

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS
BACHARELADO EM DIREITO

THIAGO LUCENA CUNHA

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

CAMPINA GRANDE- PB

2016

THIAGO LUCENA CUNHA

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Esp. Rodrigo Araújo Reül
Professor Orientador

CAMPINA GRANDE - PB

2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

C972d Cunha, Thiago Lucena.
Desvirtuamento do contrato de estágio / Darlene Magna Queiroz Lacerda. -
Campina Grande, 2016.
54 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR -
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2016.
"Orientação: Prof. Esp. Rodrigo Araújo Reul".

1. Direito do Trabalho. 2. Direito – Contrato de Estágio. I. Reul, Rodrigo
Araújo. II. Título.

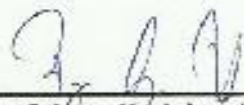
CDU 349.2(043)

THIAGO LUCENA CUNHA

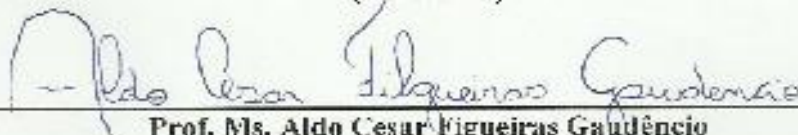
O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Aprovada em: 01 de Dezembro de 2016.

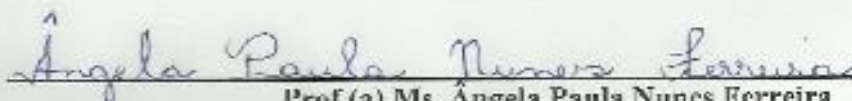
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Rodrigo Araújo Reul
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR
(Orientador)



Prof. Ms. Aldo Cesar Figueiras Gaudêncio
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR
(1º Examinador)



Prof.(a) Ms. Angela Paula Nunes Ferreira
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR
(2º Examinador)

Dedico a Deus e meu Filho
Nohan Lucena

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus, pois sem sua força e sua vontade eu não teria conseguido realizar um dos meus objetivos que é essa graduação em Direito. Agradeço também, pelas pessoas que contribuíram para o meu crescimento junto a essa formação, amigos e colegas que constitui no decorrer do curso que participaram de momentos de aprendizado, brincadeiras, incentivos, momentos que se tornaram merecedores a esses agradecimentos. Além disso, sou grato a Instituição de Ensino a qual junto com meu docente orientador me proporcionou hoje esse sentimento de realização e sucesso. Para tanto, agradeço também aos meus familiares Pai, Mae, Irmãos e meu filho por serem importantes e fundamentais em todo processo de apoio e aprendizado.

“Não confunda derrotas com fracasso nem vitórias com sucesso. Na vida de um campeão sempre haverá algumas derrotas, assim como na vida de um perdedor sempre haverá vitórias. A diferença é que, enquanto os campeões crescem nas derrotas, os perdedores se acomodam nas vitórias.”

Roberto Shinyashiki

RESUMO

Através de pesquisas jurisprudenciais e bibliográficas, a presente monografia, irá esclarecer qual a principal finalidade do contrato de estágio de acordo com a Lei 11.788/2008. Porém, como a nova Lei do estágio alterou o texto do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais aprimoram a ideia de que, o estágio é ato educativo e preparatório, para o estudante desenvolver melhor as atividades de trabalho complementar, sendo considerado o momento de colocar em prática o que foi absorvido em sala de aula. Outrossim, o mercado de trabalho espera do estagiário o melhor desempenho profissional adquirido no percorrer do curso, objetivando também, o aperfeiçoamento pessoal do indivíduo voltado aos aspectos sociais, culturais e morais. Visto que, atualmente nota-se a frequência das atitudes fraudulentas nos contratos de estágio, dentre as quais se utilizam de um estagiário para finalizar atividades que deveriam ser praticadas por competência empregado, com o objetivo de minimizar os encargos sofridos pelos empregadores. Afrente desta situação, uma das formas apresentadas para buscar impedir tal ato, é a aplicação regular da Lei vigente, sobre essas infrações contratuais de estágio, assim como, uma fiscalização de toda a sociedade.

Palavras-chave: Contrato de Estágio, Desvirtuamento, Ilegalidade.

ABSTRACT

Through case law and literature searches, this monograph, will clarify the main purpose of the training contract in accordance with Law 11,788 / 2008. However, as the new stage of law amended the text of Article 428 of the Consolidation of Labor Laws - CLT, the doctrinal and jurisprudential understanding enhance the idea that the stage is educational and preparatory act for the student further develop the activities of complementary work, being considered the time to put into practice what has been absorbed in the classroom. Moreover, the labor market expects the trainee the best professional performance acquired in the course go, aiming also the personal development of the individual facing the social, cultural and moral aspects. Since currently the frequency up note of fraudulent attitudes in training contracts, among which are used for a trainee to complete activities that should be practiced by employee competence, in order to minimize the burden suffered by employers. AFront this situation, one of the forms submitted to seek to prevent such an act is the regular application of existing law on such contractual infractions stage, as well as an inspection of the whole society.

Keywords: Training Contract, Distortion, Illegality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPITULO I.....	14
1.1 BREVES DISPOSIÇÕES GERAIS	14
1.1.1 Origens do Trabalho.....	14
1.1.2 Origens do Estágio com a Relação de Trabalho	15
1.1.3 Era da Revolução Industrial.....	16
1.2 DO CONTRATO DE TRABALHO	17
1.2.1 Conceito	17
1.2.2 Requisitos de Validade do Contrato de Trabalho	19
1.2.3 Características do Direito de Trabalho	20
1.2.3.1 Contrato Sinalagmático ou Bilateral	20
1.2.3.2 Contrato Consensual	21
1.2.3.3 Contrato Sucessivo	22
1.2.3.4 Contrato Oneroso	23
1.2.3.5 Contrato Comutativo	23
1.2.3.6 Contrato Personalíssimo	24
CAPITULO II.....	26
2.1 CLASSIFICAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO	26
2.1.1 Contrato Por Prazo Determinado.....	26
2.1.2 Estabilidade do Contrato a Prazo Determinado.....	28
2.1.3 Contrato Por Tempo Indeterminado	29
2.1.4 Efeito do Contrato Por Tempo Determinado.....	29
2.2 DO CONTRATO DE ESTÁGIO	31
2.2.1 Primeiras Leis No Brasil.....	31
2.2.2 Conceito	32
2.2.3 Requisitos do Contrato de Estágio.....	34
2.2.4 Partes Envolvidas No Estágio	36

2.2.4.1 Instituição de Ensino	36
2.2.4.2 Parte Concedente.....	37
2.2.4.3 Acadêmico Estagiário	38
2.3 DIREITOS DO ESTAGIÁRIO	39
2.3.1 Fiscalização	44
CAPITULO III.....	46
3.1 DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	46
3.2 DEFRAUDAÇÕES DO CONTRATO.....	46
3.3 PREJUZOS DECORRENTE DO DESVIRTUAMENTO	47
3.4 O DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	49

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por sua finalidade estabelecer os critérios objetivos do contrato de estágio, bem como assimilar as razões imprescindíveis e peculiares ao labor do estagiário. O estágio não pode ser percebido meramente como um ingresso de passagem do profissional ao mercado obreiro, deve ser visto como uma complementação dos estudos, aperfeiçoamento técnico e pessoal do indivíduo nos aspectos sociais, culturais e morais. Destarte, a escolha do tema se deu em decorrência do não cumprimento das normas estabelecidas pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre os estudantes estagiários, situação que altera a redação do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Destarte, o desvirtuamento do contrato de estágio caracteriza-se quando há a existência de um estagiário cumprindo atividades que deveriam ser exercidas por um empregado contratado. Desta forma, e sabido que, o estágio deixa de ser uma formação meramente educativa para se tornar um instrumento de fraude. Conceito formado sob o prisma de que os estagiários trazem aos empregadores menos obrigações, tornando mais vantajosa a sua contratação. Outrossim, financeiramente, o custo é reduzido, sobretudo, por trazerem menos encargos e obrigações trabalhistas ao empregador, sendo vislumbrada a prática real da utilização menos onerosa da força de trabalho, sem qualquer ganho educacional para o estudante. Momento esse que acontece a desvirtuação do estágio para as relações de emprego, evidenciando nesta hipótese o vínculo empregatício.

Ante o exposto, considera-se como escopo geral da discussão deste tema, a facilidade e a frequência da fraude do contrato de estágio, oferecendo como forma de solução a importância de uma intensa fiscalização para que sejam seguidas as regras aplicáveis ao contrato, sobretudo, sendo compatível com a verdadeira função do estagiário. No entanto, na busca do fim desta deflagração, importa trazer alguns objetivos específicos, dentre eles, como definir a função do contrato de estágio, relacionando as diferenças entre este e o contrato de emprego, conceituar os direitos do estagiário, identificando o desvirtuamento do seu contrato, demonstrar a fraude do contrato de estágio, evidenciando o descaso de muitos, que

mesmo tendo ciência dos fatos e dos direitos a serem exigidos, ainda assim, se omitem, e por fim, verificar qual a ação necessária para se evitar o problema. Outrossim, a proposta deste trabalho acadêmico é investigar o desvirtuamento do contrato de estágio nas relações trabalhistas, para se discutir os elementos de validade, e mostrar o estágio como sendo um instituto distinto da relação de emprego, contribuir para as novas pesquisas sobre o desvirtuamento do contrato de Estágio na realidade e analisa os pressupostos integrantes do contrato de estágio, para identificar o objeto principal do contrato.

Em contrapartida, fica claro o quanto é importante serem cumpridos estes objetivos, na medida em que, quanto mais esclarecedor for o assunto, menor será a probabilidade das ocorrências de desvirtuação do contrato de estágio. Cumpre destacar que a maioria dos estudantes vivencia esta realidade ou possui esta realidade muito próxima. Assim, estar em um dos lados do contrato de estágio, ser contratante ou ser contratado, faz parte da realidade de todos, sendo bastante frequentes estas consequências desastrosas.

Para tanto, depois de explanado todos os aspectos, pontos que até então nunca foram tratados em trabalhos sobre o tema aqui focado, passarão a ser esclarecidos de maneira objetiva, visando construir um paralelo entre o contrato de estágio e o contrato de emprego, traçando os principais direitos de ambas as categorias. Este trabalho busca, diante de tudo já mencionado, que se torne mais evidente os direitos decorrentes do contrato de estágio, principalmente, para que haja, por parte de todos, uma maior fiscalização destes contratos, evitando, assim, qualquer tipo de desvirtuação, e que seja seguida de forma rígida e eficaz as normas estabelecidas pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Igualmente, a nova lei de estágio, além dos elementos gerais já citados, exige a configuração dos requisitos específicos e intrínsecos ao perfeito enquadramento do estágio. Tais requisitos, tem como objetivo atribuir a finalidade pedagógica ao estágio, permitindo ao estagiário o seu desenvolvimento acadêmico e aperfeiçoamento profissional. Também a pretexto de comprovar o caráter pedagógico do estágio, serão abordados e analisados individualmente os elementos caracterizadores para a formalização do contrato de estágio.

CAPITULO I

1.1 BREVES DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1.1 Origens do Trabalho

A origem do Direito do Trabalho tem em seus fundamentos constitutivos a ideia de que, as atividades de trabalho foram desenvolvidas desde os primórdios da humanidade em um período remoto da história, onde o homem assumia para si a responsabilidade de sustento próprio.

A essa ideia originária sobre o direito do trabalho como tal, é conceituado doutrinariamente de forma clara e objetiva nas palavras de, (FREDIANI, 2011, p. 1):

O direito, seja qual for o ramo que se estude, é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos. Necessária é também a lembrança de que o direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade. No caso específico do Direito do Trabalho, o ponto central situa-se na relação de emprego. Impossível, assim, seria o estudo da evolução do Direito do Trabalho sem a análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do próprio trabalho desde a antiguidade até os dias atuais.

Na idade antiga, no período pré-industrial, predominou-se a escravidão, que se caracterizava pela ausência de direitos para o povo dessa época, onde os Romanos tinham domínio e total propriedade sobre seus escravos, visto esses como coisas e como objetos de troca.

Com o passar dos tempos, sabendo que o Direito do Trabalho não poderia surgir sobre um regime escravocrata, houve uma migração posterior para a chamada escravidão. Conhecido também como época do feudalismo, onde sua economia predominante era o sistema agrário, visto que, já se abolia a visão de escravos, prevalecendo o entendimento em que o servo, apesar de seu estado de extrema pobreza já era visto como pessoa entre o meio social.

Nos meados do século XI e XII, a Europa estava em fase de transformação, conhecida como o surgimento da burguesia, momento este em que o feudalismo já se encontrava enfraquecido, devido ao desenvolvimento dos burgueses com suas atividades comerciais voltadas para as grandes feiras, chamadas de corporações de ofício e denominadas de associações artesanais, com um objetivo, que era a produção para comércio.

1.1.2 Origens do Estágio com a Relação de Trabalho

Na época em que já se falava sobre o desenvolvimento da burguesia, com a chamada corporação de ofício, que se alastrou pelos meados do século XII, o conceito da origem do estágio com a relação de trabalho foi constituído e introduzido pelo fato de que havia a produção de mercadorias de produtos artesanais, nas associações voltadas para o comércio. Destarte, já se encontrava um nível de hierarquia que dividiam as corporações da seguinte maneira: 1) os Mestres sendo os titulares e proprietários das oficinas e dos produtos fabricados; 2) os Companheiros que trabalhavam almejando o seu sustento, recebendo dos mestres remunerações pelas suas atividades prestadas e os aprendizes que aprendiam a profissão, tendo que respeitar as normas introduzidas pelas corporações de ofício que eram ditadas pelos mestres, que, em regra, a idade inicial do aprendiz seria de 12 aos 14 anos. Dentre essas relações voltadas para a visão dos estágios em si, ambos a esse mesmo conceito gozavam de total liberdade, podendo a qualquer momento se desvincular de seu mestre.

1.1.3 Era da Revolução Industrial

Com o passar dos tempos, a crise do sistema artesanal se intensificou com o surgimento da Revolução Industrial, fortalecendo então a ideia de individualismo, que representou um marco histórico no mundo e nas relações de trabalho.

E sobre esse prisma histórico que representa essas relações ao período acima explanado, discorre em sua obra, (DELGADO, 2016, p. 91)

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria conectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portando juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos ---- eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Na Revolução Francesa, o liberalismo já predominava o capital, pois o Estado não intervia diretamente nas relações trabalhistas dessa época e quem determinava a forma de trabalho para com o povo, era os donos dos meios de produção.

Representados pelos seus manifestos no ano de 1948, que foi o tempo em que a história do Direito do Trabalho passou a ser vista com sua total compreensão socialista, KARL MARX e ENGELS que assim já entendiam (MARX,1988, P 204):

O processo de trabalho, quando ocorre como processo de consumo de força de trabalho pelo capitalista, apresenta dois fenômenos característicos. O trabalhador trabalha sobre o controle capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando matéria-prima e poupando-o o instrumento de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível a execução do trabalho. Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato “trabalhador.”

O Estado novo que presenciava o surgimento das novas ideologias, passou de Estado Liberal para um Estado Social. Modificado pela Revolução Industrial, situação em que obrigava o trabalhador a viver em escambo para auferir seus salários, sendo a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Por tanto, recebia um salario insignificante, vivendo sobrecarregado de problemas, visto com complexo de inferioridade por parte do tomador de serviços.

Perante as consequências que a sociedade da época passava, devido a desigualdade social em relação Empregado e Empregador, o Estado tinha como sua competência a de proporcionar uma proteção ao trabalhador. Para isso, foi necessário criar reivindicações dos trabalhadores, por meio de um movimento que ficou conhecido como o Cartismo, com o objetivo de regularizar por meio de leis o direito do trabalhador, pois no capitalismo o trabalho passou a ser visto como necessário para o crescimento econômico.

Segundo entendimento doutrinário no que diz respeito a evolução no Direito do Trabalho, preleciona (DELGADO, 2016, p. 87):

O direito do trabalho é produto do capitalismo, atado a evolução histórica desse sistema, retificando lhe distorções econômicos-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito d sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado do direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista.

1.2 DO CONTRATO DE TRABALHO

1.2.1 Conceito

Para entender o que seria o contrato de trabalho, citamos para o determinado fim, o artigo 442 da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), que expressa: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”.

A respeito da importância do contrato individual de trabalho, aduz (MENDONÇA, 2015, p. 212):

O problema dessa teoria é que se vale de um instituto de direito individual (o contrato individual de trabalho, previsto no direito individual do trabalho) para efeitos coletivos, tornando certas questões insuperáveis. Os institutos de direito do trabalho são concebidos para um contrato individual e são incompatíveis com uma concepção coletiva.

Destarte, este é um contrato onde compõe duas figuras que firmam um acordo entre si, o primeiro chamado de empregador comprometendo-se a dar um *quantum* financeiro, e o empregado, que submete sua mão-de-obra às ordens do primeiro. “Segundo ensina Martins, o mesmo cita o conceito de Octavio Bueno Magano que vale ser lembrado:” Octavio Bueno Magano conceitua o contrato de trabalho como “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas” (*apud* MARTINS, 2008: 79)

Relação essa que se caracteriza pela existência da hierarquia para a realidade social. O próprio Martins (2012) conceitua contrato de trabalho como um pacto de atividade, com continuidade na prestação dos serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a prestação. Há um acordo de vontades Martins (2012). Conforme o entendimento de contrato de trabalho, que decorre de um acordo entre as partes ou até resulte de uma prestação de serviço, a sua formalidade poderá ser pactuada por escrito ou oralmente, mas desde que configurados os elementos que o identifiquem. Essencialmente sem dúvida, o contrato é um dos mais importantes institutos jurídicos, sendo esse, a ferramenta sólida para as principais relações humanas.

Para melhor esclarecimento da relação empregatícia torna-se necessário correlacionar contrato individual de trabalho às definições de empregado e empregador, assim reza a CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2012, p.696)

1.2.2 Requisitos de Validade do Contrato de Trabalho

Se tratando da veracidade dos elementos aplicáveis ao contrato de trabalho, é de grande importância mencionar a forma que se pode dividir os mesmos, para que haja a sua eficácia sobre a aplicabilidade a termo do contrato. Pode ser dividido em: essenciais, naturais e acidentais. Afirmando como elementos essenciais do contrato de trabalho, Delgado (2016) assevera que “são imprescindíveis à formação da figura jurídica contratual.”

Como base esclarecedora ao tema falado, leciona também em sua obra (CORREIA, 2016, p.334):

A CLT não menciona os elementos do contrato de trabalho, havendo necessidade de aplicação subsidiária do Código Civil, conforme previsto no art. 8º da CLT. De acordo com o art. 104 do Código Civil, para a celebração do contrato são necessários os seguintes elementos.

Estes elementos dividem-se em: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita e não defesa em lei.

Decorrente o contrato de trabalho, a capacidade do empregado está prevista no art. 7º, XXXIII, da CF e o art. 402 da CLT, que aduz serem aos 18 anos que o empregado atinge a capacidade plena para o exercício de qualquer atividade.

E sobre a incapacidade relativa, é sabido que ocorre entre os maiores de 16 e menores de 18 anos, tendo esses, autorizações para o exercício laboral do trabalho, exceto nas atividades insalubres, no horário noturno e nas formas que lhe

trazem perigo. Se enquadrando também, a termo da incapacidade relativa, o maior de 14 e menor de 16 anos, nos contratos de aprendizagem, sendo absolutamente incapaz o menor de 14 anos, para todo e qualquer trabalho.

Em se falando do objeto lícito para se formular o contrato de trabalho, torna-se necessário que nas prestações de serviços não envolvam o ilícito penal. Dada pela orientação jurisprudencial do TST:

(TST – Orientação Jurisprudencial SDI-1 nº - 199 JOGO DO BICHO. Nulidade Objeto Ilícito.) É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Classifica-se a esse rol de elementos, a forma prescrita e não defesa em lei, vigorando que, não há uma formalidade especial para com o contrato de trabalho, podendo ocorrer de forma escrita ou verbal, de forma tácita ou na forma que transpareça apenas um comportamento entre o empregador e empregado, sem que haja qualquer menção das partes ao vínculo empregatício.

1.2.3 Características do Direito de Trabalho

1.2.3.1 Contrato Sinalagmático ou Bilateral

A respeito da visão doutrinária, sobre o ponto de vista que é abordado a termo das características do Direito do Trabalho, pode-se apontar como um significativo grupo de elementos relevantes, entendido esse como um pacto de direito privado. Por ser um contrato bilateral, sinalagmático, comutativo e consensual, além de ser um trato sucessivo ou de excussão continuada sobre suas atividades, é também um contrato oneroso, pela necessidade de pagar contraprestações.

O contrato, tem entre suas características a flexibilidade. Portanto, a lei prevê que o contrato pode ser verbal, escrito ou meramente consensual, que ocorrerá quando há o entendimento entre as partes, porém, uma parte irá prestar serviços a outra e a mesma lhe pagar pelo serviço prestado, mesmo que nada tenha sido contratado anteriormente.

No entanto esclarece da seguinte forma, (SUSSEKIND, 2002, p. 246):

A autonomia da vontade individual, portanto, embora limitada no que respeita às condições contratuais mínimas, resultantes da lei, do contrato coletivo ou da sentença normativa, subsiste no contrato de trabalho, seja, necessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo quando este for além do mínimo legal.

No que se refere o contrato sinalagmático, já menciona Correia (2016), “envolve obrigações para ambas as partes. O empregado está obrigado a prestar serviços, o empregador possui a obrigação de pagar o salário”.

Desta forma entende Delgado (2014): o contrato de trabalho também é sinalagmático “no âmbito empregatício, ele seria aferido não apenas pelo contraponto de suas obrigações, mais sim pelo conjunto contratual”.

Nesta linha de pensamento, afirma Martins (2012): “é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas”

O contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral, que tem como sua finalidade formal o consentimento entre as partes, para que sua celebração seja válida e possa surtir todos os efeitos práticos e garantidos pela ordem jurídica.

1.2.3.2 Contrato Consensual

Por ser um contrato consensual e não havendo uma forma especial para sua celebração, aduz o art. 443 da CLT:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Sobre esse mesmo entendimento, falar-se-á que o contrato tácito ocorre quando as partes embora não tenham firmado claramente uma para outra sobre a pré-conclusão do contrato de emprego, já denotam entre si, devido suas atitudes, a relação de emprego que considera-se atribuídas pelas manifestações de suas vontades.

A forma expressa que celebra o artigo supracitado, diz respeito à liberdade das partes por um acordo já pré-estabelecido entre as partes, podendo ser de forma oral ou escrito, seguindo a tradição que é regrada pelas normas do contrato de trabalho.

Diante o determinado fato, pré-estabelece (MARTINS, 2012, p. 102),

Não é contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da CLT), havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado.

1.2.3.3 Contrato Sucessivo

É um tipo de contrato que se caracteriza por se estabelecerem prestações periódicas a serem cumpridas por uma das partes ou pelos contratantes, e sobre

esse ponto de vista alude Correia (2016) como sendo uma “continuidade no tempo, ou seja, não se esgota em um único ato, como o contrato de compra e venda, por exemplo. Na relação de trabalho há um débito permanente, uma parte em prestar serviços e outra em pagar salário.”

A obrigação de trato sucessivo é aquela que não se extingue pelo simples descumprimento de uma conduta, o empregado e o empregador cumprem suas prestações de forma continuada, assim respeitando o princípio da continuidade da relação que vincula empregado ao empregador. A esse entendimento explica Martins (2012), “no contrato de trabalho a um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo”.

1.2.3.4 Contrato Oneroso

A essa modalidade de contrato torna-se necessário o pagamento de contraprestações em virtude dos serviços prestados, por ser um contrato oneroso e não gratuito. Nesse sentido deve o empregado receber salários devidos aos serviços prestados ao empregador, pois as atividades laborais do tipo empregatício correm por conta alheias ao prestador.

Segundo dispõe Martins (2012), “está o empregado submetido ao poder hierárquico e disciplinar do empregador. Fica, portanto, subordinado ao empregador”. Cabe ao empregador o dever de dirigir, fiscalizar, excepcionar, controlar e auferir a produção do seu empregado, pois é ele o titular de seu negócio, a autoridade, o proprietário principal.

1.2.3.5 Contrato Comutativo

O contrato é comutativo, porque existe a estimativa sobre uma prestação a ser recebida dentre as partes, constituindo esse ato no momento de sua celebração. Sabendo que, no momento que o empregado é contratado para atuar

em uma determinada função, tendo a ciência de suas tarefas e encargos, não poderá o empregador exigir de seu empregado tarefas que não foram acordadas em contrato.

Sobre esse entendimento do que é contrato comutativo, aborda como conceito Correia (2016), “as partes (empregado e empregador) conseguem verificar, no momento da contratação, as vantagens e os sacrifícios que terão e enfrentar durante a vigência do contrato de trabalho”.

Diante o entendimento doutrinário, Sergio Pinto Martins esclarece o que vem a ser contrato comutativo e bilateral, (MARTINS, 2012, p. 103):

A um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O dever de prestar o trabalho correspondente ao dever do empregador de pagar salário, que se constitui um direito do empregado, daí sua comutatividade e bilateralidade.

1.2.3.6 Contrato Personalíssimo

A pessoalidade é elemento necessário à existência do vínculo empregatício, pois o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, é uma relação *intuitu personae*, onde a prestação de serviços deve ser realizada por quem realmente foi contratado.

Desta forma, a conceito do que é contrato personalíssimo preleciona (CISNEIROS, 2016, p. 40):

Pessoalidade do empregado – o contrato de trabalho é personalíssimo (infungível) em relação à figura do empregado. Diz-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae* quanto ao empregado. As obrigações *intuitu personae* extinguem-se com a morte do contratado. Sendo assim, a morte do empregado extingue o contrato de trabalho. A pessoalidade só existe em relação ao empregado, ou seja, não há pessoalidade no que pertence ao empregador, o qual pode ser substituído por outrem (fungibilidade). É o que ocorre na sucessão trabalhista (vide arts. 10 e 448 da CLT).

A esse mesmo entendimento discorre de forma objetiva (CORREIA, 2016, p. 334):

Essa característica é voltada apenas para o emprego, que foi contratado em razão das suas virtudes pessoais (eficiência, confiança, moral etc.). Lembre-se de que a prestação de serviços é personalíssima, ou seja, o empregado

não poderá enviar seu irmão para prestar serviços em seu lugar e, quando o empregado morrer, o posto de trabalho não se transmite por herança. Importante ressaltar que o contrato de trabalho não é personalíssimo para a figura do empregador, pois a mudança na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho em vigor (art. 10 e 448 da CLT).

Com relação a essas conceituações acima, menciona de forma esclarecedora, no que diz respeito ao contrato personalíssimo, (MARTINS, 2012, p. 101/102):

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado; podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

Para tanto, a finalidade geral dos contratos é protocolizar acordos entre pessoas, estabelecendo para ambos direitos e deveres. Outrossim, é certo que seus atos e efeitos resultaram diferentes implicações no âmbito jurídico. Como visto, os contratos personalíssimos, tem como base principal a identidade da pessoa que o celebra, também chamado de *intuitu personae*. Em suma, a doutrina assevera que os contratos personalíssimos são celebrados em comprometimento as qualidades pessoais das partes contratantes. Visto que, são intransmissíveis, porem, suas obrigações não podem ser executadas pelo próprio contratante, sabendo que as características pessoais dos contratantes são importantes e atuam como causa para a formalização do mesmo.

CAPITULO II

2.1 CLASSIFICAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

É classificado como sendo o instrumento de total importância na relação jurídica do contrato de trabalho, que é regido pelo princípio da continuidade perante a relação empregatícia. A essa classificação, o art. 443 da CLT, reza em suas palavras que é possível se firmarem um contrato por tempo determinado, mais não necessariamente existira uma data prevista para o fim do vínculo empregatício. O contrato de trabalho individual, como afirma Delgado (2016) “é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formadora”.

Além disso, a esse entendimento já preleciona em sua obra, (DELGADO, 2014, p. 555):

A indeterminação da duração contratual constitui, como visto, regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justabalhista considera excetivos os pactos por prazos prefixados existentes na realidade sociojurídica.

2.1.1 Contrato Por Prazo Determinado

De acordo com o art. 443, § 2º da CLT, há três hipóteses do contrato por tempo determinado, sendo estes contratos de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o empregador e o empregado, sabendo que, sobre o prazo determinado já previsto na CLT, o entendimento referido é sobre as atividades temporárias ou transitórias e ao contrato de experiência. Mais com a nova modalidade de contratação criada pela Lei n.º 9.601/98, depende sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e abrange qualquer atividade da empresa, devendo gerar obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho.

Para o melhor entendimento sobre o referido assunto em tela, classifica (DELGADO, 2014, p 556):

As hipóteses de pactuação firmada pela CLT são muito claras. Em primeiro lugar situa-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art.443, § 2º, “a”, CLT); em segundo lugar as atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, CLT); em terceiro lugar a pactuação mediante contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c” CLT).

Referente a essa corrente de informações, é sabido falar sobre o prazo de duração das hipóteses pactuadas e firmadas pela CLT em seu (art. 443), ao se tratar dos contratos de Serviços e as Atividades redirecionadas a empresas de caráter transitório.

Sendo assim entendido por (CORREIA, 2016, p. 338):

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. ACLT possibilita, ainda, uma única prorrogação, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior).

“O contrato de experiência, tem por finalidade uma avaliação recíproca, entre as partes envolvidas”, Correia (2016). A duração para esse contrato é de noventa dias, existindo a possibilidade de uma única prorrogação.

A essa caracterização, entende Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2014, p. 575):

No tocante a sua formalidade, esse tipo de contrato ocupa, como já mencionado, uma posição singular no Direito do Trabalho: embora efetivamente não seja, em princípio, formal, solene --- a CLT não faz menção a tal requisito (art. 443, § 2º, “c”) ---, a jurisprudência já pacificou não ser ele possível de contratação meramente tácita; isso significa que deve, necessariamente, provar-se através de um mínimo de formalização escrita. Essa construção hermenêutica justifica-se em virtude de o prazo curto desse contrato (máximo de 90 dias) somente pode ser delimitado de termo prefixado (art. 443, § 1º, CLT), dia certo, portanto --- elemento que exige enunciação contratual clara, firme e transparente desde o nascimento do pacto.

2.1.2 Estabilidade do Contrato a Prazo Determinado

A estabilidade no contrato de trabalho é vista como uma espécie de complexo sobre medidas que visam atender aspectos na sociedade e pessoais do empregado. Na legislação trabalhista a estabilidade aparece em vários momentos, cada um é revestido de peculiaridades próprias, onde sua manutenção deve ser feita continuamente, sob consequência de ter violado um precedente legal e por fim ser penalizado. Assim destaca Nascimento (2011), “É o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante expressa em lei e que permita a sua dispensa. É o direito ao emprego”. Segundo menciona Martins (2012), “Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida”.

Sobre esse panorama que formaliza o direito de estabilidade do contrato a prazo determinado, o TST entende que há duas formas que garante ao empregado a estabilidade no trabalho, posicionando-se sobre a estabilidade da gestante e do empregado que sofre acidente de trabalho.

Segundo prevê a jurisprudência do TST, aborda a essa vertente, (CORREIA, 2016, p. 340):

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

III – A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Súmula nº 378 do TST. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo de trabalho goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da lei no 8.213/1991.

2.1.3 Contrato Por Tempo Indeterminado

Sobre essa modalidade contratual Delgado (2014), conceitua como sendo: “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”. A termo dessa formalização, falar-se á de dois elementos que dão características a esse contrato. Visto em primeiro lugar a sua forma objetiva, pelo motivo de ser traduzida sobre a necessidade de uma manifestação de vontade de qualquer das partes para que o contrato se termine, sem essa expressão de vontade, o vínculo contratual não cessará. E em segundo plano, classifica-se a forma subjetiva, pois, sua origem é tida pela inexistência da vontade das partes ao invocar a limitação do contrato acordado. Dessa forma, sempre que os envolvidos na relação contratual de trabalho não manifestarem a vontade de limitar a sua duração para que ocorra a determinada extinção, precisam manifestar sua intenção de forma expressa, sendo esse, o contrato por tempo indeterminado. Portanto, é considerado contrato indeterminado, todo aquele que se suceder dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado. Salvo se a aplicabilidade deste dependeu da execução dos serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (artigo 452 da CLT).

2.1.4 Efeito do Contrato Por Tempo Determinado

É da natureza do contrato por tempo indeterminado, constituir em sua formação efeitos próprios e específicos, que favorece ao empregado a flexibilidade e segurança na relação contratual.

Sobre essa forma compreensão aos efeitos de um contrato, já preconiza em sua obra, (DELGADO, 2014, p. 552):

Abrangem tais efeitos três dimensões principais da dinâmica contratual: as repercussões da interrupção e suspeição do contrato; as repercussões das

garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes no instante da ruptura do contrato.

Como sendo um sistema absoluto a uma continuação de contrato, torna-se sabido que, determinadas ações surgem pelo fato de constar fatores normativos, advindo da repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos de interrupção e suspensão do pacto trabalhista, devido à indeterminação da duração do contrato de trabalho.

Sobre a estabilidade e garantias de emprego, o fato que configura tal formalidade inviabiliza juridicamente a ruptura arbitrária do pacto empregatício, tornando-o firme o contrato até o fim de sua correspondente garantia. Além disso, a extinção do contrato durante a fruição de algum tipo de garantia pelo empregado, gera indenização ou até mesmo a reintegração do empregado. Independentemente que o contrato de trabalho seja rompido, fazendo com que o contrato permaneça sobre garantia até seu fim.

Outro fato que compõe aos efeitos do contrato por tempo indeterminado, que é tido pelas ações rescisórias, por importar em sua concretude a arrecadação de verbas específica, cujo conjunto é nitidamente mais favorável do que o elenco de verbas devidas em casos de ruptura de contrato a prazo.

Em decorrência do tipo de ruptura que é ensejada dentre os efeitos rescisórios do contrato indeterminado, podem em suas causas trazerem determinadas modalidades de extinção contratual, comportando efeitos rescisórios distintos

Sobre essa temática é importante explanar algumas modalidades de extinção contratual que recai aos contratos de duração indeterminada, tendo visto a dispensa arbitrária ou despedida injusta, sendo essa a modalidade de ruptura que mais agrega em sua porcentagem, o maior número de verbas rescisórias trabalhistas. Cabe em sua responsabilidade, o pagamento das parcelas importadas, tidas como próprias perante aos contratos sem prazo prefixado.

O pedido de demissão se caracteriza por restringir as verbas rescisórias. Recebendo o empregado que foi demitido apenas o 13º salário proporcional e as férias proporcionais com 1/3, assim discrimina a (Súmula 261, TST). A essa

consequência, o demissionário não será beneficiado pelo direito do aviso-prévio, o seu FGTS fica restrito, perdendo o direito de receber os 40% correspondentes. Além disso, perde a proteção de emprego, não recebendo as guias para o saque do seguro-desemprego.

Em relação ao aviso-prévio, esclarece em seus conceitos doutrinários (DELGADO, 2014, p. 554):

No tocante ao aviso-prévio, cabe esclarece que, na qualidade de obrigação do empregado demissionário, tem prazo de 30 dias, em conformidade com o disposto no art. 7º, XXI da Constituição e arts. 487 a 491 da CLT. Pode o pré-aviso do empregado demissionário ser cumprido, dentro de 30 dias, com redução de duas horas diárias (art. 488, *caput*, CLT) ou mediante obreira em sete dias desse prazo (art. 488, parágrafo único, CLT).

2.2 DO CONTRATO DE ESTÁGIO

2.2.1 Primeiras Leis No Brasil

Como sendo fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-social do país, falar-se-á de como surgiu as primeiras normas que regulamentavam o estágio no Brasil. Primeiramente, já menciona em sua obra Nascimento (2011), “nada havia a respeito até o surgimento da portaria n. 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho”. (Alguns a consideravam violadora do princípio da legalidade por criar direitos e obrigações não previstos em lei). A função desta Portaria era disciplinar a relação entre empresas e estagiários. As empresas pagavam as bolsas durante o estágio e também não havia vínculo empregatício. Para se verificar o vínculo na época, examinava-se a situação fática.

Em sete de dezembro de 1977 surge a Lei 6.494, conhecida como a primeira lei de estágio. Foi muito influenciada pelas normas da Portaria 1002, de 29 de setembro de 1967, sendo posteriormente regulamentada pelo Dec. 87.497 18/08/1982. Diante de determinadas modificações, tal legislação regravava o estágio

de forma genérica como profissões legalmente reguladas e os seus diplomas específicos a normatização de estágio.

A esse entendimento havia, porém, alguns direitos concedidos pelas empresas aos estagiários, tais como: Férias remuneradas, 13º salário, vale-alimentação, faltas abonadas, descanso de 15 minutos. Posteriormente, a lei 8.859/94 alterou em especial a Lei 6.494/77, no que tange ao acompanhamento e avaliação do estágio Martins (2012). A lei 9.394 de 20/12/1996, em seu art. 82 facultou às concedentes outras garantias como o seguro contra acidentes e cobertura previdenciária. A Medida Provisória 2.164-41 de 2001 regulou a necessidade de alunos inscritos nos cursos específicos para o exercício do estágio, momento em que eram excluídos os alunos de cursos supletivos. A chegada da lei 11.788 de 2008 traz especificamente o tema em voga nesta monografia, revogando em especial a lei 6.494/77.

2.2.2 Conceito

A relação do contrato de estágio não se caracteriza como uma modalidade formal de emprego, não podendo ser reconhecida como tal. Por se tratar de um contrato especial em diversas modalidades, objetivando qualificações profissionais junto a formação profissional nas diferentes áreas do conhecimento.

Assim discorre o que é estágio o art. 1º da Lei 11.788/2008:

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

Sobre esse conceito de contrato de estágio, menciona Nascimento (2011). “O estágio destina-se a formação do estudante, e a correlação entre o estudo e o exercício do estágio é uma exigência natural para a validade do estágio”.

Porém o estágio tem natureza civil, onde esse exercício se caracteriza pela relação pessoal das partes envolvidas, fortalecendo a ideia de, tornar uma atividade de competência profissional para que o educando se diferencie no mercado de trabalho.

Em correlação ao mesmo entendimento, o estágio é um contrato tanto de formação pedagógica, como também, a de formação técnica profissional. Portanto, o estágio é o elo entre o instituto educacional e trabalho, onde aduz uma modalidade de trabalho e não de emprego, como objetivo à formação profissional do aluno.

O estágio tem em um de seus pilares o art. 205 da Constituição Federal, como podemos ver a seguir (BRASIL, 2012, p. 72).

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Destarte, a nova lei que rege o contrato de estágio, trouxe, sobre suas formalidades a ideia de estágio obrigatório e o não obrigatório. Porém, ambos os casos não se caracterizam há um vínculo empregatício, então, se tratando da formalidade obrigatória de estágio, o mesmo é definido como tal no projeto do curso, cujas cargas horárias são requisitos para aprovação e obtenção de diploma, que reza o (art. 2º, § 1º). A esse tipo de relação, o estágio obrigatório tem como sua remuneração, a forma facultativa.

Na hipótese do estágio não obrigatório, cabe mencionar que, é desenvolvido por uma atividade opcional do estagiário para adicionar ao curso, a técnica necessária, não sendo obrigatório ao estudante para que este se forme, acrescida a carga horária regular e obrigatória, (art. 2º, § 2º). Martinez em sua obra (2016) divide também o estágio em tipos dos quais citamos o estágio: escolar, não escolar, profissional, a residência médica, na área da advocacia, de aprendizagem, contrato de experiência, treinamento, militar e de serviço público Martinez (2016). Para que se cumpra sua validade, o estágio necessita do termo de compromisso entre estudante e concedente, classificando-a como pela intervenção obrigatória da instituição de ensino.

2.2.3 Requisitos do Contrato de Estágio

Com a chegada da presente lei de (n. 11.788/08), e ao que se refere, contrato de estágio regular, é importante destacar que, a validação desse contrato necessita de determinados requisitos, classificados como; requisitos formais e materiais, caso contrário, será este descaracterizado pela não concretude de suas normas legais. Entretanto, segundo o diploma legal que rege os requisitos formais do contrato de estágio, o mesmo trouxe em sua estrutura, a forma jurídica-educativa trilateral, que é composta por partes como, o estudante trabalhador, a concedente do estágio e a instituição de ensino.

Nessa medida, leciona (DELGADO, 2014, p. 334):

No que tange ao favorecido pelo estágio, deve se tratar, obviamente, de estudante ---- o educado de que fala o caput do art. 1º da lei n. 11.788. Quer dizer, aluno que esteja 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 de educação de jovens e adultos (art. 1º, caput, nova Lei do Estágio). Nota-se que a lei enfatiza a imperatividade da matrícula e frequência regular nos respectivos cursos e níveis educativos formais (art. 3º, I, Lei n. 11.788/08) ---- sobe pena de o estágio desgarrar-se de sua natureza e objetivos de ato educativo escolar supervisionado, segundo conceitua o caput, ab initio, do art. 1º da nova Lei do Estágio.

Por sua vez, cabe há todas as partes envolvidas no contrato, receber onerosamente, por sua determinada participação, sendo que, a escola deve monitorar, a concedente deve pagar a bolsa e o estudante estagiário deve manter-se inscrito, como acadêmico do curso presente e estagiar ao mesmo tempo em benefício do próprio. Quanto a sua durabilidade, o contrato é estipulado a prazo determinado, podendo ser renovado, no entanto deve respeitar o prazo regido em lei, ou seja, período de dois anos.

Pontue-se, a propósito, que o contrato de estágio tem sua estrutura fundada em relações humanas, sendo celebrados os termos de compromisso entre pessoas físicas ou pessoas físicas e jurídicas (concedente), porém, formalizando o contrato entre as partes. O termo de compromisso é tido como a base principal desta relação, tornando-o indispensável ao estágio, sob pena de vínculo

empregatício. Visto como contrato obrigatório, para se validar a relação de estágio, ou até mesmo, para inexistir a relação de emprego, celebrado entre concedente e estudante, com intervenção da instituição de ensino.

Cumprir destacar as diferenças entre o estagiário e o trabalhador aprendiz, visto que, como são dois mecanismos distintos, trago aqui as palavras do ilustre doutrinador, (CASSAR, 2015, p. 327):

Não se deve confundir o estagiário com o trabalhador aprendiz. O primeiro não será empregado quando cumpridos os requisitos da Lei nº 11.788/2008, já no segundo caso, o aprendiz sempre será empregado regido pela CLT. Só pode ser aprendiz o menor entre 14 e 24 anos, enquanto no contrato de estágio não existe limitação de idade, dependendo apenas de estar matriculado em curso. Acresce mais que, o contrato de estágio diferencia-se do contrato de trabalho porque no estágio, embora exista a pessoalidade, subordinação, continuidade e contraprestação, requisitos comuns, pois também presentes no contrato de trabalho, no estágio o escopo principal é a formação profissional do estagiário, tendo finalidade pedagógica e de aprendizado.

No termo de compromisso, as atividades são direcionadas pela compatibilidade discriminada e específica ao curso. Perante a uma violação, as atividades poderiam ser efetuadas por qualquer um participante, o que criaria vínculo empregatício, em segundo plano é preciso ter aprendizagem técnica do curso, atividades desenvolvidas que devem ser de apoio e não tarefas rotineiras. Segundo a nova lei, entre o educado, a parte concedente e a instituição de ensino, que assim relata o (art. 3º, II, e art. 16, Lei n. 11.788), aduz que, será introduzido a esse documento, as condições adequadas do estágio sobre as propostas pedagógicas do curso. Celebrando como tal, a etapa de formação do estudante, quanto ao seu horário e calendário escolar (art. 7ª, I, da Constituição Federal).

Cabe também associar outro aspecto ao assunto em tela, que é a nulidade do contrato de estágio, pois determinado ato, configura o vínculo empregatício com todos os seus efeitos na esfera trabalhista. A essas circunstâncias é sabido que a idade mínima para estagiar é de 16 anos, de fato, proíbe a Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) qualquer trabalho a ser feito com idade inferior à da mesma citada acima, salvo as atividades de aprendiz. Compreende também Martinez (2016), "Para o rompimento do contrato estão entre as principais causas a morte, a formatura, a demissão espontânea, a rescisão mutua e a justa causa"

Sobre a relação do estágio com o órgão público, cabe a importância da presente possibilidade de o estagiário aderir vínculo com o ente estatal, devido a forma adotada a esse processo onde os estagiários são selecionados para função pública através de processo seletivo. Neste caso, ocorrendo faltas de requisitos, o estudante estará sujeito a receber valores aos seus dias trabalhados e ao FGTS.

Vale ressaltar que, para esse discurso acima Alice Monteiro de Barros, traz em sua obra a seguinte ideia, (BARROS, 2011, p. 181):

Convém salientar, entretanto, 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 e indireta, por força do art. **37, II, da CF/1988**; bem como o diferimento de indenização pecuniária, exceto em relação em relação às parcelas previstas na Súmula n.363 do TST, se requeridas. (Orientação Jurisprudencial n. 366 da SDI-1 do TST, de 28.5.2008). Já a Súmula n. 363 do TST prevê que “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 referente aos depósitos do FGTS”.

Ainda sobre o mesmo discurso, aduz em sua obra Henrique Correia, (CORREIA, 2016, p. 160):

Os descumprimentos de qualquer dos requisitos formais ou materiais acarretará a formação de vínculo empregatício, bem como os demais direitos trabalhistas (férias acrescidas de 1/3, 13º salários, FGTS, horas extras, adicional noturno etc.). A título de exemplo, o estudante de direito que presta serviços no escritório de advocacia, mais apenas atende telefone, serve café, faz a limpeza, será empregado e não estagiário pois não a compatibilidade entre o estudo teórico e as atividades por eles desenvolvidas.

2.2.4 Partes Envolvidas No Estágio

2.2.4.1 Instituição de Ensino

Dentre as responsabilidades que são inseridas as instituições de ensino cabem também, a de celebrar o termo de compromisso com o educando e com a parte concedente, impondo algumas normas a serem seguidas como; indicar

professor orientador, requerer do estagiário artigos ou relatórios que comprove a prática de suas atividades, porém, não ultrapassando prazo superior a seis meses, velar pelo desempenho do termo de compromisso, implementar normas complementares, noticiar à parte concedente as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas, que assim esclarece o (art. 7º da Lei 11.788/08). Assim entende MARTINS (2012), “Cabe esclarecer aqui que devido esta necessidade de monitoramento com relação ao estágio de seus alunos, a instituição pode responder civilmente pelo descumprimento de tais normas”.

Diante as responsabilidades que tem as instituições de ensino, falar-se-á também das atividades voltadas para as formalizações de contratos de estágios. Porém, a essa linha de pensamentos preleciona, (CORREIA, 2016, p. 161):

A instituição de ensino intermedeia a relação de estágio. Dentre suas atribuições, há a necessidade de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando (art. 7º). Verifica-se, assim, a responsabilidade da instituição de ensino em constatar as condições do meio ambiente de trabalho nas quais o estagiário prestará suas atividades.

2.2.4.2 Parte Concedente

A partir da vigência da Lei 11.788/08, foram acrescentadas a parte concedente a permissão para que, tanto órgãos públicos e empresas estatais como órgãos de iniciativa privada possam contratar estagiário. A essa iniciativa e de acordo com a lei, podem oferecer estágio as pessoas jurídicas de direito privado, (empresas e associações civis), os órgãos da administração pública direta, os profissionais liberais de nível superior, legalmente inscrito no conselho de fiscalização profissional, além disso, é considerável frisar que, a parte concedente deve apontar um profissional supervisor de seu quadro pessoal para orientar o estagiário, e sobre essa supervisão a lei aponta no (inciso III, do art. 9º), que serão apenas 10 (dez) estagiários por supervisão, reconhecidos este como empregado orientador, citamos também, as autarquias e fundacional de qualquer dos poderes da união, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Igualmente, pode ainda incluir as microempresas, o produtor rural, as cooperativas, os trabalhadores autônomos, igrejas, as embaixadas e as repartições consulares, os sindicatos e associações desportivas dentre outras. Cabendo a ambos a total responsabilidade pela concessão de estágio, contratando por sua total responsabilidade, seguro contra acidentes pessoais, direcionados a estágio não obrigatórios e aos obrigatórios. Portanto, outra inovação atribuída a parte concedente é a de enviar as instituições, relatórios dos exercícios laborais, como vistas obrigatórias aos estagiários.

2.2.4.3 Acadêmico Estagiário

Como o estágio passou a ser regulado pela Lei n. 11.788/2008, revogando legislações anteriores que regravava o referido tema, o mesmo, trouxe em sua forma a previsão de que todos os contratos de estágios que forem pactuados após 26/09/2008 que foi a data da publicação da lei vigente, pelo Diário Oficial, terão de respeitar as regras ditadas e, assim, dando a eficácia ao contrato de estágio. Porém, não se aplica tal forma aos contratos celebrados anteriormente à referida data, sobre isso, Martins afirma que, “estagiário é pessoa física que presta serviços subordinados à concedente, mediante intervenção da instituição de ensino, visando à formação profissional do próprio” Martins (2012).

Diante os fatos estabelecidos como regra ao termo de compromisso, entre estagiário e concedente, cabe a ambas as partes estabelecer um meio para a descaracterizar o contrato, pois assim estabelece (RESENDE, 2016, p. 159/160):

Descumprido qualquer um dos requisitos para caracterização lícita do estágio, restará configurada a relação de emprego entre o estagiário e a parte concedente, pelo que cabe à fiscalização do trabalho a lavratura de auto de infração por falta de registro. No caso de reincidência específica, confirmada em processo administrativo, a parte concedente fica proibida de admitir estagiários pelo período de dois anos (art. 15, § 1º).

Importa saber que os estudantes de supletivo da época anterior ao ano de 1977, podiam atuar como estagiários. Porém, o § 1º da Lei 6.494 de 77 foi alterado, impedindo o aluno de supletivo a praticar atividades de estagiário. A atual lei

manteve o regulamento proibindo estágio aos educandos de ensino supletivo. Sobre este determinado fato, é válido relatar que, a Lei 8.859 de 1994 inseriu em nossa matéria, o possível estágio para alunos da educação especial, cabendo mencionar, o aluno que estiver estudando desde os anos finais do ensino fundamental até o ensino superior, seja público ou privado, incluindo também os alunos da educação especial, portadores de necessidades especiais, poderão ser estagiários na forma da lei.

Insta também aplicar ideias ao assunto descrito em tela, como forma de esclarecimento no que diz respeito ao estudante estagiário. E no tocante a esse entendimento preleciona, (ALEXANDRINO, 2010, p.105):

O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. Por isso, as atividades desempenhadas pelo estagiário devem ser compatíveis com o curso que estiver frequentando. O estudante de Direito não poderá ser estagiário de uma instituição financeira, desempenhando funções rotineiras, como a de caixa ou escriturário, pois essa experiência em nada contribui para a complementação de seu curso. Deverá ele desempenhar funções correlatas com a sua área de formação (no departamento jurídico da instituição, por exemplo). Pelo mesmo motivo, atividades meramente rotineiras, como de office-boy, não podem ser consideradas como estágio, pois não complementam nenhuma espécie de ensino e podem ser realizadas por qualquer pessoa.

2.3 DIREITOS DO ESTAGIÁRIO

Conforme pré-estabelece a nova lei do estágio, Lei 11.788/2008, fica assim caracterizado a ampliação significativa aos direitos do estagiário, em seus presentes artigos. Porém, “a mesma traz como base esclarecedora o art. 12, no que diz;” 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”. Sabemos então que, o estagiário não se molda a um trabalhador, não estando incluída no espaço de limitação a carga de durabilidade do serviço, nos moldes do art.7º, XIII, da Constituição Federal.

Para determinados fins, há de forma clara e significativa o art.10, caput, da Lei 11.788/08, que trata sobre a previsão das jornadas e suas atividades, mais

não menciona sobre jornada de trabalho, por meio desta, deve ser alinhada apenas com as práticas escolares”. A lei 6.494/08 que anteriormente mensurava sobre a matéria, regulava unicamente uma combinação entre a concedente e o estagiário, podendo ser pago em dinheiro ou contraprestações.

A flexibilidade era o cálculo da extensão da jornada de estágio, embora apresentassem delimitações de cunho administrativo. A lei substituinte, ora vigente, estabeleceu limites merecedores apresentados sobre, (BRASIL, art. 10^a Lei, 11.788/08):

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

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

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

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

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

O estágio, tem por direito que lhe é concedido pela lei vigente, atender a jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, porém, quando não estiverem programadas as aulas presenciais, assim, previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. É proibido por lei que ao estágio, exercer na mesma parte concedente, as atividades designadas, a mais de 2 (dois) anos, exceto, quando o estágio é voltado ao portador de deficiência. 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.

A lei 6.494/77, regrava em sua vigência uma combinação entre a concedente e o estagiário, onde podiam oferecer referente as atividades prestadas

valores como dinheiro ou contraprestações. Portanto a parte concedente poderia pagar a mensalidade do estagiário, ficando assim caracterizado como uma faculdade e não um dever da concedente ao pagamento da bolsa do estagiário.

Diante tal entendimento, cabe também aplicar como forma de esclarecer as razões abordadas na qual fundamenta (MARTINES, 2016, p. 225/226):

É sempre importante reiterar que o estagiário não é juridicamente um trabalhador, mas apenas um exercente de atividade em sentido estrito. Sendo assim, não lhe cabe o recebimento de salário ou equivalente. O estagiário, na verdade, à luz do art. 12 da Lei n. 11.788/2008, poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada. Diz-se “poderá” porque nas hipóteses de estágio obrigatório é meramente facultativa a concessão de bolsa ou equivalente.

Como a lei não se pronuncia sobre uma prefixação no que diz respeito ao padrão mínimo a ser pago e direcionado a bolsa-estágio, a parte concedente do estágio entenderá sobre sua dimensão o que é merecedor ao pagamento das atividades prestadas pelos estágios, sendo relevante repisar que o estágio não é emprego. O estágio almeja o aprendizado de competências próprias das atividades laborais-profissionais e à complementação curricular, é claro que o estudante não precisa preocupar-se com a dimensão de eventual retribuição pecuniária. Destarte, a prática dessas atividades, é o exemplo de que a maior parte das situações em que há desvio de finalidade de estágio, ocorre justamente diante de concedentes que oferecem bolsas volumosas.

A esse contexto, sendo o estagiário um aprendiz, não necessariamente, lhe será devido o recebimento do salário mínimo previsto no art. 7º, IV, da CF. Note-se que a eventual concessão de benefícios relacionados ao transporte (vale-transporte), à alimentação (concessão de tíquetes-refeição pelo sistema do PAT) ou à saúde (outorga de planos de saúde), entre outros, não caracterizará formação de vínculo de emprego.

O auxílio transporte é um dos elementos que está dentro do rol pré-estabelecido em lei aos direitos dos estagiários, caracterizado pelo fato de, a concedente custear as despesas de transporte do estudante estagiário. Diante disto, é Incabível a Lei 7.418/86 que trata do vale transporte. Sendo assim, podemos concluir que a expressão refere-se não ao custo integral do transporte, mais sim, a uma ajuda de custo por essa flexibilidade de locomoção. A finalidade do auxílio

transporte, é proporcionar a melhor forma de beneficiar o estudante, nos gastos com deslocamento ao local do estágio. Com relação ao auxílio transporte durante o recesso das atividades laborais, não é obrigado ao mesmo, a eventual prática dessas atividades, logo não há gasto com transporte para se deslocar ao local da concedente do estágio.

Sem sombra de dúvidas não se aplica férias para o estagiário, sendo ele visto como um trabalhador no sentido figurado da palavra, sobre o qual, não é permitido atribuir direito próprio de trabalhador.

Conforme se constata, a significância da lei a esse regime de regras, preleciona de forma objetiva, (ALEXANDRINO, 2010, p. 106):

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. Esse recesso deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. Nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional. Poderá o estagiário inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Com a presente falta da proteção social, a Lei 11.788/08, em seu art. 9º, IV, aponta que, os estagiários deveram estar assegurados contra acidentes pessoais. Tanto os que compõem os estágios obrigatórios e os não obrigatórios. Conforme fique estabelecido no termo de compromisso. O seguro contra acidentes pessoais, de natureza privada, está sob a incumbência da concedente da oportunidade de estágio (aduz o art.9º, IV) ou da instituição de ensino, apenas nos casos de estágio obrigatório (vide o parágrafo único do art. 9º). A ausência dessa desse benefício desprotege o estagiário, que, diante a situação de acidente, poderá responsabilizar por ato omissivo os citados obrigados.

Ao se tratar do seguro contra acidentes pessoais, aplica-se ao estagiário, na forma do art. 14 da Lei do Estágio, a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, atuando na responsabilidade da aplicação, a parte concedente do estágio. Conforme o art. 14 da Lei 11.788/08, que aduz, sendo a concedente o responsável pela segurança do estudante estagiário, aplicar-se-á também a essa regra combinações de artigos como 196 da CF, art. 2º, da Lei.8.212/1991, e os art. 154 a 201 da CLT, dentre outros.

E sobre esse rol de entendimentos que é trazido por determinadas legislações referente ao assunto em tela, importa mencionar as palavras do doutrinador, (MARTINS, 2012, p. 261):

Assegura o art. 196 da Norma Magna que “a saúde e direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário as ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Sobre as considerações descritas anteriormente, em se tratando do auxílio-acidente, cabe explicar o entendimento trazido por (MARTINEZ, 2016, p. 390/391):

Os empregados domésticos passaram a ter direito ao “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador” e, por consequência, às decorrentes proteções no âmbito da previdência Social que lhes garantirão, entre outros direitos, o auxílio-doença acidentário (B-91), o auxílio-acidente e a aposentadoria especial, quando, obviamente, presentes os pressupostos exigíveis. Essa alteração constitucional e a sua inevitável reflexão sobre a legislação infraconstitucional produziram, sem dúvidas, relevantes mudanças de paradigma, de modo a ser possível falar-se até mesmo em acidente de trabalho sofrido pelos domésticos, o que até então era tipo inexistente em face da redação antes disposta no art. 19 da Lei n. 8.213/91.

Após a vigência da presente lei, foram estabelecidos alguns limites, nos quais os estagiários necessariamente terão que respeitar, sendo assim, regras ditadas sobre o preenchimento do quadro de pessoal que é exigido pelas entidades concedentes.

Para melhor esclarecer o entendimento que é dado a essa estrutura formal de contrato, tida como regra a ser seguida pelo estagiário, preleciona então em sua obra (SARAIVA, 2016, p. 37):

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções (art. 17): a) de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; b) de 6 (seis) a 10 (dez). Empregados: até 2 (dois) estagiários; c) de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; d) acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários (a proporção acima não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional).

2.3.1 Fiscalização

Conforme descreve a lei vigente, a fiscalização dos cumprimentos legais sobre os direitos do estagiário está descrita em seu art. 15 que assim reza, (BRASIL, 2012, Lei nº 11.788/08):

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

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

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

A essa mesma referência, estabelece o artigo 626 da CLT, que nitidamente refere-se à incumbência das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, ou até mesmo àquelas que exercem funções de delegadas, por meio de auditores fiscais do trabalho ou agentes fiscalizadores, além da importância do fiel cumprimento das normas protetoras do trabalho previstas na CLT.

Portanto, compete ao Ministério do Trabalho e as entidades por forças delegadas atuar na fiscalização das regras legais, para que não ocorra a irregularidade nos contratos firmados entre as partes. Caso comprove o ato ilícito de uma instituição privada ou pública concedente de estágios, esta será impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo.

Diante da existência omissiva nos atos de fiscalizar a esse relato, preleciona, (NASCIMENTO, 2011, p. 974):

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

Existem divergências doutrinárias com relação ao prazo de prescrição para o estagiário postular seus direitos, visto que, o estagiário que se sentir lesado tem o prazo de dez anos para reivindicar os mesmos, já que essa previsão foi retirada do art. 205 do Código Civil, importa ainda saber, que não há previsão específica para essa situação no referido código, nem mesmo na lei vigente.

CAPITULO III

3.1 DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

3.2 DEFRAUDAÇÕES DO CONTRATO

Primeiramente ao adentrarmos no assunto, cabe esclarecer que, a defraudação, é definida como sendo um ato ilícito, executado de má-fé pela parte concedente do contrato. Podendo essa, no ato da contratação agir de forma errônea, descaracterizando o objetivo formal do contrato, e nisso, contratando pessoas sob supostos enquadramento de estágio, a fim de reduzir os custos legais do contrato, por meio da forma fraudulenta, chegando a descaracterizar o contrato de estágio.

Estando previstos os atos ilícitos no contrato, e se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, automaticamente pela força da lei ficará descaracterizado o contrato de estágio, visto que, será reconhecida a relação de emprego, surgindo então, o vínculo empregatício, podendo a essa medida ser aplicada penalidades para a parte que ludibriou os direitos do empregado.

Nesse sentido esclarece Henrique Correia, (CORREIA, 2016, p. 164/165):

Ocorrerá a fraude no estágio quando ausente um dos requisitos formais ou materiais. Assim sendo, mesmo que presentes os requisitos formais, se verificada a falta de compatibilidade entre a formação escolar do estudante e as atividades desenvolvidas na parte concedente, atrairá o art. 92 da CLT⁴, bem como o princípio da primazia da realidade. % formando vínculo empregatício entre estagiário e parte concedente.

Os efeitos do estágio fraudulento:

- vínculo empregatício, conseqüentemente o reconhecimento de todas as verbas trabalhistas, durante o período em que prestou serviços como "falso estagiário"; - aplicação de multa administrativa pelos auditores fiscais do trabalho e, se envolver interesse coletivo, atuação do Ministério Público do Trabalho.

Sabendo que, o instituto do estágio é um fator indispensável para uma boa formação técnica e acadêmica, por ser privilegiada no espaço educacional moderno. Tendo sobre suas atividades o compromisso legal de assegurar a

adequada qualificação para o trabalho, objetivo conceitual que se deduz do artigo 205 do texto Constitucional Federal.

A esse entendimento cabe apontar o objetivo essencial do estágio, que é buscar o aparelhamento do ensino com a aprendizagem, objetivando constituir um instrumento de integração social, vislumbrando uma proporção para enfatizar o treinamento prático estudantil, envolvendo também a esse rol, o aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e um melhor relacionamento humano.

Portanto, mesmo estando as partes estabelecido entre si os acordos legais do contrato, visto que, foi caracterizado os requisitos conceituais dos artigos 2º e 3º da CLT, automaticamente o vínculo empregatício será reconhecido. Desta maneira, se ficar comprovado que as atividades prestadas não correspondem à complementação da aprendizagem do acadêmico estagiário, também como, a instituição, não praticando, o papel de facilitadora, mas sim orientando e supervisionando sua execução, por fim, não haverá contrato de estágio entre as partes, mas sim relação de emprego.

Decorrente dos fatos que descaracteriza o contrato de estágio vale apontar sobre esse entendimento, as palavras do ilustre doutrinador, (MARTINS, 2012, 181):

A contratação de estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão-de-obra barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de escraviário ou de office boy de luxo. Deve realmente proporcionar o aprendizado ao estagiário. Estado o estagiário em desacordo com as regras da Lei nº, 11.788/2008, haverá vínculo de emprego entre as partes, atraindo a aplicação do Art. 9º da CLT. Nesse ponto, havia muitos abusos na prática, que a lei pretende inibir.

3.3 PREJUZOS DECORRENTE DO DESVIRTUAMENTO

Quando o estagiário é retirado da sua função pré-estabelecida no contrato, ao mesmo, são atribuídas atividades sobrecarregadas, onde o estudante

desenvolve tarefas diversas da qual não aperfeiçoa a sua formação técnica e acadêmica. Porém, mesmo que ocorra uma certa economia nos gastos decorrente do pacto estabelecido entre a parte concedente e o estagiário, acarretará também a essa vertente, a formação de um antiprofissional não qualificado para o mercado de trabalho.

Sabendo que, diante destas consequências e atos ilícitos, a concedente do estágio contribui tanto com o crescimento do desemprego, como alguns prejuízos advindos dessa descaracterização contratual. Outra consequência atribuída ao caso, é a diminuição das contribuições sociais ao INSS, também como, atingindo a Previdência Social, como a Previdência é norteadada pelo princípio da universalidade de participação dos contribuintes, de acordo com o que dispõe o artigo 2º, inciso I da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, e com a diminuição das contribuições sociais, chegará o ponto em que ocorrerá a defasagem da concessão de benefícios aos segurados.

Reconhecida a fraude na relação contratual de estágio, que pode ser iniciada por qualquer uma das partes, seja pelo estagiário, pela parte concedente, pela instituição de ensino ou até mesmo dentro a atuação estatal da fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é devido a estes, a punição com o rigor da legislação vigente para o não descumprimento da mesma, visto que, será aplicada sobre esses atos, multas administrativas.

Nesse sentido, preleciona Ricardo Resende, (RESENDE, 2016, p. 159/160):

Descumprido qualquer um dos requisitos para caracterização lícita do estágio, restará configurada a relação de emprego entre o estagiário e a parte concedente, pelo que cabe à fiscalização do trabalho a lavratura de auto de infração por falta de registro. No caso de reincidência específica, confirmada em processo administrativo, a parte concedente fica proibida de admitir estagiários pelo período de dois anos (art. 15, § 1º).

A Lei 11.788/2008, trouxe em sua forma, mecanismos que buscam amenizar as fraudes encontradas nos contratos de estágio, como por exemplo: estabelecendo limites na contratação de estagiários por parte da empresa concedente, empregando também, a fiscalização sobre atividades laborais do

estudante estagiário, sendo essas assistidas por supervisores qualificados, tanto pela parte concedente, quanto pela instituição de ensino.

Porém, sendo confirmada a fraude no contrato de estágio pela parte concedente, poderá o acadêmico se direcionar ao Poder Judiciário, almejando a formalização do vínculo empregatício e os direitos inerentes ao contrato de trabalho regido pela CLT. Outrossim, conforme reza o artigo 9º da CLT, que aduz sobre a nulidade do pleno direito, aos atos praticados com a intenção de desvirtuar, prender ou ludibriar a aplicação dos requisitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante do exposto, aponta em sua obra Ricardo Resende, (RESENDE, 2016, p. 160):

Além disso, 10% das vagas de estágio oferecidas pela parte concedente devem ser destinadas às pessoas portadoras de deficiência. Na prática, infelizmente tem sido muito comum a utilização do instituto do estágio como artifício para ocultar verdadeiras relações de emprego, na ânsia de diminuir os custos de produção. Como em todos os demais casos em que seja constatado ato fraudulento, aplica-se o art. 9º da CLT, fazendo prevalecer a situação fática real, em homenagem ao princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho.

3.4 O DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

O desvirtuamento do estágio, origina-se pelo descumprimento das atividades pré-estabelecidas no contrato firmado entre as partes. Sendo assim, quando a concedente estabelece ao estagiário diversas atividades que não foram apresentadas no ato inicial da contratação. Visto que, o estagiário não goza da plena absolvição das atividades laborais, porém, o estágio deixa de ser uma formação meramente educativa, passando a ser uma ferramenta desmerecedora de valores profissional, social, educativo e cultural, devido a inadimplência da parte concedente a cumprir o que foi acordado.

Nesse sentido, aduz a jurisprudência sobre o texto acima:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPOSSIBILIDADE. O Tribunal Regional, valorando o conjunto fático-probatório, e em sintonia com o art. 131 do CPC, firmou convicção no sentido de que ocorreu desvirtuamento do contrato de estágio inicialmente

firmado pelas partes, restando configurados os requisitos da relação de natureza empregatícia, dispostos no art. 3º da CLT. Dessarte, o processamento do apelo revela-se inviável; pois, para se concluir de forma diversa, seria imprescindível a reapreciação de fatos e provas, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 1188008420075150135 , Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 28/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014)

Diante destas informações, importa saber que o estágio tem como seu principal objetivo, adicionar ao acadêmico a prática dessas atividades para a complementação em sua carga horaria. Todavia, por se parecer com o contrato de trabalho regido pela CLT, o mesmo, está sendo uma grande ferramenta de engano dentre as obrigações Trabalhistas.

Vendo as características do estágio para sua efetuação e devido cumprimento, é notável que poder-se-á haver alguma irregularidade em alguns dos fatores que compõem esta relação jurídica. Sendo esta uma relação onde há três partes com pactuantes, educando, instituição de ensino e parte concedente, as obrigações deveres e contraprestações estão explicitadas em contrato, neste caso, no termo de compromisso.

Todavia, as normas, requisitos e obrigações por estarem sendo claramente evidenciadas, há sempre uma disfunção na prática real do contrato. Observando, no estágio não obrigatório, que uma das partes falte com o devido desempenho de sua função no acordo, gera-se então um vício, que muitas das vezes não é periodicamente avaliado e observado como a lei designa, desse vício, nasce o desvirtuamento do vínculo de estágio, passando então a ser considerado como relação empregatícia.

Desta forma, os requisitos materiais do estágio são lesionados e acaba não sendo cumprido assiduamente. Isso se dá quando não há observância das normas regulamentadoras do contrato, fazendo gerar o vínculo de emprego na relação entre o educando e a parte concedente do estágio. Cumpre salientar, que o contrato de trabalho é regido pelo principio da primazia da realidade. Para tanto, não basta estar escrito no contrato, deve-se vistoriar o que de fato acontece na realidade, visto que muitas vezes o que foi acordado ao inicio da prestação de serviços, não se apresenta com a real situação em que se encontra o obreiro.

Vale ressaltar, que o Princípio da Primazia se apresenta na lide sempre que sempre que se identificarem contradições entre o que se encontra em escrito com o que esta acontecendo na prática. Deste modo, deve-se optar pela total realidade, ou seja, por aquilo que se sucede no terreno dos fatos. Outrossim, quando for desvirtuado o contrato de estágio, descumprida a finalidade a que se destina o contrato, haverá nesse caso uma mudança no contrato de estágio para um contrato de emprego, evidenciando, o vínculo empregatício. Todavia, a não caracterização do vínculo empregatício acontece se a empresa concedente for um ente político, uma paraestatal ou uma entidade da administração pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a pesquisa realizada, o estudo abordado sobre o contrato de estágio de acordo com a Lei 11.788/08, tem por sua finalidade demonstrar a relação direta para com os estudantes. Outrossim, por meio de uma finalidade específica, o propósito dessa trabalho foi alcançado como base legal na Lei que garante os direitos e deveres dos envolvidos no contrato de estágio.

Isto posto, mesmo que a Lei 11.788/08 seja meramente clara, não se torna o suficiente legal para manter em estabilidade os direitos fundamentais dos estagiários, momento em que se abre espaço para os desvirtuamentos dos contratos. Deste modo, nota-se que grande parte dos empregadores se aproveitam de forma fraudulenta aderir os contratos de estágio, na intenção reduzir gastos que tem com um empregado contratado.

Sabendo que as consequências advindas desses atos ilegais são extremamente negativas, é certo que, ocorrendo desvio nas funções de estágio, automaticamente ocorrerá a sobre carga do estudante nas suas tarefas diversas a sua formação. Para tanto, mesmo que ocorra uma certa redução nos gastos da empresa concedente, será formado mais um profissional não qualificado para o mercado obreiro.

Certo de que a finalidade do contrato de estágio é qualificar o estudante para o trabalho, momento esse, que se coloca em prática tudo que se aprendeu com os profissionais educadores, visto que, nesse momento verifica-se a importância da finalidade empregada ao contrato de estágio. Não podendo de qualquer maneira deixar em segundo plano o aperfeiçoamento, complementação e preparação do estagiário para o mercado de trabalho.

Outrossim, o estágio na cadeia trabalhista é a porta de entrada para futuros profissionais do mercado, tendo em vista que não se pode ter o estágio como um jogo de mão de obra barata e desvalorizada. Porém é uma complementação dos estudos, do aperfeiçoamento e do crescimento pessoal do estudante nos aspectos sociais, culturais e morais.

Portando, se torna claro que há o desvirtuamento do contato de estágio pela parte concedente do contrato, e sobre essa desvirtuação pode o estagiário requerer ao Poder Judiciário, que se torne caracterizado dentre as formalidades legais o caráter do vínculo empregatício, como todos os direitos empregados ao

contrato de trabalho, que são expressamente regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, assim dispõe o art. 9º da CLT, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de; **Curso de direito do trabalho** / Alice Monteiro de Barros. – 7^o. Ed. – São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Vade Mecum. **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL, Lei nº 11.788 de 25 de Setembro de 2008; **Dispõe sobre o estágio de estudantes**, Brasília, 25 de setembro de 2008; 187^o da Independência e 120^o da República.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

CASSAR, Vólia, Bomfim; Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. – 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CISNEIROS, Gustavo; **Direito do trabalho sintetizado** / Gustavo Cisneiros. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr., 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho; **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. – 15.ed. – São Paulo: LTr, 2016.

FREDIANI, Yone; **Direito do trabalho**/Yone Frediani. - Barueri, SP: Manole, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3^a edição, São Paulo, Global, 1988.

MARTINEZ, Luciano; **Curso de direito do trabalho** : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho /Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.

PAULO, Vicente, 1968- Manual de direito do trabalho / Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. - 14. ed. – Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : METODO, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; **Curso de direito do trabalho** : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho /Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo; **Direito do trabalho esquematizado** / Ricardo Resende. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi **Direito do Trabalho** / Renato Saraiva, Rafael Tonassi Souto. - 18. ed. rev., atua, e ampl. - Salvador: JusPODIVM, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. FILHO, João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1 ed. 20, São Paulo: LTR, 2002.