

UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI E DA PRÁTICA DO ESTÁGIO NO BRASIL*

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira

RESUMO

A pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem por desiderato fazer uma análise dogmática da relação jurídica do estágio, prescrito na Lei nº 11.788/08, e de forma específica aferir os requisitos de validade formal e material do contrato de estágio de sorte a poder identificar práticas fraudulentas com o desiderato de mascarar uma real relação empregatícia, socorrendo-se da “roupagem” do contrato de estágio.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de Estágio. Fraude. Relação empregatícia.

ABSTRACT

On-screen research, using a methodology of qualitative analysis, using the methods of hypothetical-deductive approach of descriptive and analytical character, adopting a technique of bibliographical research, has the purpose of doing a dogmatic analysis of the legal relationship of the stage, prescribed by Law nº 11.788/08, and specifically to assess the formal and material validity requirements of the trainee contract in order to identify fraudulent practices with the intention of masking a real employment relationship, using the “dressing” of the trainee contract.

KEYWORD: Internship Contract. Fraud. Employee relationship.

Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar.

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira

Mestre em educação pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. Especialista em Jurisdição e Direito Privado pela ESMARN/UNP, especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela FESMP.

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A relação jurídica do estagiário encontra-se, hoje, disciplinado por meio da Lei nº 11.788/08 que revogou a Lei nº 6.494/77.¹ Afirma que decorre mais de três décadas de interstício de uma lei para outra, trazendo o documento legal de 2008 importantes inovações face a tão distinta realidade de trabalho da década de 70 para os dias atuais.²

O presente ensaio é justificado posto a ausência de estudos mais completos quanto a dimensão jurídica da relação de estágio quando comparado a demais temáticas juslaborais.

Outro ponto pertinente diz respeito a intrínseca precariedade do vínculo de estágio, isto em face da referida relação reunir, concretamente, os cinco requisitos da relação empregatícia (trabalho prestado por pessoa física, subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade) e não ser considerado juridicamente como tal em decorrência do objetivo primeiro e único que é o educacional.³

1 Regulamentado pelo Decreto nº 87.497/825.

2 “O tema é importante, tanto pela dificuldade das empresas em implantar o estágio quanto pelas dúvidas que gera. Muitos escritórios de advocacia e empresas simplesmente dispensaram ou não contrataram estagiários quando surgiu a Lei nº 11.788”. (MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 01)

3 “Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos juslaborais a essa relação de trabalho lato sensu”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.

Como consequência dessa reunião fática dos pressupostos empregatícios circundado pelo espírito da formação educacional é extremamente comum, infelizmente, no Brasil, o desvirtuamento do estágio, sendo essa forma legal utilizada para mascarar a captação de mão de obra barata (em dimensão privada) ou burlar a regra constitucional do concurso público (esfera pública).

É de conhecimento doutrinário e jurisprudencial que o estágio profissional ou curricular tem sido instrumento generalizado de fraude aos direitos trabalhistas e previdenciários no ordenamento jurídico brasileiro. Não raro encobre verdadeiros contratos de trabalho, não só pelo concurso doloso dos sujeitos cedentes, enganados pelos agentes de integração, que nada mais querem do que contar com a força de trabalho jovem e obediente sem os ônus sociais, como também pelas negligências das IEs – Instituições de Ensino, que se limitam a cumprir os requisitos formais, sem se preocuparem com o acompanhamento pedagógico previsto na legislação e no plano de estágio, equiparando-se a meras intermediadoras de mão de obra barata, cujo objetivo é apenas de cunho financeiro, ou seja, recebimento de suas mensalidades em casos de instituições de ensino privadas.⁴

Constitui-se, em verdade, o estágio em uma espécie de relação de trabalho, distinguindo-se da relação empregatícia em face de sua finalidade intrinsecamente pedagógica.⁵

335).

4 REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 142.

5 “Do ponto de vista jurídico, entendemos que o estágio deve ser considerado espécie de trabalho; afinal, o fato de a finalidade educacional ser preponderante não retira do estágio o caráter trabalhista da atividade”.

De tal sorte, a ausência dessa finalidade desnatura o vínculo de estágio para um vínculo empregatício.

Desta feita, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem-se por objetivo fazer uma análise dogmática da relação jurídica do estágio, prescrito na Lei nº 11.788/08, e de forma específica aferir os requisitos de validade formal e material do contrato de estágio de sorte a poder identificar práticas fraudulentas com o desiderato de mascarar uma real relação empregatícia, socorrendo-se da “roupagem” do contrato de estágio.

2. DAS CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO JURÍDICA DE ESTÁGIO

2.1. DA DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO E SUAS MODALIDADES

A Lei nº 11.788/08 define o estágio, em seu art. 1º, da seguinte forma:

(...) 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

.....
(REIS, Jair Teixeira dos. *Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização*. 3º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 146). Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Estágio e relação de emprego*. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 14.

anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.⁶

Afere-se que com o presente dispositivo legal houve uma ampliação referente ao espectro dos educandos, não se restringindo apenas aos discentes de ensino superior e médio profissionalizante como se sucedia na antiga Lei nº 6.494/77, mas também, aos estudantes do ensino médio geral, bem como os da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, estes quando na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (EJA).

A relação jurídica de estágio pode dar-se de forma obrigatória e não obrigatória. O primeiro estaria prescrito no projeto pedagógico do curso, cuja carga horaria precisa ser cumprida, além de obter aprovação como pré-requisito para obtenção do diploma.⁷

(...) esta modalidade, o estágio é parte

.....
6 “(...) estágio de estudantes é o período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizada no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral, em empresas públicas e privadas, bem como em escritórios e consultórios de profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, sob responsabilidade e coordenação/supervisão da instituição de ensino”. (REIS, Jair Teixeira dos. *Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização*. 3º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 133). “Estágio é o negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional”. (MARTINS, Sergio Pinto. *Estágio e relação de emprego*. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 10).

7 Lei nº 11.788/08. Art. 2º. (...). § 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

integrante do projeto pedagógico do curso. Não apresenta qualquer dificuldade de ordem ética ou legal a academia o tem absolutamente controlado. Constitui-se em parte integrante do processo ensino-aprendizagem. É registrado como disciplina no histórico escolar do estudante. É supervisionado pela academia no próprio campo de estágio. O número de horas de estágio atende ao previsto no projeto pedagógico do curso. Não surgem aqui quaisquer questões de ordem ética ou legal. (...)»⁸

Já o estágio não obrigatório é aquele de natureza facultativa que vem a ser acrescida na carga horária regular, não vindo a constituir requisito para conclusão do curso.⁹

2.1.1. Algumas críticas

Como já explicitado, tem-se no estágio uma relação de trabalho *lato sensu*, o qual tem por vetor axiológico o pedagógico, tendo seu fim alcançado por meio do trabalho. Desta feita, o estágio realizado pelo discente necessita estar correlacionado com as diretrizes curriculares do curso perpetrado a fim de garantir a essência motivadora da criação do instrumento, qual seja o aprendizado do aluno.

Nesse diapasão, indaga-se: como seria possível aferir a devida correlação do estágio com o projeto pedagógico na hipótese de aluno do ensino médio?¹⁰

8 REIS, Jair Teixeira dos. Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 136.

9 Lei nº 11.788/08. Art. 2º. (...). § 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

10 Essa ampliação da possibilidade do estágio ao aluno do ensino médio não é inovação da Lei nº 11.788/08, a mesma já encontrava prevista no seio da Lei nº 6.494/77, alterada pela medida provisória nº 2.164-

Outro aspecto que merece destaque refere-se a questão do ensino médio, haja vista o referido nível escolar apresentar disciplinas de cunho geral, cujo desiderato não é o mercado de trabalho como se sucede nos cursos de ensino médio profissionalizantes¹¹. Essa lógica subverte a intenção contida na legislação que disciplina a atuação dos estagiários, pois em que pese abrir inúmeras possibilidades de atuação para o estudante, compromete a verificação do adimplemento dos requisitos legais.

Deveras, a possibilidade de estágio perpetrado por discente de ensino médio constitui-se em uma forma de precarização da relação de trabalho, vindo, inevitavelmente, a se desviar dos fins educacionais para se apresentar com uma roupagem de “mão de obra barata”. Mencionada realidade não contribui para a construção do conhecimento, a qual deveria ser alicerçada na associação da teoria com a prática.

Esse mesmo raciocínio aplica-se a hipótese do estágio nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Vislumbra hipótese, aqui, da hiperprecarização.

Corroborando a esse entendimento as lições de Jair Teixeira:

.....
41/01

11 “A excessiva ampliação das hipóteses de estágio torna difícil o controle efetivo, pelo Judiciário ou pelos órgãos de fiscalização, sobre a correspondência entre o conteúdo do calendário escolar e as lições colhidas no trabalho. Por exemplo, como o ensino médio tem uma grade curricular muito ampla, da matemática à geografia, da língua portuguesa à bioquímica, são encontrados jovens em estágio de empacotador de supermercado, balconista de padaria e estafeta, o que certamente não era a ideia original desse contrato”. (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 83)

(...) a Lei insere uma nova modalidade de ensino passível de proporcionar estágio: os anos finais do ensino fundamental para educação de jovens e adultos. Salvo melhor juízo, parece-nos equivocada essa inclusão, considerando a incompatibilidade da real aplicação no ambiente produtivo de conhecimentos teóricos de tais cursos, tornando impossível cumprir o disposto no § 2º, do art. 1º, da Lei n. 11.788/2008, segundo o qual o estágio tem por objetivo o aprendizado de competências próprias da atividade profissional com contextualização curricular. O mesmo raciocínio pode ser feito relativamente à manutenção do ensino médio no rol de modalidades passíveis de estágio, já que o ensino médio não traz qualquer tema curricular que permita a conjugação de caráter completar com o trabalho.¹²

2.2. DOS REQUISITOS PARA LICITUDE DO ESTÁGIO

Conforme o art. 3º da Lei nº 11.788/08 constitui-se como elementos para legalidade do estágio o seguinte:

Art. 3º (...).

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.

(...)

Conforme se depreende da prescrição legal retro a formalização da relação jurídica de estágio dar-se por escrito através da celebração de um termo de compromisso, o qual envolve uma relação triangular: estudante; instituição de ensino e à concedente do estágio. Além disso é requisito formal a matrícula e frequência regular do estudante na instituição de ensino, bem como a devida compatibilidade entre as atividades executada no estágio e as competências e habilidades desenvolvidas no curso realizado na instituição de ensino. Por fim, é fulcral que o educando seja acompanhado por um professor orientador da instituição de ensino e por um supervisor capacitado da concedente.

A não observância de preceitos formais e materiais acarretam a desnaturação da relação de estágio, posto desvirtuamento da sua finalidade eminentemente educativa para atender os anseios do capital, vindo a subsumir em uma verdadeira relação empregatícia (art. 3º e 9º da CLT).¹³

12 REIS, Jair Teixeira dos. Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 134.

13 “O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua

Destaca-se que o reconhecimento da relação empregatícia em face da inobservância dos pressupostos legais quanto ao estágio está prescrito de forma cristalina na Lei nº 11.788/08, em dois momentos:

Art. 3º (...).

§ 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. 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.

Tendo em vista as exigências normativas, passa-se a fazer uma análise mais atenta dos requisitos da licitude do estágio.

2.2.1. Do termo de compromisso

A exigibilidade do termo de compromisso como instrumento formal para a celebração do estágio, , deve ser realizado de forma escrita, sendo a modalidade verbal incompatível para a estruturação da relação de estágio e a segurança jurídica buscado no corpo da Lei nº 11.788/08.¹⁴A exigibilidade da assinatura do

.....
criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso do direito do trabalho. 14º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 335).

14 “Obrigatória se faz a forma escrita na celebração do contrato, chamado de Termo de Compromisso (art. 3.º, II, da Lei 11.788/2008). É o mínimo de garantia que

termo visa coibir a busca de estagiários como forma de substituir o trabalhador resguardado pela legislação trabalhista. Obviamente com a reforma trabalhista de 2017, implementada por meio da Lei 13.467, essa prática deverá sofrer algumas alterações diante da fragilidade imposta hodiernamente aos direitos trabalhistas.

Note que a ausência do termo de compromisso escrito ou sua elaboração de forma irregular vem por transmudar o estágio em um contrato de emprego.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONTRATO DE ESTÁGIO. PRESENÇA DE IRREGULARIDADES FORMAIS E MATERIAIS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Descumpridos os requisitos formais e materiais previsto na Lei nº 11.788/08 para a validade do contrato de estágio, como a extrapolação da jornada de

.....
se pode imaginar dentro de um panorama tão precário. O contrato há de ser assinado pelo trabalhador, pelo empresário e pela instituição de ensino. Para evitar a vulgarização do estágio, uma boa medida seria a própria instituição se recusar a assinar documento que valide estágios falsos, sabidamente destinados a ocupações subalternas e discrepantes do ensino realizado. Por óbvio, sofrerá intensa pressão em prol dessa assinatura e ainda terá de arcar com o estigma de instituição insensível aos apelos dos jovens em busca de renda”. (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 85). “Para validar a sua existência afastou-se qualquer possibilidade de formação consensual do contrato (Termo de Compromisso). Este será necessariamente formal (escrito), obedecidos os requisitos especificados na Lei e em seu Regulamento. Será complexo, uma vez que resultante de duas relações jurídicas interligadas: o contrato firmado entre a instituição de ensino que será reexaminado periodicamente e o sujeito cedente (contrato originário) e o termo de compromisso celebrado entre o estagiário e a instituição cedente com a interveniência obrigatória da instituição de ensino (contrato derivado)”. (REIS, Jair Teixeira dos. Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização. 3º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 139). Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 17.

trabalho do reclamante, ausências de informações obrigatórias no termo de compromisso de estágio, ausência de acompanhamento pela instituição de ensino e realização de tarefas não condizentes com os fins pedagógicos do contrato, resta inválido o contrato de estágio, e deve ser reconhecido o vínculo empregatício. Recurso conhecido e improvido.

TRT 7ª Região, Processo nº 0001699-84.2011.5.07.0013 (RO) - Min. Rel. Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior. DJ/CE de 01/06/2012. (Grifos nossos)

O termo de compromisso necessita ser firmado anteriormente ao começo do estágio. Aluno que começa estágio sem assinatura de termo de compromisso é empregado e em face o princípio da continuidade do contrato de trabalho não pode ter o vínculo de estágio revalido por um termo de compromisso posterior.¹⁵

Sergio Pinto Martins elenca como conteúdo mínimo do termo de compromisso o seguinte:

- a) dados de identificação das partes, inclusive cargo e função do supervisor do estágio da parte concedente e do orientador da instituição de ensino;
- b) responsabilidades de cada uma das partes;
- c) objetivo do estágio;
- d) definição da área do estágio;
- e) plano de atividades com vigência;
- f) jornada de atividades do estagiário;
- g) definição do intervalo na jornada;
- h) vigência do termo;
- i) motivos de rescisão;
- j) concessão do recesso dentro do período de vigência do termo;
- k) valor da bolsa;
- l) valor do auxílio-transporte;

¹⁵ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 50.

m) concessão de benefícios; n) número da apólice e companhia de seguros.¹⁶

2.2.1.1. Das partes que compõe o termo de compromisso

No contexto atual a relação de estágio firma-se em uma relação triangular tendo por partícipes o educando, a instituição de ensino e a entidade concedente.

2.2.1.1.1. Do educando

Pontua-se a omissão da Lei nº 11.788/08 no que se refere a idade mínima do aluno estagiário. Em face da filtragem constitucional, a partir do art. 7º, XXXIII da Constituição de 1988,¹⁷ não se poderia ventilar uma idade abaixo de 16 anos sob pena de restaurar norma permissiva ao trabalho infantil.¹⁸

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, ps. 45-46.

¹⁷ Constituição de 1988. Art. 7º (...). XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (...).

¹⁸ “Pontue-se, a propósito, que tanto a antiga como a nova Lei do Estágio não mencionam a idade mínima para a contratação de estagiários. Não se trata, porém, de efetiva omissão normativa; e que a matéria tem regência constitucional direta e explícita, que não poderia, de qualquer maneira, ser elidida por dispositivo infraconstitucional. Fixa a Constituição, como se sabe, desde a EC n. 20, de dezembro de 1998, a regra de proibição de (...) qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, XXXIII, CF/1988). O piso constitucional dos dezesseis anos torna-se ainda mais lógico em face do permissivo da nova Lei do Estágio para a contratação de estudantes de ensino médio e dos anos finais do ensino fundamental. É que, não se fazendo o corte etário constitucional imperativo, estar-se-ia, em diploma legal manifestamente progressista (como a Lei n. 11.788), restaurando permissão para trabalho infantil no país - o que seria inaceitável contrassenso lógico, jurídico e cultural”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso

Nesse item, ainda, frisa-se a inovação legal ao permitir a possibilidade da realização do estágio pelo estudante estrangeiro matriculados em cursos superiores.¹⁹ Não havia sentido fazer distinção entre aluno nacional e estrangeiro visto o princípio da isonomia prescrito no caput do art. 5º da Constituição.²⁰

Ressalta-se que em face da Lei da Migração (Lei nº 13.445/17), a qual revogou o Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/80), e isso acarretou consequências jurídicas na dimensão do estágio.

O estudante estrangeiro que adentrava ao Brasil com visto temporário via-se proibido de exercer atividade remunerada conforme a Lei nº 6.815/80,²¹ o que o impedia, conseqüentemente, de realizar estágio facultativo (o qual possui a bolsa como contraprestação obrigatória).²² Hoje, face a Lei da Migração não possui mais esse obstáculo, não havendo mais a proibição de atividade remunerada para o estudante

.....
do direito do trabalho. 14º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 340).

19 Lei nº 11.788/08. 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.

20 Constituição. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

21 Lei nº 6.815/80. Art. 98. Ao estrangeiro que se encontra no Brasil ao amparo de visto de turista, de trânsito ou temporário de que trata o artigo 13, item IV, bem como aos dependentes de titulares de quaisquer vistos temporários é vedado o exercício de atividade remunerada. Ao titular de visto temporário de que trata o artigo 13, item VI, é vedado o exercício de atividade remunerada por fonte brasileira.

22 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 32.

estrangeiro.²³

2.2.1.1.2. Da instituição de ensino

Não há dúvidas que a grande mudança que se deu no âmbito do processo de formalização do estágio foi a obrigatoriedade da intervenção da instituição de ensino no vínculo anteriormente bilateral entre estudante e entidade concedente.

Fica evidenciado que a participação da entidade de ensino deu-se como forma para mitigar a precarização do vínculo de estágio e sua desnaturação do desiderato educativo para uma real relação empregatícia.

Com essa perspectiva foi imposto diversos deveres para a instituição de ensino. Além de atuação na formalização do termo de compromisso é responsável por fiscalizar as instalações da parte concedente onde realiza-se o estágio; indicar o professor orientador da área do estágio para acompanhar e avaliar as atividades; exigir relatório periódico (em intervalos não superior a 6 meses) do estudante estagiário de suas atividades; fiscalizar os termos do compromisso de estágio ao ponto de reorientar o local de estágio em caso de irregularidades; elaborar normas complementares sobre o estágio e instrumentos de avaliação; e informar a parte concedente o calendário acadêmico onde conste o início do período letivo e das avaliações acadêmicas (art. 7º da Lei nº 11.788/08).

Constate que a lei de estágio conferiu um verdadeiro “poder de polícia” para que a

.....
23 Lei nº 13.445/17. Art. 14. (...). § 4º O visto temporário para estudo poderá ser concedido ao imigrante que pretenda vir ao Brasil para frequentar curso regular ou realizar estágio ou intercâmbio de estudo ou de pesquisa.

instituição de ensino através de um conjunto de obrigações possa evitar a fraude do contrato de estágio face o desvirtuamento do fim educativo.

2.2.1.1.3. Da entidade concedente

Conforme o art. 9º da Lei nº 11.788/08 pode atuar como entidade concedente pessoa jurídica de direito público (administração pública direta e indireta) e privado.

Frisa-se que a nova lei do estágio inovou em relação a legislação anterior da década de 60 ao permitir como sujeito concedente o profissional liberal devidamente registrado em seu conselho de classe como o advogado.²⁴

Além disso o dispositivo legal retro explicitou os deveres da entidade concedente em ofertar um ambiente de trabalho adequado ao estagiário permitindo desenvolver as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; indicar funcionário supervisor; contratar seguro contra acidentes em favor do estagiário; enviar relatório periódico (não superior a 6 meses) para instituição de ensino com as atividades do estágio (este tem direito a ter vistas desse relatório); quando do desligamento do estágio entregar ao aluno estagiário termo da realização do estágio com resumo das atividades, período e avaliação de desempenho; e manter documentos comprobatórios do vínculo de estágio para fiscalização.

Avulta-se que a entidade concedente deve aplicar ao estágio todo o conjunto de

24 Lei nº 11.788/08. 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:

regramento legal quanto a saúde e a segurança do trabalho.²⁵

Mais uma vez, como sucedeu-se em relação a instituição de ensino, o legislador criou conjunto de obrigações para a parte concedente exatamente para tentar manter o desiderato pedagógico e evitar transformar o estagiário em empregado de baixo custo.

Tendo em vista evitar abusos, a Lei nº 11.788/08 inovou ao estabelecer regramento quanto ao quantitativo de estagiários no seio a entidade tomadora de serviço,²⁶ impondo a seguinte proporção:

Art. 17. (...)

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.

Esse quantitativo restringe-se ao número de empregados por filial, não levando em conta os estagiários, terceirizados e trabalhadores autônomos.²⁷ Da quantidade de vagas destinado para estágio deve-se reservar 10%

25 Lei nº 11.788/08. 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.

26 Cf. SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 83.

27 “(...) Para o cálculo do número máximo de estagiários, não se computam terceirizados, prestadores autônomos nem os próprios estagiários nesta conta, que deve ser feita rigorosamente apenas com o quadro de empregados efetivos. (...)”. (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 83)

para portadores de deficiência.

Por fim, não se aplica o referido regramento quando tratar-se de estágios de nível superior e nível médio profissionalizante (art. 17, § 4º da Lei nº 11.788/08).

Particularmente, acredita-se que se a limitação do quantitativo de estagiário teve por fim tentar evitar o uso do estagiário como mão de obra barata vem-se a constituir contradição e perda da normatividade do art. 17 quando esse limite não se aplica para estágio de nível superior ou médio profissionalizante, os quais constituem-se no perfil da maioria da demanda de estagiários, bem como das ofertas de estágio.

2.2.1.2. Das agências de colocação

A lei de estágio prevê expressamente a possibilidade da atuação de agentes de integração, o qual operacionalizaria a interação entre as partes do contrato de estágio, recebendo a oferta de estágio pela parte concedente, a demanda dos alunos, integrando conforme a proposta pedagógica da instituição de ensino.

São atribuições do agente de integração, conforme o art. 5º, §1º da Lei nº 11.788/08:

(...)

- 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.

É proibido haver cobrança de valores pela agência de colocação em relação aos estudantes.

Além disso a agência de colocação responderá civilmente pela indicação de

estagiários para funções incompatíveis com o programa curricular.

2.2.1.3. Do plano de atividades

Com o fito de direcionar de forma adequada o estágio no bojo da organização da parte concedente conforme o projeto pedagógico do curso buscando o desenvolvimento das habilidades e competências devidas, tem-se a obrigatoriedade de compor o termo de compromisso um plano de atividades para o aluno, o qual precisa do aval das três partes.

A previsão do plano de atividades encontra-se no parágrafo único do art. 7º da Lei nº 11.788/08. *In verbis*:

Art. 7º. (...).

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.

2.2.1.4. Do tempo de duração

O lapso temporal do contrato de estágio não pode perdurar mais do que 2 anos perante a mesma parte concedente. Afere-se, aqui, a semelhança com o contrato por tempo determinado prescrito no art. 445 da CLT, em especial com o contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT).²⁸

28 CLT. Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional

A única exceção dar-se em relação ao aluno estagiário portador de deficiência, o qual poderá ultrapassar o limite de 2 anos do vínculo de estágio perante a mesma parte.²⁹ Aponta-se, por óbvio, que o aluno estagiário portador de deficiência não poderá continuar com o estágio quando do término do curso, visto não ser mais aluno.³⁰

2.2.2. Da matrícula e frequência do educando

Se o estágio se destina a agregar conhecimento ao estudante este só assim será considerado se devidamente matriculado em uma instituição de ensino. É a matrícula que fornece, juridicamente, o status de estudante.

Todavia, a mera matrícula poderia dar azo a desvios no contrato de estágio para uma autêntica relação empregatícia, posto, *verbi gratia*, ter um aluno matriculado, mas com o curso trancado e continuando com o estágio; ou mesmo hipótese de evasão do aluno. De tal sorte, faz-se imperioso, também, a frequência do estudante no âmbito acadêmico para que ocorra a integração do conhecimento teórico com a prática laboral do estágio.

Assim, entende-se fulcral que a instituição de ensino remeta a frequência do aluno estagiário, mensalmente, para a concedente,

.....
metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

(...)

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

29 Lei nº 11.788/08. 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.

30 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, ps. 63-64.

bem como esta solicite da instituição de ensino, com o fito de evitar a continuidade do vínculo de estagiário em relação a aluno que cancelou ou trancou matrícula ou encontra-se evadido ou mesmo tenha terminado o curso.

Destaca-se que pela culpa *in vigilando* da concedente quanto a atenção a frequência do estagiário na unidade de ensino ter-se-á o contrato de estágio convolidado em contrato de emprego.

2.2.3. Da compatibilidade das atividades

A compatibilidade das atividades constitui-se em um dos elementos materiais para a licitude do vínculo de estágio, posto que se o fim primeiro e único deste é o caráter educativo do aluno. Só há razão de existir do estágio quando a execução se dar de forma compatível com as competências e habilidades propostas no projeto pedagógico do curso realizado pelo estudante.

A distonia entre as atividades perpetrados junto à concedente em relação ao curso de formação do estudante demonstra a fraude do contrato de estágio e gera o reconhecimento do vínculo empregatício³¹ em face do princípio da

31 "Assim sendo, a observação do art. 3.º da Lei 11.788/2008, no sentido de que o estágio 'não cria vínculo empregatício de qualquer natureza', serve apenas como uma exortação ou como uma aspiração à pureza ideológica do estágio, porque, neste particular, é a realidade que ditará as consequências. De toda sorte, valem aqui as mesmas palavras anteriormente referidas quanto à importância prática desse tipo de advertência do legislador: cuida-se meramente de presunção relativa, de modo que o trabalhador pode a qualquer tempo comprovar a deturpação do estágio e a configuração dos elementos definidores do contrato de trabalho". (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 86)

primazia da realidade.³²

Afere-se em trechos do acórdão do Recurso Ordinário nº 0001136-63.2016.5.21.0001 do TRT da 21ª região, o qual confirmou a decisão de primeiro grau no reconhecimento do vínculo empregatício em face do não cumprimento dos requisitos de estágio, que o aluno realizava atividades tipicamente de bancário sem correspondência nenhuma com a programação curricular do curso que realizava.

(...). Ademais, verifica-se que a reclamante desempenhava tarefas comuns, típicas de outros funcionários. Conforme narrou a testemunha da reclamante, a qual laborou junto com a reclamante nas duas agências em que a obreira fora lotada, a autora realizava todas as tarefas inerentes aos demais funcionários, a exemplo de atendimento, vendas de produtos e até utilização da senha de uma funcionária para acesso ao sistema do banco:

(...)

Observa-se que a autora realizava

32 “No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual - na qualidade de uso - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato desponham, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação)”. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso do direito do trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 211).

todas as tarefas inerentes aos demais empregados do banco reclamado, a exemplo de atendimentos, vendas de produtos bancários e até mesmo trabalhava no caixa da agência, o que denota distanciamento da realidade do serviço prestado com o intuito pedagógico do contrato de estágio. Ressalte-se que a autora sequer usava qualquer identificação de estagiária, sendo cobrada inclusive por alcance de metas, e participando de reuniões, não diferindo das atividades prestadas pelos demais funcionários.

(...)

Entretanto, os depoimentos colhidos em audiência revelam que o estágio era utilizado pelo réu para a contratação de mão de obra nas atividades tipicamente bancárias, (...). (Grifos nossos)

Nos autos do processo nº 0210411-34.2013.5.21.0041, também do TRT da 21ª região, consta irregularidade no estágio exatamente pela incompatibilidade de atividades onde alunos de administração e contabilidade realizavam serviços de “cadastro de alunos no sistema eletrônico; solicita e controla as máquinas de xerox e o material de limpeza; digita os certificados que serão entregues aos alunos; separa o material necessário para a realização de cursos; apanhar malotes; atender clientes por telefone”. Na sentença específica há registro de aluno de administração que atuava na recepção de um consultório de odontologia.

2.2.4. Da orientação e supervisão do educando

Por fim, o último requisito formal do contrato de estágio constitui-se na exigibilidade

do acompanhamento do estagiário de forma acumulativa pela instituição de ensino, através de um professor orientador, e pela empresa concedente, por meio de um supervisor.

Constata, por obvio, como irregularidade a relação de estágio no qual o aluno não possui um professor orientador e/ou um supervisor.

Não só isso. Constitui-se irregularidade, também, que acarreta o reconhecimento do vínculo empregatício quando o professor orientador não é da área da atividade que o aluno irá desenvolver no estágio ou quando o supervisor não é capacitado para poder gerenciar as atividades prescritas no plano de atividades do estágio.

V.g., professor de engenharia orientando estágio de aluno de enfermagem; professor de direito orientando estágio de aluno de administração; empregado do setor de recurso humanos escolhido para ser supervisor de estagiário do laboratório químico; supervisor com formação em direito para estagiário de engenharia civil.

Constata-se algumas situações esdrúxulas: a instituição de ensino encarrega um professor, alocando-o no setor de estágios, para que o mesmo assine a orientação de todos os alunos da instituição que estão em estágio, independentemente de sua formação. Algo semelhante faz a instituição concedente, a qual vem por designar um empregado como supervisor de todos os estagiários, estes atuando nos mais diversos setores da organização, independentemente da formação ou experiência do referido empregado.

Nos casos acima descrito tem-se de forma cristalina o uso do contrato de estágio como instrumento formal para mascarar o contrato empregatício, posto que o ato educativo do

estágio fica inalcançável por total ausência de orientação de professor e da devida supervisão.

Destaca-se o art. 7º, III e 9º, III da Lei nº 11.788/08 que prescreve especificamente a obrigação da instituição de ensino indicar professor da área do estágio e da entidade concedente designar funcionário com formação ou experiencia na área da atividade do estágio.

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

(...)

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

(...)

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:

(...)

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;

(...)

É importante frisar, ainda, a imposição legal de um supervisionar da entidade concedente em supervisionar no máximo 10 estagiários de uma vez.

Constata-se uma omissão do legislador em especificar o quantitativo máximo de

orientação de estágio em relação ao professor. Por analogia³³ ao regramento do art. 9º, III da Lei nº 11.788/08, quanto ao número de estágios por supervisor, entende-se inviável um quantitativo acima de 10 alunos estagiários para o professor realizar a devida orientação.³⁴

3. DOS DIREITOS DO ESTAGIÁRIO

3.1. DA BOLSA

O direito de recebimento de bolsa tem caráter obrigatório quando tratar-se de estágio não obrigatório (facultativo).³⁵ Nessa

33 “É a analogia uma forma de autointegração para suprir lacunas do sistema jurídico, deixado pela ausência de um dispositivo legal. Essa modalidade de colmatção das lacunas jurídicas está prevista no art. 4º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro”. (NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson. **Curso de Direito Penal – Parte Geral – Teoria Geral do Crime**. Curitiba: Juruá, 2016, V.I, p. 94).

34 “O uso da analogia, no direito, funda-se no princípio geral de que se deva dar tratamento igual a casos semelhantes. Segue daí que a semelhança deve ser demonstrada sob o ponto de vista dos efeitos jurídicos, supondo-se que as coincidências sejam maiores e juridicamente mais significativas que as diferenças. Demonstrada a semelhança entre dois casos, o intérprete percebe, simultaneamente, que um não está regulado e aplica a ele a norma do outro. A analogia permite constatar e preencher a lacuna”. (FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008, p. 278).

35 “(...). A bolsa é obrigatória para os estágios facultativos, precisamente porque este se aproxima ainda mais de um contrato de trabalho do que qualquer outro, sendo facultativa em caso de estágio obrigatório exigido pelas normas que disciplinam determinado curso. (...)”. (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral*. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, ps. 86-87). “A bolsa não precisará necessariamente ser de um salário-mínimo pois o salário-mínimo é remuneração de empregados e não de estagiários. A Lei nº 11.788 faz referência a bolsa e não a salário, remuneração, salário mínimo ou múltiplos de salário-mínimo. Tanto não é necessário pagar o salário-mínimo que a bolsa pode ser em utilidades, no pagamento do curso do estagiário etc”. (MARTINS, Sergio

modalidade de estágio é obrigatório, também, o pagamento de auxílio transporte.

A bolsa não precisa respeitar ou ser proporcional ao salário mínimo vigente.

(...). Por não se tratar de norma trabalhista, a bolsa não precisa respeitar o valor do salário mínimo nacional nem precisa guardar compatibilidade com os valores pagos pela empresa para as funções que o estagiário acompanha. (...)³⁶

O possível recebimento de outros benefícios como auxílio alimentação, saúde, dentre outros, não desnatura o vínculo de estágio conforme o art. 12, §1º da Lei do estágio: “§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício. (...)”.

O professor Homero Batista lembra que apesar do vale-refeição e custeio de plano de saúde serem facultativo o pagamento dessas espécies de contraprestação é interessante para o tomador de serviços, posto a autorização legal da dedução dessas despesas com o imposto de renda. O que não ocorre quando do pagamento da bolsa.³⁷

Pinto. *Estágio e relação de emprego*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 68).

36 SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral*. 4ª ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 87.

37 Cf. SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral*. 4ª ed. São

Sobre a bolsa não incide desconto da previdência social. O estagiário não tem direito a recolhimento do FGTS.³⁸

A bolsa do estágio não constitui renda isentiva de imposto de renda. Caso o estágio perfaça uma renda anual superior a R\$ 28.559,70, o valor da bolsa constituirá base de cálculo do imposto de renda.³⁹

3.2. DAS “FÉRIAS”⁴⁰

O estagiário fará jus a um período de descanso de 30 dias quando do estágio superior a 1 ano, devendo esse período ser remunerado (isso quando o estágio for remunerado ou receber outras formas de contraprestação). É bom ressaltar que o estagiário não tem direito a percepção de um 1/3 do valor da bolsa e nem de pagamento dobrado quando da extrapolação do período de gozo como sucede-se em uma relação empregatícia.

Quando o estágio for inferiores a 1 ano o período de recesso deve ser dado de forma proporcional.

Aponta-se a inda que a lei prescreve recomendação de que esse recesso deve ser dado durante as férias escolares.⁴¹

3.3. DA JORNADA DE TRABALHO

.....
Paulo: RT, 2017, V.I, p. 87.

38 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4^o ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 69.

39 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4^o ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 68.

40 “(..). A finalidade do instituto claramente é aquela das férias, para fins de repouso e revigoração das energias. (...)”. (SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4^o ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 87).

41 Lei nº 11.788/08. 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. (Grifos nossos).

A jornada de trabalho do estagiário deve ser compatível, por óbvio, com as atividades escolares, sendo a mesma limitada a 4 horas diárias (20 horas semanais) tratando-se de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e de 6 horas diárias (30 horas semanais), em relação a estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

A lei do estágio prevê a possibilidade de jornada de 40 horas semanais, mas apenas em hipóteses de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos que não esteja programado aulas teóricas, devendo haver previsão do projeto pedagógico do curso.

Como fito de preservar o bom desempenho acadêmico, nos períodos de avaliação a jornada de trabalho deve ser reduzido pelo menos a metade. Devendo tal cláusula constar no termo de compromisso.⁴²

O desrespeito a jornada de trabalho do estagiário não acarreta direito a percepção de horas extras, mas sim esfacela o vínculo de estágio para um vínculo empregatício.

Essa é a melhor interpretação, conforme lapida o professor Homero Batista:

Quando a jornada é desrespeitada, a primeira ideia que vem à mente é o pagamento de horas extras. No entanto, essa não é a melhor solução para o contrato de estágio. Sendo sua finalidade principal a “preparação para o trabalho produtivo de educandos” (art. 1.º, da Lei 11.788/2008), o estágio

.....
42 Lei nº 11.788/08. Art. 10. (...). § 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.

não pode se tornar fonte supletiva de mão de obra, nem pode o estagiário se sentir tentado a aumentar o orçamento às custas de permanência prolongada na empresa, em detrimento dos estudos. O pagamento das horas extras seria feito, então, ao custo intolerável da redução do rendimento escolar do educando, para não falar da possibilidade de perda do ano letivo. Deste modo, o descumprimento da carga máxima representa o descumprimento de um requisito básico do estágio e, portanto, leva à formação de vínculo de emprego, mesmo que tenha sido lavrado termo de compromisso. Uma vez declarada a relação de emprego, o juiz do trabalho poderá, também, condenar a empresa a pagar horas extras, mas não antes da declaração.⁴³

3.4. DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

O estágio não é um contribuinte obrigatório da previdência social, mas sim facultativo, como determina o art. 12, §2º da lei do estágio, a qual está em consonância com a legislação previdenciária,⁴⁴⁴⁵ ou seja, poderá

43 SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 84.

44 Lei nº 8.213/91. Art. 13. É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não incluído nas disposições do art. 11.

45 É importante frisar que em face do regramento constitucional (art. 7º, XXXIII da CF) a idade mínima do segurado facultativo deve ser de 16 anos e não de 14 anos como prescrito no art.13 da Lei nº 8.213/91. “Entende-se que o segurado facultativo precisa ter no mínimo 16 anos de idade, e não mais 14 anos, conforme previa o art. 13 da Lei 8.213/1991, uma vez que, nos termos do art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição da República (com redação dada pela Emenda Constitucional 20/1998), proíbe-se qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz (a partir de 14 anos). O aprendiz,

ser segurado facultativo qualquer um que não esteja no rol do art.11 da Lei nº 8.213/91.⁴⁶

.....
entretanto, é empregado (art. 428 da CLT), ou seja, segurado obrigatório da Previdência Social”. (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito previdenciário. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 268).

46 Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;

b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas;

c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior;

d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;

e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio;

f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional;

g) o servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a União, Autarquias, inclusive em regime especial, e Fundações Públicas Federais.

h) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;

(...)

V - como contribuinte individual:

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10 deste artigo;

Destaca-se que se o estagiário ficar doente o tomador do serviço não precisa pagar os 15 primeiros dias. Isso dar-se exatamente pelo fato do mesmo não ser empregado e conseqüentemente não ser segurado

.....
b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral - garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;

c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa;

(...)

e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento;

VII - como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de:

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais;
2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2o da Lei no 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida;

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.

obrigatório.⁴⁷

3.5. SEGURO CONTRA ACIDENTES

É garantia fundamental do estagiário trabalhar amparado sob um seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores do mercado.

De forma geral, essa obrigação constitui-se em dever da parte concedente. Todavia, há previsão desse encargo ser transferido, quando do estágio obrigatório, para a instituição de ensino. Isso deverá constar no termo de compromisso.⁴⁸

Perceba que o seguro não se refere a acidente de trabalho, posto o estagiário não ser empregado. O fim desse seguro é dar suporte em face de morte ou invalidez do estagiário.⁴⁹

Além disso é garantido ao estagiário a aplicação da legislação sobre saúde e segurança do trabalho, constituindo-se reponsabilidade da parte concedente em sua implementação.⁵⁰

4. ASSUNTOS OUTROS PERTINENTE A RELAÇÃO DE ESTÁGIO

4.1. DA RETROATIVIDADE DA LEI Nº 11.788/08

É importante explicitar a questão da eficácia do tempo da Lei de estágio, posto ser

.....
47 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 69.

48 Lei nº 11.788/08. Art. 10. (...). 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.

49 Cf. MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015, ps. 81-82.

50 Art. 14 da Lei nº 11.788/08.

normal a dificuldade no que tange ao direito intertemporal.

A partir da vigência da Lei nº 11.788/08, 29 de setembro de 2008, todos os contratos de estágio devem obediência aos ditames prescritos no dispositivo legal retro.

A renovação dos contratos de estágio anteriores a 29 de setembro de 2008 também deve seguir os ditames da Lei nº 11.788/08. Assim prescreveu expressamente o citado instrumento legal: “Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições”.

Todavia, a lei de estágio não retroage para abarcar os contratos anteriores celebrados sob a égide da Lei nº 6.494/1977, mesmo que esses contratos tenham seu término em data posterior da entrada de vigência da Lei nº 11.788/08.

Prevalece, aqui, o princípio dos efeitos imediatos da lei com o fito de resguardar o ato jurídico perfeito e o direito adquirido, conforme o art. 6º da Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro. Não há respaldo jurídico, em matéria trabalhista, retórica jurídica da retroatividade da norma material de trabalho posto ser a mesma mais benéfica ao trabalhador (no caso ao estagiário).

É nesse sentir que papida o professor Mauricio Godinho Delgado:

(...) cabe esclarecer que a nova Lei do Estágio regula todos os contratos celebrados e executados a partir de sua vigência (28.9.2008). Regula também o período novo dos contratos renovados ou prorrogados desde 28.9.2008 (art. 18, Lei n. 11.788/08). Entretanto, não atinge os pactos celebrados e

executados na fase precedente a vigência da lei nova, ainda que sua execução seja concluída tempos após essa data. Esta restrição á regência normativa da nova Lei de Estágio resulta do texto explícito da própria Lei n. 11.788/08 (arts. 21 e 18), como também do princípio informador do efeito apenas imediato, mas não retroativo, das regras jurídicas novas - diretriz que tem clássico fundo constitucional (art. 5º, XXXVI, CF/88).⁵¹

Essa interpretação também é revelada no bojo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

Contrato de estágio. Lei nº 11.788/2008. Não incidência aos contratos em curso firmados sob a égide da Lei nº 6.494/1977. Com base no art. 5º, XXXVI, da CF e no art. 6º da LINDB, a Lei nº 11.788/2008 não se aplica aos contratos de estágio que, embora estivessem em execução quando de sua entrada em vigor, foram firmados sob a égide da Lei nº 6.494/1977. Para que a lei retroagisse, seria necessário haver disposição expressa nesse sentido. Ocorre que, ao contrário, a nova Lei do Estágio limita sua incidência apenas à prorrogação dos contratos em curso (art. 18), mantendo-se, portanto, a aplicação da Lei nº 6.494/1977 aos ajustes entabulados durante a sua vigência. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para, restabelecendo a sentença, julgar improcedente a reclamação trabalhista.

TST-E-RR-40000-68.2009.5.07.0014,

51 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso do direito do trabalho. 14º ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 341.

SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 5.4.2018. (Grifos nossos)

4.2. DA COMPETÊNCIA PARA TRATAR SOBRE CONTRATO DE ESTÁGIO

No que tange a Justiça competente para analisar a licitude bem como os direitos decorrentes da relação de estágio, ou a fraude do contrato de estágio com o fito de simular uma real relação empregatícia essa é da Justiça do Trabalho.

Essa é a interpretação que se extrai do art. 114, I da Constituição: “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Lembrar que a relação de estágio é uma relação de trabalho,⁵²

52 “Para fins de incidência do direito processual do trabalho, o art. 114, I, da CF, com nova redação dada pela EC n. 45/2004, alargou a competência da Justiça do Trabalho para processar as ações oriundas tanto da relação de emprego quanto da relação de trabalho. A relação de trabalho, então, é gênero que tem na relação de emprego uma de suas espécies. De tal modo que, por interpretação lógica do novo texto constitucional pode-se inferir que, se a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, então, ela também é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de emprego.

Relação de trabalho é aquela que diz respeito, repese-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônoma, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário sob a forma de estágio etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador do serviço, o trabalho (subordinado ou não) tomador do serviço. (...)

Uma advertência final: a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as demandas oriundas da relação de trabalho - não de emprego - deve estar centrada no fator ‘trabalho’ e pela sua afinidade com a relação de emprego, pois a mens legis possui a nosso ver, forte conotação de inclusão social daqueles trabalhadores – não empregados – que, de fato, estão em situações

de sorte que só que a competência se dar com melhor razão a Justiça do Trabalho, posto que essa não se restringe a relação empregatícia, conforme termos do regramento constitucional supra.⁵³

O professor Homero Batista pactua do entendido retro:

A competência para apreciar e julgar as controvérsias decorrentes da relação de estágio é da Justiça do Trabalho, tanto no que diz respeito à declaração da relação de emprego por deturpação do estágio quanto no que diz respeito a pretensões alusivas ao próprio estágio, como não pagamento da bolsa em caso de estágios facultativos, não contratação de seguro de acidentes pessoais, e assim por diante. Esta é a

econômicas e sociais que exijam um rápido e efeito acesos à justiça”.(LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2017, ps. 266-268)

53 “O inciso I do art. 114 caracteriza nítida mudança de modelo, tendo em vista que o dispositivo traz à competência da Justiça do trabalho os dissídios decorrentes da relação de trabalho (não só da relação de emprego). Note-se, não se trata mais da limitação de conciliar e julgar os dissídios entre empregado e empregador, e sim de processar e julgar aqueles decorrentes da ‘relação de trabalho’. A competência subjetiva dá lugar à competência em razão da matéria. Pelos seus termos, a competência se apresenta com amplitude, abarcando todas as relações em que uma pessoa física - prestador - coloca à disposição de outrem - o tomador - sua força de trabalho independentemente da natureza existente entre o prestador e o tomador dos serviços, envolvendo, assim, todo e qualquer conflito decorrente de uma relação de trabalho. Analisado o dispositivo em seu sentido literal, excluídos da Justiça Trabalho restariam apenas os dissídios decorrentes das relações de consumo. (...)”. (CANOTILHO, J. J. Gomes; LEONCY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira; Sarlet, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1493).

melhor interpretação ao art. 114, I, da CF/1988, (...). O Tribunal Superior do Trabalho admitiu a competência trabalhista, inclusive para o caso de lide ajuizada pela mãe de estagiário morto, dado que o fundamento de suas pretensões era precisamente o contrato de estágio (recurso de revista julgado em outubro de 2010 e tombado sob número unificado 23200.08.2006.5.12.0021)⁵⁴

Todavia, quando o estágio versar no bojo da Administração Pública, a Justiça do Trabalho torna-se incompetente para tanto, isso é consectário lógico da interpretação conforme à Constituição, sem redução do texto, do art. 114, I da CF dado pelo STF, no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3395, que não reconheceu a competência material da justiça do trabalho quando a lide envolver os servidores da administração pública direta, as autarquias e das fundações.⁵⁵

54 SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 88.

55 “O Tribunal, por maioria, referendou liminar concedida em ação direta de inconstitucionalidade proposta pela Associação dos Juizes Federais do Brasil - AJUFE contra o inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC 45/2004, em que o Min. Nelson Jobim, então presidente, dera interpretação conforme ao aludido dispositivo, para suspender “toda e qualquer interpretação ... que inclua, na competência da Justiça do Trabalho, a ‘... apreciação ... de causas que ... sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo” (CF: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;”). Inicialmente, por maioria, afastou-se a preliminar de ilegitimidade ativa da requerente. Vencido, no ponto, o Min. Marco Aurélio, suscitante, que,

O referido posicionamento, quanto a competência material para julgar a lide envolvendo a questão do vínculo de estágio na dimensão de entidades públicas, fora ventilado e confirmado em julgado de 2016 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais – I do TST:

Incompetência da Justiça do Trabalho. Contrato de estágio. Entes da administração pública. As relações de trabalho decorrentes de estágio se inserem na competência da Justiça do Trabalho, exceto quando a contratação envolve entes da administração pública. Incidência, por analogia, do entendimento firmando na ADI nº 3395. Assim, compete à Justiça comum processar e julgar ação civil pública que tem como objeto denúncia contra o Centro de Ensino Integrado

.....
por reputar ausente o requisito de pertinência temática, assentava a ilegitimidade da associação. ADI 3395/DF, rel. Min. Cezar Peluso, 5.4.2006”.

“Em seguida, entendeu-se estarem presentes os requisitos para a manutenção da liminar concedida. Considerou-se pertinente a interpretação conforme à Constituição emprestada pela decisão, em face do caráter polissêmico da norma em análise. Salientou-se, no ponto, a decisão do STF no julgamento da ADI 492/DF (DJU de 12.3.93), na qual se concluíra pela inconstitucionalidade da inclusão, no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, das causas que envolvam o Poder Público e seus servidores estatutários, em razão de ser estranho ao conceito de relação de trabalho o vínculo jurídico de natureza estatutária existente entre servidores públicos e a Administração. Afastou-se a alegação de inconstitucionalidade formal, uma vez que a redação dada pelo Senado Federal à norma e suprimida na promulgação em nada alteraria o âmbito semântico do texto definitivo, mas somente tornaria expressa, naquela regra de competência, a exceção, concernente aos servidores públicos estatutários, que o art. 114, I, da CF, já contém de forma implícita. Também reputou-se presente o requisito do periculum in mora, visto que os possíveis transtornos e protelações no curso dos processos causados por eventuais conflitos de competência, com danos às partes e à própria Jurisdição, estariam a demonstrar o grave risco que poderia acarretar o indeferimento da liminar. Vencido o Min. Marco Aurélio que não referendava a decisão”. ADI 3395/DF, rel. Min. Cezar Peluso, 5.4.2006”. (Informativo nº 422 do STF de 03 a 07 de abril de 2006)

Empresa e Escola (CIEE), em face do descumprimento do art. 37 da CF, pois não vem observando os princípios da publicidade e da impessoalidade na execução dos contratos para preenchimento de vagas destinadas a estágio em instituições públicas. Com base nessas premissas, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos interpostos pelo Ministério Público do Trabalho, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. TST-E-RR-5500- 47.2010.5.13.0022, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 31.3.2016. (Grifos nossos)

4.3. DO LAPSO PRESCRICIONAL

Como explicitado outrora a natureza jurídica do estágio configura-se em uma espécie de relação de trabalho, de sorte que o decurso temporal da prescrição para questionar os termos da relação de estágio deve seguir o regramento constitucional do art. 7º, XXIX da Constituição, ou seja, 5 anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

Em face das razões supra não há lógica jurídica na interpretação que vislumbra a aplicação do prazo decenal do art. 205 Código Civil,⁵⁶ posto não se tratar de um vínculo civil, mas de uma relação de trabalho.

O referido entendimento normativo é ecoado no bojo da jurisprudência do TST:

Contrato de estágio. Natureza jurídica trabalhista. Prescrição. Incidência do

56 Código Civil. Art. 205. A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.

inciso XXIX do art. 7º da CF. É imprópria a aplicação da prescrição decenal do art. 205 do CC ao contrato de estágio regulado pela Lei nº 11.788/2008, pois ainda que não se trate de típica relação de emprego, ostenta natureza de relação de trabalho a atrair a incidência da prescrição de que trata o inciso XXIX do art. 7º da CF. Com esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença, que decretou a incidência da prescrição total e extinguiu o feito, com julgamento de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva e José Roberto Freire Pimenta.

TST-E-RR-201-90.2012.5.04.0662, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 5.6.2014. (Grifos nossos)

4.4. DA DETURPAÇÃO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO NO SEIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Lembrar que o desvirtuamento do estágio se sucede não apenas na esfera privada, mas também, no âmbito da administração pública.

Em face do regime próprio da administração pública ocorrendo o desvirtuamento do vínculo de estágio não se pode falar em reconhecimento de relação empregatícia, posto a exigência constitucional do concurso público.⁵⁷

Esse é o teor da orientação jurisprudencial nº 366 da SDI-1 do TST

OJ-SDI1-366 ESTAGIÁRIO.
DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO
DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO

57 Cf. BARROS, Alice Monteiro de. Curso do direito do trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 153.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

De tal sorte, constatando-se a mácula do contrato de estágio realizado no seio da Administração Pública e conforme súmula nº 363 do TST o estagiário só fara jus ao pagamento em relação as horas trabalhadas e o depósito do FGTS.

Súmula nº 363

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em regra, a legislação que permeia a contratação de estagiários no Brasil foi criada

para fomentar a interação dos alunos com uma prática profissional que lhes permita adentrar no mundo do trabalho, mas sob a perspectiva do processo de ensino-aprendizagem. A ideia é fomentar um primeiro contato do discente com as práticas que serão exigidas nos ambientes laborais, possibilitando um aprendizado mais eficiente, pois promove a concatenação entre teoria e prática. Em que pese inicialmente a preponderância do aspecto pedagógico, O instrumento foi desvirtuado para maquiar relações de trabalho mantidas com concedentes que recorriam a estagiários com o intuito de compor o seu quadro funcional. Referida prática possibilita a muitas empresas e instituições fixar relações empregatícias sem o registro da relação junto aos órgãos competentes.

Os estagiários passaram a representar mão de obra de baixo custo, haja vista o desrespeito à legislação que rege o desempenho do trabalho no país, bem como as obrigações inerentes a categoria patronal.

Note que a lógica do capitalismo que prima pelo lucro acima de qualquer finalidade, instigou o uso desse instrumento para viabilizar o aumento dos ganhos por parte do setor produtivo, tudo à custa da precarização do trabalho, disfarçado sob a égide do “estágio”.

Diante do grave desrespeito, inclusive por parte da Administração Pública, a Lei 11.788/2008 foi editada com a missão de fixar requisitos mínimos para coibir o desvirtuamento da figura do estagiário, o qual deve ser enxergado como sujeito de direitos em processo de aprendizado. Vários dispositivos foram inseridos no corpo da lei com o fito de desestimular a utilização de estagiários como mão de obra barata.

É preciso se exigir o respeito à condição

de aluno, em momento de construção de uma formação intelectual que será futuramente utilizada no mundo do trabalho. Assim, a justiça do trabalho deve estar atenta aos casos de desrespeito a legislação trabalhista e a Lei 11.788/2008 tendo papel de destaque no combate a essa tentativa de precarização das relações desenvolvidas no trabalho.

Ademais, as instituições de ensino, outrossim, possuem relevante protagonismo para o respeito as regras de estágio, na medida em que devem acompanhar seus estagiários e exigir o cumprimento de todos os requisitos presentes nos normativos que regem o tema.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 108. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Decreto-lei nº 4.657, de 4º de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de setembro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Lei nº 6.464, 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 09 de dezembro de 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 21 de agosto de 1980. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6815.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020

_____. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 19 de agosto de 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm>.

Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 26 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 de maio de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13445.htm#art124>. Acesso em: 13 de março de 2020.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 13 de março de 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes; LEONCY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira; Sarlet, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, VÓLIA Bomfim. **Direito do trabalho**.

5º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 14º ed. São Paulo: LTr, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (orgs). **Enunciados da 2 Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA**. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2018.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 6º ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito previdenciário**. Salvador: Juspodivm, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson. **Curso de Direito Penal – Parte Geral – Teoria Geral do Crime**. Curitiba: Juruá, 2016. V.I.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização**. 3º ed. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso**

de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral.

4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I.

SILVA, Marilda Silva Feracioli. Alterações na Terceirização: As Inovações das Lei nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 e o Julgamento do STF. IN: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v.8, n. 72, outubro, 2018, p.112. Disponível em: < <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=72&edicao=10930#>>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2020.