zanchetta. Julgado 15 jan. 2008. Florianópolis. Publicado em 14 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/02359_2008.pdf>. Acesso em: 15 maio 2009. (grifo nosso).

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 06500-2002-035-12-00-3.** Recorrente Equant Services do Brasil LTDA. Recorrido Fernando Barreto Bornhfen. Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. Julgado 29 jun. 2004. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2004/07501a10000/07721_2004.pdf>. Acesso em: 15 maio 2009.

Tanto a ausência do termo de compromisso quanto a falta de participação da instituição de ensino nesse termo, portanto, são motivos para a descaracterização do contrato de estágio.

Ressalta-se que a decisão foi proferida sob a égide da Lei anterior nº 6.494/1977. Entretanto a legislação que hoje vigora sobre o assunto não mostrou alteração referente à necessidade do termo de compromisso para que seja configurada a relação de estágio.

4.2.4 Carga Horária Incompatível com a Necessidade de Estudo

A Lei nº 6.494/1977 trazia em seu artigo 5º que “A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio¹⁴⁴”, mas não vedava expressamente a fixação de jornada de trabalho de 8 horas diárias em contrato de estágio.

Em decisão proferida, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região reconheceu a nulidade do contrato de estágio, sustentando que a carga horária de 44 horas semanais não é compatível com sua finalidade de complementação de ensino. Do corpo de acórdão extrai-se:

[...] o estágio tem como finalidade complementar a formação do estudante por meio do trabalho. **Se o escopo do estágio é propiciar a complementação da formação do aluno, não pode o estagiário trabalhar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, pois senão, ao invés de complementar os estudos, o estágio irá atrapalhar o aprendizado do estudante.** Isso porque, trabalhando oito horas por dia de segunda a sexta-feira e quatro horas aos sábados, não terá tempo para se dedicar aos estudos (já que não basta ir às aulas à noite) e realizar as atividades escolares, como trabalhos extraclasse. Daí por que a jornada prestada pelo autor é incompatível com sua formação como estudante e, por isso, desvirtuou a finalidade do contrato de estágio, onde não se pode exigir essa carga horária¹⁴⁵.

¹⁴⁴ BRASIL. **Lei n. 6.494, de 07 de dezembro de 1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 16 maio 2009.

¹⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 00320-2005-017-12-00-9.** Recorrente Rechetec Assistência Técnica Ltda. Recorrido Thiago Alex Signorelli. Relatora Juíza Ione Ramos. Julgado 04 abr. 2006. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2006/05001a07500/05884_2006.pdf>. Acesso em: 16 maio 2009.

Destaca-se que a decisão foi proferida sob a égide da Lei anterior nº 6.494/1977 que não trazia expressa vedação legal quanto à fixação de jornada de trabalho de oito horas em contrato de estágio. Entretanto o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região já não admitia tal carga horária em contrato dessa natureza por considerá-la incompatível com a finalidade atribuída ao mesmo.

Uma vez que não existia vedação expressa na Lei 6.494/1977 sobre a fixação da jornada de trabalho de oito horas diárias e em muitos casos os estagiários trabalhavam oito horas por dia, o que acabava por atrapalhar seus estudos, desvirtuando o cunho educacional do estágio, o legislador sentiu a necessidade de limitar a carga horária da jornada das atividades de estágio.

Dispõe o artigo 10 da Lei nº 11.788/2008 que:

A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular¹⁴⁶.

Desta forma, a nova lei do estágio, Lei nº 11.788/2008, passou a fixar a jornada máxima de atividade em estágio, quais sejam de quatro horas diárias e vinte semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos e de seis horas diárias e trinta semanais para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular¹⁴⁷.

A intenção do legislador de colocar um limite à jornada de trabalho é no sentido de que o estágio não atrapalhe a frequência às aulas ou o aprendizado do estagiário, havendo tempo para que possa estudar em casa o que aprende na escola¹⁴⁸.

¹⁴⁶ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹⁴⁷ Ibdem.

¹⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 23.

4.2.5 Ausência de Monitoramento do Estágio

Sergio Pinto Martins¹⁴⁹ afirma que “a necessidade do monitoramento do estagiário não era expressamente prevista na Lei nº 6.494/1977”. Já na atual Lei do estágio, Lei nº 11.788/2008, é expressa.

Destaca o referido autor:

A instituição de ensino deve (art. 7º da Lei nº 11.788):

[...]

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 normas¹⁵⁰;

Conforme explana Amauri Mascaro Nascimento¹⁵¹:

A instituição escolar fiscaliza o estágio. Vemos, nisso, o deslocamento da atribuição antes exclusiva do Ministério do Trabalho e Emprego para o Ministério da Educação, que passa a ser responsável não só pela elaboração do plano pedagógico – com o concurso do agente de integração e a empresa concedente -, como pela supervisão e acompanhamento dos estágios, designando, para esse fim, um professor orientador.

Além disso, assume as seguintes obrigações, quanto aos estágios de seus educandos:

- a) celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal;
- b) avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- c) exigir periodicamente do educando, em prazo não superior a 6 meses, relatório das atividades
- d) reorientar o estagiário para outro local em caso de descumprimento das normas do estágio;
- e) realizar avaliações; e
- f) celebrar o convênio com a empresa concedente.

Segundo Sergio Pinto Martins¹⁵², a parte concedente também tem obrigação de monitorar o estagiário. Destaca o referido autor as obrigações referentes ao monitoramento previstas no artigo 9º da Lei nº 11.788/2008:

[...]

¹⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 20.

¹⁵⁰ *Ibidem*, p. 20.

¹⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 790.

¹⁵² MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 20.

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;

[...]

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;

[...]

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.¹⁵³

Desta forma, o monitoramento do estagiário será realizado tanto pela instituição de ensino quanto pela parte concedente¹⁵⁴.

A Lei nº 6.494/1977 não previa exatamente quanto à necessidade de monitoramento e omitia-se sobre a consequência do não exercício dessa função pela instituição de ensino, dando margem a julgamentos em diferentes sentidos.

Na vigência da Lei nº 6.494/1977 em alguns casos, ante a falta de acompanhamento do estágio pela instituição de ensino, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região reconheceu a nulidade do contrato e, conseqüentemente, a existência de vínculo empregatício, como se observa na seguinte decisão:

CONTRATO DE ESTÁGIO. Constatada a ausência de correlação entre as atividades desempenhadas e o curso freqüentado e o **não-acompanhamento pela Instituição de Ensino no dito "estágio", é de ser reconhecido o vínculo de emprego**¹⁵⁵.

Cabe ressaltar que o ônus de provar o acompanhamento das atividades de estágio pela instituição de ensino é da empresa concedente, e não do estagiário, conforme se observa no seguinte trecho, extraído de decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

Por fim, não prospera a alegação do réu no sentido de atribuir ao autor a responsabilidade pelo não-preenchimento de todos os requisitos legais que norteiam a contratação de estagiário. O comando contido na cláusula 8ª do termo de compromisso de estágio, que atribui ao estagiário a tarefa de elaborar e entregar à instituição de ensino relatório sobre o estágio, deve ser analisado em conjunto com as regras contidas no art. 1º e parágrafos da Lei nº 6.494/1997, que, conforme explanado, não foram respeitadas pelo réu enquanto unidade concedente do estágio¹⁵⁶.

¹⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 20.

¹⁵⁴ Ibidem, p. 20.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 03655-2004-014-12-00-9**. Recorrente Altana Pharma LTDA. Recorrida Juliana Simas. Relator Juiz edson Mendes De Oliveira. Julgado 02 ago. 2005. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2005/10001a12500/10712_2005.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 00329-2002-019-12-00-0**. Recorrente Banco Santander Meridional S.A. Recorrido Jéferson Luis Malheiro. Relatora Juíza Lília Leonor Abreu. Julgado 01 jul. 2003. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2003/05001a07500/07483_2003.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

Em outros, porém, a falta de acompanhamento do estágio pela instituição de ensino foi considerada mera irregularidade, insuficiente para acarretar a nulidade do contrato de estágio e o reconhecimento de uma relação de emprego, uma vez que a empresa concedente do estágio não pode ser responsabilizada por uma falta cometida pela instituição de ensino.

Neste sentido destaca-se:

ESTAGIÁRIO. AUSÊNCIA DE SUPERVISÃO DA UNIDADE DE ENSINO. Nos termos do artigo 2º, do Decreto nº 87.497/82, compete à instituição de ensino a supervisão e coordenação das atividades de aprendizagem do estagiário junto à pessoa jurídica, não podendo a ré ser penalizada pelo descumprimento de obrigações que não eram de sua responsabilidade¹⁵⁷.

Há julgados, ainda, também na vigência da Lei nº 6.494/1977, em que o contrato de estágio, embora celebrado sem a fiscalização da instituição de ensino, foi considerado válido não pela impossibilidade de se responsabilizar a empresa concedente por uma falta cometida por aquela instituição, mas por estar evidente que as atividades exercidas pelo estudante serviram como completo profissional do estudo.

CONTRATO DE ESTÁGIO. Apesar da ausência de fiscalização por parte da escola, não há como descaracterizar o estágio e reconhecer a relação de emprego entre as partes, porquanto a par de existente o contrato de estágio, por força do que determinam os arts. 3º da Lei nº 6.494/77 e 5º do Decreto nº 87.494/82, também restou evidente que as atividades exercidas pela estudante se desenvolviam no seu interesse, objetivando o próprio aprendizado e o aprimoramento profissional¹⁵⁸.

Quanto à participação da instituição de ensino, portanto, a jurisprudência catarinense não era unânime, encontrando-se decisões em três diferentes sentidos: algumas julgaram nulo o contrato de estágio celebrado sem a participação da instituição de ensino (nesses casos, não se admite que a empresa concedente transfira o ônus de provar essa participação ao estudante); outras julgaram-no válido por entender que a empresa concedente do estágio não pode ser prejudicada por uma falta cometida pela referida instituição; e outras, por fim, julgaram-no válido por

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 01862-2001-009-12-00-0**. Recorrente Valéria Souza Figueira Neckel. Recorrido Serviço Social do Comércio– SESC. Relator Juiz Marcos Vinício Zanchetta. Julgado 13 agos. 2002. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2002/07501a10000/09635_2002.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

¹⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 03811-2004-030-12-00-0**. Recorrente Chanassis Moura. Recorrido Atacado de Bijuterias Rubi Ltda. Relatora Juíza Marta Maria Villalba Falcão Fabre. Julgado 20 set. 2005. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2005/12501a15000/13563_2005.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

entender que o contrato atingiu seu objetivo, qual seja a complementação profissional do ensino.

A nova lei, Lei nº 11.788/2008¹⁵⁹, traz expressamente e seus artigos 7º e 9º que o estagiário deve ser monitorado. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins¹⁶⁰ leciona que “a Lei nº 11.788/2008 é clara no sentido de serem feitas avaliações e de serem apresentados relatórios”.

4.3 CONSEQÜÊNCIA DA OCORRÊNCIA DE IRREGULARIDADE NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO

Sérgio Pinto Martins¹⁶¹ afirma que, desvirtuada a finalidade de aprendizado profissional por causa de irregularidade no contrato de estágio, há que se reconhecer a existência de vínculo de emprego:

A contratação de estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão-de-obra mais barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de *escravidão* ou de *office boy de luxo*. Deve realmente proporcionar o aprendizado ao estagiário. Estando o estágio em desacordo com as regras da Lei nº 11.788/2008, haverá vínculo de emprego entre as partes, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT [...]¹⁶²

A jurisprudência catarinense tem se manifestado no mesmo sentido, considerando nulo o contrato de estágio ante a ocorrência de irregularidade que impeça atingir o objetivo principal do contrato de estágio que é o aprendizado profissional, e, com base no princípio da primazia da realidade, tem determinado o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes. Cita-se como exemplo:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRIMAZIA DA REALIDADE. ESTÁGIO. LEI Nº 6.494/1997. Nos termos da Lei nº 6.494/77, a contratação de estágio deve observar certos requisitos, quais sejam, estarem os estudantes regularmente matriculados em curso de ensino médio ou superior, a oportunidade de condições reais de experiência prática de formação profissional, que a sua realização se dê mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente, com interveniência da

¹⁵⁹ BRASIL. **Lei n. 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: 28 maio. 2009.

¹⁶⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009, p. 22.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 28.

¹⁶² *Ibidem*, p. 28.

instituição de ensino e a existência de real harmonia e compatibilização entre as funções exercidas, o estágio e a formação educativa e profissional do estudante na instituição de ensino, observado o respectivo currículo escolar. No caso em tela, não verifico nos autos que o estágio tenha propiciado a complementação do ensino para o autor, que acabou por desenvolver atividades típicas do bancário. Por outro lado, não há prova de que a entidade de ensino tenha acompanhado as atribuições desenvolvidas pelo estagiário a fim de aferir a adequação aos currículos. Assim, restou desvirtuada a natureza da relação havida, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, diante do princípio da primazia da realidade. FINANCEIRA. EQUIPARAÇÃO AO BANCÁRIO. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 55 DO C. TST. Restando comprovado que as atividades da primeira ré enquadram-se com as de uma financeira, os empregados desta última equiparam-se, quanto às prerrogativas trabalhistas, a profissionais bancários para os efeitos do art. 224 da CLT. Aplicação da Súmula nº 55 do c. TST¹⁶³.

O princípio da primazia da realidade é um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, segundo o qual deve-se dar maior importância à realidade fática, em detrimento da realidade formal contida nos contratos. Das lições de Nei Frederico Cano Martins e Marcelo José Ladeira Mauad¹⁶⁴ extrai-se a respeito do princípio da primazia da realidade:

[...] Dá grande relevo aos aspectos da realidade, da efetiva prestação dos serviços, acima do que dispõem os contratos e os textos formais. Refere que a existência de uma relação de emprego depende não do que as partes pactuaram, mas da situação real em que o trabalhador se veja colocado [...]

No mesmo sentido, leciona Amauri Mascaro Nascimento¹⁶⁵:

O princípio da realidade visa a priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, deve-se reconhecer estes em detrimento dos papéis.

Na seguinte decisão proferida pelo Tribunal regional do Trabalho da 12ª Região, tal princípio foi claramente aplicado, declarando-se a nulidade do contrato de estágio formalmente celebrado:

ESTÁGIO. VALIDADE. Tendo em vista que o estágio visa complementar a formação teórica, bem como, estar o direito do trabalho informado pelo princípio da primazia da realidade, não afasta o vínculo a anuência da

¹⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02935-2006-037-12-00-5**. Recorrente Iracema Zimmermann e 2. Losango Promoções de Vendas Ltda. e outro. Recorrido Atacado de Bijuterias Rubi Ltda. Relatora Juíza Ligia M. Teixeira Gouvêa. Julgado 25 set. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2007/5/02972_2007.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

¹⁶⁴ MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de direito individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: São Paulo, 2006, p. 54.

¹⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 389.

instituição de ensino, na atribuição de tarefas impróprias aos escopos do tirocínio¹⁶⁶.

Tem-se, diante das decisões colacionadas, que a não observância de requisitos formais ou materiais no contrato de estágio geram a sua nulidade e, em conseqüência, o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes. Entretanto, quando tais contratos são firmados com órgãos da Administração Pública, as conseqüências são diferentes, conforme será analisado na seção seguinte.

4.4 CONSEQÜÊNCIA DA ANULAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A contratação de pessoal pela Administração Pública Direta ou Indireta (empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e fundações), só pode ser efetuada mediante a realização de concurso público, salvo no caso de cargos de comissão, que são temporários e livremente nomeáveis ou exoneráveis¹⁶⁷.

Com base no disposto, a jurisprudência tem entendido que não há de se reconhecer vínculo empregatício aos estudantes que realizam estágio na Administração Pública, mesmo que seu contrato esteja repleto de vícios, diferentemente do que ocorre nas empresas privadas.

Essa interpretação tem sido adotada pelo Tribunal Regional da 12ª Região, que, deixa de reconhecer o vínculo de emprego, apesar da existência de vício no contrato de estágio, por ser a empresa concedente órgão da Administração Pública, como nos exemplos abaixo:

EMPRESA DE ECONOMIA MISTA. ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO. Mesmo que haja prestação de serviço após o término do contrato de

¹⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **ED 314/2009. RO 02084-2007-048-12-00-5**. Embargante Banco do Brasil S.A. (Sucessor de Banco do Estado de Santa Catarina S.A.). Relator Juiz José Ernesto Manzi. Julgado 24 mar. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=79116>>. Acesso em: 20 maio 2009.

¹⁶⁷ Inciso II do artigo 37 “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”. Lex: BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 22 maio 2009.

estágio, impossível é reconhecer o vínculo empregatício com empresa de economia mista, pois a norma constitucional exige a prestação de concurso público para admissão de servidor (CR, art. 37, inc. II)¹⁶⁸.

Ainda,

EMPRESA DE ECONOMIA MISTA. ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO. Mesmo que a finalidade do estágio tenha sido desvirtuada, impossível é reconhecer o vínculo empregatício com empresa de economia mista, pois a norma constitucional exige a prestação de concurso público para admissão de servidor (CR, art. 37, inc. II)¹⁶⁹.

Apesar do não reconhecimento do vínculo empregatício, o ordenamento jurídico não deixa de amparar os estagiários que prestam serviço de forma irregular para a Administração Pública. A Súmula 363 do TST apazigua o problema, conferindo aos estagiários o direito de receber a contraprestação devida em relação ao número de horas trabalhadas. Dispõe a referida súmula:

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 FGTS¹⁷⁰.

Destaca-se decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que, embora não reconheça o vínculo de emprego em face da ausência de concurso público, reconhece o pagamento de verbas trabalhistas em decorrência do trabalho desenvolvido pelo estagiário:

CONTRATO DE ESTÁGIO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. CONCURSO PÚBLICO. Impõe-se a nulidade do contrato de estágio quando as atividades desempenhadas pelo estudante não complementam sua formação teórica. Todavia, a irregular contratação de mão-de-obra não gera vínculo empregatício com pessoa jurídica de direito público, porquanto o art. 37, II, da CRFB exige aprovação prévia em concurso público para acesso aos cargos e funções públicas. Neste caso, são devidas ao servidor irregularmente contratado tão-somente as contraprestações econômicas correspondentes ao trabalho empregado e os depósitos de FTGS, conforme dispõe a Súmula n. 363 do TST¹⁷¹.

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO -V 10065/2000**. Recorrente Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Recorrida Cherli Mariê Manske. Relator Juiz J. L. Moreira Cacciari. Julgado em: 13 fev. 2001. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2001/02501a05000/03363_2001.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 4575/1999**. Recorrente Sandra Campestrini. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relator Juiz J. L. Moreira Cacciari. Julgado 27 jun. 2000. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2000/05001a07500/07469_2000.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

¹⁷⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Res. 121/2003**. DJ 21 nov. 2003. Brasília. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02719-2006-036-12-00-3**. Recorrentes 1.Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina– UDESC e 2.Salice Regina da Silva. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relatora Juíza Sandra Márcia Wambier. Julgado 20 nov. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/00778_2008.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

Em trecho do referido acórdão:

[...] os princípios norteadores deste ramo do Poder Judiciário, sobretudo o da primazia da realidade, conduzem à conclusão de que, muito embora o contrato firmado entre as partes padece de nulidade absoluta, a contraprestação salarial dele decorrente é assegurada ao titular de direito¹⁷².

Trata-se de um grande passo dos direitos trabalhistas em detrimento da incúria da Administração Pública, que se vê protegida pelo artigo 37, II da Constituição Federal de 1988.

4.5 AUSÊNCIA DE IRREGULARIDADE NO CONTRATO DE ESTÁGIO

Apesar dos julgados que demonstram a existência de irregularidade nos contratos de estágio, nem sempre o pedido de reconhecimento de vínculo é acolhido. Analisando-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, verificam-se diversos casos em que a insurgência contra supostas nulidades do contrato de estágio não foi acolhida por estarem cumpridos os requisitos formais e materiais exigidos pela legislação especial do estágio.

Nesse sentido, traz-se jurisprudência do TRT 12 em que o vínculo empregatício não foi reconhecido por se apresentarem as funções desempenhadas pela estagiária em correlação com o curso por ela freqüentado:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. Verificada a correlação entre as atividades desempenhadas e o curso freqüentado, bem como o acompanhamento pela instituição de ensino, é de ser reconhecer a validade do contrato de estágio¹⁷³.

Em outra situação, o Tribunal também deixou de reconhecer o vínculo de emprego, apesar de as atividades que foram realizadas não estarem, em princípio, vinculadas diretamente à área de formação da autora, pois cumpridos todos os

¹⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02719-2006-036-12-00-3**. Recorrentes 1.Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina– UDESC e 2.Salice Regina da Silva. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relatora Juíza Sandra Márcia Wambier. Julgado 20 nov. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/00778_2008.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01142-2006-051-12-00-5**. Recorrente Maike Welsch (espólio de). Recorrida Santa Paulina Strasbourg Veículos LTDA. Relator Juiz edson Mendes De Oliveira. Julgado 27 nov. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2007/6/06674_2007.pdf>. Acesso em: 16 maio 2009.

requisitos exigidos para a regularidade do contrato de estágio. Sendo que as atividades eram de conhecimento prévio da autora e também da instituição de ensino, uma vez que foram expressamente discriminadas no termo de compromisso, assinado por ambas.

Do corpo de acórdão extrai-se:

No que se refere à alegação de nulidade do contrato de estágio pelo fato de o trabalho ter sido realizado em atividades que em nada complementarizam o curso de técnico em enfermagem, também não lhe assiste razão. Consta do termo de compromisso firmado, as seguintes atividades a serem desenvolvidas no setor Recepção/Secretariado (fl. 11v):

- Recepcionar clientes/pacientes;
- Atender e fazer ligações telefônicas, agendar e confirmar consultas;
- Arquivar documentos diversos;
- Auxiliar na organização do consultório entre as consultas;
- Operar micro, fax, periféricos e responder/enviar e-mails, acessar internet.

Assim, embora as atividades que foram realizadas não estejam, em princípio, vinculadas diretamente à área de enfermagem, eram de conhecimento prévio da autora e também da instituição de ensino, pois expressamente discriminadas no termo de convênio, assinado por ambas. Diz-se, em princípio, porque a autora como bem salientado na decisão recorrida, ao preencher o relatório de acompanhamento de estágio (fl. 13), informou afirmativamente ao ser questionada se os conteúdos teóricos que foram ministrados em sala de aula foram colocados em prática. [...]

Como bem concluiu o Magistrado sentenciante, "a autora sabia o que estava fazendo quando assinou o contrato, mas guardou para si o que realmente pretendia, ou seja, discutir judicialmente a contratação ali realizada" (fl. 80). Desse modo, restou efetivamente demonstrado de complementação educacional pontualmente, ainda sim, este não seria o motivo bastante para declarar a nulidade do contrato, mas tão somente rescindi-lo, o que de fato postulou a autora¹⁷⁴.

A presente pesquisa mostra que o contrato de estágio muitas vezes, é utilizado como instrumento para desvirtuar a aplicação da lei trabalhista. A Justiça, porém, vem julgando para coibir essa prática e reconhece o vínculo empregatício quando identifica irregularidades nos contratos de estágio, sem, no entanto, deixar de resguardar os direitos decorrentes dos estágios, quando preenchidos os requisitos exigidos pela legislação especial do estágio.

¹⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01142-2006-051-12-00-5**. Recorrente Bárbara Cristina Bonelli. Recorrido Consultório Odontológico Associado ABO-JLLE/SC. Relatora Juíza Lourdes Dreyer. Julgado 25 mar. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=78512>>. Acesso em: 16 maio 2009. (grifo nosso)

5 CONCLUSÃO

O aperfeiçoamento da formação profissional tem assumido grande importância no mercado de trabalho, pois este tem exigido cada vez mais mão-de-obra qualificada. Desta forma, o estágio surgiu com a finalidade de integração entre a escola e a empresa, principalmente no que diz respeito ao aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional.

O estágio no Brasil é regido pela Lei nº 11.788/2008 que foi sancionada dia 25 de setembro de 2008, fixando novas regras para o contrato de estágio, de forma que ficou revogada a legislação anterior (Lei nº 6.494/1977, Lei nº 8.859/1994, e Lei nº 9.394/1996, artigo 82).

Conforme a legislação em vigor sobre o estágio Lei nº 11.788/2008, emprego não se confunde com o estágio, no entanto, a relação de estágio enquadra-se numa das situações que mais se assemelham à relação de emprego. Para ser caracterizada uma relação de emprego é imprescindível que todos seus requisitos estejam presentes, quais sejam, personalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e também aleatoriedade.

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, enquanto na relação de emprego que se visa é o lucro.

Uma vez que contratando um estagiário é possível ter mão-de-obra qualificada e com o custo abaixo do que com um empregado comum, pois a relação de estágio não possui os encargos das relações empregatícias, tem-se observado vários casos em que o contrato de estágio é utilizado como forma de reduzir os custos da produção, abandonando-se, assim, seu fim educacional.

Buscando coibir a utilização do estágio de forma fraudulenta, o ordenamento jurídico traz regras específicas, com requisitos rígidos para a celebração dos contratos de estágio. Desta forma, para que se caracterize uma relação de estágio é fundamental que se respeitem os requisitos exigidos pela Lei nº 11.788/2008. Os requisitos que trata a referida Lei são: qualificação das partes envolvidas, celebração do termo de compromisso, existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio e por fim, a observância de importante rol de regras

contratuais e direitos do trabalhador-estagiário, a realização do estágio em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante; consonância entre as funções exercidas pelo estagiário e a sua formação acadêmica; acompanhamento do tomador de serviços para que exista transferência de conhecimentos técnico-profissionais; e, por fim, que o trabalho do estágio realmente proporcione complementação do ensino e da aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

A nova Lei do estágio Lei nº 11.788/2008, ampliou os direitos dos estagiários aproximando-os dos empregados.

Com base na pesquisa jurisprudencial realizada, ressalta-se como principais irregularidades dos contratos de estágio: ausência de matrícula em instituição de ensino; atividade de estágio dissociado do curso freqüentado; inexistência ou irregularidade do termo de compromisso; carga horária não condizente com as atividades acadêmicas; ausência de participação da instituição de ensino.

As decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região mostram que as irregularidades do contrato de estágio geram vínculo de emprego, se a concedente não for órgão da Administração Pública. Desta forma, é concedido ao estagiário todos os direitos de um empregado comum. Tais decisões baseiam-se no princípio da primazia da realidade, segundo o qual deve-se dar maior importância à realidade fática, em detrimento da realidade formal contida nos contratos.

Quando a parte concedente for órgão da Administração Pública e na relação de estágio existir irregularidades, o contrato de estágio será reincidente e não será reconhecido o vínculo de emprego, uma vez que a relação de emprego envolvendo órgãos da Administração Pública depende da realização de concurso público. No entanto reconhece o pagamento das verbas trabalhistas devidas em decorrência do trabalho desenvolvido pelo estagiário, conforme disposto na súmula 332 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entre os operadores do direito não há a possibilidade de ser feita uma análise subjetiva em relação à se a irregularidade foi cometida com a intenção de fraudar ou se foi de maneira culposa. Assim sendo, nos dois casos é descaracterizada a relação de estágio e é reconhecido o vínculo empregatício com a parte concedente.

Demonstrou-se, portanto, com a pesquisa jurisprudencial, que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região tem visado coibir as fraudes nos contratos de estágio a fim de resguardar a finalidade educacional atribuída a esse tipo de contrato, sem permitir, por outro lado, que os estagiários o utilizem como fonte de enriquecimento ilícito, pleiteando o reconhecimento de um vínculo de empregatício que na realidade não existe.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ísis. **Manual de direito individual do trabalho**: o contrato de trabalho: formação, execução, alteração, dissolução. São Paulo: LTr, 1998.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Verônica Altesf. A nova lei de estágio: lei n. 11.788/2008. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 298, p. 18-27, out. 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 22 maio 2009.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 mar. 2009.

_____. **Lei n. 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: 29 maio. 2009.

_____. **Lei n. 6.494, de 07 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 16 maio 2009.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei n. 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **ED 314/2009. RO 02084-2007-048-12-00-5**. Embargante Banco do Brasil S.A. (Sucessor de Banco do Estado de Santa Catarina S.A.). Relator Juiz José Ernesto Manzi. Julgado 24 mar. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=79116>>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01142-2006-051-12-00-5**. Recorrente Maïke Welsch (espólio de). Recorrida Santa Paulina Strasbourg Veículos LTDA. Relator Juiz Edson Mendes De Oliveira. Julgado 27 nov. 2007.

Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2007/6/06674_2007.pdf>. Acesso em: 16 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01142-2006-051-12-00-5**. Recorrente Bárbara Cristina Bonelli. Recorrido Consultório Odontológico Associado ABO-JLLE/SC. Relatora Juíza Lourdes Dreyer. Julgado 25 mar. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/dae/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=78512>>. Acesso em: 16 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 01656-2006-046-12-00-5**. Recorrentes 1. Banco Santander Banespa S.A. e 2. Thayana Campos. Recorrido 1. Banco ABN AMRO Real S.A. 2. Andreza Lima Cunha. Relator Juiz Marcos Vinício Zanchetta. Julgado 15 jan. 2008. Florianópolis. Publicado em 14 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/02359_2008.pdf>. Acesso em: 15 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02719-2006-036-12-00-3**. Recorrentes 1. Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina– UDESC e 2. Salice Regina da Silva. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relatora Juíza Sandra Márcia Wambier. Julgado 20 nov. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/00778_2008.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02719-2006-036-12-00-3**. Recorrentes 1. Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina– UDESC e 2. Salice Regina da Silva. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relatora Juíza Sandra Márcia Wambier. Julgado 20 nov. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2008/1/00778_2008.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 02935-2006-037-12-00-5**. Recorrente Iracema Zimmermann e 2. Losango Promoções de Vendas Ltda. e outro. Recorrido Atacado de Bijuterias Rubi Ltda. Relatora Juíza Lígia M. Teixeira Gouvêa. Julgado 25 set. 2007. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2007/5/02972_2007.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 06500-2002-035-12-00-3**. Recorrente Equant Services do Brasil LTDA. Recorrido Fernando Barreto Bornhfen. Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. Julgado 29 jun. 2004. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2004/07501a10000/07721_2004.pdf>. Acesso em: 15 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO 06594-2007-035-12-00-5**. Recorrente 1.Andreza Lima Cunha, 2.Banco ABN AMRO Real S.A. Recorrido 1.Banco ABN AMRO Real S.A. 2.Andreza Lima Cunha. Relatora Juíza Viviane Colucci. Julgado 18 fev. 2009. Florianópolis. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=77374>>. Acesso em: 09 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO -V 10065/2000**. Recorrente Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Recorrida Cherli Mariê Manske. Relator Juiz J. L. Moreira Cacciari. Julgado em: 13 fev. 2001. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2001/02501a05000/03363_2001.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 00320-2005-017-12-00-9**. Recorrente Rechetec Assistência Técnica Ltda. Recorrido Thiago Alex Signorelli. Relatora Juíza Ione Ramos. Julgado 04 abr. 2006. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2006/05001a07500/05884_2006.pdf>. Acesso em: 16 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 00329-2002-019-12-00-0**. Recorrente Banco Santander Meridional S.A. Recorrido Jéferson Luis Malheiro. Relatora Juíza Lília Leonor Abreu. Julgado 01 jul. 2003. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2003/05001a07500/07483_2003.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 01862-2001-009-12-00-0**. Recorrente Valéria Souza Figueira Neckel. Recorrido Serviço Social do Comércio– SESC. Relator Juiz Marcos Vinicio Zanchetta. Julgado 13 agos. 2002. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2002/07501a10000/09635_2002.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 03655-2004-014-12-00-9**. Recorrente Altana Pharma LTDA. Recorrida Juliana Simas. Relator Juiz edson Mendes De Oliveira. Julgado 02 ago. 2005. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2005/10001a12500/10712_2005.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 03811-2004-030-12-00-0**. Recorrente Chanassis Moura. Recorrido Atacado de Bijuterias Rubi Ltda. Relatora Juíza Marta Maria Villalba Falcão Fabre. Julgado 20 set. 2005. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2005/12501a15000/13563_2005.pdf>. Acesso em: 20 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 4575/1999**. Recorrente Sandra Campestrini. Recorrido Banco do Estado de Santa Catarina S. A. Relator Juiz J. L. Moreira Cacciari. Julgado 27 jun. 2000. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2000/05001a07500/07469_2000.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V 9381/1999**. Recorrente Hudson Fernandes Molina. Recorrida Lojas Zomer de Móveis Ltda. Relator Juiz Luiz Fernando Vaz Cabeda. Julgado 16 jun. 2000. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2000/05001a07500/05962_2000.pdf>. Acesso em: 09 maio 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12. Região. **RO-V-A 00850-2003-017-12-00-5**. Recorrentes 1. Dorimar Calçados Indústria e Comércio LTDA. e 2. Thyago Alves Schvitaicky. Recorrido 1. Banco ABN AMRO Real S.A. 2. Andreza Lima Cunha. Relator Juiz Gilmar Cavaliere. Julgado 01 junho 2004. Florianópolis. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2004/05001a07500/06466_2004.pdf>. Acesso em: 13 maio 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Res. 121/2003**. DJ 21 nov. 2003. Brasília. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 22 maio 2009.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. v. 1, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. 2. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

MACHADO JÚNIOR, César. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Dos contratos de estágio, regidos pela Lei n. 6.494/77**. Disponível em: <<http://www.abmp.org.br/textos/97.htm>>. Acesso em: 22 maio 2009.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de direito individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: São Paulo, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Estágio e relação de emprego. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, n. 235, p. 07-28, jan. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho: doutrina, jurisprudência, direito sumular e direito comparado**. 2. ed. rev. Atual. ampl. e reordenada da obra *Direito do trabalho em sintonia com a nova constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PAULA, Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>>. Acesso em: 14 maio 2009.

ROMANO, Rogerio Nunes. A competência para conhecimento das ações acidentárias e suas controvérsias diante da Emenda Constitucional n. 45. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 25, 31 jan. 2006. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=713>. Acesso em: 27 mar. 2009. Acesso em: 27 mar. 2009.

SCHARDONG, Alexandre Ziebert. Intervalo para repouso e alimentação do estagiário. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 14-118, nov. 2008.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A nova lei de estágio e os seus desdobramentos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 299, p. 7-13, nov. 2008.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro. Forense, 1987.

SILVA FILHO, José Agripino e. **Relação de Trabalho x Relação de Emprego**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em: 16 de maio 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____; et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

ANEXOS

ANEXO A – Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos****LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.**

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, 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.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

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.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

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.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º 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.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

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.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às 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.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

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

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

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

Art. 22. Revogam-se as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de

dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008