

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ANDREA LOBO DA ROSA BORGES

REGIME JURÍDICO DO ESTÁGIO E OMISSÕES LEGISLATIVAS

Recife
2017

ANDREA LOBO DA ROSA BORGES

REGIME JURÍDICO DO ESTÁGIO E OMISSÕES LEGISLATIVAS

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2017

Ficha catalográfica

Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

R788r Borges, Andrea Lobo da Rosa.
Regime jurídico do estágio e omissões legislativas / Andrea Lobo da Rosa Borges. - Recife: o autor, 2017.
49 f.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho
Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) –
Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Contrato de estágio. 2. Legislação de estágio. 3. Omissões. I. Sá Filho, Fábio Menezes. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Regime jurídico do estágio e omissões legislativa.

CDU 340

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ANDREA LOBO DA ROSA BORGES

REGIME JURÍDICO DO ESTÁGIO E OMISSÕES LEGISLATIVAS

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

1. Examinador (a):

2. Examinador (a):

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por iluminar o meu caminho, por ter me dado à oportunidade de estudar e pela minha saúde para concluir mais esse projeto de vida.

A minha família e amigos pelo incentivo e compreensão, em especial, meu esposo, meu filho, meus pais e avós.

Aos professores que contribuíram para a minha formação, em especial, ao meu professor e orientador Fábio de Sá Filho, exemplo de profissional, pelo incentivo, dedicação e orientação devida, sem a qual não seria possível a conclusão deste trabalho.

RESUMO

No Brasil, o instituto do estágio é hoje regido pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, que reformulou parcialmente as regras que regem as atividades e contratação dos estagiários, criando novas obrigações e direitos e alterando procedimentos. Sendo utilizado de forma adequada, o estágio é um mecanismo ideal para integrar o estudante à sua pretensa área de atuação, aliando a teoria vista em sala de aula à prática do ambiente laboral. Ocorre que a Lei do Estágio foi omissa na regulamentação de alguns pontos, o que pode prejudicar os envolvidos, visto que algumas temáticas ficaram sem resolução. Dessa forma, pretende-se explorar o regime jurídico do estágio, de modo a proporcionar uma visão clara dos principais pontos desse instituto, consolidando um posicionamento adequado em relação aos pontos omissos da Lei nº 11.788/2008. A importância do tema se dá pela necessidade da sociedade e, principalmente, dos envolvidos em uma relação de estágio em informar-se acerca da lei de estágio, estimulando a interpretação correta da lei a fim de evitar que a norma seja utilizada de forma injusta e deturpada. Este trabalho será realizado a partir de pesquisa bibliográfica de autores, legislação, apreciações de juristas, decisões jurisprudências a respeito dos aspectos imprescindíveis do contrato de estágio, da legislação e de suas omissões. Conclui-se demonstrando que a Lei nº 11.788/2008 é omissa quanto à regulamentação adequada dos pontos tratados, verificando-se a necessidade de correção pelo legislador, a fim de garantir segurança jurídica ao instituto do estágio.

Palavras-chave: contrato de estágio, legislação de estágio, omissões.

ABSTRACT

In Brazil, the internship institute is governed by the Law n. 11.788 of 25 September 2008, which partially reformulated the rules governing the activities and hiring of trainees, creating new obligations and rights, and changing procedures. Being used properly, the internship is an ideal mechanism to integrate the student to his pretended field of activity, combining the theory view in the classroom with the practice of the work environment. Occur that the Law of the internship was skip to content in the regulation of some points, which may harm those involved, since some issues remained unsolved. In this way, we intend to explore the legal regime of the internship, in order to provide a clear vision of the main points of this institute, consolidating an adequate position in relation to the omissive points of Law n. 11.788/2008. The importance of this is due to the need of society and, above all, those involved in a traineeship relationship to inform themselves about the staging law, stimulating the correct interpretation of the law in order to avoid that the norm is used unfairly and misrepresented. This work will be carried out based on bibliographical research of authors, legislation, evaluations of jurists, jurisprudence decisions regarding the essential aspects of the internship contract, the legislation and its omissions. It concludes by demonstrating that Law n. 11.788/2008 is silent on the proper regulation of the points dealt with, and the need for correction by the legislator is verified in order to guarantee legal certainty to the institute of the internship.

Key words: internship contract, internship legislation, omissions.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRES - Associação Brasileira de Estágios

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

INEP - Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais

MEC - Ministério da Educação

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

RO - Recurso Ordinário

RR - Recurso de Revista

RS - Rio Grande do Sul

TJ - Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 | CONTRATO DE ESTÁGIO | 11 |
| 2.1 | Definição de Estágio..... | 11 |
| 2.2 | Natureza Jurídica..... | 14 |
| 2.3 | As Partes da Relação de Estágio..... | 15 |
| 3 | A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO E SUA LEGISLAÇÃO | 22 |
| 3.1 | A Importância do Estágio para os Envolvidos e para a Sociedade..... | 22 |
| 3.2 | Análise das Leis do Estágio..... | 25 |
| 4 | OMISSÕES DA LEI DO ESTÁGIO | 34 |
| 4.1 | Pagamento de Indenização pelo Recesso não Usufruído..... | 34 |
| 4.2 | Possibilidade de Compensação de Horário..... | 38 |
| 4.3 | Fraude nas Relações de Estágio..... | 39 |
| 5 | CONCLUSÃO | 44 |
| 6 | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 47 |

1. INTRODUÇÃO

No momento em que o estudante ingressa no meio acadêmico é comum despertar a vontade de ser inserido no mercado, no qual passará a trabalhar no futuro e ganhar experiência para sua formação e currículo profissional, aliando a teoria à prática. Por meio das oportunidades de estágio, muitos estudantes têm acesso à primeira experiência profissional, que pode ajudar a decidir o caminho laboral que irá seguir. Do ponto de vista das empresas, os programas de estágio estão sendo considerados estratégicos e uma oportunidade para selecionar jovens profissionais com o intuito de incorporá-los futuramente à empresa, aumentando a possibilidade de desenvolver e reter um talento.

De acordo com dados do último Censo da Educação Básica do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (Inep) e Ministério da Educação (MEC) de 2014, divulgado pela Associação Brasileira de Estágios (ABRES), existiam nesse período cerca de 1 (um) milhão de estagiários no Brasil, sendo 260 (duzentos e sessenta) mil estudantes do ensino médio e técnico, bem assim 740 (setecentos e quarenta) mil do ensino superior.

No Brasil, o instituto do estágio é hoje regido pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Lei de Estágio), a qual revogou o antigo conjunto normativo sobre a matéria, a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e reformulou parcialmente as regras que regem as atividades e contratação dos estagiários, criando novas obrigações, novos direitos e modificando diversos procedimentos até então adotados. O escopo do estágio foi ampliado, devendo a parte concedente proporcionar, além da experiência profissional, também a aprendizagem social e cultural. Sendo utilizado de forma adequada, o estágio é um mecanismo ideal para integrar o estudante à sua pretensa área de atuação, bem como proporcionar a interação com o meio social profissionalizante.

Ocorre que a Lei do Estágio foi omissa na regulamentação de alguns pontos, ou seja, não resolveu todas as questões que permeiam essa realidade, o que pode prejudicar os envolvidos, visto que algumas temáticas ficaram sem resolução ou com previsão incompleta. Nesse sentido, discutir-se-á e consolidar-se-á posicionamento sobre algumas omissões da Lei nº 11.788/2008, demonstrando que algumas alterações na legislação em foco devem ser feitas. Dentre as problemáticas que

serão discutidas, tem-se: pagamento de indenização pelo recesso não usufruído; a possibilidade de compensação de horário; e a questão da fraude nas relações de estágio.

A importância do tema se dá pela necessidade da sociedade e, principalmente, dos envolvidos em uma relação de estágio em conhecer e informar-se acerca da Lei de Estágio, estimulando a interpretação correta da lei, inclusive nos pontos omissos, a fim de evitar que a norma seja utilizada de forma deturpada e injusta.

Existem omissões na Lei do Estágio que atrapalham as relações dos envolvidos com o estágio? Tal norma jurídica é omissa em alguns pontos e o estabelecimento de posicionamento adequado é necessário para que os que fazem parte da relação de estágio possam atuar de forma correta, tendo o conhecimento necessário sobre como agir diante dessas questões.

Assim, o objetivo norteador do presente estudo é explorar o regime jurídico do estágio, de modo a proporcionar uma visão clara dos principais assuntos desse instituto, consolidando uma opinião adequada em relação aos pontos que não foram regulamentados de forma satisfatória pela Lei nº 11.788/2008, com o subsídio do regramento legal, doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

Em consonância com o objetivo geral, têm-se os objetivos específicos, que serão expostos em capítulos e buscar-se-á: descrever acerca do regime jurídico do instituto do estágio; analisar as últimas leis referentes ao estágio no Brasil e a importância desse instituto para os envolvidos; e demonstrar qual é o posicionamento adequado em relação às omissões da Lei nº 11.788/2008.

A metodologia utilizada é a descritiva e qualitativa, por método analítico hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno que observa, e na qual as hipóteses são construídas após a observação. É analítico por somente analisar os fenômenos já existentes sem intervenção, constatados, inferindo-se uma verdade geral não contida nas partes isoladamente examinadas. Serão utilizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica sobre a temática.

Destarte, no primeiro capítulo, trata-se do contrato de estágio, no qual será abordado seu conceito, natureza jurídica e as partes que compõem a relação de estágio.

No segundo capítulo, aborda-se a importância do estágio para os envolvidos e a análise das últimas leis referentes ao estágio no Brasil, mostrando como se comportou a legislação no decorrer dos anos.

No terceiro capítulo, analisam-se as omissões da Lei do Estágio, estabelecendo posicionamentos adequados de interpretação ou aplicação acerca desses pontos.

2. CONTRATO DE ESTÁGIO

Como passo inicial do presente trabalho, faz-se necessário conhecer o instituto do estágio, abordando seu conceito, sua natureza jurídica, bem como as partes que compõem a relação de estágio.

2.1. Definição de Estágio

Para muitos estudantes, o estágio será a primeira experiência profissional de sua vida, e, por vezes, é visto como um pré-requisito para poder ingressar no concorrido mercado de trabalho. O estágio vem para suprir o entendimento, hoje consolidado pelos educadores, de que a teoria, sem a prática, é incompleta, prejudicando o acesso imediato ao mercado de trabalho.

A atual Lei de Estágio traz o conceito da prática no seu art. 1º, o qual dispõe, *in verbis*:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

A referida Lei estabelece, ainda, em seus §§ 1º e 2º do mencionado art. 1º que o estágio integra o projeto pedagógico do curso, bem assim o itinerário formativo do educando, objetivando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, com o intuito de desenvolver o educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Da leitura dos referidos textos legais, entende-se que estágio é a relação jurídica que serve de complementação ao ensino e à aprendizagem prática do estudante. Com o estágio, o estudante visa a ter contato prático com a atividade profissional na sua linha de formação, o que propicia ao mesmo experiência pessoal, profissional e cultural, que deve contribuir para seu amadurecimento. O estágio, quando bem utilizado, proporciona ao estudante a oportunidade de ter contato, na prática, com a sua pretensa área profissional, funcionando como um meio para auxiliá-lo na identificação de sua vocação.

Assim, observa-se que o estágio é uma forma de o estudante adquirir experiência e desenvolvimento na sua formação profissional, sob supervisão e acompanhamento do docente e da entidade tomadora de serviços, tendo como finalidade precípua o aprendizado prático das disciplinas teóricas. Dessa forma, o estágio implica a formação do estudante. Quando uma empresa contrata estudantes para um estágio e se limita a admiti-los sem se preocupar com a formação, trata-se de uma violação do espírito do conceito do estágio.

Segundo Guimarães (2014, p. 110), entende-se o estágio como:

Um degrau preparatório de relevante importância, pois além do contato com a matéria vista a olhos nus, inegável que há evidente aproximação do ambiente social criado no desempenho de determinadas funções, permitindo inclusive trazer a lume a verificação e revisita a escolha profissional.

De acordo com os ensinamentos doutrinários de Martins (2012, p. 10), estágio é um “negócio jurídico celebrado entre o estagiário e a concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional”, sendo, “portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”.

Nascimento e Nascimento (2014, p. 1019) descrevem que tal atividade é:

(...) uma relação jurídica triangular que tem como centros de imputação da norma jurídica o estagiário, a instituição escolar, a empresa concedente – assim denominada aquela em que é feito – e, quando participa da aproximação entre o estagiário e a empresa concedente, o agente de integração (p. ex., CIEE).

Nesse sentido, observa-se que o estágio compreende uma relação jurídica triangular, pois é composta por 3 (três) partes obrigatoriamente e para que seja considerado lícito são necessárias as presenças do estagiário (estudante), do tomador de serviços e da instituição de ensino, com o respectivo objetivo educacional inerente ao estágio.

Segundo Martins (2012, p. 134), o estágio “deve proporcionar a aquisição de habilidades próprias ao exercício de determinada profissão e também objetiva preparar o estudante para o trabalho e exercício da cidadania”.

Dos ensinamentos doutrinários transcritos, entende-se que estágio é o contrato celebrado entre o estudante, a instituição escolar e a parte concedente de

estágio, podendo ser auxiliado por um agente de integração, visando a proporcionar ao estudante, os ensinamentos práticos, inserindo-o no mercado de trabalho da sua linha de formação acadêmica.

Sob a análise dos aspectos do contrato de estágio, percebe-se a semelhança com o contrato de trabalho, podendo preencher os mesmos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, ou seja, trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços, mas, por si só, o contrato de estágio não cria vínculo empregatício.

Vale salientar que, a relação de estágio tem como objetivo a aprendizagem profissional e teórica na linha de formação do estudante. Sendo assim, por lei, o estágio não cria vínculo empregatício, não ensejando eventuais direitos trabalhistas e sociais, desde que observados os requisitos da Lei nº 11.788/2008.

Martins (2012, p. 11) diferencia o estágio e o contrato de trabalho, expondo que:

(...) no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

Nascimento e Nascimento, (2014, p. 1018) destacam os seguintes pontos acerca do instituto do estágio:

Contrato de estágio não é uma forma de relação de emprego nem pode ser tratado como tal. É uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação de profissional nas diferentes áreas do conhecimento. Porém, o descumprimento de regras estabelecidas pela lei pode ensejar a oportunidade de uma avaliação desqualificante da sua natureza própria, para que o seu enquadramento jurídico se faça no modelo do vínculo de emprego.

Neste sentido, mesmo que o estágio contenha os mesmos elementos configuradores de um vínculo empregatício, por força do seu objetivo pedagógico, não será caracterizada relação de emprego, desde que respeitados os parâmetros legais.

Por fim, dos fundamentos expostos, tem-se que o estágio é um contrato celebrado por 3 (três) partes (instituição de ensino, estudante e tomador de serviços), e complementa o processo de ensino e aprendizagem do estagiário. Por lei, o estágio não caracteriza relação de emprego, razão pela qual são de observância obrigatória os requisitos previstos na Lei nº 11.788/2008, para que seja

alcançada a finalidade nobre do vínculo estagiário correspondente ao aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.

2.2. Natureza Jurídica

Sobre o presente tema ora abordado, leciona Martins (2012, p. 13):

Analisar a natureza jurídica de um instituto é procurar enquadrá-lo na categoria a que pertence no ramo do Direito. É verificar a essência do instituto analisado no que ele consiste, inserindo-o no lugar a que pertence no ordenamento jurídico.

No tocante à natureza jurídica, há uma divergência na doutrina brasileira, por existir autores que afirmam que o contrato de estágio tem natureza jurídica civil, formal ou integrativa. Contudo, mais consolidado é o entendimento, menos genérico, que trata a relação de estágio como uma relação jurídica educativo-laboral.

Diante da necessidade de se revisitar o conceito novamente, pede-se vênias para informar que estágio é o “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos”.

Observando o regramento legal, parece mais razoável entender que o contrato de estágio, quanto à sua natureza jurídica, é um ato educativo-laboral. Esse entendimento conserva o vínculo entre o aspecto educativo e o laboral, que somente se efetiva a partir da atividade do estagiário.

O contrato de estágio visa à complementação do ensino e da aprendizagem a ser planejado, executado, acompanhado e avaliado pela instituição escolar e unidade concedente, a fim de garantir o desenvolvimento teórico e profissional do estagiário.

O contrato de estágio, portanto, tem natureza jurídica de ato educativo-laboral, porquanto se reporta a uma complexa relação disciplinar que somente atinge a sua finalidade pedagógica se for permitido ao educando desenvolver as atividades que proporcionem a aplicação prática do instrumental teórico inerente à sua formação escolar.

Como se sabe, estagiário não é empregado, não tem os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois, desde que cumpridas as condições impostas pela Lei, o estágio não gera vínculo de emprego.

Nessa linha, Delgado (2014, p. 323) destaca que estágio “é uma relação jurídica, de natureza efetivamente privada, que conta com os elementos integrantes da relação de emprego, sem enquadrar-se no tipo legal da CLT, desde que regularmente formado e praticado”.

Assim, mesmo que o estágio em regra não tenha natureza de emprego, não criando vínculo empregatício algum, enquadra-se no conceito amplo de trabalho, pois é uma espécie de ato educativo-laboral, visando ao aprendizado teórico e profissional na formação do estudante.

2.3. As Partes da Relação de Estágio

O contrato de estágio é firmado entre o estudante, o órgão concedente, a instituição de ensino. Por isso que se dá a denominação do estágio como uma relação jurídica triangular, em virtude da presença de 3 (três) partes indispensáveis para a formação do contrato. A qualificação das partes envolvidas na relação é um requisito formal de validade do contrato de estágio.

Acerca dos entes integrantes da relação de estágio, Delgado (2014, p. 333) destaca:

Em primeiro plano, a qualificação das partes envolvidas no estágio – o concedente de estágio, o estudante-trabalhador e, inovadoramente, a instituição de ensino. Observe-se que no regime da lei anterior, esta instituição era mera interveniente na relação jurídica de estágio; hoje é considerada parte integrante de uma relação jurídico-educativa trilateral.

Assim, para que haja um contrato de estágio, primeiramente deve-se observar a presença das 3 (três) partes indispensáveis, quais sejam: o estagiário, a entidade concedente que proporciona o estágio, e a instituição de ensino em que o educando está matriculado. Esses 3 (três) entes possuem direitos e obrigações e o contrato só é válido com a concordância e assinatura de todos.

Parte mais importante da relação, entende-se por estagiário “a pessoa física que presta serviços subordinados ao concedente, mediante intervenção da instituição de ensino, visando à sua formação profissional.” (MARTINS, 2012, p. 30).

O estudante selecionado como estagiário irá trabalhar sob as regras da Lei 11.788/2008 e as cláusulas do Termo de Compromisso ou do Contrato de Estágio celebrado entre ele, a entidade de ensino e a parte concedente.

Anteriormente, a Lei nº 6.494/1977, antiga lei de estágio, previa em seu artigo 3º, §1º, que o estagiário poderia ser o “aluno regularmente matriculado e que venha frequentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo”.

Segundo Magano (2002, 97), partindo do ponto de vista da Lei nº 6.494/1977, o estagiário era visto como:

Estudante de curso superior, profissionalizante de segundo grau e supletivo, vinculado à entidade apta a lhe proporcionar experiência prática, formalizando-se a vinculação com a interveniência obrigatória de instituição de ensino público, sem que daí resulte necessariamente vínculo empregatício.

Ocorre que, a Lei nº 11.788/2008, trouxe inovações, ampliando a figura do estagiário, conforme estabelece em seu artigo 1º que: “(...) 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”.

Novidade trazida pela supracitada Lei foi a permissão à realização de estágio por alunos de ensino médio, desde que estejam devidamente matriculados e frequentando o curso do respectivo período escolar. Sob a ótica da referida norma, não é permitido a realização de estágios em cursos supletivos, o que era permitido na antiga lei, outrossim, a nova lei de estágio não regulou sobre a possibilidade de ocorrência de estágios na pós-graduação.

Quanto ao contexto dessas inovações, Delgado (2014, p. 334) observa que “evidentemente a regra somente abrange alunos que já contem com 16 anos, em face do piso etário constitucional prevalecente”.

Muito importante é o requisito de o estudante estar matriculado e frequentando diariamente os cursos, conforme descreve a Lei nº 11.788/2008, para que realize a prática de estágio. Essa exigência visa a evitar que o estudante possa realizar um estágio sem que esteja de fato aprendendo a teoria em sua escola, o que condiz com o objetivo de um estágio, que é o de colocar em prática o que aprende na instituição de ensino.

Em relação a esse requisito da nova norma, Delgado (2014, p.334) destaca que:

A lei enfatiza a imperatividade da matrícula e frequência regular nos respectivos cursos e níveis educativos formais (art. 3º, I, Lei nº 11.788/08) – sob 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.

Sendo assim, o estagiário é o estudante que pratica no âmbito laboral o que foi aprendido no recinto escolar, seja de educação superior, profissional, médio, especial ou dos anos finais do ensino fundamental. E com isso, a realização do estágio irá proporcionar ao estudante conhecimento profissional e teórico na sua linha de formação, integrando-o ao mercado de trabalho. Como diz o autor Martins (2012, p. 32), em relação ao aprendizado prático do estudante, “O estagiário irá, assim, trabalhar para aprender. É uma forma de dar ao estudante a experiência do cotidiano, da profissão, que só é adquirida com a prática.”

Entretanto, não haverá estágio sem a presença da parte concedente dessa relação. Sobre isso, a Lei de Estágio dispõe, *in verbis*:

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

Diferente do previsto acima no art. 9º da nova norma, a Lei nº 6.494/1977, em seu art. 1º, estabelecia que apenas as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderiam conceder estágio. Assim, pela leitura do referido texto legal, os profissionais liberais não podiam conceder estágio, fato este que prejudicava os estudantes que precisavam do estágio para complementação do ensino acadêmico.

Nesse sentido, sob a ótica dos ensinamentos doutrinários de Martins (2012, p. 24), extrai-se que:

Previa o artigo 1º da Lei nº 6.494/77 que as pessoas jurídicas de direito privado, os órgãos da administração pública e as instituições de ensino é que irão conceder o estágio. Pela redação do referido preceito legal, não poderiam ser concedentes do estágio os profissionais liberais, como médicos, dentistas, contadores, engenheiros, etc. Só se fossem organizados sob a forma de pessoa jurídica. Isso era incorreto, pois nestes escritórios ou consultórios também poderia haver o estágio, proporcionando

aprendizagem ao estagiário, como ocorre quando aquelas pessoas são organizadas sob a forma de pessoa jurídica.

Desta forma, a Lei nº 11.788/2008 revogou o diploma anterior e trouxe uma série de inovações, e uma delas diz respeito à autorização de concessão do estágio por meio de profissionais liberais, corrigindo assim a omissão da norma antiga em relação à natural permissão para contratação de estagiários por profissionais liberais.

A Lei nº 11.788/2008 trouxe em seu art. 9º, incisos I a VII, as obrigações, abaixo relacionadas, a serem cumpridas pela parte concedente de estágio:

- I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Assim, é de observância obrigatória da parte concedente de estágio, ou seja, a empresa que irá proporcionar aprendizagem teórica e prática na linha de formação do estagiário, que cumpra tais obrigações, sob pena de desvirtuamento do contrato de estágio.

Dentre os requisitos acima, destaca-se a exigência prevista no inciso III que trata da necessidade de indicação, pela parte concedente, de um funcionário para atuar como supervisor de estágio. Além do simples cumprimento formal deste requisito, é oportuno que o supervisor seja um profissional com habilidade e conhecimento adequado para lidar com estagiários e que compreenda a finalidade e importância do estágio, pois ele tem a função de orientar e supervisionar diretamente o estagiário em suas atividades laborais.

A natureza de ser do estágio dar-se-á pela presença da instituição de ensino, a terceira parte nessa relação. Não é possível existir estágio sem a unidade escolar.

Ora, se a própria finalidade do estágio é o conhecimento prático e pedagógico ao estudante, é primordial a intervenção da instituição de ensino. Assim, não basta tão somente o estudante e a parte concedente de estágio, é preciso estar presente a unidade escolar.

Ratificando a necessidade da presença do ente escolar na relação triangular, Delgado (2014, p. 335) destaca que “a importância da instituição de ensino se resalta por ser o estágio um ato educativo escolar supervisionado que compõe o projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando”.

O art 1º da Lei de Estágio dispõe que o estágio pode ser realizado em instituição pública ou privado. Quanto às obrigações previstas no art. 7º a serem observadas pelas instituições de ensino, em relação aos contratos de estágios realizados por seus estudantes, a referida Lei dispõe que, *in verbis*:

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

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

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

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

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

Sobre essas responsabilidades previstas na Lei 11.788/2008 para o ente escolar, Delgado (2014, p.335) discorre que:

A acentuação das atribuições da instituição de ensino não significa, porém, de modo algum, transferência para ela dos efeitos jurídicos resultantes de eventual distorcida utilização do contrato de estágio pela parte concedente. Desnaturando-se o vínculo jurídico-educacional efetivado, pelo não atendimento de seus requisitos formais e/ou materiais, de modo a frustrar o sentido teleológico da respectiva relação jurídica e de sua lei reguladora, e estando presentes os elementos da relação de emprego, desponta o vínculo

empregatício clássico entre o estudante-trabalhador e a entidade tomadora de serviços – a parte concedente de estágio. (...) não há que se falar, evidentemente, também em responsabilidade solidária ou subsidiária da instituição de ensino em face do contrato empregatício formado entre o estudante-trabalhador e seu tomador de serviços.

Nesse aspecto, mesmo que a lei se refira a obrigações que devem ser atentadas pelas instituições de ensino, não significa que, em eventual desvirtuamento do contrato de estágio, será ela responsabilizada solidária ou subsidiariamente.

Lado outro, segundo Martins (2012, p. 23), “a instituição de ensino pode responder civilmente pelo fato de não cumprir ou descumprir alguns dos requisitos na Lei nº 11.788”.

Cumprido a participação das partes envolvidas, como o estudante, a parte concedente de estágio e a instituição de ensino na relação jurídica de estágio, tem-se como sujeito auxiliar o agente de integração.

Os agentes de integração atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do contrato de estágio, tendo as instituições de ensino e as partes cedentes a faculdade de recorrer aos auxiliares, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, como estabelece o art. 5º da Lei nº 11.788/2008.

A Lei de Estágio delimita, no §1º do art. 5º, as competências dos agentes de integração, *in verbis*:

Art. 5º(...)

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

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

Cita-se, como exemplo de agente de integração, o CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, que funciona como instrumento de informação ao estudante sobre os programas de estágio. Essa entidade mantém um cadastro de estudantes, que subsidia as empresas quando procuram a entidade para a seleção e contratação de estagiários.

Assim, pode-se dizer que o contrato de estágio é firmado entre o estudante, a instituição de ensino, a parte concedente de estágio e devidamente auxiliado pelo

agente de integração. Tal requisito é de observância obrigatória, sob pena de caracterização de relação empregatícia diretamente com o tomador de serviços.

3. A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO E SUA LEGISLAÇÃO

Antes de adentrar na problemática deste estudo, nesse capítulo aborda-se a importância do instituto do estágio para as partes que compõem a relação e para a sociedade como um todo e a análise das leis do estágio, observando o processo de evolução da legislação até a atualidade, destacando as alterações que contribuíram para o aperfeiçoamento do instituto.

3.1. Importância do Estágio para os envolvidos e para a sociedade

O instituto do estágio é um processo de aprendizagem muito utilizado pelos estudantes e empresas nos dias de hoje. De acordo com dados do último Censo da Educação Básica do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais (Inep) e Ministério da Educação (MEC) de 2014, divulgado pela Associação Brasileira de Estágios (ABRES), existiam nesse período cerca de 1 (um) milhão de estagiários no Brasil, sendo 260 (duzentos e sessenta) mil estudantes do ensino médio e técnico, bem assim 740 (setecentos e quarenta) mil do ensino superior. Espera-se que esses números aumentem ainda mais no Brasil e a importância desse instituto é um dos elementos que justifica esse crescimento.

A importância do estágio vai além dos benefícios que essa ferramenta traz para os estudantes que vivem essa experiência. As empresas que contratam estagiários se beneficiam, mas também a sociedade como um todo. No momento em que o estudante tem a oportunidade de estagiar, conhecer a realidade da profissão e explorar as diversas possibilidades que ela pode oferecer, será mais fácil para ele confirmar sua preferência por sua área de formação, ou seja, se deseja ou não seguir um caminho dentro da profissão escolhida.

Dessa forma, o estágio proporciona a oportunidade de se ter profissionais mais experientes e identificados com sua área de trabalho, e isso em muito contribui para o desenvolvimento de uma sociedade, de forma objetiva e subjetivamente falando. O estudante, com o auxílio do estágio, se prepara para assumir um papel importante na sociedade, como protagonista e profissional qualificado.

Nesse sentido descreve o § 2º do art. 1º da Lei de Estágio: “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”.

O principal objetivo do estágio é proporcionar para os alunos os instrumentos de preparação para a introdução e inserção no mercado de trabalho, visando à preparação do estudante como cidadão e trabalhador, mediante aplicação na prática do conhecimento adquirido na escola, e o desenvolvimento de competências próprias.

A importância do estágio como processo de inserção do estudante no mercado de trabalho e de qualificação de mão de obra para as empresas foi bem retratada por Nascimento (2014, p. 288):

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente a um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões.

O estágio funciona como um verdadeiro complemento ao aprendizado de sala de aula, trazendo uma nova abordagem ao conhecimento que foi passado pelo professor por meio de provas, trabalhos, seminários, entre outras atividades. A realização do estágio alia conhecimento acadêmico com a experiência vivencial do ambiente de trabalho. Assim, a retenção dos ensinamentos por parte do aluno é muito maior, uma vez que ele vê parte das atividades de sala de aula na prática, nas mais diversas situações.

Para o estudante, principal beneficiado com o estágio, a importância de estagiar é ampla. O estágio permite que os alunos vivenciem experiências profissionais indispensáveis para o desenvolvimento e melhor escolha sobre o caminho a trilhar para sua carreira, podendo enxergar com mais clareza seu futuro profissional na área, propiciando, desta forma, a aquisição de conhecimentos e atitudes relacionadas com a profissão escolhida pelo estagiário.

Além disso, o programa de estágio permite a troca de experiências entre os funcionários de uma empresa, bem como o intercâmbio de novas idéias, conceitos, planos e estratégias. O contato com profissionais gabaritados, muitas vezes com anos de experiência em seus serviços, cheios de conselhos para dar aos mais novos, é muito rico para uma pessoa que visa ao desenvolvimento pessoal e profissional. A construção de uma rede de contatos com pessoas influentes do meio

laboral pode ser muito útil para uma pessoa que está iniciando a carreira. Cada estágio pelo qual um estudante passa pode ofertar uma série de novas experiências e aprendizados.

É por meio do estágio, também, que o aluno pode conseguir seu primeiro emprego na profissão que escolheu. Dependendo do empenho e da dedicação do estagiário durante o período, é possível efetivá-lo na empresa em que o estágio está sendo realizado, visto que a maioria das empresas oferece um plano de carreira para que estagiários evoluam suas competências e ingressem no mesmo ambiente de trabalho como empregado efetivado, alcançando, assim, o primeiro trabalho de sua carreira, além de agregar a responsabilidade de ter uma profissão. Não raro, os estagiários são efetivados em suas funções antes mesmo do fim da faculdade. E mesmo que a empresa não possa contratá-lo, como é o caso da maioria dos órgãos públicos em que o ingresso efetivo ocorre por meio de concurso público, é provável que o estudante, ao final do estágio, será um profissional mais bem preparado para o mercado de trabalho, com maiores chances de ter sucesso na carreira.

No outro lado da relação de estágio, está a empresa, entidade concedente de estágio, igualmente beneficiada pela utilização desse importante instituto.

Cada vez mais se observa que as empresas estão investindo na formação de seus profissionais de forma estratégica. Um dos investimentos nesse sentido, cada vez mais comum nas empresas, e que tem contribuído para o desenvolvimento de equipes envolvidas e produtivas, são os programas de estágio. Organizações que elaboram tais programas têm como um de seus objetivos a formação de profissionais mais capacitados e identificados com o estilo e valores da empresa. Os programas não só ajudam a capacitar estudantes para a atuação, como também contribuem para o desenvolvimento da organização que pensa no futuro e na formação de uma equipe qualificada. Assim, os programas de estágio antecipam a preparação e a formação de um quadro qualificado de pessoal e permitem a descoberta de novos talentos, preparando a empresa para o futuro.

A prática de contratação de estagiários por uma empresa também gera um espírito de renovação e oxigenação constante, proporcionando um canal eficiente para o acompanhamento de avanços tecnológicos e conceituais. Nessa mesma linha, sabe-se que o aluno que procura um estágio está disposto a aprender, traz consigo certa bagagem intelectual e está se qualificando continuamente. Assim sendo, a empresa que contratá-lo terá a vantagem de ter, em seu quadro de

funcionários, uma pessoa atualizada, que ao trabalhar com outras pessoas experientes em muito pode contribuir com sua visão diferenciada e seus conhecimentos acadêmicos.

Por fim, a empresa que contrata estagiários atua de forma a beneficiar uma geração de estudantes, que terão uma formação profissional e pessoal mais ampla e diferenciada, que muito ajudará em seu caminho de vida. Assim, a contratação de estagiários pela empresa permite o cumprimento de seu papel social, ajudando a formar as novas gerações de profissionais que o país necessita, trazendo benefícios de forma direta a toda a sociedade.

Nesse sentido, Nascimento (2014, p. 961) complementa que:

Cumprir dizer, aliás, que o estágio de estudantes nas empresas valorizou-se com as transformações do processo de produção de bens e prestação de serviços na medida em que a sociedade moderna se convenceu da importância do aperfeiçoamento da formação profissional, como meio de combate ao desemprego e de integração entre a escola e a empresa, e que assume múltiplas dimensões, motivando a institucionalização de políticas de incorporação de jovens no mercado de trabalho, cada vez mais dependentes da empresa como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das escolas.

Dessa forma, o estágio é considerado um instrumento de efetiva integração do estudante no mundo do trabalho, com benefícios para a própria formação profissional, inclusive para as empresas que os acolhem à sociedade. Pode-se observar que a importância do instituto do estágio é grande para todos os envolvidos e a tendência é este instrumento vir a ser cada vez mais utilizado, tendo em vista os benefícios que decorrem dessa prática. Diante dessa crescente importância, faz-se ainda mais necessário estabelecer posicionamento adequado relativo aos pontos omissos na legislação que trata do estágio. A sociedade, as empresas e os estudantes beneficiados com o estágio precisam estar seguros quanto aos seus direitos e deveres legais.

3.2. Análise das Leis de Estágio

Ab initio, conforme visto, entende-se que o estágio se trata de uma complementação escolar, no sentido de que o estudante realiza atividades durante o período de seu curso de formação, adjunto ao campo futuro de trabalho, para obtenção de experiência profissional.

Ratificando essa ideia do estágio como complemento do ensino, Martins (2012, p. 184) diz que “o estágio é, portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”.

Essa concepção do instituto do estágio como meio de integração e experiência laboral para o estudante já existia no Brasil anteriormente à Lei nº 6.494/1977. O Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931, em seu art. 4º, por exemplo, instituiu que a Sociedade Nacional de Agricultura poderia, mediante acordo celebrado com o Ministério da Agricultura, admitir alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, desde que, para este fim, existisse verba própria. Assim, observa-se que mesmo diante da inexistência de lei regulamentadora sobre as relações de estágio, este era comum nas interações entre estudantes, instituições de ensino e empresas, visando à interação da formação acadêmica e ao aperfeiçoamento técnico-profissional.

A figura do estágio foi evoluindo e ganhando cada vez mais espaço no mundo laboral e jurídico. No entanto, não era o bastante. Havia necessidade de uma norma regulamentadora que tratasse do contrato de estágio em sentido amplo, para que estabelecesse melhores disposições.

Por conseguinte, no dia 29 de setembro de 1967, o então Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, considerando urgente a necessidade de criar condições que possibilitassem o entrosamento empresa-escola, e visando à formação e ao aperfeiçoamento técnico-profissional, baixou a Portaria nº 1.002/1967. A respeito de tal portaria, Martins (2012, p. 4) descreve que:

Disciplinava a relação entre as empresas e os estagiários, no que diz respeito aos seus direitos e obrigações. O artigo 3º da citada portaria explicitava que inexistia relação de emprego entre as partes, senão vejamos: “os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio”.

A referida portaria foi um marco na história do estágio no Brasil, pela sua finalidade e pelo aspecto na proteção do desenvolvimento profissional e acadêmico do estudante, uma vez que disciplinou diretamente as relações de contrato de estágio.

Após inovações e alterações legais, a inclusão do estágio, de forma específica, na esfera nacional deu-se com a instituição da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que passou a regular o contrato de estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo em geral.

Esse conjunto normativo fixou requisitos legais para a configuração do estágio. Uma das exigências era que, para existir a relação de estágio, deveria ser estabelecido um Termo de Compromisso de Estágio entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino, descrevendo as condições em que o trabalho seria realizado. A norma também previa, em seu art. 5º, que a jornada de trabalho na empresa deveria ser compatível com o horário escolar. Contudo, ela não limitou o horário a fim de garantir uma compatibilidade adequada ao estudante. Estabeleceu também que o estágio não configuraria vínculo empregatício, mas não deixou claro se, caso houvesse descumprimento de alguns requisitos, haveria a transformação em relação de emprego, com todos os seus direitos inerentes.

Assim, apesar de prever alguns pontos importantes e ser considerada um passo inicial na consolidação de uma legislação própria sobre o estágio, nota-se o déficit da referida norma, que previa apenas 8 (oito) artigos, e deixou alguns pontos, como os exemplificados, sem uma delimitação mais clara e objetiva. Essa deficiência na respectiva Lei facilitou o desvirtuamento do contrato de estágio, tendo em vista que não determinava o reconhecimento de vínculo empregatício em caso de fraude, sendo assim mais vantajoso para as empresas, por não precisar arcar com as obrigações sociais advindas do contrato de trabalho.

Para Santos, aquela legislação especial “não era tão rígida, proporcionando a contratação de muitos estagiários em fraude à lei, pois preenchem os requisitos do contrato de trabalho. Na prática, o que existia era um subemprego aberto e disfarçado” (SANTOS, 2006).

Após algumas modificações nos textos da referida lei, o legislador deparou-se com a necessidade de criação de uma norma que definisse melhores condições ao contrato de estágio, de maneira ampla. Afinal, a lei que, até então regulamentava o estágio, estava em vigor desde 1977. Era evidente que essa disciplina legal, após 30 (trinta) anos de vigência, especialmente com as profundas mudanças ocorridas no

amplo campo do trabalho nos últimos anos, estava necessitando de uma atualização.

Assim, surgiu a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que foi sancionada pelo então Presidente da República do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, com a finalidade de possibilitar aos estudantes no País um fundamento jurídico de regulamentação do contrato de estágio. A atual Lei do Estágio prevê novas regras com 22 (vinte e dois) dispositivos, determinando requisitos essenciais para a validação do contrato de estágio.

A esse respeito, Godinho (2014, p. 330) aduz que “a lei nº 11.788, publicada em 26 de setembro de 2008, conferiu nova estrutura jurídica ao contrato de estágio, produzindo-lhe significativas mudanças em face do padrão normativo fixado pela antiga lei nº 6.494/77”.

Atualmente, o contrato de estágio é estabelecido entre a instituição de ensino, a parte concedente de estágio e o estagiário, com a finalidade de proporcionar ao estudante experiência prática na sua linha de formação, não configurando relação de emprego, desde que observadas as determinações previstas em lei.

Ocorre que, por ser o estágio uma relação que pode conter os mesmos elementos integradores da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação), é comum a ocorrência de contratação de estagiários mediante fraude à legislação para negar caráter empregatício ao vínculo existente.

Em hipótese tais, a jurisprudência tem reconhecido a existência de fraude e se posiciona no sentido de que haverá relação de emprego inclusive nos contratos que não observarem os requisitos previstos na Lei 11.788/2008, como expõe os julgados abaixo:

CONTRATO DE ESTÁGIO FRAUDULENTO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA ENTRE O TRABALHADOR ESTUDANTE E A EMPRESA. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 2º E 3º C/C O ART. 9º, TODOS DA CLT. Compulsando-se os autos, verifica-se que, de fato, as atividades desenvolvidas pelo reclamante na empresa encontravam-se revestidas de caráter empregatício, haja vista a presença de todos os elementos indispensáveis à caracterização da relação de emprego, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT. Logo, ainda que acostados documentos nos quais se registrou o suposto contrato de estágio, tem-se que estes são inservíveis no presente caso, em face do conjunto probatório dos autos. É a aplicação do art. 9º, da CLT, em valorização ao Princípio da Primazia da Realidade. (BRASIL. TRT-19 - RO: 452200500119007 AL 00452.2005.001.19.00-7, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Julgamento: 02/08/2006).

RECURSO DE REVISTA - CONTRATO DE ESTÁGIO - FRAUDE - RELAÇÃO DE EMPREGO - EXISTÊNCIA - REVOLVIMENTO DOS FATOS E PROVAS. O Tribunal Regional, com base nos fatos e provas da causa, constatou que o contrato de estágio existente entre as partes não foi válido, tendo havido vínculo empregatício no período. É inadmissível recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pelo recorrente, seja imprescindível o reexame do arcabouço fático-probatório. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM JUÍZO - COMINAÇÃO PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT - IMPOSIÇÃO. O fundamento do contrato de trabalho é o acordo tácito e a avença laboral factualmente percebida. Se o vínculo de emprego fora reconhecido judicialmente é porque se objetivou no mundo dos fatos a situação abstrata prevista na norma, cujo fundamento não está na forma, mas na substância do ato jurídico reconhecido pelo ordenamento pátrio. Por conseguinte, antes mesmo do provimento jurisdicional, o empregador deveria ter ciência da relação de emprego existente e assumiu o risco pela ausência de registro formal e pelo inadimplemento das verbas trabalhistas. Portanto, não obstante o reconhecimento do vínculo empregatício ter ocorrido somente em juízo, o empregador deverá arcar com a cominação prevista no § 8º do art. 477 da CLT como se formalmente celebrasse o contrato individual de trabalho. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL. TST - RR: 48300462009517001248300-46.2009.5.17.0012, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Julgamento: 18/09/2013).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. CORRETOR DE IMÓVEIS. TÉCNICO EM TRANSAÇÕES IMOBILIÁRIAS. LEI N.º 11.788/2008. 1. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que pela nulidade do contrato de estágio firmado entre as partes, reconhecendo, assim, o vínculo empregatício entre a obreira e a primeira reclamada, uma vez que resultou comprovado que o aludido contrato não continha os requisitos elencados na lei que regula o contrato de estágio, qual seja, a Lei n.º 11.788/08, mormente o termo de compromisso firmado com a instituição de ensino, resultando comprovada, ainda, a subordinação jurídica entre as partes. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 2. De outro lado, aquele que pretende exercer a profissão de Corretor de Imóveis - Técnico em Transações Imobiliárias - deve ter frequência em instituições de educação profissional. Assim, o estágio realizado por aquele que pretende exercer tal profissão é regulado pela Lei n.º 11.788/08, mormente quando a Lei n.º 6.530/78 que, por sua vez, regulamenta a profissão de Corretor de Imóveis, além de disciplinar o funcionamento de seus órgãos de fiscalização, não possui qualquer disposição específica a respeito do estágio necessário para a finalização do curso "Técnico em Transações Imobiliárias". Incólume, portanto, o artigo 2º, da Lei n.º 11.788/2008. 3. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL. TST - AIRR: 13552820125240003, Relator: Marcelo Lamego Pertence, 1ª turma, Data de Julgamento: 11/11/2015).

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. CONFIGURAÇÃO. RECURSO CALCADO EXCLUSIVAMENTE EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. APRESENTAÇÃO DE ARESTOS INESPECÍFICOS. O Regional entendeu pela desvirtuação do instituto do estágio, em face da ausência de supervisão das atividades do autor. Contra essa decisão, o Clube Atlético Paranaense insurge, alegando, exclusivamente, divergência jurisprudencial. Ocorre que, dentre as decisões transcritas, a única que

informa que a ausência de supervisão não desnatura o instituto do estágio igualmente afasta a ocorrência de vínculo empregatício porque se trata de empresa pública e o ingresso em seus quadros apenas se dá por meio de aprovação prévia em concurso público. Assim, tem-se que os julgados colacionados se mostram inespecíficos, na dicção da Súmula 296 desta Corte, circunstância que impede o conhecimento do recurso, quanto ao aspecto. Recurso de revista não conhecido. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DECORRENTE DO RECONHECIMENTO JUDICIAL DO VÍNCULO DE EMPREGO. EXECUÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O recurso de revista vem calcado em violação de preceitos de lei e da Constituição, em contrariedade a súmula desta Corte e em divergência jurisprudencial. Nos termos do art. 114, VIII, da Constituição Federal e da Súmula 368, I, do TST, a Justiça do Trabalho não detém competência para promover a execução das contribuições previdenciárias sobre parcelas auferidas pelo empregado no período de vigência do contrato. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao manter a sentença pela qual se declarou a competência da Justiça do Trabalho para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários pagos durante o período do vínculo de emprego reconhecido em juízo, contrariou os termos do citado verbete sumular, porquanto tal medida extrapola a competência desta Especializada, pois, na verdade, determina a execução das referidas contribuições inadimplidas pelo empregador. Recurso de revista conhecido por contrariedade ao item I da Súmula 368 do TST e provido. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FORMA DE CÁLCULO. DECISÃO MOLDADA À SÚMULA 368, III, DO TST. O recurso está lastreado em alegação de violação de preceito de lei. O empregador alega que a obrigação de quitar os juros, a atualização monetária e a multa moratória decorrentes das contribuições previdenciárias apenas nasce com a decisão judicial e não com a prestação de serviço. No entanto, nos termos da Súmula 368, III, do TST, "em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição". Estando a decisão moldada a tais parâmetros, não merece reforma, estando incólume o art. 276 do Decreto nº 3.048/99. Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (BRASIL. TST - RR: 10530620105090029, Ministro Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Julgamento: 01/06/2016).

Nesse esteio, principalmente com o advento da Lei nº 11.788/2008, pode-se dizer que há uma proteção maior ao estagiário, categoria esta especial de trabalho, devendo ser considerado, ainda, que, em razão de objetivos pedagógicos e educacionais próprios da relação de estágio, não haveria o que se falar em relação empregatícia, desde que observados os preceitos da lei supracitada. Contudo, existem ainda situações não previstas, ou não com a clareza necessária, pela norma em questão e que necessitam de atenção por parte do legislador.

Quanto às alterações trazidas pelo novo ordenamento de estágio, Godinho (2014, p. 331) destaca que:

Em agregação a essas inovações significativas trazidas pela nova Lei do Estágio, cabe se enfatizar que o diploma jurídico acentuou ainda mais o necessário caráter educativo desse contrato de trabalho especial não empregatício.

O artigo 3º da nova Lei de Estágio deixa claro que estará caracterizado vínculo de emprego, se não forem observados os aspectos estabelecidos em tal dispositivo legal, exigindo, assim, que a parte concedente tenha mais atenção, relativamente ao cumprimento dos requisitos formais previstos no citado dispositivo.

Um desses requisitos formais necessário é a “celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino”. Na norma anterior, pela Lei nº 6.494/1977, o termo de compromisso era firmado somente entre o estudante e a parte concedente do estágio, com interveniência obrigatória da instituição de ensino. A nova Lei de Estágio alterou essa exigência, e elevou o status da instituição de ensino, a qual agora é parte necessária na relação de estágio. Essa mudança reflete na sua responsabilidade, que passou a constar formalmente nos contratos de estágio, com direitos e obrigações, passíveis de serem negociados por si mesma.

Outro requisito incluído, presente no inciso III do mesmo artigo, é a necessidade de “compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso”. Na Lei Anterior, constava de forma um pouco vaga quanto a essa necessidade de compatibilização entre as atividades desenvolvidas no estágio e a teoria que era ensinada ao estudante em sala de aula. Hoje, nos termos da Lei nº 11.788/2008, deve existir uma clara e expressa harmonia entre as atividades referidas no termo de compromisso e as efetivas de estágio, portanto, vinculando-o, fortemente, ao efetivo cumprimento do projeto pedagógico do curso.

Em relação a essa necessidade de harmonização entre teoria e prática, Nascimento (2014, p. 961) destaca que:

O estágio destina-se à formação do estudante, e a correlação entre o estudo e o exercício do estágio é uma exigência natural para a validade do estágio. Assim, um estudante de medicina não poderá ser estagiário na seção de câmbio de um banco porque não há relação entre o curso escolar seguido e as funções desempenhadas no estágio. O desvirtuamento do estágio é uma questão a ser enfrentada em cada caso concreto para a solução de situações individuais.

Ter esse requisito incluído, sob pena de caracterização de contrato de emprego e situação irregular de estágio, foi importante, pois a função do estágio estaria desvirtuada caso o estudante passe a praticar atividades que não tenham relação com o que vem aprendendo junto a sua instituição de ensino.

Outra novidade que a atual Lei de Estágio trouxe foi a inclusão expressa, como possível parte concedente de estágio, de profissionais liberais de nível superior, desde que devidamente registrados em seu respectivo conselho de fiscalização profissional. Essa inovação foi positiva, visto que, na antiga lei, os profissionais liberais não eram autorizados a adotar o instituto do estágio e essa situação levava à utilização de formas alternativas para contratar estagiários. Hoje, os profissionais liberais, muito comuns em escritórios de advocacia, de arquitetura, consultórios odontológicos e demais empreendimentos desta espécie, podem contratar estagiários diretamente.

Antes da Lei nº 11.788/2008, era permitida a livre estipulação da carga horária diária para o estágio, sendo exigida somente a sua compatibilização com o horário escolar do estudante e o da parte em que fosse ser desenvolvida tal prática laboral. Nesse sentido, pela norma anterior, a jornada dos estagiários poderia ser de 4 (quatro), 6 (seis) ou até 8 (oito) horas diárias, desde que compatível com o horário escolar do estagiário. A Lei nº 11.788/2008 alterou esse dispositivo e estabeleceu em seu art. 10 que:

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.

(...)

Esses limites previstos visam a proteger a finalidade do estágio, que é o aprendizado do estudante no ambiente laboral em comum com o desenvolvido em sala de aula, sem dar liberdade à ocorrência de uma jornada excessiva de labor e

estudo. Uma carga horária de estágio de 8 (oito) horas, de acordo com a norma anterior, poderia ser compatível com um horário noturno de faculdade, por exemplo. Contudo, o estudante estaria vinculado diariamente a uma carga de trabalho e estudo demasiada, o que poderia comprometer seu objetivo de desenvolvimento. Além do mais, algumas empresas contratam estagiários com intenção de utilizá-los como mão de obra barata, estabelecendo jornadas excessivas e a previsão na legislação anterior facilitava o cometimento dessas ações indevidas. Assim, os limites de jornada de atividade em estágio buscam um equilíbrio entre a prática e a teoria, com fim de garantir um aprendizado saudável ao estagiário.

Observa-se, ainda, que a legislação do estágio evoluiu historicamente, com criação e alterações de normas, até o advento da Lei nº 11.788/2008, a qual passou a regular os contratos celebrados e executados a partir da data de sua vigência. As modificações perpetradas, algumas relatadas acima, implicaram significativa evolução em relação à legislação anterior. A instituição de algumas dessas novas regras, em tese, beneficia o estudante e auxilia na regulamentação de um setor que carecia de melhor suporte jurídico. Contudo, se observa que o texto legal é omissivo em alguns excertos, o que prejudica os envolvidos e fragiliza a utilização deste importante instituto. Essas omissões normativas serão tratadas no capítulo subsequente.

4. OMISSÕES DA LEI DO ESTÁGIO

Estando claras as colocações feitas anteriormente, cabe analisar algumas omissões da Lei nº 11.788/2008, questão principal do presente trabalho, estabelecendo um posicionamento adequado e demonstrando que algumas alterações na legislação em foco devem ser feitas. Dentre as problemáticas tratadas, tem-se o pagamento de indenização pelo recesso não usufruído, a possibilidade de compensação de horário e a fraude nas relações de estágio.

4.1. Pagamento de Indenização pelo Recesso não Usufruído

Por meio da nova Lei de Estágio, foi assegurado ao estagiário direito a um recesso anual. Inicialmente, é importante esclarecer que foi assegurado aos estagiários o direito a recesso anual, e não a férias. Essa diferenciação é importante e os termos não devem ser utilizados como sinônimos, afinal, férias é um direito típico das relações de emprego. Conforme já visto, as relações de estágio não geram vínculo empregatício, desde que observados os requisitos legais, e estagiários também não têm direito ao pagamento do valor referente ao terço constitucional de férias, bem como demais encargos sociais, trabalhistas e previdenciários. Assim, ainda que a nova Lei de Estágio seja omissa, e apesar da semelhança entre os benefícios, não se pode aplicar supletivamente, nas relações de estágio, os artigos 129 a 153 da CLT, os quais tratam das férias de empregado.

A lei anterior não previa a concessão de um recesso aos estagiários, havia a definição apenas de que, nos períodos de férias escolares, a jornada seria estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.

Buscando delimitar de forma mais adequada o direito ao recesso do estagiário, a Lei nº 11.788/2008 estabelece que:

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

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

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

Dessa forma, pode-se dizer que o recesso é um período de dias, remunerado ou não, em que o estagiário susta a realização de suas atividades junto à parte concedente, objetivando favorecer a sua saúde física e mental, bem assim contribuir para sua maior integração familiar e social, tal qual ocorre com qualquer trabalhador. É um direito que visa a proteger o estagiário contra os riscos do excesso de atividade.

Segundo o § 1º, do art. 13, da Lei nº 11.788/2008, nos casos de estágio remunerado, o recesso terá também caráter oneroso, não havendo essa obrigatoriedade quando se tratar de estágio sem contraprestação, *in casu*, o curricular obrigatório.

O § 2º do art. 13 da citada norma prevê que nos casos de estágio com duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão inferiormente proporcionais a 30 (trinta) dias. Nesse sentido, tendo o estágio, por exemplo, duração igual a 6 (seis) meses, portanto, inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão proporcionais ao período já estagiado, ou seja, nesta hipótese, 15 (quinze) dias.

Entende-se que o recesso deve ser concedido após a data em que o estagiário tiver adquirido o direito, isto é, depois do cumprimento do período aquisitivo de 1 (um) ano, e gozado, preferencialmente, durante as suas férias escolares.

A problemática da questão está nos casos em que ocorre a extinção antecipada do vínculo de estágio, ou seja, quando uma das partes rescinde o contrato antes de completar o período aquisitivo do recesso, ocasionando assim a impossibilidade efetiva do gozo do período de descanso. Nessas situações, como não é mais possível o usufruto do recesso pelo estagiário, tendo em vista a rescisão contratual, o mesmo deveria ter direito a receber um pagamento indenizatório pelo recesso não usufruído referente a, no mínimo, 30 (trinta) dias, no caso de estágio com período igual ou superior a 1 (um) ano, ou uma indenização proporcional ao tempo de estágio quando houver sido estipulado período inferior a 1 (um) ano. O valor dessa indenização seria calculado de acordo com o valor da bolsa-estágio recebida pelo estudante.

Observando o que diz a Lei nº 11.788/2008, nota-se que a norma foi omissa e não previu a possibilidade de recebimento de tal indenização correspondente aos

dias já adquiridos de recesso, bem como não nega o direito a receber o respectivo valor.

No âmbito da Administração Pública Direta, o então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou a nota técnica nº 68/2013/CGNOR/DENOP/SEGE/MP em que trata sobre a questão do pagamento ou não do recesso de estágio não usufruído. Em sua conclusão, o MPOG estabelece que:

- A) - O estagiário que for desligado das atividades do estágio sem usufruir os períodos do recesso remunerado porventura adquiridos durante a vigência do contrato, fará jus ao seu pagamento em pecúnia, observada a proporcionalidade prevista na Orientação Normativa nº 7, de 2008; e
 - B) - O pagamento em pecúnia, do recesso remunerado e não usufruído durante a vigência do contrato de estágio, refere-se, exclusivamente, ao período adquirido.
- (...)

Portanto, no âmbito do Poder Executivo Federal, existe a previsão do pagamento, proporcional ao período adquirido, de valor em dinheiro para o estagiário que for desligado, independente do motivo, sem ter usufruído o período de recesso a que tenha direito.

Desse modo, entende-se que esse posicionamento adotado pelo Poder Executivo Federal foi adequado e corrigiu a lacuna presente na Lei de Estágio, mas somente garante o direito aos estagiários que atuem nos órgãos desse âmbito. O pagamento de indenização substitutiva do recesso não concedido, no caso de o estágio ser remunerado, deveria estar previsto na Lei nº 11.788/2008 e ser observado em todos os contratos, por já ter se tornado direito adquirido do estagiário desde a conclusão do respectivo período.

Quando esse direito não é concedido, o estagiário sofre prejuízo financeiro e ocorre o enriquecimento sem causa da unidade concedente do estágio. Essa omissão colabora para uma maior insegurança jurídica do instituto do estágio.

Ratificando esse posicionamento e propondo uma solução para essa problemática por meio de pagamento indenizatório, Martins (2012, p. 72) diz que:

Caso o estagiário já tenha adquirido o direito ao recesso, pois já passou um ano, a solução é a indenização, caso o estagiário receba valor pelo estágio. Se nada receber, não haverá base de cálculo. Havendo sido causado prejuízo ao estagiário (artigo 186 do Código Civil), a solução é fixar uma indenização razoável ao estagiário.

Como a norma não prevê como ocorre o critério da proporcionalidade, o pagamento da indenização pelo recesso não usufruído pode ser feito na proporção de 1/12 para cada período superior a 14 (quatorze) dias, por aplicação analógica do art. 146 da CLT, no caso de o estágio ser encerrado antes de completado o período aquisitivo de 1 (um) ano.

Importante observar que não ocorre dobra do valor devido pela não concessão do recesso no período adequado, tampouco o acréscimo do terço constitucional das férias, previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), que somente é devido ao empregado com vínculo empregatício. Da mesma forma, o estagiário não poderá converter o terço do período do recesso em pecúnia.

A Justiça vem entendendo no sentido de existir direito ao pagamento de indenização substitutiva ao estagiário, conforme se observa nas decisões abaixo:

ESTÁGIO. NÃO CONCESSÃO DE RECESSO REMUNERADO. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Considerando que o estágio do autor teve duração de um ano, ele fez jus à fruição de recesso remunerado, nos termos do art. 13 da Lei nº 11.788/08 e do Termo de Compromisso de Estágio colacionado aos autos. No entanto, não houve o gozo de tal recesso pelo estudante, pelo que se impõe o pagamento de indenização substitutiva ao estagiário. (BRASIL. TRT-3 - RO: 00115201511003008 0000115-51.2015.5.03.0110, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, 4ª Turma, Data de julgamento: 03/02/2016).

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS - FDRH. CONTRATO DE ESTÁGIO. RECESSO REMUNERADO. CONTRATOS FIRMADOS DURANTE A VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.788/08. LEGITIMIDADE PASSIVA DA FDRH. ERRO MATERIAL QUANTO AO VALOR DA CONDENAÇÃO. I. Preliminar de ilegitimidade passiva da Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos não acolhida. II. Indenização, decorrente de recesso remunerado não usufruído, que é devida com relação aos contratos de estágio firmados na vigência da Lei nº 11.788/08. Erro material verificado quanto ao valor da indenização devida. III. Não configura cerceamento de defesa a não expedição de ofício, postulada pela FDRH, que busca a obtenção de informações, relativas a contrato de estágio administrado por ela própria. Precedentes jurisprudenciais. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (BRASIL. TJ - RS - Recurso Cível Nº 71004235909, Turma Recursal da Fazenda Pública, Relator: Fernanda Carravetta Vilande, Data de julgamento: 22/08/2013).

CONTRATO DE ESTÁGIO. RECESSO REMUNERADO. PAGAMENTO INDENIZADO. POSSIBILIDADE. O § 2º do artigo 13 da Lei 11.788/2008 prevê gozo proporcional do recesso para os estágios com duração inferior a um ano. No caso de não fruição do recesso proporcional, devido o pagamento respectivo de forma indenizada. (BRASIL. TRT-2 – RO: 1000211-59.2012.5.02.0473, Relatora: Soraya Galassi Lambert, 17ª Turma, Data de Julgamento: 05/08/2014).

Assim, percebe-se que a Lei nº 11.788/2008, embora tenha introduzido, de forma inovadora, o direito ao recesso para as relações de estágio, deixou de abordar aspectos relevantes sobre a temática. Como visto, ao não prever a possibilidade do pagamento do recesso não usufruído no decurso do estágio, prejudica-se diretamente o estagiário e contribui para o enriquecimento ilícito da parte concedente.

Conclui-se, desse modo, que se espera do legislador a inclusão dessa previsão na Lei nº 11.788/2008 e ratificação de uma postura mais adequada, a fim de garantir maior segurança jurídica ao instituto do estágio.

4.2. Possibilidade de Compensação de Horário

Uma outra situação não prevista pela Lei nº 11.788/2008 é a possibilidade de compensação de horário. Omissa quanto ao tema, restringe-se a prever, em seu art. 10, inc. I e II, os limites máximos da jornada laboral em estágio.

Um exemplo nesse cenário seria o estudante que, por motivo justificado, se atrasa ou falta ao estágio. Ainda, pode ocorrer a necessidade de o estagiário ficar no trabalho além do horário previsto. Supondo que essas ocorrências, dadas como exemplo, não sejam rotineiras, mas sim excepcionais, não seria razoável e muito menos eficiente, para fins de resolução da questão, o ente concedente ter que incluir descontos na folha de pagamento para compensar a respectiva falta ou atraso do estagiário ou proceder com o pagamento das horas extras.

A rigor, diante da omissão da norma, a compensação é proibida, porém, o Governo Federal, por meio da Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008, excetua a possibilidade de compensação de jornada para os estagiários no âmbito da Administração Pública Federal, quando prevê no § 1º do art. 13 que:

Art. 13 (...)

§ 1º É vedada a realização de carga horária diária superior à prevista no caput deste artigo, sendo proibida a compensação de horário, salvo quando justificada e devidamente autorizada por escrito pela chefia imediata, hipótese em que o estagiário deverá compensar o horário não trabalhado até o mês subsequente ao da ocorrência.

A possibilidade de compensação de horário facilitaria a relação profissional na prática entre o estagiário e a entidade concedente. A ocorrência de atrasos, faltas ou

necessidade de exceder o horário previsto, desde que excepcionalmente, trata-se de uma situação real, que facilmente ocorre em uma relação de estágio.

Lado outro, é compreensível que seja vedada a realização de carga horária diária superior à prevista no termo de compromisso, pois visa a proteger o estagiário de se expor a cargas horárias excessivas de trabalho, incompatível com a finalidade de um estágio.

Nos casos em que o estagiário, com regularidade, cumpre uma carga horária superior à prevista em Lei, deve-se adotar uma postura rígida com o ente concedente, que está burlando a legislação, possivelmente mascarando uma relação de emprego. Nessas situações, pode ocorrer o desvirtuamento do contrato de estágio e conseqüente direito ao reconhecimento de vínculo empregatício. O estagiário prejudicado deve acionar a Justiça e garantir seus direitos, inclusive o pagamento de horas extras.

Contudo, tratando-se de situações excepcionais e não rotineiras, a falta de regulamentação acerca da compensação de horário prejudica o estagiário que, como parte mais frágil da relação, termina por se sujeitar ao que a entidade concedente adota como prática. Nesse sentido, entende-se ser necessária a previsão legal acerca da possibilidade de compensação de horário, com limites adequados e desde que a ocorrência seja excepcional.

4.3 Fraude nas Relações de Estágio

A princípio, é importante distinguir a relação de estágio *versus* relação de emprego. A relação de emprego surge da união de 5 (cinco) requisitos que a caracterizam, quais sejam: labor por pessoa física (empregado), de forma pessoal, não eventual, com onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços (empregador).

Existem, no âmbito laboral, outras relações jurídicas que também podem contar com os elementos integrantes da relação de emprego, sem se enquadrar no tipo legal previsto na CLT. É o que pode ocorrer com o estágio, desde que regularmente formado e praticado. Assim, ambos possuem os mesmos elementos, mas a relação empregatícia tem a finalidade eminentemente econômica e lucrativa, enquanto que a relação de estágio possui o objetivo pedagógico, relacionado ao

aperfeiçoamento e complementação dos conhecimentos adquiridos na unidade escolar.

Como já visto, o estágio não cria vínculo empregatício, desde que observados os requisitos legais de validade do contrato de estágio, que estão presentes, em sua maioria, no art. 3º da Lei nº 11.788/2008.

Nesse contexto, nota-se que o estágio foi criado para favorecer o desenvolvimento da formação acadêmica e profissional do educando, tendo finalidade diversa da relação de emprego. Assim, o elemento que se pode colocar como diferenciador é a finalidade, que permanece como traço distintivo desses 2 (dois) institutos jurídicos.

Ratificando a importância do objetivo educacional do estágio, Delgado (2014, p. 327) conclui que:

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

Por outro lado, ocorre que, nos dias atuais, o estágio ainda é utilizado como um meio de fraudar uma relação de emprego. A entidade concedente, com essa prática ilegal, visa a obter como vantagem uma redução de custos, visto que na contratação de estagiários há uma redução dos encargos trabalhistas e previdenciários, bem assim o valor referente à bolsa-estágio pode ser instituído em patamar inferior ao do salário mínimo. Ademais, estagiários são contratados para exercer funções diversas da sua linha de formação acadêmica, com extensivas jornadas de trabalho, o que prejudica o seu aprendizado e desenvolvimento escolar.

A fraude nas relações de estágio é um mal social, que causa vários prejuízos, principalmente para o estagiário, parte hipossuficiente nesta relação jurídica. Em decorrência disso, consequências vêm sendo geradas para a sociedade como um todo. Uma delas é o sensível aumento do desemprego que se dá pela troca que empresas vêm fazendo de empregados efetivos por estagiários. Além disso, a utilização do estagiário como mão de obra barata desvaloriza a força de trabalho, pois a empresa estará pagando ao estagiário um valor inferior ao que ele faria jus caso fosse contratado como empregado.

Alguns estagiários, por sua vez, se submetem a essa situação pela necessidade financeira e esperança em ser contratado quando do término do estágio, o que nem sempre acontece.

Desse modo, um dos tipos de fraude no contrato de estágio consiste no desvirtuamento, pela entidade concedente, das atividades realizadas pelo estagiário, as quais fogem do que foi pactuado entre as partes, ou seja, o estudante executa serviços que não tem ligação com a sua formação acadêmica. Não seria razoável, por exemplo, que um estudante de Direito realizasse estágio, exercendo atividades de recepção, repassando telefonemas e enviando correspondências. Este exemplo deixa claro que a intenção da empresa não é fornecer subsídios favoráveis à aprendizagem, e sim usufruir de maneira desonesta do estagiário, burlando a legislação.

Outra prática fraudulenta pode ser verificada nas jornadas laborais excessivas a que o empregador expõe o estagiário, ultrapassando os limites máximos de jornada previstos no art. 10, I e II da Lei nº 11.788/2008, casos em que o estagiário deixa de frequentar até mesmo a instituição de ensino.

Como visto, a fraude também acontece na inobservância de qualquer dos requisitos contidos no art. 3º da Lei de Estágio, bem como nas condições estabelecidas no termo de compromisso.

Sendo assim, com o fito de impedir o enriquecimento ilícito da parte concedente de estágio, que se beneficia da fraude, e os prejuízos sofridos pelo estagiário, o §2º do art. 3º da Lei nº 11.788/2008, estabelece que:

(...)

§2º. O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Complementando o exposto, o art. 15 do referido conjunto normativo determina que “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”.

Se restar comprovado que houve fraude no contrato de estágio, haverá vínculo de emprego entre o tomador de serviços e o estagiário, bem assim o contrato de estágio será considerado nulo, conforme dispõe o art. 9º da CLT, o qual

prevê que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Dessa forma, a inobservância dos requisitos de validade do contrato de estágio e do termo de compromisso terá como penalidade o reconhecimento do vínculo empregatício do pseudo estagiário com o tomador de serviços, com todos os direitos inerentes de uma relação de emprego.

Contudo, mesmo diante das tentativas do ordenamento jurídico de impedir tais descumprimentos à legislação regulamentadora, trazendo maior segurança jurídica às relações de estágio, essas atitudes fraudulentas, bastante prejudiciais ao estudante e à sociedade, continuam a ocorrer. Diante dessa realidade, poder-se-ia questionar se os requisitos previstos pela Lei nº 11.788/2008 seriam suficientes para garantir o cumprimento?

Essa pergunta busca investigar se a Lei nº 11.788/2008 deveria ser mais invasiva e ter novos critérios mais rígidos, a fim de ajudar a limitar essas fraudes que ocorrem nas relações de estágio.

Do ponto de vista dos requisitos formais previstos no art. 3º da Lei de Estágio, as exigências atuais se mostram razoáveis. Contudo, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio muitas vezes se preocupam em atender prontamente aos requisitos formais do estágio, como o termo de compromisso, e não cumprem, pelo menos, de forma efetiva, aqueles requisitos que dizem respeito ao acompanhamento pedagógico, por exemplo. É preciso ter uma constante vigilância das condições que o estágio é prestado, e isto é um dever de todas as partes envolvidas na relação.

A previsão de punição mais objetiva e dura poderia ser útil para coibir as partes envolvidas que atuarem de forma fraudulenta. Como exemplo, teria a previsão de multa caso ficasse comprovada a ilicitude.

Paralelamente às alterações no sentido de tornar mais rígida a Lei nº 11.788/2008, algumas posturas e práticas podem ser adotadas para diminuir as ocorrências de fraude.

É importante que haja uma política de fiscalização do Poder Público para que fiscalize e intervenha mais efetivamente nas contratações de estagiários, buscando impedir a ocorrência de fraude à legislação trabalhista.

Outrossim, uma questão que facilita a ocorrência da fraude é a falta de informação e conhecimento dos envolvidos e da sociedade como um todo acerca da legislação de estágio. Na medida em que a pessoa não toma consciência que determinada postura esta errada, não enxergará a necessidade de buscar seus direitos ou os de outrem. Uma sociedade mais informada acerca das normas e do instituto do estágio, com olhar crítico e social, denunciando empresas que atuem ilicitamente, seria uma ajuda substancial na luta para coibir essas práticas injustas que ocorrem nas relações de estágio.

Lado outro, o estagiário, como parte mais beneficiada desse processo, deve compreender seus direitos e deveres, bem assim não se acomodar ou se constranger diante da situação ilegal, buscando formas de garantir a justiça, ainda que acionando o Poder Judiciário.

Por fim, deve sempre se buscar a punição aos envolvidos, de modo a coibir a reiteração dos atos e dar o exemplo para a sociedade. Somente com a colaboração de todos os envolvidos, cada um cumprindo sua função e dever profissional e social, pode-se pensar em uma real redução das ocorrências de fraude nas relações de estágio.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico analisou o instituto do estágio, observando suas principais características, conceito e partes envolvidas, assim como a importância da temática e uma breve análise das suas leis. A exposição e o estudo desses importantes pontos do regime jurídico do estágio tiveram a finalidade de proporcionar uma visão clara acerca do instituto, consolidando um posicionamento adequado em relação a alguns pontos omissos, que não foram regulamentados de forma satisfatória pela Lei nº 11.788/2008.

O estágio, objeto deste trabalho, é um instrumento por meio do qual o estudante pode vivenciar e aplicar na prática, no cotidiano da pretensa área profissional, os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, aprimorando suas habilidades e conhecimentos. Para alguns, o estágio auxiliará na identificação de sua vocação profissional.

Um contrato de estágio se constitui com a presença das 3 (três) partes indispensáveis, quais sejam: o estagiário, o ente concedente, e a instituição de ensino. Nessa relação triangular, cada um tem seus direitos e obrigações, e isso se faz necessário para garantir a respectiva responsabilização. No entanto, é desejável que os atores da relação não se restrinjam ao mero cumprimento das exigências formais e possam atuar favorecendo a efetividade dos objetivos do estágio.

A finalidade do estágio, por conseguinte, é proporcionar experiência laboral ao estagiário e prepará-lo para que possa se desenvolver na área associada à sua futura profissão. Na medida em que estes objetivos são alcançados satisfatoriamente, todas as partes envolvidas e a sociedade como um todo são beneficiadas.

Como visto, a Lei nº 11.788/2008, visando a estabelecer critérios mais rígidos na celebração do contrato e no acompanhamento dos estágios, revogou expressamente a norma anterior e foi considerada um avanço na regulamentação da matéria. A Lei de Estágio estabeleceu novas regras e direitos aos estagiários, determinando requisitos essenciais de validade contratual, bem como critérios de acompanhamento e supervisão para verificar se o estágio está cumprindo a sua nobre finalidade pedagógica.

Contudo, mesmo inovando em alguns aspectos, a referida lei não conseguiu estabelecer um posicionamento adequado sobre alguns pontos. No que diz respeito

acerca do pagamento de indenização pelo recesso não usufruído, da possibilidade de compensação de horário e das fraudes nas relações de estágio, é omissa ou insatisfatória e dá margem para soluções diversas pelas partes envolvidas e prejudiciais ao estagiário.

Quanto à omissão da Lei nº 11.788/2008 referente ao pagamento de indenização pelo recesso anual não usufruído, defendeu-se o direito do estagiário ao recebimento do valor correspondente, de forma proporcional, em caso de rescisão que impossibilite tal usufruto. Como visto, a Justiça vem concedendo esse direito aos estagiários que a acionam. Contudo, diversos outros ainda serão prejudicados enquanto o legislador não ratificar esse posicionamento na norma legal, já que o ingresso de ação judicial apenas para discutir este aspecto não compensa financeiramente.

Em relação à possibilidade de compensação de horário, é interessante que a norma se posicione quanto a essa questão, pois tornaria mais objetiva e clara a utilização do instituto do estágio, na medida em que estabeleceria uma forma de agir, diminuindo a margem para a prática inadequada.

Outrossim, embora a lei pretenda inibir e coibir o desvirtuamento do contrato de estágio, estabelecendo requisitos de validade para a contratação, almejando assim o cumprimento da finalidade pedagógica, a fraude ainda persiste em tais relações.

Além do mais, observa-se que algumas empresas marginalizam as atividades do estagiário, estabelecendo jornadas excessivas e desviando-o da linha de formação estabelecida pela instituição de ensino, prejudicando o seu desenvolvimento. Sendo assim, percebe-se que o desvirtuamento do contrato de estágio traz consequências desfavoráveis ao estagiário, parte vulnerável da relação, que, algumas vezes, não detém conhecimento necessário para compreender a injustiça que possa estar sofrendo.

O Poder Judiciário tem se posicionado a respeito da fraude nos contratos de estágio e, em alguns casos, é reconhecido o vínculo empregatício. Contudo, diante da persistente ocorrência de fraudes nas relações de estágio, sugere-se que a lei seja revista quanto à eficácia de seus requisitos e à fiscalização e punição dos envolvidos.

Conclui-se demonstrando que a Lei nº 11.788/2008 é omissa quanto à regulamentação adequada dos pontos tratados, o que demonstra ter sido

confirmada a hipótese deste estudo. Assim, defende-se que o legislador revise a Lei nº 11.788/2008, buscando suprir as lacunas presentes na norma, que fragilizam as relações de estágio, a fim de garantir maior segurança jurídica.

Por fim, há que se mencionar que é fundamental a conscientização dos atores envolvidos em uma relação de estágio, e a contínua vigilância acerca das condições em que o labor é prestado, com o intuito de buscar o aprimoramento e a melhor adequação a sua finalidade principal. Este foi um dos escopos do presente estudo, assim como o de proporcionar aos interessados informações e conhecimento sobre esse importante instituto, porquanto uma sociedade mais informada, com olhar crítico e social, na defesa dos seus direitos e do próximo é um fator importante para o desenvolvimento de um país.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 07 de mar. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 de mar. 2017.

_____. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 07 de mar. 2017.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 07 de mar. 2017.

_____. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Recurso Cível: 71004235909, Turma Recursal da Fazenda Pública, Relator: Fernanda Carravetta Vilande, Data de julgamento: 22/08/2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. RO: 1000211-59.2012.5.02.0473, Relatora: Soraya Galassi Lambert, 17ª Turma, Data de Julgamento: 05/08/2014.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. RO: 00115201511003008 0000115-51.2015.5.03.0110, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, 4ª Turma, Data de julgamento: 03/02/2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região**. RO: 452200500119007 AL 00452.2005.001.19.00-7, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Julgamento: 02/08/2006.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 48300462009517001248300-46.2009.5.17.0012, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Julgamento: 18/09/2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR: 13552820125240003, Relator: Marcelo Lamego Pertence, 1ª turma, Data de Julgamento: 11/11/2015.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 10530620105090029, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Julgamento: 01/06/2016.

DANTAS, Rodrigo Tourinho. Aspectos críticos sobre o direito ao recesso na relação de estágio. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1930, 13 out. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11845>>. Acesso em: 13 fev. 2017.

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

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: 2014.

MAGANO, Octavio Bueno. **Dicionário Jurídico-econômico das relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Juscelindo Vieira. **Contrato de estágio: Subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006.