

O DESVIRTUAMENTO DO TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO E A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Ana Paula Sefrin Saladini³¹
Eduardo de Oliveira Fernandes³²

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo demonstrar as semelhanças e distinções entre os empregados comuns e os trabalhadores estagiários. O trabalho do estagiário se tornou e vem se tornando nos últimos anos uma figura consideravelmente importante para o mercado de trabalho, por ser uma mão-de-obra qualificada e de baixo custo, em que o tomador de serviços não precisa arcar com todas as despesas inerentes ao trabalhador celetista. Observa-se também um aumento na oferta de mão-de-obra de estagiários, que procuram oportunidades de ingresso na esfera profissional e obtenção de experiência, já que nos últimos anos o mercado de trabalho vem exigindo melhor qualificação. Essa diminuição de custos, entretanto, propicia muitos abusos e o desrespeito ao caráter e objetivo pedagógico do estágio, pois se trata de misto de trabalho e aprendizagem. A lei 11.788/2008 veio com o intuito de sanar as violações cometidas, delimitando de modo mais específico as diferenças entre contrato de estágio e contrato de trabalho. O presente artigo analisa como a violação das regras e limites legais, conforme a jurisprudência, tem o condão de transformar um suposto termo de estágio em contrato de trabalho celetista, obrigando ao pagamento de todas as verbas daí decorrentes.

Palavras-chave: estagiário; empregado; relação de emprego; contrato de estágio; desvirtuamento do estágio.

ABSTRACT

The present work has as main objective to show the assemblance and distinctions between the common workers and the internship workers. The intern work has become and is still becoming in the last few years a considerably important figure for the work environment, in being a low-cost and qualified labor, in which the employer does not need to bear the costs inherent to the common worker. It can be also observed a raise in the offer of internship labor, that seek entry opportunities in the professional sphere and the gain of experience, considering that in the last years the work environment has demanded better qualification. This decrease of costs, however, provides much abuse and disrespect to the idea, aswell as the pedagogical objective of the internship, because it is a mix of work and learning. The 11.788/2008 law came with the order to remedy the violations committed, verging in a more specific way the differences between an internship contract and a work contract. The present article analyzes how the violation of rules and the legal limits, according to the jurisprudence, has the mean of transforming a supposed internship agreement in a work contract, therefore obligating the payment of all the due importances that come from that.

KEYWORDS: intern; employee; work relation; internship contract; internship distortion.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE ESTÁGIO. 2.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 2.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO. 2.3 ESPÉCIES DE ESTÁGIO. 3 CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE ESTÁGIO. 3.1 CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS DE VALIDADE. 3.2 DIREITOS LEGAIS ASSEGURADOS AO ESTAGIÁRIO. 4 DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E SEUS EFEITOS. 4.1 A FRAUDE À FINALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. 4.2 O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A FORMAÇÃO DO LIAME DE EMPREGO. 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa demonstrar quando uma relação de estágio se transforma

31 Mestre em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP/Jacarezinho. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina – UEL. Especialista em Direito do Trabalho pela UNIBRASIL – Curitiba. Juíza do Trabalho. Docente do Centro Universitário Filadélfia – UNIFIL. E-mail: anapaulasefrin@hotmail.com.

32 Graduando em Direito pelo Centro Universitário Filadélfia de Londrina/PR.



em uma relação de emprego, passando a ser regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O estudo analisará as características do contrato de trabalho e do contrato de estágio, sistema de acesso inicial ao mercado de trabalho e que possibilita a experiência prática do estudante. Essa espécie de relação de trabalho é de extrema importância na economia atual globalizada, onde há necessidade de mão de obra qualificada para uma demanda considerável de serviços. Ocorre que muitos tomadores de serviço acabam de desvirtuando a finalidade do contrato de estágio ou mesmo utilizando esse instrumento legal para fraudar direitos de trabalhadores que são verdadeiramente empregados, com uma relação mascarada por suposto contrato de estágio.

A escolha do tema decorre das constantes dúvidas e problemas apresentados pelos estudantes do curso de direito na vida diária e nas aulas de direito do trabalho. São diversos os relatos de estudantes que buscam contratos de estágio informais e acabam por se envolverem em situações nas quais se observa uma fraude à finalidade do contrato de estágio, da lei e da aplicabilidade da lei 11788/2008. Em muitos contratos a lei de estágio não é respeitada, mesmo porque o tomador de serviços acredita que o estagiário não exigirá judicialmente o cumprimento dos deveres inerentes a essa forma de contratação, receoso de ser discriminado na busca de novo estágio. Além disso, durante a relação de estágio o estudante teme discordar do tomador e perder o contrato que lhe proporciona uma experiência que será importante na colocação no mercado após a graduação. Para o tomador de má-fé, trata-se de um mecanismo de contratação de mão de obra barato, pois não precisa arcar com os custos tradicionais de uma relação de emprego.

72

Como o objeto do estudo em questão é o desvirtuamento do contrato de estágio e a formação do vínculo empregatício, serão analisados os conceitos e características de cada um desses tipos contratuais, bem como os seus requisitos e formalidades exigidas. Serão debatidas ainda as semelhanças e distinções entre o contrato de estágio e de trabalho, bem assim os termos da Lei 11788/2008. Ao final, serão verificadas quais as consequências do eventual desvirtuamento do contrato de estágio, inclusive com análise da jurisprudência trabalhista.

Frisa-se, ainda, a necessidade de se defender o bom uso do contrato de estágio, uma vez que se trata de importante mecanismo para possibilitar o acesso inicial dos estudantes ao mercado de trabalho, adquirindo uma experiência que será necessária após a graduação. Quando corretamente observada a legislação, inclusive no que pertine à orientação que o estagiário deve receber de seu mentor, é mecanismo de valor inestimável para a completude da qualificação profissional do estudante.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Para a delimitação da pesquisa se faz necessária a compreensão de determinados conceitos, concernentes à figura do empregado, do estagiário, do contrato de trabalho e do contrato de estágio, dos elementos e requisitos de tais espécies contratuais. Assim, serão feitas algumas considerações a respeito do tema, passando pela análise feita por autores clássicos do direito do trabalho brasileiro.

O primeiro passo para a compreensão do tema em questão é a definição do conceito de empregado. A CLT, em seu artigo 3º, define o a figura do empregado, estabelecendo que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a



empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A partir desse conceito legal Maurício Godinho Delgado (2015, p. 300) preceitua que são cinco os elementos da formação do vínculo empregatício: a) trabalho prestado por pessoa física; b) prestação de serviços efetuada com pessoalidade; c) serviços prestados de maneira não eventual; d) subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

O autor ressalta que para a plena identificação dos elementos é necessário conjugar os artigos 2º e 3º da CLT:

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos cominados. No *caput* do seu art. 3º: “Considera-se empregado toda *pessoa física* que prestar *serviço de natureza não eventual* a empregador, mediante a *dependência deste e mediante salário*”. Por fim, no *caput* do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a *prestação pessoal* de serviços”. Tais elementos são, portanto: trabalho *não eventual*, prestado “*intuitu personae*” (*pessoalidade*) por *pessoa física*, em situação de *subordinação*, com *onerosidade*.

A análise de tais elementos é importante para definir em que situação haverá empregado e empregador e estará caracterizada uma relação de emprego, que deverá conter os elementos supracitados. A importância de se definir quando haverá contrato de trabalho e quando haverá mera relação de trabalho, como no caso do contrato de estágio, é de proceder ao enquadramento na legislação pertinente. O contrato de trabalho é protegido por uma série de princípios específicos do direito do trabalho, regras e institutos trabalhistas. Já o contrato de estágio, por ser misto de contrato de trabalho com contrato de aprendizagem, recebe menor proteção legal, com menor quantidade de direitos assegurados, mesmo porque se trata de uma situação passageira na vida do estudante, que se prepara para o enfrentamento definitivo do mercado de trabalho. Por isso, a opção do legislador foi conceder ao estagiário um tratamento diferenciado da legislação trabalhista, como se verá a seguir.

Atualmente, o contrato de estágio está regulado pela Lei 11.788/2008. Tal lei estabelece que podem ser estagiários os estudantes regularmente matriculados em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, sejam instituições públicas ou privadas. O estágio tem seu conceito legal no art. 1º da lei do estágio:

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

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.

Desse modo, pode-se conceituar estágio como o ato educativo escolar supervisionado



pela instituição de ensino, mas que se realiza fora do ambiente escolar, já no ambiente de trabalho, e que tem como objetivo a preparação do estagiário para o trabalho produtivo. Ainda, o estágio deve fazer parte do projeto pedagógico do curso e integrar o itinerário formativo do educando, visando seu aprendizado, objetivando seu desenvolvimento para a integração ao mercado de trabalho (*vida cidadã e trabalho*).

De acordo com Duarte (2012, p. 4):

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 pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

É importante ressaltar que estagiário irá *trabalhar para aprender*. O estágio consiste em uma forma de dar ao estudante a experiência da profissão no dia a dia, uma perspectiva concreta que só pode ser adquirida com a prática. Conforme ressalta Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 156), “o estágio apresenta natureza de *ato educativo escolar supervisionado* (pela instituição de ensino), *realizado no meio ambiente de trabalho*, tendo como objetivo *a preparação para o trabalho produtivo*”.

Portanto, numa situação em que o estágio se adequa devidamente aos requisitos legais, haverá cumprimento de sua função sócio-educativa e o tomador de serviços não arcará com o pagamento das verbas trabalhistas celetista, ficando isento de encargos assim como o FGTS e recolhimento previdenciário obrigatório, dentre outros. Porém, importante ressaltar a advertência de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 335):

74

Frustradas a causa e a destinação nobre do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de força de trabalho, sem qualquer ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Assim, quando não forem respeitados os requisitos legais para o estágio, a consequência será a transmutação do vínculo de estágio em contrato de emprego, com formação do vínculo empregatício comum, no qual o empregador deverá arcar com todos os encargos e verbas regidos previstas na legislação para o trabalhador empregado.

Para melhor compreensão da dimensão da questão serão analisados, abaixo e de forma separada, os requisitos da relação de emprego (contrato de trabalho) e da relação de estágio (contrato de estágio).

2.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Primeiramente, serão analisados de forma mais detalhada os cinco elementos/pressupostos de configuração do contrato de trabalho (trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Isso é essencial para compreender a formação do contrato de trabalho e concluir em que circunstâncias se terá configurada a fraude trabalhista e a transformação de um contrato formal de estágio em um contrato de trabalho.

O primeiro requisito consiste no trabalho ser prestado por pessoa física. Importa dizer que o trabalho deve ser realizado, executado por uma pessoa física (natural), isto é, o



primeiro pressuposto para a caracterização do vínculo empregatício é de que a atividade seja exercida por pessoa física, sendo inviável a formação de vínculo de emprego quando o trabalho é realizado por pessoa jurídica³³, conforme dispõe art. 3º da CLT.

O segundo requisito consiste na pessoalidade, que guarda relação direta com o pressuposto anteriormente citado. Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 107-108):

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 trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada etc.

O terceiro requisito consiste na não eventualidade da prestação de serviços. Este pressuposto exige que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, não sendo passageiro ou meramente ocasional, para que confirme positivamente a formação do vínculo empregatício (DELGADO, 2015, p. 303). Este requisito compreende que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração, pois há um trato na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é da relação jurídica, ou seja, da prestação de serviços.

A onerosidade é um dos requisitos mais essenciais e de fácil constatação numa relação de emprego. O contrato de trabalho possui um caráter econômico, sendo mais um elemento definidor da relação de emprego, tendo em vista que o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, de forma de contraprestação deve pagar vencimentos pelos serviços prestados. De acordo com Garcia (2015, p. 70):

A onerosidade significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento de remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral. Isso significa que a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego.

O último e mais importante elemento de configuração do contrato de trabalho consiste na subordinação. Este requisito baseia-se na dependência do empregado perante o empregador, por quem é dirigido. O empregado é um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador, que é quem determinará as atribuições do empregado, os horários a trabalhar, as escalas de horário e folgas semanais, dirigindo e orientado a prestação pessoal de serviços.

Tais requisitos, entretanto, também estão presentes no contrato de estágio, o que torna a distinção entre ambos um pouco complexa. Em razão das semelhantes existentes é que o legislador estabelece diversos requisitos formais e materiais para o contrato de estágio, o que será analisado a seguir.

33 Ressalvada a situação da chamada “*pejotização*”, quando o empregador determina que o empregado proceda à abertura de uma pessoa jurídica, para mascarar uma relação de emprego e arcar com menores custos. Essa, entretanto, é questão para outro estudo específico.



2.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Os requisitos da relação de estágio estão expressos no art. 3º incisos I, II, III e §1º da lei do estágio:

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.

São requisitos, portanto, para a caracterização da relação de estágio, tendo como objetivo o Legislador de proteger da maior forma possível o estagiário e evitar a formação do vínculo empregatício (art. 3º da Lei do Estágio): a) a condição de estudante do estagiário; b) celebração de termo de compromisso de estágio; c) relação de compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso; d) acompanhamento e supervisão do estágio pela instituição de ensino e pelo tomador do estágio.

76

Primeiramente, o estagiário deve ser estudante, isto é, ser aluno regularmente matriculado em curso de educação superior, de educação profissional, ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, o que deve ser atestado pela instituição de ensino. Trata-se de um requisito formal: não se pode conceder estágio a quem não detém a qualidade de estudante regular.

Em segundo lugar, deve obrigatoriamente ser celebrado termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Além disso, é necessário que exista compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. Para garantia dessa compatibilidade na prática cotidiana, o estágio deve ser *efetivamente* supervisionado, acompanhado ao mesmo tempo por professor orientador da instituição de ensino e por um supervisor de estágio da parte concedente, o que será documentalmente comprovado por vistos nos relatórios semestrais de atividades e por menção de aprovação final (art. 3º, §1º, e 7º, IV, da Lei 11.788/08).

Para atender aos outros dois requisitos (compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso e acompanhamento e supervisão do estágio), evitando o desvio de finalidade nos contratos de estágio, o legislador se preocupou em ditar de forma detalhada as obrigações das três partes envolvidas no termo de estágio (concedente do estágio, instituição de ensino e estudante). A Lei do Estágio estabelece as seguintes obrigações, no que concerne às instituições 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.

77

Já no que se refere às obrigações da parte concedente do estágio (tomador dos serviços), a Lei estipula, em seu art. 9º, as seguintes obrigações:

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.

Ao estagiário se reserva a obrigação de se submeter às regras estabelecidas, prestando serviços sob orientação e supervisão do concedente e da entidade de ensino, com garantia, pela legislação, de alguns (poucos) direitos essenciais, que serão abaixo analisados.

Observa-se, portanto, que a legislação é bem exigente, no que concerne, em especial, à observação da finalidade principal do estágio, que, mais do que disponibilizar uma mão de obra sem muitos encargos, visa especialmente atuar na complementação da formação teórica com a propiciação de uma oportunidade de colocar em prática, e de forma supervisionada, os ensinamentos de sala de aula.

2.3 ESPÉCIES DE ESTÁGIO

A título de esclarecimento, é importante frisar que existem duas espécies de estágios previstas na legislação: o estágio não obrigatório e o estágio obrigatório.

O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (Art. 2º §1º). O Estágio não-obrigatório, por sua vez, é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (Art. 2º §2º). Essa segunda modalidade de estágio é que está mais sujeita a fraudes e será objeto de maior atenção no presente artigo.

78

3 CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE ESTÁGIO

No presente segmento serão analisadas as características e requisitos de validade do contrato de trabalho, muitos deles comuns ao contrato de estágio, e destacar os direitos formais que a legislação específica assegurou ao estagiário.

3.1 CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS DE VALIDADE

A formação do contrato de trabalho se dá com a presença dos requisitos acima citados. Importante observar a ressalva de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 568), quando analisa as diversas modalidades de contrato de trabalho:

O contrato de trabalho, que viabiliza a concretização da relação jurídica empregatícia tipificada pelos arts. 2º e 3º da CLT, assume modalidades distintas, segundo o aspecto focado em face do universo de pactos laborais existentes. Diversas tipologias de contratos de empregatícios podem ser construídas, elegendo-se para cada uma delas um tópico de comparação e diferenciação entre eles.



O que interessa ao presente estudo é a análise do contrato de trabalho sob seus aspectos ordinários, para que posteriormente possa ser feita uma análise comparativa entre o contrato de estágio, objeto principal do presente estudo.

O conceito legal de contrato de trabalho é aquele trazido pela CLT no art. 442, que dispõe: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Importante ressaltar, primeiramente, que as características gerais do contrato de trabalho, apontadas pela doutrina em geral, são: a) trata-se de contrato bilateral; b) é contrato com caráter sinalagmático, dele resultando obrigações contrárias e equivalentes (de fazer e de dar), prestações recíprocas; c) é contrato do tipo consensual, não solene, sem exigência, em regra, de forma específica para sua validade; d) é contrato de trato sucessivo: constitui uma relação de débito permanente, em que entra, como elemento típico, a continuidade, a duração; ou seja, não é um contrato instantâneo, que se exaure num só momento; e) é contrato oneroso: à obrigação de fazer/prestação de trabalho corresponde contraprestação de salário; a onerosidade é objetiva, no que se refere ao efetivo recebimento de pagamento, e subjetiva, no que se refere à intenção de ganho; f) pode vir acompanhado de outros contratos acessórios, como o contrato de depósito, contrato de comodato, contrato de locação, etc.; g) é contrato de aspecto fiduciário: a confiança é aspecto fundamental na relação de emprego.

Em segundo aspecto, é relevante notar que o art. 104 do Código Civil estabelece três requisitos de validade de um negócio jurídico em geral: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei. Partindo daí Alice Monteiro de Barros (2016, p. 163) estabelece três requisitos genéricos para o contrato de trabalho: capacidade das partes, licitude do objeto, consentimento e, para alguns casos específicos de contratos de trabalho especiais, um quarto requisito: forma prescrita.

Decompondo tais requisitos, sob a perspectiva do trabalhador: a) o trabalhador deverá ser maior de 16 anos para poder trabalhar, salvo na condição de aprendiz, quando se requer idade igual ou superior a 14 anos; b) o objeto deve ser lícito: o obreiro deve ter como atribuições empregatícias atividades lícitas. De acordo com Barros (2016, p. 164), importante distinguir entre atividade ilícita e atividade proibida: na atividade ilícita (ex: exploração da prostituição) o negócio é reprovado pelo direito, em defesa dos interesses da sociedade, dos bons costumes e dos valores sociais existentes; o valor tutelado é a ordem pública, e, portanto, o contrato não produz nenhum efeito. Já na atividade proibida (ex: menor contratado para trabalhar em jornada noturna) a norma é destinada a tutelar o próprio trabalhador, e a ordem pública é tutelada de modo mediato; portanto, o contrato produz efeitos; c) consentimento das partes: o contrato de trabalho exige a manifestação de consentimento válido entre as partes, não podendo ser maculado por figuras de vício de consentimento como dolo, erro ou coação no momento da formação do contrato. Quanto à forma, a regra geral não exige qualquer formalidade – tanto que o art. 442, acima citado, se refere ao contrato como decorrente de *ajuste tácito ou expresso*.

3.2 DIREITOS LEGAIS ASSEGURADOS AO ESTAGIÁRIO

Os direitos assegurados ao estagiário encontram-se previstos no Capítulo IV da lei respectiva:



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.

A lei, portanto, assegura jornada máxima, que visa assegurar condições físicas de o estagiário desenvolver também a jornada de estudos junto à instituição à qual está vinculado; prevê redução de jornada nos dias de provas, prazo máximo de duração do estágio, recesso anual para estágio que tenha duração superior a um ano (equivalente às férias) e observação das condições de saúde e segurança no trabalho.

Entretanto, quanto a um dos requisitos centrais do contrato de trabalho, consistente na onerosidade, estabelece que no estágio obrigatório a concessão de bolsa

de estudo é uma faculdade do concedente de estágio, enquanto, em que se tratando de estágio não obrigatório, o tomador de serviços do estagiário está obrigado a remunerar o estagiário em bolsa-auxílio e vale transporte. Entretanto, não existe nenhuma previsão legal de remuneração mínima. E, por fim, faculta ao estagiário a inscrição como segurado facultativo da Previdência Social.

No próximo capítulo, já contextualizada da forma devida o contrato de estágio e as diferenças entre ele e o contrato de trabalho, será analisado como se efetiva de forma concreta o contrato de estágio nas esferas empresariais, ou seja, nos locais onde se encontra a figura do estagiário, e se existe respeito de todos os pressupostos legais para essa classe de trabalhadores.

4 DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E SEUS EFEITOS

4.1 A FRAUDE À FINALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Percebe-se pela leitura dos artigos anteriores que o legislador objetivou blindar o objeto do contrato de estágio para que não fosse desvirtuada sua real finalidade, o aprendizado e a formação profissional. Apenas se garantidos esses objetivos é que não existirá o contrato de trabalho, mesmo se presentes possuindo os cinco pressupostos para a configuração do vínculo empregatício.

Ocorre que tais institutos legais que visam proteger o estagiário muitas vezes não são aplicados e garantidos concretamente no contrato de estágio. No âmbito das relações concretas, muitas vezes o concedente de estágio age como verdadeiro empregador, sujeitando o estagiário ao trabalho em horas extras não remuneradas, violando as jornadas diárias e semanais, não concedendo jornadas reduzidas à metade em dias de prova, o que prejudica diretamente o estudante em sua formação acadêmica; além disso, atrasa o pagamento da bolsa-auxílio sem a preocupação da incidência de multas ou responsabilidades sobre isso. E, pior: atribui ao estagiário funções e tarefas que não são adequadas ao objeto de estágio.

A utilização fraudulenta do contrato de estágio é de fácil percepção, em especial em setores empresariais que concedem estágio sem a menor compatibilidade com a área do curso do estudante, como se tem visto no caso de empresas que contratam estagiários de direito para estagiar como Call Centers ou Office-boy, quando são direcionados a pagar contas dos empregadores, entregar e buscar documentos, desenvolvendo funções minimamente ligadas ao curso em que estuda, inclusive quando estagiando em órgãos públicos, infelizmente. Além disso, muitos estagiários são exigidos exatamente como empregados comuns, ao realizar jornadas de trabalho superiores ao mínimo legal previsto na Lei do Estágio.

A utilização do contrato de estágio para encobrir relação que tem, na prática, os requisitos da relação de emprego, decorre do interesse do empregador de má-fé em se beneficiar da lei do estágio para se isentar de arcar com os custos trabalhistas e previdenciários. Isso tem levado os empregadores em busca dessa classe de trabalhadores/estudantes, acarretando graves consequências para a sociedade: aumento do número de desempregados, decorrente da troca de empregados efetivos por estagiários, que custarão menos para as empresas; precarização dos empregos, pois, em razão de maior oferta de trabalho gerada pelo aumento do desemprego, as pessoas acabam se sujeitando a ganhar menos; aumento no déficit da previdência social, haja vista que o recolhimento



para o INSS pelos estagiários é facultativo, na maioria das vezes não sendo recolhidos; empobrecimento da população, decorrentes da precarização do emprego; além, por evidente, da não formação prática de trabalhadores que precisarão de tais conhecimentos práticos para enfrentamento posterior do mercado de trabalho.

4.2 O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A FORMAÇÃO DO LIAME DE EMPREGO

O que diferencia estagiários dos empregados celetistas é o caráter pedagógico de seu labor, como acima ressaltado, visando ensinar o estagiário a por em prática o que se aprende em sala de aula. Por esse motivo, pessoas ou entidades de que contratam essas pessoas recebem o benefício de ter sua força laboral à disposição sem ter a obrigação de arcar com encargos trabalhistas e previdenciários; em contrapartida, são oneradas com o encargo de ensinar o estagiário e supervisionar suas atividades de acordo com seu currículo escolar. Mas, na prática, em decorrência do menor custo econômico do estagiário, muitas empresas acabam por utilizar dessa classe trabalhadora para suprir as necessidades de empregados formais, estabelecendo funções completamente alheias à sua formação teórica. Assim, a lei do estágio veio buscar regular e impor sanções para quem desrespeitar os seus dispositivos.

Tanto a CLT quanto a Lei do Estágio (Lei nº 11.788 de 2008) se preocuparam em evitar a ocorrência de fraudes trabalhistas. O art. 9º da CLT dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”, e serve como mecanismo para a declaração de nulidade de contratos pretensamente firmados como de estágio quando, na prática, são contratos típicos de trabalho.

A nulidade é a declaração legal de que determinado ato não gera efeitos jurídicos. Consiste em uma determinação de ordem jurídica para restabelecer o equilíbrio perturbado na relação jurídica pela violação da lei. Na análise das nulidades dos negócios jurídicos, o Código Civil Brasileiro estabelece, nos artigos 166 e 167:

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

VI – tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

§ 1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando:

I - aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem.

Percebe-se que a nulidade é um vício que acarreta, no todo ou apenas em parte, na invalidade de um negócio jurídico. A nulidade vem a ser uma espécie de sanção que se impõe pela norma jurídica, determinando a privação dos efeitos jurídicos do negócio praticado em transgressão ao que se prescreve na lei. Conjugados tais dispositivos com o que estabelece o art. 9º da CLT, bem assim fazendo-se uma leitura pela perspectiva do princípio da proteção, que impera no direito do trabalho, a jurisprudência tende a



reconhecer que quando não forem estritamente observados os requisitos do contrato de estágio, a relação será reconhecida como relação de emprego, com todos os direitos ínsitos a tal espécie de contrato.

Violados os preceitos legais do contrato de estágio, tanto em sua formação (v.g., ausência de celebração de termo de compromisso) quanto em sua execução (v.g., destinação preponderante de tarefas que não guardam vinculação com o objetivo do estágio), ocorrerá a transmutação do estagiário em empregado regido pela CLT, devendo o concedente de estágio ser considerado empregador e arcará com as correspondentes obrigações previdenciárias e trabalhistas. Isso porque o empregador estará, nessas situações, cometendo ato tendente a fraudar a legislação vigente, nos termos do art. 9º da CLT, que será conjugado, para esse fim, com o artigo 3º, §2º, da lei 11.788 de 2008, que estabelece que:

O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Ou seja: caso haja tentativa, por parte de empregador, de desvirtuar/mascarar contrato de trabalho sob a forma de contrato de estágio (termo de compromisso de estágio), a possível consequência de tal atitude será a conversão do termo de estágio em contrato de trabalho comum, sendo a entidade concedente obrigada a arcar com todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias incidentes em uma relação de emprego.

Além disso, a lei em questão, em seu art. 15, estabelece mais uma penalidade para quem participa de fraude à lei do estágio:

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.

Observa-se que a lei demonstra extrema preocupação com as fraudes que são cometidas, prevendo sanções específicas para o empregador que desvirtuar o contrato de estágio e manter o estagiário em desconformidade com a lei do estágio, o que ocorre justamente em razão da ampla violação dos contratos de estágio que eram firmados sob a lei que regulamentava essa espécie contratual anteriormente.

Outra não tem sido a posição da jurisprudência, que tem atuado com rigor frente às fraudes, como se vê das seguintes ementas:

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. Verificando-se que as atividades desempenhadas pela autora não lhe propiciavam experiência diretamente vinculada à formação acadêmica, isto é, como aplicação prática dos conhecimentos teóricos, fica demonstrado que os objetivos do estágio não estavam sendo cumpridos. Ainda, a realização de atividades relacionadas ao



próprio objeto social da ré, só vem confirmar que, a rigor, o que a ré pretendeu, ao contratar uma suposta estagiária - na verdade, recepcionista de consultório odontológico - , foi a redução dos custos trabalhistas, em evidente fraude à legislação. Declaração de nulidade do contrato de estágio que se impõe, com fulcro no artigo 9º da CLT, com conseqüente reconhecimento do vínculo de natureza empregatícia. Recurso da autora a que se dá provimento. (TRT-PR-12429-2014-029-09-00-6-ACO-32091-2015 - 6A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado no DEJT em 13-11-2015).

ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SÚMULA Nº 126 DO TST. O Regional, ao manter o reconhecimento do vínculo empregatício, partiu das seguintes premissas: a) não foi observado um dos requisitos formais de validade do contrato de estágio, qual seja, o termo de compromisso entre a instituição de ensino e o educando; b) o Reclamante desempenhava as mesmas atribuições dos demais empregados da empresa, dentre as quais a venda de seguros e de título de capitalização. (ARR – 1271-04.2012.5.06.0011, Relatora Ministra MARIA DE ASSIS CALSING. Julgamento: 25/03/2015, 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DE CONTRATO DE ESTÁGIO. A contratação de estagiário somente pode se dar na forma prevista na Lei nº 11.788/2008, que estabelece, para sua legitimação, além de requisitos formais, tais como a celebração de termo de compromisso entre o estudante, a empresa concedente e a instituição de ensino (art. 3º, II), também a observância de requisito materiais, relacionados à finalidade do instituto, qual seja, de propiciar o “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. 1º, § 2º), através da “compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso” (art. 3º, III). Constatado que o contrato de estágio foi celebrado após a data do início da prestação de serviços, e que a reclamante, conquanto fosse acadêmica do curso de Comunicação Social - Publicidade e Propaganda, efetivamente se ativava como secretária, reputam-se ausentes os requisitos materiais do contrato de estágio, cuja finalidade foi desvirtuada. Assim, com fulcro no art. 9º, da CLT, deve ser reconhecido o vínculo empregatício entre as partes. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido. (TRT-PR-24546-2013-652-09-00-8-ACO-13557-2015 - 2A. TURMA - Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO - Publicado no DEJT em 12-05-2015).

Assim, pode-se concluir que ultrapassar a linha tênue que separa o termo de compromisso de estágio e o contrato de trabalho (vínculo empregatício), marcado especialmente pela destinação de complementação educacional que deve ser dada ao contrato de estágio, somada ao preenchimento de outros requisitos, acarretará o reconhecimento de contrato de trabalho entre o estudante e o concedente do estágio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo dos conceitos de empregado, estagiário, bem assim a análise dos requisitos e elementos do contrato de trabalho e de estágio, deixam claro as diferenças legais estabelecidas entre a figura do empregado e do estagiário.

A Lei do Estágio estabelece as hipóteses em que poderá ocorrer o desvirtuamento do termo de compromisso de estágio e deixa expressa a consequência desse desvirtuamento: formação do vínculo empregatício do suposto estagiário com o concedente de estágio/empregador, que deverá arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários devidos.



Estagiários que se vejam envolvidos em situações de desvirtuamento contratual deverão notificar a instituição de ensino e buscar a regularização de sua atividade, a fim de alcançar o objetivo preconizado pelo estágio, de complementar o conhecimento teórico com o prático.

Em última análise, os estudantes prejudicados poderão, ainda, buscar o reconhecimento de liame de emprego, pela via judicial, com isso se ressarcindo dos prejuízos causados à sua formação e a seu patrimônio jurídico como trabalhador pelo concedente de estágio.

Apenas a punição daqueles que se utilizam da fraude em detrimento dos estudantes e dos próprios empregados é que poderá coibir, de forma efetiva, a exploração dessas pessoas, evitando que se contratem estagiários como espécie de mão-de-obra qualificada barata, prejudicando o mercado de trabalho como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**, 3ª ed. São Paulo: Impetus, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Documento eletrônico disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm> Acesso em 30 maio 2016.

CAVALCANTI, André. **O desvirtuamento do contrato de estágio**. Documento eletrônico disponível em: <http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=12192>. Acesso em: 29 maio 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DUARTE, Alexandre Rodrigues. **Do contrato de estágio como meio de fraude à legislação trabalhista**. Documento eletrônico disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25129/do-contrato-de-estagio-como-meio-de-fraude-a-legislacao-trabalhista/3>> Acesso em 14 julho 2016.

FEJOLI, Rodrigo Fieni. **O desvirtuamento do contrato de estágio**. Documento eletrônico disponível em: <http://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=14531>. Acesso em: 29 maio 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª ed. Rio de Janeiro: GEN/Forense, 2015.

GOMES, Orlando, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **A nova lei de estágio e os direitos fundamentais trabalhistas**. Documento eletrônico disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11787>>. Acesso em: 04 maio 2010.

POTIGUARA, Emerson Correia. **O descumprimento do contrato de estágio e sua caracterização em vínculo de emprego**. Documento eletrônico disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48460/o-descumprimento-do-contrato-de-estagio-e-sua-caracterizacao-em-vinculo-de-emprego>>. Acesso em 29 maio 2016.



