



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CONTRATO DE ESTÁGIO: PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E POSSÍVEIS
FRAUDES AO DIREITO TRABALHISTA**

BRENDHA SANTOS CARVALHO FARIA

**LAVRAS-MG
2020**

BRENDHA SANTOS CARVALHO FARIA

**CONTRATO DE ESTÁGIO: PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E POSSÍVEIS
FRAUDES AO DIREITO TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de Bacharelado em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

**LAVRAS-MG
2020**

Faria, Brendha Santos Carvalho.

F224c Contrato de estágio: principais características e possíveis fraudes ao direito trabalhista/ Brendha Santos Carvalho Faria. – Lavras: Unilavras, 2020.

40f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2020.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Contrato de estágio. 2. Fraude ao contrato de estágio. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

BRENDHA SANTOS CARVALHO FARIA

**O CONTRATO DE ESTÁGIO: PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E POSSÍVEIS
FRAUDES AO DIREITO TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de Bacharelado em
Direito.

APROVADO EM: 27/06/2020

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães

**LAVRAS-MG
2020**

Dedico este trabalho a todos que contribuíram ao longo do período de elaboração e para que este fosse concluído de forma satisfatória. Em especial meu marido, meus pais e meus avós.

Agradecimentos

Primeiramente quero agradecer a Deus por toda força e paciência para que o presente trabalho pudesse ser concluído de forma simples e serena e a minha família e amigos por todo apoio.

Em especial, quero agradecer ao Professor Giovani, orientador do presente trabalho, por todo carinho, atenção e dedicação, mais não somente pela orientação do trabalho, mais em toda a graduação, servindo de exemplo e admiração profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	08
2.1 SURGIMENTO DO ESTÁGIO	08
2.1.1 Evolução histórica.....	08
2.2 CONCEITO DE ESTÁGIO E ESTAGIÁRIO.....	09
2.3 MODALIDADES DE ESTÁGIO.....	10
2.4 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO	11
2.4.1 Forma	11
2.4.2 Duração.....	11
2.4.3 Regime jurídico aplicável	11
2.4.4 Das obrigações da parte concedente.....	12
2.4.5 Jornada.....	13
2.4.6 Recesso.....	14
2.4.7 Remuneração	15
2.5 FALTA DE QUALIFICAÇÃO FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.6 FRAUDE A CLT.....	18
2.7 O CONTRATO DE ESTÁGIO E A JURISPRUDÊNCIA.....	20
2.8 IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO TRABALHISTA.....	32
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	35
4 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca apresentar a revolução histórica e a implementação do estágio no ordenamento brasileiro, além de buscar suas principais características e finalidades.

Quanto suas características serão abordadas quanto sua forma, ou seja, da maneira como acontece esse contrato de estágio, quanto sua duração, apresentando o tempo máximo permitido para o contrato, quanto ao regime jurídico aplicável onde são seguidas as normas e regras de acordo com determinada lei, das obrigações que a concedente possui com o estágio e estagiário.

Ademais, será abordado quanto à jornada, apresentando seus limites e a forma como se deve respeitar o estagiário para que o estágio não prejudique em seus estudos, quanto ao recesso, da maneira como será concedido e quanto será concedido e por fim quanto à remuneração, nos casos em que são previstos tal remuneração e como deve se der.

Busca analisar a fundo quanto ao não reconhecimento de vínculo empregatício, apesar de apresentar todos os requisitos presentes na relação de emprego, bem como as faltas de oportunidades a aqueles que dependem do trabalho para ingressar em um ensino superior.

Veremos que a falta do vínculo empregatício com o estudante acaba por fraudar a lei e conseqüentemente afastar os estudantes na busca por um estágio, estágio este muito importante para a complementação do ensino, onde o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular desenvolvem o estudante para a vida cidadã e para o trabalho. (BRASIL, 2015).

Além disso, buscaremos em análises jurisprudenciais o reconhecimento do vínculo empregatício pelo desvirtuamento do contrato de estágio, bem como a importância do reconhecimento do estagiário como empregado.

2.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Quanto à origem do estágio cabe ressaltar que o ensino superior no Brasil foi implantado com a vinda da Família Real para o Brasil no ano de 1808. Segundo Machado (1997, p. 47), foi a partir daí que começou a ser instalada a idéia de que para se ter um bom emprego era preciso estudar, “ir para a escola, onde se estudam disciplinas, matérias e há a aproximação com a vida prática, o estágio”. (Colombo & Ballão, 2014)

2.1.1 Evolução histórica

De acordo com os estudos e a história da sociedade brasileira, tinham-se separações quanto às pessoas que iriam estudar e trabalhar, ficando os escravos com o trabalho e o estudo com os senhores da elite. (Colombo & Ballão, 2014)

Há muitos anos, tentavam regulamentar o estágio no Brasil, através de normas como, por exemplo: Decreto-Lei nº 4.073/42, a Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho, o Decreto nº 66.546/70, o Decreto nº 75.778/75, a Lei nº 6.494/77 e o Decreto nº 87.497/82.

Enfatiza-se, que pelo Decreto lei nº 4.073/42 apesar de se referir quanto aos estagiários, este não cumpria seu principal fundamento, por não se ter uma formalização entre escolas e empresas e principalmente por perceber que se tratava de um meio de obter mão de obra barata.

Portanto, percebe-se que o estágio em si vem tentando encontrar seu espaço, sendo definitivamente concretizado com a Lei 11.788 que define os parâmetros que regulamentam as contratações de Estagiários, buscando garantir os princípios existentes por trás dessa modalidade, conceituada, no artigo 1º da lei, como “ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho”. E assim, vedar práticas consideradas como exploração de trabalho. (Bastos, 2018)

O objetivo principal desta lei é garantir que os estudantes estejam preparados para enfrentar o mercado de trabalho, através do aprendizado profissional, visando à capacitação do estudante nas melhores condições de realização do estágio. (Bastos, 2018)

E, com preocupação com o aprendizado e buscando as devidas condições para a sua realização, a lei do estágio estabelece um compromisso entre o estagiário, à instituição de ensino e a empresa contratante, desenvolvendo-se um projeto pedagógico supervisionado para o qual se estabelecem alguns requisitos, requisitos estes previstos na lei 11.788/08. (Bastos, 2018)

Portanto, o objetivo da norma é delimitar os direitos e deveres da empresa, do estudante e da instituição de ensino durante os contratos de estágio, sendo essencial para todos entender o que deve ser seguido para garantir a regularidade da contratação. (Estagiários, 2019).

2.2 CONCEITO DE ESTÁGIO E ESTAGIÁRIO

De acordo com Sergio Pinto Martins (2010, p. 168), o estágio é “considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”. (Colombo & Ballão, 2014)

Ricardo Luz (1999, apud REIS, 2012, p. 127) determina que o estágio ocorre quando há a permanência do estudante na empresa, buscando os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, complementando sua formação profissional. É uma atividade de interesse curricular, com objetivos educacionais, que permite o aprendizado nos campos social, profissional e cultural. É um importante instrumento de integração entre o estudante e o mundo do trabalho. (Colombo & Ballão, 2014)

Para Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 258), estagiário é

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

Portanto, podemos observar e concluir que o estágio se trata de um período onde o aluno, ou seja, estagiário, coloca em prática tudo aquilo em que aprende de forma teórica, podendo colocar em prática tudo o que aprendeu e podendo aperfeiçoar tanto seu aprendizado quanto sua qualificação profissional.

2.3 MODALIDADES DE ESTÁGIO

Temos atualmente dois tipos de estágios: obrigatórios e não obrigatórios. Os estágios obrigatórios também conhecidos como estágio curricular ou estágio supervisionado, são aqueles que fazem parte do currículo da graduação. Ou seja, todos os alunos ao chegarem a determinado semestre vão fazer o estágio como mais uma disciplina obrigatória. (Centro Universitário de Volta Redonda, 2016)

O estágio obrigatório faz parte da carga horária do curso e o cumprimento das horas estabelecido sendo um dos requisitos para o estudante obter o diploma. (E+B Educação | Gabriele Silva, 2019).

Com relação ao estágio obrigatório podemos observar que a própria lei 11.788/08 que regulamenta o estágio nos traz uma definição em seu artigo 2º, §1º dizendo que o estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

Portanto, o estágio obrigatório está diretamente ligado a universidade ingressada, fazendo parte da grade curricular, variando-se de curso para curso.

Já o estágio não obrigatório não está ligado às universidades e sim as procuras individualmente as oportunidades oferecidas para estagiários dentro de sua formação, colaborando com o seu desenvolvimento no mercado de trabalho ou exercendo a prática por meio de atividades acadêmicas, envolvendo-se em projetos de pesquisa. (Unicesumar, 2019)

Sendo assim, o estágio não obrigatório pode acontecer livremente e não faz parte da carga horária padrão do curso. A modalidade é um complemento da formação, mas o estudante pode escolher se o realiza ou não. Não é necessário comprovar horas de estágio para obter o diploma. (Brasil, 2019).

A lei 11.788/08 também nos traz uma definição do estágio não obrigatório em seu artigo 2º, §2º onde diz que estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (Brasil, 2019)

Portanto, podemos concluir que o estágio obrigatório está agregado ao curso, ou seja, integra a graduação e por outro lado, o não obrigatório é facultativo ao estudante.

2.4 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO NÃO OBRIGATÓRIO

O contrato de estágio não obrigatório segue as regras do previsto na Lei 11.788/08, e suas principais características são:

2.4.1 Forma

O contrato de estágio é formalizado por meio de um documento escrito, chamado termo de compromisso de estágio, devendo ser assinado por todas as partes, inclusive pela instituição de ensino e 02 (duas) testemunhas capazes.

A cada 06 (seis) meses a concedente deve enviar o relatório de atividades, visado pelo educando, à instituição de ensino em que está matriculado. O rompimento da relação havida entre o educando e a instituição de ensino implica na imediata rescisão do contrato de estágio. (PINTAL, 2019)

Ao final do contrato, a concedente deverá emitir um termo de conclusão do estágio, indicando resumidamente as atividades desenvolvidas, os períodos e avaliações de desempenho. (PINTAL, 2019)

2.4.2 Duração do Contrato

Conforme previsto pelo artigo 11 da lei 11.788/08 a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

2.4.3 Regime jurídico aplicável

O regime jurídico aplicável aos contratos de estágio possui grande importância tanto para o estagiário como para quem irá conceder o estágio.

Antes da existência do contrato de estágio, a primeira observação que se deve ter é quanto ao regime jurídico, observado todos os elementos trazidos pela lei que

regulamenta o estágio para que sejam respeitados todos os deveres e obrigações para o devido cumprimento.

Atualmente, o estágio vê-se regido pela Lei nº 11.788/08. A data de publicação marca a vigência do novo regime jurídico, em 26 de setembro de 2008, de modo que os contratos anteriores permaneceram submetidos à Lei nº 6.494/77 e Decreto nº 87.497/42, até que fossem prorrogados (art.18). (PINTAL, 2019)

A lei anteriormente citada, denominada de Lei do Estágio, reformulou parcialmente as regras que regem as atividades e contratação dos estagiários, criando novas obrigações, novos direitos e modificando diversos procedimentos até então adotados. (Mazzini, 2008)

Com isso, podemos concluir que o regime jurídico é um dos pontos cruciais para a existência do contrato de estágio, devendo ser observado todas as disposições trazidas para que o contrato se dê de forma legal e correta.

2.4.4 Das obrigações da parte concedente do estágio

A lei 11.788/08 trata de diversos aspectos importantes quanto às responsabilidades que as concedentes do estágio devem ter em relação aos estagiários.

Com isso, estão elencados no artigo 9º da referida lei todas as obrigações da concedente que deverão ser seguidas, devendo a concedente sempre que ao contratar estagiário, celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento, bem como enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. Além disso, deve ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural.

A concedente do estágio deve 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 o estagiário, para que ele tenha o melhor e maior possibilidade de aprendizado.

Ademais, é imprescindível que a parte concedente contrate em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado,

conforme fique estabelecido no termo de compromisso, além de sempre manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio.

Por fim, com o desligamento do estagiário, deverá à concedente entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho do estagiário.

Desse modo, nota-se a preocupação do legislador em resguardar os direitos do estagiário quanto à concedente, que apesar de mínimos, devem ser seguidos de acordo com a legislação.

2.4.5 Jornada

A jornada de estágio é um dos tópicos em que os estagiários mais se preocupam com relação ao contrato de estágio.

Essa preocupação se dá pelo momento em que o estudante se encontra, não podendo deixar com que o estágio interfira em seus horários, para que possa também ter dedicação com os estudos.

Conforme exposto por Carlos Henrique Bezerra Leite, (11 th), a jornada de atividade em estágio é definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o estudante (ou seu representante legal), devendo constar no 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.

Neste sentido, Martins (2012, p. 20) afirma que “o estágio de oito horas afeta o rendimento escolar, pois o trabalhador não tem tempo para estudar.”

Ademais, em preocupação com o desempenho do estagiário com os estudos, o artigo 10, §2º da Lei 11.788/08 prevê que se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante. (Brasil, 2015)

Portanto, o estágio deve ser uma ferramenta para incorporar e acrescentar aos estagiários conhecimentos e aprendizados, mas não podendo deixar que o estágio interfira em seu rendimento e dedicação, devendo respeitar os horários e jornadas estipuladas pela lei do estágio.

2.4.6 Recesso

Outro fator muito importante para o estagiário é quanto ao recesso, tendo em vista que a vida acadêmica conjuntamente com a profissional os cercam de desafios e afazeres, exigindo muito de sua dedicação e desempenho.

Diante de todo esforço é necessário que o estudante tenha um período de descanso para que possa restabelecer suas condições físicas e mentais. (Karpát, 2016)

Em qualquer modalidade de estágio, o art. 13 da Lei 11.788 assegura 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.

Caso o estágio tenha duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional (Lei 11.788, art. 13, § 2º). Em qualquer modalidade de estágio, se o estagiário receber bolsa (ou outra forma de contraprestação), o recesso deverá ser remunerado. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra, 11ª edição).

Entretanto, o estagiário não faz jus ao abono de férias, ou seja, 1/3 (um terço) sobre o salário se diferenciando de um trabalhador regido pela CLT. Além disso, a legislação do estágio não contempla o 13º salário sendo mais um diferencial quanto aos trabalhadores regidos pela CLT. (Sarti, s.d.)

Portanto, apesar de o recesso ser importante para o estudante/estagiário para seu descanso e recuperação física e mental, este não faz jus aos direitos essenciais em que um trabalhador comum faz, fazendo total diferença para a sua vida financeira e acadêmica.

2.4.7 Remuneração

Pode-se dizer que este tópico aborda um dos maiores interesses para o estagiário, qual seja a remuneração.

A legislação prevê que obrigatoriamente o estagiário deve receber pelos serviços prestados é como dispõe o art. 12 da Lei 11.788 que 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”.

As oportunidades de estágio muita das vezes não são como o esperado, sendo ofertado para os estudantes apenas a oportunidade de aprender mais não recebendo por isso, o que na maioria das vezes distancia o estudante da procura por estágios.

Além disso, essa prática vai contra a legalidade, tendo em vista que pela legislação é previsto que apenas no estágio obrigatório, ou seja, a atividade faz parte da grade curricular do curso e nessa situação as empresas contratantes ficam livres para oferecer salário ou não. (Estagiários, 2018).

Como se vê, em se tratando de estágio não obrigatório (Lei 11.788, art. 2o, § 2o), é compulsória a concessão de bolsa (ou outra forma de remuneração) e do auxílio-transporte. Trata-se de norma de ordem pública, razão pela qual, nesta modalidade, é indisponível o direito do estagiário à remuneração (bolsa) e ao auxílio-transporte. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra, 11 th edição)

Com isso, apesar de em alguns casos não ser seguido conforme previsto na legislação, o direito a remuneração ou qualquer outro meio de contraprestação pelos serviços prestados é obrigatório no contrato de estágio.

2.5 FALTA DE QUALIFICAÇÃO FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO

Para o estudante durante o curso de ensino superior, é difícil que consiga conciliar os estudos, trabalho e estágio.

Percebe-se que para o estudante que irá iniciar sua carreira profissional é muito importante que tenha uma qualificação profissional, ou seja, que é a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas

habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho. (Profissões, s.d.)

A qualificação profissional surge dessa forma como uma ferramenta fundamental para as pessoas que almejam conquistar sucesso em sua carreira profissional. (Profissões, s.d.)

Sendo assim, a qualificação profissional deve ser vista como fator determinante para o futuro daqueles que estão buscando uma colocação no mercado de trabalho, sendo ainda, de suma importância aos que buscam manter a posição ocupada, alimentando chances reais de crescimento. (Profissões, s.d.)

Ainda que o jovem mais qualificado também enfrente dificuldades ao procurar emprego, os números são mais favoráveis em comparação com aqueles que não têm alguma formação – a última amostragem da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Pnad Contínua do IBGE) aponta entre a população desocupada, os trabalhadores de nível superior representam 9,2%, muito abaixo dos 38% apresentados por aqueles com ensino médio completo. (Sarah, 2016)

Dentre aqueles que ainda estão em curso de formação, a taxa de desemprego é de 6,4% entre os estudantes de nível superior contra 11,7% do nível médio. Porém, é preciso destacar que diante do cenário adverso, possuir um diploma não é garantia de colocação – se no comparativo as perspectivas são favoráveis, a realidade, especialmente nos grandes centros urbanos, é de grande concorrência mesmo entre os mais qualificados. (Sarah, 2016)

Porém, para o jovem, esse não é o único desafio: com o mercado mais exigente, a inexperiência se torna um dos maiores entraves. Muitas vezes, ele compete por vagas com trabalhadores muito mais experientes e, mesmo com um bom currículo, não consegue a colocação.

Para o consultor Rafael Pinheiro, gerente de recursos humanos, o jovem deve ser estratégico, e buscar as oportunidades certas: “Mesmo quando o jovem possui alguma qualificação, se ele não tem experiência, se torna pouco competitivo no mercado formal. Nesse âmbito, os programas de estágio são as melhores opções para os jovens adentrar

no mercado. Ainda mais em momentos de crise, procurar um estágio pode ser muito mais efetivo do que concorrer por vagas tradicionais. ”(Sarah, 2016)

Para Pinheiro, a grande vantagem é que, além de não exigirem experiência, esses programas preparam o jovem para o mercado formal a curto prazo. (Sarah, 2016)

Por isso, conclui-se que o estágio é uma forma de aprendizagem que proporciona uma melhor preparação para os profissionais enfrentarem os desafios de uma carreira, e é uma grande oportunidade para que estes conheçam de perto as rotinas do dia a dia e consigam assimilar a teoria e a prática da profissão que foi escolhida para exercer. (Sarah, 2016)

O aprendizado passa a ser muito mais eficaz quando é adquirido por meio da prática, que retém maior aprendizado do que apenas lendo ou ouvindo, afinal, por meio da prática se absorve conhecimentos com mais eficiência (PINHEIRO, 2008).

As poucas oportunidades de exercício prático deixam o estudante inseguro, e contribui para a fragilização na construção da sua identidade profissional, o que prejudica as perspectivas de inserção no mercado de trabalho (GONDIM, 2002).

Outra consequência da falta de um bom estágio enquanto realiza os estudos é a inserção de forma forçada, um profissional recém-formado que não consegue uma oportunidade de emprego na sua área de formação por falta de experiência se sente forçado a procurar e aceitar um emprego em outra área de atuação, o que faz com que todos os anos de dedicação e estudo para obter sucesso profissional seja perdido (VARANDA, 2010).

Estudos e pesquisas feitos no ano de 2018 pela Companhia de Estágios– consultoria e assessoria especializada em programas de estágio e trainee – 27% dos estudantes que ainda buscavam uma oportunidade de trabalho adiaram os planos de investir no currículo. (Mavichian, 2018)

Além disso, o preocupante era que o público pesquisado, seria o mais afetado pelo corte de vagas do mercado – de acordo com números apresentados pelo do IBGE no ano da pesquisa, a taxa de desemprego nessa faixa etária superava os 25%, mais que o dobro da média nacional. (Mavichian, 2018)

Em seu levantamento, a recrutadora ouviu 5410 estudantes de todas as regiões do país, a grande maioria universitária. Dessa parcela, 58% ainda estavam fora do

mercado de trabalho e buscavam, especificamente, uma vaga de estágio. (Mavichian, 2018)

Segundo a pesquisa, 27% desses jovens não conseguiram, em 2017, fazer qualquer tipo de investimento na carreira devido à crise. E, pelo mesmo motivo, 43% adiaram os planos de fazer um curso de idiomas ou uma especialização. (Mavichian, 2018)

De acordo com o histórico da pesquisa, 30,5% dos entrevistados já apontavam a mesma dificuldade em 2016, ou seja, praticamente um terço dos candidatos a estágio estavam “estagnado”, sem conseguir investir na carreira, há pelo menos dois anos do estudo realizado. (Mavichian, 2018)

Diante o exposto, pode-se dizer que, apesar de não se encontrar dados atualizados quanto a esses tipos de pesquisas, é notório o quanto o estágio é essencial para que o estudante tenha uma preparação qualificada para enfrentar o mercado de trabalho após a conclusão do curso.

Além disso, percebe-se que o estágio feito em conjunto com a graduação, é a melhor forma que o estudante tem para aprender e aprofundar seus conhecimentos, aprendendo tanto na forma teórica quanto na forma prática, estando mais bem preparado para enfrentar os desafios trazidos pela graduação e também pelo mercado de trabalho.

2.6 FRAUDE A CLT

No dia a dia do estudante, além de enfrentar diversas dificuldades já decorrentes da graduação, se tem quanto ao estágio não obrigatório, estágio este de grande importância conforme anteriormente abordado para a formação e qualificação do estudante.

Contudo, a realidade da maioria dos estudantes quanto aos estágios não obrigatórios, além das oportunidades serem baixas, conjuntamente se tem a baixa remuneração.

Hoje em dia são inúmeras as dificuldades para que uma pessoa possa ingressar em uma universidade de ensino superior, podendo enumerar dentre elas: o baixo ensino

das escolas públicas e com isso não são todos que conseguem ingressar em uma universidade federal; aqueles que conseguem ingressar em uma universidade federal, mais esta poderá estar longe de seus domicílios, o que se tem gastos para morar no local onde encontra-se a universidade; muitas das vezes, o próprio estudante é a única fonte de renda da casa, abrindo mão de seus próprios estudos para sustento de seus familiares, entre outros.

Além disso, todos hoje em dia buscam um emprego que traga segurança financeira e estabilidade, em contrapartida, é notório a importância da realização de um estágio, sendo a maioria deles o não obrigatório, e com isso os estudantes se vêem em uma situação complicada.

Apesar de às vezes os trabalhos da maioria dos estudantes não ser na área de sua graduação, este possui todos os direitos resguardados pela CLT. Ao contrário do estágio não obrigatório, que pela Lei 11.788/08 não prevê vínculo empregatício nem mesmo qualquer direito ou segurança ao estagiário, ora estudante, e com isso abre-se uma lacuna quanto em ver o estágio como uma forma de mão de obra barata tanto para o setor público como para o privado, burlando o que prevê a legislação vigente.

Quando se trata de estágio remunerado, este é um dos institutos que mais se assemelha da relação de emprego, pois reúnem os cinco requisitos caracterizadores desta, quais sejam: trabalho por realizado por pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação à concedente, todavia não há autorização da legislação quanto à possibilidade de o contrato de estágio ser entendido como forma de emprego. (ARAUJO, 2011).

Além disso, por esse entendimento em não gerar vínculo empregatício resulta em vantagens apenas para as empresas, pois o estagiário trabalha tanto quanto um funcionário legalmente admitido, mas, com uma significativa diferença, não está obrigado a receber remuneração, 13º, FGTS, PIS e Férias, dessa forma a empresa que admite o estagiário reduz despesas, não paralisa as suas atividades, e o único ônus que recai sobre ela é a obrigação de acobertar os estagiários em caso de acidente de trabalho, talvez por esse fator a demanda oferecida nas empresas para estagiários tenha crescido enormemente. (Cunegundes, s.d.)

Conforme ressaltado anteriormente, o estágio regulamentado pela lei 11.788/08 possui os cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego, diferenciando-se apenas quanto à finalidade, que no caso do estágio a principal finalidade é o aprendizado, com exigência da participação da instituição de ensino em que o estagiário frequenta.

Contudo, a realidade não é a que se espera e como prevê a referida lei, pois na maioria das vezes as instituições de ensino se preocupam apenas com as exigências formais do termo de compromisso de estágio, não acompanhando a real finalidade e exigência trazida pela lei que é o acompanhamento pedagógico.

Conseqüentemente, com a falta de acompanhamento das instituições elas acabam sendo coniventes com o desvio da finalidade dos estágios, contribuindo com a fraude a legislação por sua omissão e falta de fiscalização.

Ante o exposto, não restam dúvidas quanto à importância da realização do estágio para que os estudantes estejam preparados para as agruras do mercado de trabalho, entretanto, não pode ocorrer da maneira como vem sendo usado, onde vêem uma oportunidade para mascarar as relações de emprego com mão de obra barata, diminuindo os custos e responsabilidades das empresas se valendo dessa fraude.

2.7 O CONTRATO DE ESTÁGIO E A JURISPRUDENCIA

Pelo artigo 9º, inciso III da Lei 11.788/08 prevê que um único funcionário do quadro pessoal da empresa concedente de estágio pode supervisionar e orientar até 10 estagiários simultaneamente, ou seja, uma empresa com poucos funcionários pode ter dezenas de estagiários.

Entretanto não é rara a incidência de casos em que as empresas se utilizam das vantagens do termo de compromisso de estágio para delegarem ao aprendiz atividades avessas à sua formação ou jornadas além da legalmente estabelecida, qual seja até 6 horas diárias. (Barros & Mello, s.d)

Trata-se de situações não ocasionais e, infelizmente, presentes na prática de muitas organizações, havendo, inclusive, aquelas que literalmente despedem um grupo

de funcionários, substituindo-os por estagiários, com vistas à redução de seus custos. (Barros & Mello, s.d)

Podemos exemplificar através de decisões da Justiça do Trabalho reconhecendo estágios como vínculos empregatícios, vejamos:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. ÔNUS DA PROVA. Se a reclamada não nega a prestação de serviços, recai sobre ela o ônus de provar que o contrato existente entre as partes era de outra natureza que não a empregatícia. No caso, a reclamada não logrou provar a observância das formalidades legais dos contratos de estágio, devendo-se entender que a relação mantida entre as partes era de emprego. Apelo da segunda ré improvido. (TRT-4 - RO: 00007578220145040772, Data de Julgamento: 04/02/2016, 11a. Turma).

Neste julgado, havia controvérsia quanto à existência ou não de vínculo de emprego e conforme relatado pelo Juiz de primeiro grau em nenhum momento a concedente negou a existência da relação de trabalho, tanto que o admitiu na condição de estagiário e ainda sequer houve comprovação do requisito material do estágio, que é o efetivo aprendizado social, profissional e cultural do estudante. Nesse ponto, não há qualquer documentação comprobatória acerca da regularidade da execução do contrato de estágio, tais como relatórios de acompanhamento acadêmico, portanto foi reconhecido como relação de emprego e não como estágio.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que a reclamada juntou aos autos a documentação pertinente ao estágio, "Termo de Compromisso de Estágio", devidamente assinado pelas partes, e plano de estágio, demonstrando, ainda, a condição de estudante do curso técnico em logística da reclamante, atendendo os pressupostos da Lei nº 11.788/2008. Nesse contexto, concluir pelo desvirtuamento do contrato de estágio pelo não atendimento dos requisitos da Lei nº 11.788/2008, como pretende a reclamante, demandaria revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento

conhecido e não provido" (AIRR-10402-08.2017.5.03.0109, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/02/2020).

Neste julgado, apesar de não provido, o estagiário alega que a concedente não preencheu todos os requisitos necessários para o contrato de estágio, sendo no caso específico, o seguro contra acidentes pessoais, requisito obrigatório previsto pela lei 11.788/08, artigo 9º, IV.

Com isso, podemos observar que apesar de preenchido os requisitos do contrato de estágio a parte concedente não cumpriu integralmente com suas obrigações, saindo ileso quanto a sua atitude e sem qualquer punição ou repressão pelo seu ato.

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Comprovando-se que a empresa reclamada não respeitava os limites de jornada de trabalho impostos na Lei n.º 11.788/2008, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego durante o período ajustado para o estágio. Recurso a que se dá provimento, no aspecto. (Processo: RO - 0000716-05.2017.5.06.0401, Redator: Mayard de Franca Saboya Albuquerque, Data de julgamento: 18/12/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 18/12/2017) (TRT-6 - RO: 00007160520175060401, Data de Julgamento: 18/12/2017, Segunda Turma)

Neste caso em questão alegou o estagiário contratado o desvirtuamento do contrato de estágio em razão de que as atividades e suas limitações previstas no contrato de estágio nunca foram observadas tendo em vista que, dentre várias inconformidades a reclamada jamais enviou para a instituição de ensino relatórios individuais de ensino, não havia redução de jornada durante o período de provas, dentre outras, tendo o reclamante sempre desempenhado atividades exclusivas dos funcionários, como venda de seguros, títulos de capitalização, fazendo abertura de contas, além de extrapolar o horário permitido pela legislação.

Assim sendo, observa-se que o desvirtuamento do contrato é a maneira que as concedentes possuem em burlar a lei e conseguindo dessa forma mão de obra barata além de fugir das verbas trabalhistas.

"VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de confirmar a descaracterização do contrato de estágio em razão das seguintes constatações: desvirtuamento do contrato de estágio, carga horária superior àquela constante do Termo de Compromisso de Estágio, substituição dos gerentes pelo estagiário nas ausências daqueles, ausência de supervisão pela instituição de ensino. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. A questão do ônus da prova relativo à comprovação do direito à percepção do vale-transporte foi objeto de recente debate nesta Corte uniformizadora. Concluiu o Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição plenária, que, em face do princípio da aptidão para a prova, cabe ao empregador o ônus de comprovar a eventual desnecessidade da concessão do auxílio ao trabalhador. Por esse motivo, resultou cancelada a Orientação Jurisprudencial n.º 215 da SBDI-I desta Corte superior, consoante Resolução n.º 175/2011, publicada no DEJT dos dias 27, 30 e 31/05/2011. Agravo de instrumento a que se nega provimento " (AIRR-101640-36.2006.5.13.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 06/11/2012).

No caso em comento, o desvirtuamento do contrato de estágio se deu em decorrência da carga horária superior àquela constante do Termo de Compromisso de Estágio, substituição dos gerentes pelo estagiário nas ausências daqueles, ausência de supervisão pela instituição de ensino.

Diante da ausência de elementos essenciais, não há que se falar em contrato de estágio quando a finalidade não versa sobre aprendizado e aprimoramento educacional.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE ESTÁGIO. LEI Nº 11.788/2008. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Não obstante o

estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. Neste sentido, no tocante ao favorecido pelo estágio, deve se tratar de estudante. Mais especificamente, 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 (art. 1º, caput, in fine, da Lei nº 11.788/2008). Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício (art. 3º, § 2º, da Lei nº 11.788/2008). O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito; sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada. No presente caso, o Tribunal Regional, mantendo a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes, foi claro ao consignar que houve desvirtuamento no contrato de estágio do Obreiro. Assim sendo, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, Quer pelo acórdão, a presença dos requisitos configuradores da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-167-88.2014.5.07.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/04/2017). "

No caso acima trata-se de estagiário que ao ser contratado houve o desvirtuamento do contrato, ou seja, o principal objetivo do contrato de estágio que é o educacional não foi respeitado, caracterizando vínculo empregatício.

“CONTRATO DE ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. A validade do contrato de estágio requer alguns elementos como a existência do acordo de cooperação e do termo de compromisso de estágio firmados pelas partes intervenientes, com demonstração do efetivo acompanhamento do estagiário por parte da instituição de ensino. No caso presente, não se vê dois requisitos necessários à validação do contrato de estágio, quais sejam, o complemento do ensino e aprendizagem e a supervisão da instituição superveniente, razão pela qual resta desnaturado o contrato de estágio, com a sua conseqüente nulidade, e caracterizado o liame empregatício entre as partes ora litigantes. Recurso conhecido, mas desprovido.(TRT-7 - RO: 00012782420175070033, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 23/04/2018, Data de Publicação: 25/04/2018) ”

No caso acima apresentado, a ação foi interposta pelo estagiário que foi contratado para auxiliar um empregado na atividade da empresa. Entretanto, ficou comprovado que o estagiário executava o trabalho sem supervisor ou qualquer tipo de orientação.

Com isso, reconheceu o desvirtuamento do contrato de estágio diante da ausência de dois requisitos essenciais para o contrato de estágio quais sejam o complemento do ensino e aprendizagem e a supervisão da instituição superveniente, reconhecendo o desvirtuamento do contrato de estágio, ou seja, mais uma forma de obter mão de obra barata.

“ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. No contrato de estágio, podem estar presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, sendo o traço distintivo o foco no desenvolvimento, no plano concreto, do aprendizado teórico oferecido pelas unidades de ensino a que estão atrelados os candidatos, oferecendo ao estudante, assim, uma ferramenta de grande valia no momento em que tiver que ingressar no mercado de trabalho: a experiência prática. Todavia, a mera assinatura do Termo de Compromisso não é suficiente para tornar caracterizada a hipótese de contrato de estágio, quando se constata o desvirtuamento dos objetivos precípuos do mencionado instituto, e o aproveitamento indevido da força de trabalho do suposto estagiário na execução de

tarefas ligadas diretamente à atividade-fim da empresa, com o único escopo de reduzir custos e, conseqüentemente, ampliar lucros. No caso, além de não ter restado demonstrado o preenchimento de exigências inafastáveis para a caracterização do contrato de estágio, em especial o acompanhamento e avaliação das atividades da autora, pela entidade de ensino, no sentido de assegurar o cumprimento dos objetivos precípuos do estágio, através do confronto entre as atividades por ela exercidas e as matérias cursadas, nos moldes previstos na Lei n.º 11.788/2008, a demandante executava tarefas as mais diversas, próprias de trabalhador bancário com vínculo de emprego, em jornada superior à prevista no contrato de estágio. Evidenciada, pois, a fraude à legislação trabalhista, mantém-se a sentença que, com esteio no artigo 9º, da CLT, declarou nulo o contrato de estágio e reconheceu a existência de contrato de emprego na relação havida entre as partes. Recurso ordinário improvido, no ponto. (Processo: RO - 0000538-97.2015.5.06.0313, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/01/2016). (TRT-6 - RO: 00005389720155060313, Data de Julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma) ”

No julgado acima trata-se de uma ação onde a autora foi contratada como estagiária do Banco Santander, mas havia irregularidades em relação ao referido contrato de estágio onde a parte concedente não propiciou condições de aprendizado prático ou complementação na área de sua formação, além de ter havido descumprimento de outras exigências previstas pela lei 11.788/08, a exemplo de horários praticados.

Com isso nota-se que o elemento principal e fundamental que difere o contrato de estágio do vínculo empregatício que é o aprendizado não foi seguido no caso apresentado, configurando então vínculo empregatício.

RECURSO DE REVISTA - TERCEIRIZAÇÃO - DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO - ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA PROFISSIONAL DE BANCÁRIO - ATIVIDADE BANCÁRIA - Constatado o exercício das mesmas funções entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, são devidos os direitos decorrentes do enquadramento do terceirizado como se empregado da

empresa tomadora fosse, com a aplicação da normatização específica, inclusive das normas coletivas desta categoria profissional, mormente se comprovada à tentativa ilícita de terceirização ao argumento de se tratar de contrato de estágio, sem que demonstrada efetiva participação da instituição de ensino, indispensável à regularidade dessa modalidade de contrato. Recurso de revista não conhecido.(TST - RR: 1623005520065180006 162300-55.2006.5.18.0006, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 23/11/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011)

No caso em comento o estagiário executava os mesmos serviços que os demais empregados, sem respeitar o principal objetivo do estágio que é o aprendizado. Ainda, não havia participação da instituição de ensino do estagiário, quesito este indispensável para a caracterização do contrato de estágio.

DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. JORNADA DE TRABALHO. EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DIVERSA. Configura-se a quebra do contrato de estágio pela jornada de trabalho incompatível com o instituto e pelo exercício de função que não se destina a contribuir para o aprendizado do “estagiário”, bem assim, a existência de prova documental demonstrando o exercício de função diversa. DOS DANOS MORAIS E DO ASSÉDIO MORAL. FALTA DE PROVAS. Necessário se faz para a configuração do dano moral o fato causado pelo agente, o nexo de causalidade e a ocorrência do dano. Verifica-se que não foram trazidas provas suficientes para comprovar as alegações quanto à má conduta do empregador em relação a empregada. DAS HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO. O não cumprimento do intervalo intrajornada, que deve ser concedido aos empregados, acarreta em pagamento do equivalente ao intervalo de uma hora, acrescida do adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). DA MULTA DO ART. 475-J. Ainda que tenha o entendimento de que não se aplica a multa do art. 475-J ao processo do trabalho, curvo-me ao entendimento majoritário desta Corte no sentido de que existe uma omissão na legislação trabalhista quanto a aplicação da multa em relação ao não pagamento espontâneo da dívida, sendo, por isto, possível a aplicação da multa do art. 475-J do CPC

subsidiariamente. DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A equiparação salarial, no âmbito da Justiça do Trabalho guia-se pelos preceitos inseridos no art. 461 e seus parágrafos. As provas colhidas nos autos não comprovam a tese da autora, de que a mesma esteve na condição de coordenadora. Não fazendo jus à equiparação salarial como coordenadora.(TRT-13 - RO: 00082008820125130001 0008200-88.2012.5.13.0001, Data de Julgamento: 07/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2013)

Através do julgado acima apresentado, o estagiário mais uma vez é vítima do desvirtuamento do contrato de estágio pois além de exercer funções diversas do acordado, a jornada de trabalho era incompatível com o instituto.

Diante disso, nota-se o quão frente e fácil são as maneiras de desvirtuar o contrato de estágio não passando de uma simples forma de mão de obra barata.

Contrato formal de estágio. Vínculo de emprego reconhecido. Tratando-se a Lei nº 11.788/08 de diploma legal que excepciona o disposto no artigo 3º da CLT, imprescindível a observância dos requisitos nela previstos, sob pena de descaracterização do contrato de estágio.(TRT-4 - RO: 00207067120145040003, Data de Julgamento: 25/08/2016, 7ª Turma)

Importante destacar no julgado acima, que ao considerar o desvirtuamento do contrato de estágio o relator alega que o contrato de estágio não cumpria sua finalidade legal sendo utilizado pela parte concedente como forma de testar previamente a capacidade de trabalho desses estudantes para saber se estariam ou não habilitados e em condições para um futuro emprego.

Totalmente ilegal e imoral a pratica pela parte concedente do estágio, fugindo completamente do real objetivo do contrato de estagio, pensando apenas em seus próprios interesses.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE CARÁTER JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. Inexistente qualquer um dos vícios previstos nos artigos 897-A da CLT e 1.022 do CPC. Embargos declaratórios não providos.(TST - ED-AIRR: 4671120155100014, Relator:

Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/05/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2020).

O acórdão acima apresentado que se trata de embargos declaratórios, apesar de não providos, o tema é bastante interessante para que possamos notar que o desvirtuamento do contrato de estágio não ocorre apenas em empresas particulares, mas também no setor público.

Neste caso em questão, o estagiário foi contratado para realizar estágio técnico e na verdade trabalhava como bibliotecário, e com isso, buscava o reconhecimento do desvirtuamento do contrato de estágio e da existência do vínculo empregatício.

CONTRATO DE ESTÁGIO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONTRATO NULO. EFEITOS. REFORMATIO IN PEJUS. O entendimento desta Corte com relação ao pagamento das verbas decorrentes do desvirtuamento de estágio, com o reconhecimento do vínculo de emprego e a constatação de nulidade do contrato de trabalho ante a ausência de concurso público, é de que se deve observar o piso salarial da categoria, sendo devido o pagamento da diferença entre o salário inicial deferido aos bancários enquadrados como escriturários (função exercida pela reclamante) e a bolsa auxílio paga aos estagiários, na forma das convenções coletivas anexadas aos autos, e dos valores do FGTS, durante o período do estágio. Precedentes. Entretanto, no caso dos autos, deve ser mantida a decisão do Tribunal Regional em que se determinou o pagamento das horas de trabalho e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, a teor da Súmula 363 do TST, ante a vedação do reformatio in pejus. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Segundo a diretriz contida na Súmula 219 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários assistenciais não decorre da sucumbência; deve a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento.(TST - RR: 1187120125040372, Relator: João Batista

Brito Pereira, Data de Julgamento: 29/06/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016)

No acórdão acima há uma questão muito interessante quanto ao envolvimento de um ente público, sendo um banco do estado do Rio Grande do Sul no qual ocorria o desvirtuamento do contrato de estágio da parte reclamante.

E, por se tratar de um ente público e caracterizado o desvirtuamento do contrato de estágio, houve o reconhecimento do vínculo empregatício e conseqüentemente a nulidade do vínculo ante a ausência de concurso público, mas devendo haver o pagamento das verbas salariais devidas de acordo com o piso salarial do cargo exercido pela reclamante.

“CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO (1º/03/2004 A 1º/04/2005). Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao Reclamado não é legalmente considerada empregatícia em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Se, diante do minucioso delineamento dos fatos no acórdão Regional, constata-se a ausência de requisito legal obrigatório - contraprestação educacional -, ocorrendo desvirtuamento do contrato de estágio, impõe-se o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício. Ademais, para se chegar à conclusão diversa seria necessário reavaliar todo o conjunto probatório - procedimento vedado a esta Corte Superior pela Súmula 126. Recurso não conhecido, no particular. 2. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. DESCARACTERIZAÇÃO (02/04/2005 A 30/06/2006). Quanto ao período do contrato por prazo determinado, o Regional explicitou que foi comprovado que os serviços do Reclamante não possuíam natureza transitória, nem eram decorrentes de acréscimo extraordinário de serviços (art. 443, §§ 1º e 2º, da CLT) e que, em face de contínuas prorrogações, o contrato durou por mais de dois anos. Assim, a despeito de a Reclamada insistir na tese da legitimidade da contratação temporária, o que transparece é um indevido desvirtuamento do contrato por prazo determinado, implicando o reconhecimento do contrato por prazo indeterminado. Ressalte-se que adotar entendimento diverso demandaria,

necessariamente, o revolvimento do conjunto fático-probatório firmado nos autos, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido, no particular. 3. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. Havendo atraso no pagamento das verbas rescisórias, incide a multa do art. 477, § 8º, da CLT, salvo se comprovado que o trabalhador deu causa à mora. Não é fator excludente da multa a circunstância de o vínculo ter sido reconhecido em juízo: a recusa ao cumprimento voluntário da ordem jurídica não é fator de favorecimento ao inadimplente nem de atenuação da imperatividade das regras legais desrespeitadas. Nesta linha, a antiga OJ 351 da SBDI-1 do TST foi cancelada pelo Pleno do Tribunal. Recurso de revista não conhecido, no particular. 4. AVISO PRÉVIO. MULTA DE 40% DO FGTS. SEGURO DESEMPREGO. FÉRIAS E 13º SALÁRIO. Afastada a validade da contratação a termo e o contrato de estágio, e em face do reconhecimento do vínculo de emprego com o Reclamado, é devido o pagamento das parcelas em epígrafe. Ileso o art. 443 da CLT. Quanto à indicada violação da Lei 6494/77, incide, na espécie, a Súmula 221, I/TST, uma vez que o Reclamado deixou de indicar o dispositivo que entende ter sido atingido. Recurso não conhecido, no particular. (TST - RR: 763007320065170008 76300-73.2006.5.17.0008, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/05/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011).

Mais uma vez trata-se de uma ação onde o estagiário alegar exercer suas atividades sem qualquer tipo de supervisão, fiscalização ou avaliação e ainda não houve assinatura do da universidade no termo de compromisso de estágio, elementos essenciais para a caracterização do estágio.

Portanto, podemos notar que as concedentes buscam o contrato de estagio como um meio de mão de obra barata, burlando as previsões legais.

“Deve ser mantida a decisão que reconhece vínculo de emprego quando presentes os elementos que o caracterizam, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT, além de fraude na contratação como estagiário. (TRT-1 - RO: 1902620105010206 RJ, Relator: Ângela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Julgamento: 25/04/2012, Quarta Turma, Data de Publicação: 2012-05-07) ”

No caso em análise ocorreram irregularidades em relação ao horário máximo permitido, além disso, após o término de seu contrato de estágio a estagiária foi admitida na empresa como trabalhadora, possuindo vínculo empregatício e nada mudou em relação ao que fazia quando contratada como estagiária.

Sendo assim, a reclamante da ação foi contratada como estagiária apenas como um meio de fraudar as leis trabalhistas, desvirtuando o contrato de seu principal objetivo, o aprendizado.

São inúmeros os julgados pelo qual o vínculo empregatício foi reconhecido nos contratos de estágios, sendo aqui elencados apenas alguns para que fique demonstrada a facilidade dos empregadores em fraudar a lei 11.788/08.

2.8 IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Conforme abordado, torna-se claro que o contrato de estágio e o que a CLT caracteriza como vínculo empregatício se diferenciam apenas na finalidade, não podendo negar que no contrato de estágio estão presentes os cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Entretanto, na lei 11.788/08 em seu artigo 3º, prevê claramente que o contrato de estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, o que podemos dizer que é uma afronta a CLT bem como a classe estagiária, classe esta que em uma relação isonômica carece de uma maior proteção, para que assim, esteja em pé de igualdade com o tomador de serviços.

Importante salientar quanto ao princípio da primazia da realidade, principio este que na visão doutrinária de Ricardo Rezende (2011, p. 29) é:

“[...] o principio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do Direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal [...]”

Nessa mesma linha de raciocínio Delgado (2008, p. 208):

“É a preferência aos fatos em detrimento das formas, afirmando que quando ocorrer discordância do contido no “contrato de trabalho” e o que ocorre no “mundo fenomênico”, este último deve prevalecer, valendo mais a situação fática do que a situação meramente formal é o que ele chama de” contrato realidade”

Corroborando com os entendimentos acima ilustrados Rodrigues (2000, p.339), que assim define o importante princípio *iuslaborativo*:

“Significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que ocorre no terreno dos fatos.”

Podemos observar que, apesar de o legislador preocupar-se com a classe estagiária a lei em comento deixa lacunas para que utilize desta como meio de mão de obra barata.

Além disso, os fatos são totalmente diferentes das formas o melhor seria haver uma razoabilidade e ponderabilidade na aplicação incisiva do aparelho normativo em questão. Assim, se posiciona Resende (2011. p. 22):

“O núcleo de aplicação do princípio da razoabilidade é a conjugação das idéias de adequação e de necessidade. *Adequado* é o meio apto a atingir os resultados esperados. *Necessário*, por sua vez, é o meio que atinge sua finalidade com a menor restrição possível ao direito alheio, isto é, o ato legítimo desde que por outro meio menos gravoso não seja possível atingir o mesmo resultado. ”

Portanto, o melhor a se fazer pelo legislador seria reconhecer e considerar o estagiário como empregado em todas as situações, distinguindo-se apenas quanto a sua finalidade, mantendo todos os cuidados previstos pela Lei 11.788/08.

Dessa forma, traria segurança e garantia ao estagiário para que possa cursar sua graduação ou ensino de forma segura e tranquila, e conseqüentemente trariam mais responsabilidades para o empregador e não seria mais possível utilizar do estagiário como um meio de fraudar as legislações trabalhistas, pois conforme analisado, várias são

as formas de desvirtuamento do contrato de estágio, tais como a realização de jornada em excesso, atividades alheias às do curso, múltiplos contratos de estágio extrapolando o limite legal de dois anos, contratação para suprir empregados regulares, além de ausência de acompanhamento efetivo do professor orientador, seguro contra acidentes, entre outros. (Leão, Costa, & Lira, 2012)

Nesse sentido, pertinente a lição de Reis (2012, p. 138), que destaca que o estágio é amplamente conhecido como forma de fraudar direitos trabalhistas e previdenciários, a fim de utilizar mão-de-obra barata e sem os ônus sociais, encobrendo verdadeiros contratos de trabalho. (Leão, Costa, & Lira, 2012).

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

É indiscutível que o estágio é um dos instrumentos mais importantes para que o estudante possa ter uma melhor qualificação acadêmica e profissional.

Entretanto, observa-se com a pesquisa que a lei 11.788/08 apresenta lacunas e possibilidades de fraudes, tornando o termo de contrato de estágio fácil para o desvirtuamento.

A referida lei regulamentou algumas condições para proteger e resguardar os direitos do estagiário, porém nota-se que não é suficiente diante do grande incidente de desvirtuamentos.

Consegue-se chegar a este entendimento diante das inúmeras ações que tem como principal objetivo reconhecer o vínculo empregatício do estagiário tendo em vista o desvirtuamento do contrato de estágio.

Ademais, apesar de presentes todos os requisitos para o reconhecimento do estágio como um vínculo empregatício, o estágio se difere pela sua finalidade, finalidade esta crucial para a caracterização do estágio e muito desrespeitado pelas empresas concedentes do estágio.

O vínculo empregatício seria de suma importância na vida do estudante, pois além de trazer amparos legais efetivos, traria também a segurança que todos os trabalhadores regidos pela CLT possuem.

Portanto, visto a importância do estágio e o quanto seu desvirtuamento é pertinente, necessário é que seja feita modificações e melhorias não somente na lei regulamentadora (11.788/08), mas também nas condições e obrigações oferecidas a esta classe estagiária.

4 CONCLUSÃO

Estudado a evolução histórica do estágio e sua introdução no ordenamento jurídico brasileiro, que por fim deu origem a Lei 11.788/08, lei esta abordada e estudada ressaltando pontos importantes como conceito, modalidades, características, deveres/obrigações dos estagiários e concedentes e sua importância quanto à preparação do estudante para o mercado de trabalho.

Através desta abordagem a presente pesquisa buscou relacionar o contrato de estágio a relação de emprego, trazendo suas semelhanças e diferenças. E, apesar de o estágio trazer todos os elementos previstos pela CLT para que se reconheça o vínculo empregatício, constatou-se que o estágio tem caráter pedagógico, sendo afastada pela lei 11.788/08, qualquer relação empregatícia.

Contudo, verifica-se que apesar do legislador com o fito de evitar possíveis contratações irregulares de estagiários para atividades que em nada contribuam com a sua formação, trouxe todas essas exigências formais e materiais, esta não é seguida de forma correta, foi como observamos pelos inúmeros julgados pesquisados e alguns deles exemplificados no presente estudo, caracterizando o vínculo empregatício pelo desvirtuamento do contrato de estágio.

E, apesar da importância do reconhecimento do estágio como emprego para a vida estudantil, este não é o entendimento jurisprudencial que conseqüentemente de forma contraditória, acaba contribuindo para que as empresas continuem a burlar as leis trabalhistas.

Ademais, diante as inúmeras causas reconhecendo o estágio como relação empregatícia percebe-se a facilidade de fraudar a lei e nem sempre será possível, por situações diversas, recorrer ao judiciário para tomar as devidas providências.

Portanto, a legislação deveria atuar de forma preventiva, para que a classe estagiária não se submetesse a situações diversas do que é esperado, ou até mesmo não buscar um estágio por falta de garantias e proteções.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES. **Férias são fundamentais para manter uma boa qualidade de vida e um alto nível de desempenho profissional.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/ferias-sao-fundamentais-para-manter-uma-boa-qualidade-de-vida-e-um-alto-nivel-de-desempenho-profissional>. Acesso em: 15 abr. 2020.

AMBITO JURIDICO. **Edicoes/revista-103/reflexoes-sobre-o-estagio-educacional-no-brasil-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego-versus-requisitos-configuradores-da-relacao-de-estagio.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 9 abr. 2020.

BARROS E MELLO. **Desvio de função no estágio.** Disponível em: <https://barrosemello.com.br>. Acesso em: 6 abr. 2020.

BLOG ESTAGIÁRIOS. **Estágio não remunerado.** Disponível em: <https://blog.estagiarios.com>. Acesso em: 14 abr. 2020.

_____. **Tudo sobre a lei do estágio.** Disponível em: <https://blog.estagiarios.com>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BLOG SAJADV. **Lei do Estágio.** Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br>. Acesso em: 16 abr. 2020.

_____. **O que você precisa saber sobre as férias para estagiário.** Disponível em: <https://blog.estagiarios.com/ferias-para-estagiario>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BOLETIM JURÍDICO. **Artigos/direito-do-trabalho/4431/estagio-remunerado-como-mao-obra-com-menos-encargos-fraude.** Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br>. Acesso em: 7 abr. 2020.

BRASIL ESCOLA. **Estágio uma mão de obra barata.** Disponível em: <https://meuartigo.brasescola.uol.com.br/economia-financas/estagio-uma-maodeobra-barata.htm>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Psicologia/a-dificuldade-ingressante-no-ensino-superior-para-.htm.**

Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br>. Acesso em: 14 abr. 2020.

CHOICD PROFISSÕES. **A importância da qualidade profissional.** Disponível em: <https://choiceprofissoes.com.br/a-importancia-da-qualificacao-profissional>. Acesso em: 1 mai. 2020.

CIA DE ESTÁGIOS. **Baixa-qualificacao-torna-o-mercado-de-trabalho-ainda-mais-desafiador-para-o-jovem-brasileiro/.** Disponível em: <https://www.ciadeestagios.com.br>. Acesso em: 1 mai. 2020.

_____. **Reflexo-da-criese-candidatos-a-estagio-ainda-enfrentam-dificuldades-para-conseguir-se-especializar/.** Disponível em: www.ciadeestagios.com.br. Acesso em: 19 mar. 2020.

CIEESC. **Recesso Remunerado.** Disponível em: <http://cieesc.org.br/portal/recesso-remunerado/>. Acesso em: 12 abr. 2020.

EAD LAUREATE. **Ondefor/estagio-profissional-o-que-e-e-qual-a-sua-importancia.** Disponível em: <https://www.eadlaureate.com.br>. Acesso em: 20 abr. 2020.

EDUCA MAIS BRASIL. **Entenda as diferenças entre estágio obrigatório e não-obrigatório.** Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br>. Acesso em: 8 abr. 2020.

ESTAGIÁRIOS.COM. **Saiba tudo sobre a legislação do estágio.** Disponível em: <https://www.estagiarios.com/legislacaodeestagio.asp#Recesso>. Acesso em: 13 abr. 2020.

GUIA DO ESTUDANTE. **Orientacao-profissional/como-funciona-um-estagio-e-como-encontrar-a-vaga-certa/.** Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2020.

JUS BRASIL. **/jurisprudencia/359242446/recurso-de-revista-rr-1187120125040372/inteiro-teor-359242466.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **/jurisprudencia/574072454/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-12782420175070033/inteiro-teor-574072570**. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 9 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/185414755/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-708420125150153**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 7 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/19269100/recurso-de-revista-rr-763007320065170008-76300-7320065170008?ref=serp**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 9 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/19916216/recurso-ordinario-ro-30000720095040341-rs-0003000-0720095040341/inteiro-teor-104634963?ref=juris-tabs**. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 17 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/20862059/recurso-de-revista-rr-1623005520065180006-162300-5520065180006-tst/inteiro-teor-110156989?ref=juris-tabs**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 16 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/417644677/recurso-ordinario-ro-5389720155060313/inteiro-teor-417644687?ref=juris-tabs**. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 8 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/770870667/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4671120155100014/inteiro-teor-770870687?ref=feed**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 17 abr. 2020.

_____.JUS BRASIL. **Jurisprudencia/8930366/1617200700416005-ma-01617-2007-004-16-00-5?ref=serp**. Disponível em: <https://trt-16.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 8 abr. 2020.

JUS.COM. **Contrato de estágio** . Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/74094>. Acesso em: 30 abr. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. [S.l.: s.n.], 2019.

MIGALHAS. **Novo Regime Jurídico para o Programa de Estagiários**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2020.

PITÁGORAS. **Estágio**. Disponível em: <https://blog.pitagoras.com.br>. Acesso em: 21 abr. 2020.

PORTAL JUSTIÇA. **Acórdão/2432900**. Disponível em: <https://www.portaljustica.com.br>. Acesso em: 6 abr. 2020.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 3. ed. [S.l.]: Saraiva, 2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. [S.l.: s.n.], 2003.

SCIELO. ZAGO, NADIR. **Esso à permanência no ensino superior: Do acesso à permanência no ensino superior: percursos de estudantes universitários de camadas populares camadas populares**. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v11n32/a03v11n32.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.

SCIELO. COLOMBO & BALLÃO. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

SOBRE ADMINISTRAÇÃO. **Tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-estagios**. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com>. Acesso em: 9 abr. 2020.

UFLA. **Pet/wp-content/uploads/2017/03/2011_ENGRP_OS-DESAFIOS-DO-ENSINO-SUPERIOR-1.pdf**. Disponível em: <http://www.dae.ufla.br>. Acesso em: 22 abr. 2020.

UNICESUMAR. **Estágio não obrigatório: porque fazer e como conseguir um**. Disponível em: <https://blog.unicesumar.edu.br/estagio-nao-obrigatorio>. Acesso em: 20 mai. 2020.

UNIFOA. **Diferenças entre estágio não obrigatório e obrigatório.** Disponível em: <https://blog.unifoa.edu.br/entenda-as-diferencas-entre-estagio-obrigatorio-e-nao-obrigatorio/><https://blog.unifoa.edu.br/entenda-as-diferencas-entre-estagio-obrigatorio-e-nao-obrigatorio/>. Acesso em: 12 mai. 2020.