



MISLAINE CRISTINA DA CRUZ FORTTI

DESVIRTUAMENTO E DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

CURITIBA

2021

MISLAINE CRISTINA DA CRUZ FORTTI

DESVIRTUAMENTO E DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Artigo Científico apresentado ao Programa de Graduação em Direito do Centro Universitário Internacional, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ronald Silka de Almeida

CURITIBA

2021

TERMO DE AUTORIA E RESPONSABILIDADE

À Coordenadoria de TCC

Acadêmico: Mislaine Cristina da Cruz Fortti

Título do trabalho: Desvirtuamento e Descaracterização do Contrato de Estágio

Autorizo a submissão do artigo supramencionado à Comissão/Banca Avaliadora, responsabilizando-me, civil e criminalmente, pela autoria e pela originalidade do trabalho apresentado.

Curitiba, 17 de maio de 2021 .

Assinatura do Acadêmico: _____

DESVIRTUAMENTO E DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Mislaine Cristina da Cruz Fortti

Ronald Silka Almeida

RESUMO

Com o aumento de alunos aptos a serem inseridos no mercado de trabalho para adquirir experiência, tornou-se necessária a regulamentação das atividades exercidas por estudantes em empresas como forma de evitar a contratação destes a título de mão-de-obra barata e fraude à legislação trabalhista. O presente artigo busca estudar os motivos que ensejam o desvirtuamento e descaracterização das atividades exercidas pelo educando. O método a ser utilizado será o dedutivo lógico sustentado por revisões bibliográficas, pesquisa jurisprudencial, artigos científicos, palestras, sites eletrônicos e coleta de dados. Previamente buscou-se diferenciar a relação de emprego e trabalho, analisar o teor da lei de estágio, identificar os direitos do estagiário, atividades permitidas, limites, requisitos para a validade, princípios, modalidades dentre outras caracterizações da finalidade do programa, verificar os requisitos para o reconhecimento de vínculo empregatício e apresentar casos e decisões acerca da desconsideração do contrato de estágio e reconhecimento do vínculo empregatício.

Palavras – chave: Estágio. Descaracterização. Desvirtuamento. Contrato. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A cada ano mais pessoas têm tido acesso à educação devido às tecnologias e ensino à distância, promovendo assim um crescimento exponencial dentro do âmbito acadêmico. Conforme noticiado pelo portal G1 em outubro de 2020 o Censo de Educação Superior divulgado pelo INEP trouxe a informação de que de 2009 a 2019 o número de novos alunos no ensino superior na modalidade EAD saltou de cerca de 330 mil para mais de 1 milhão e meio, sendo 378,9% de crescimento, e no ensino presencial 17,8% (G1. Globo, 2021).

Diante deste cenário, a inserção de estagiários no mercado de trabalho cresceu, e juntamente com esse avanço passou-se a observar as divergências e irregularidades, que resultam em demandas trabalhistas no que diz respeito ao desvirtuamento e descaracterização de atividades. No âmbito da Justiça do Trabalho é possível observar inúmeras reclamações que tratam do vínculo empregatício de estagiários ocasionadas pelo descumprimento do termo firmado entre as partes, que vão desde as atribuições de atividades que não são compatíveis com o projeto pedagógico até carga horária excessiva.

Diversas empresas concedentes passaram a intentar a contratação de estagiários como forma de se beneficiar do trabalho do educando, pagando menos e percebendo mais vantagens no que diz respeito à produção, além de não gerar vínculos trabalhistas na tentativa de eximir-se das obrigações geradas dentro de uma relação regulada pela CLT. Em detrimento de práticas como essas, a contratação de estagiários passou a ser vista como “mão-de-obra barata”, precarizando a sua função dentro do âmbito profissional. Ressalta-se que comportamentos como esses, praticados por empresas que visam se beneficiar através do descumprimento dos termos, são considerados fraude conforme o art. 9º da CLT.

A metodologia utilizada na elaboração deste artigo para alcançar seus objetivos, compreende pesquisas bibliográficas, jurisprudenciais, buscas em sites jurídicos e análise de dados relativos ao tema.

Dessa forma, esta pesquisa tem por finalidade apresentar os fatores que podem ser entendidos como desvirtuadores e descaracterizadores do contrato do estágio, bem como frisar a importância para o desempenho do educando que haja a compatibilidade de suas atividades, aprendizado, cumprimento da legislação, e a redução nas demandas judiciais originadas pela violação da lei do estágio.

Para melhor compreensão o presente artigo foi dividido em quatro capítulos. Previamente será estudada a relação de emprego e trabalho, e a diferença entre cada instituto. No segundo capítulo será abordado o Estágio, com uma breve introdução histórica, posteriormente sendo apresentado os seus princípios, características, espécies, requisitos, direitos e ainda a discussão sobre o vínculo de estágio e relação de emprego. No terceiro capítulo será examinado o desvirtuamento e descaracterização das atividades do estagiário. Por fim, no quarto capítulo serão analisadas duas decisões da justiça do trabalho no que concerne ao tema deste artigo.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO

Antes de aprofundarmos o tema principal, é necessário entender e diferenciar os conceitos de relação de emprego e relação de trabalho. A relação de emprego é nada mais do que o contrato entre o empregado e empregador, caracterizada por alguns elementos que validam sua existência, os quais serão abordados na sequência.

O primeiro elemento a ser explicado é o da personalidade. Este requisito impõe que determinada pessoa ao ter sido escolhida para o cargo o conquistou em razão de suas características e não poderá ser substituída por outra pessoa. Assim, ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p.94):

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre *pessoa física*. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego.

Desse modo, se este requisito não estiver presente na relação entre empregado e empregador, não há que se falar em relação de emprego.

Outra premissa para a caracterização da relação de emprego é a onerosidade, ou seja, o empregado deverá receber uma remuneração em troca de seus serviços, conforme explica Bezerra Leite (2021, p. 94) “O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês”.

A subordinação, terceiro requisito presente na relação de emprego, se ampara no fundamento de que o empregado deve se sujeitar ao empregador, obedecendo os comandos e diretivas respeitando a hierarquia vigente.

O art. 3º da CLT traz em seu texto a não eventualidade, que impõe que o empregado deverá prestar serviços de forma não eventual ao seu empregador, sob risco de não configurar relação de emprego. O autor Bezerra Leite (2021, p.93) ensina que “o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida.”. Em suma, serviços de caráter esporádicos e eventuais não poderão criar um vínculo empregatício devido a este requisito.

Por fim, a não assunção dos riscos da atividade, representando a isenção do empregado no que diz respeito ao risco da atividade de seu empregador. Segundo Rezende (2021, p.95):

Essa característica recebe o nome de *alteridade* (*alter* é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago.

Diferente da relação de emprego, a relação de trabalho consiste na relação jurídica entre duas partes tendo por objetivo a prestação de um serviço, seja subordinado ou não, eventual, não eventual. Somente com essas características é

possível perceber que a relação de trabalho é um gênero, que abrange outras espécies de trabalho que não a relação de emprego, tendo em vista que elementos que a descaracterizam estão presentes em outras relações de trabalho. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2017, p. 60) citam como espécies de relação de trabalho as disciplinadas pelo direito do trabalho, outras regulamentadas pelo direito mesmo que de forma indireta, a exemplo o trabalho do preso, as relações de trabalho proibidas que variam de país para país, as relações de trabalho com o Estado e as disciplinadas pelo direito comum.

Em síntese, pode-se verificar que a relação de emprego é uma espécie que está englobada dentro gênero da relação de trabalho, não sendo uma sinônima da outra.

3 ESTÁGIO

Neste tópico abordar-se-ão os pilares da formação do instituto do Estágio, como os princípios que guiam essa relação entre as partes, as características que dão forma ao contrato, os requisitos para sua validade, e os direitos garantidos ao educando no curso de seu contrato.

3.1 NOÇÕES PRELIMINARES

O estágio era disciplinado pela lei 6.494/77 e regulamentado pelo decreto 84.497/82 sendo posteriormente revogado. Atualmente a lei 11.788/08 é que regula o estágio, devendo todos os contratos de estágio em vigor estarem ajustados com a nova legislação e no caso de qualquer litígio, a demanda será direcionada à Justiça do Trabalho.

No primeiro artigo da referida lei é definido o conceito de estágio como sendo um ato educativo escolar supervisionado, visando preparar o estudante que esteja frequentando o ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade EJA, para o mercado de trabalho. Luciano Martinez (2021. p. 81) explica que:

O estágio pressupõe a prática de funções específicas como exercício preliminar para o regular desempenho delas. (...) A trajetória do conhecimento prático está indispensavelmente vinculada ao cumprimento do estágio porque ele proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, à contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Há três princípios que norteiam a relação de estágio, sendo eles a vinculação pedagógica, adequação e rendimento. A vinculação pedagógica é constituída pela premissa de que o estágio deve estar vinculado com o aprendizado teórico do estudante o qualificando para a vida em sociedade e no mercado de trabalho. O princípio da adequação, por sua vez, complementa a vinculação pedagógica, sendo percebida na legislação, como citado por Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 481), quando impõe à instituição de ensino que indique 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 (art. 7º, I), bem como avalie as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando (art. 7º, II). Por último, o princípio do rendimento é nada mais do que um resultado da aplicação dos dois princípios anteriores, tendo por objetivo o emprego dos recursos para que o processo educativo do estagiário alcance êxito. Para que o resultado seja satisfatório é previsto no art. 3º, § 1º que durante o programa o estudante deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por visto nos relatórios das atividades com prazo não superior a 6 meses.

Em conclusão, pode-se verificar que os três princípios se relacionam entre si visando o melhor aproveitamento do período de prática do estudante, dessa forma, citado o breve histórico da legislação e conceito, considera-se introduzido o programa de estágio. A seguir serão analisadas as Características do Contrato de Estágio.

3.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é caracterizado pela solenidade, onerosidade, subordinação, além de ser de trato sucessivo, tripartite e de atividade.

A solenidade diz respeito à formalidade presente na celebração do termo de compromisso que é firmado entre o estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino, conforme previsto no art. 3º, I da lei de estágio. Como parte de uma solenidade o art. 7º, IV prevê que um relatório de atividades periódico deverá ser apresentado pelo educando dentro de um prazo de 6 meses com o intuito de que as tarefas atribuídas ao estudante sejam acompanhadas, além de que a parte concedente deverá sempre disponibilizar em fiscalização documentos que comprovem o vínculo de estágio como disposto no art. 9, VI. O fato de haver um termo de compromisso não é determinante para reconhecer a relação de emprego entre a parte concedente e o estudante.

Existe uma relação de subordinação e dependência hierárquica dentro do estágio, entre o estagiário, instituição de ensino e a parte concedente. Desse modo, pode-se observar também outra característica que é a relação tripartite ou triangular da qual fazem parte os sujeitos citados. Para o êxito do estágio ser alcançado ambas as partes devem atuar de forma conjunta, principalmente no caso do estudante, que individualmente deve sempre buscar colaborar, se esforçar e se dedicar em suas tarefas para que o programa seja concluído com o melhor aproveitamento possível. Ressalta-se que essa subordinação não é fator que caracteriza necessariamente uma relação de emprego.

A execução do contrato de estágio é de trato sucessivo e de atividade. De atividade porque tem por objetivo preparar o estudante para o mercado de trabalho, e de trato sucessivo, pois, nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1153) “(...) exige várias etapas de aprendizagem, sempre havendo a observância da frequência escolar do estagiário, bem como a supervisão pela parte concedente e a orientação pela instituição de ensino com a presença do professor orientador”.

A legislação fixa duas classificações do contrato do estágio, sendo a primeira a exigibilidade, que se ramifica em duas espécies, o obrigatório e não obrigatório.

O estágio será obrigatório quando definido no projeto do curso, atendendo as exigências do currículo, modalidade e área de ensino e, "(...) cuja carga horária seja requisito para aprovação e obtenção de diploma" como explica Luciano Martinez (2020, p.140). Na lei revogada de 1977 o estágio obrigatório era conhecido como estágio curricular que visava complementar o aprendizado. Quando o estágio é desenvolvido por opção do educando é considerado como não obrigatório. Contudo, a atividade deverá ser compatível com o curso, sendo também exigível o termo de compromisso.

Como oportunamente aludido por Yone Frediani (2011, p. 13), cabe à parte concedente realizar o pagamento do estagiário somente no caso de estágio não obrigatório. Neste cenário, o pagamento é realizado em forma de bolsa de complementação educacional, o que não possui natureza salarial, pois não é necessariamente uma relação de emprego, além da concessão do vale-transporte.

A segunda classificação é a finalidade, dividida em profissional, sociocultural e comunitária. A profissional, considera o objetivo do estágio a preparação do educando para atuar na área de determinada profissão, a segunda capacita o estagiário para atuar em uma comunidade de cultura e de pesquisa, e por fim, a finalidade comunitária que visa inserir o educando em projetos sociais em comunidades.

3.3 REQUISITOS PARA A VALIDADE

Para que o contrato de estágio seja válido alguns requisitos devem ser preenchidos, uma vez que na ausência de qualquer um, implicará no reconhecimento da relação de emprego entre a parte concedente e estagiários.

Desde já é conveniente destacar que, se a parte concedente for um ente político, entidade pública ou estatal, não ocorrerá o vínculo empregatício, mas sim o pagamento de indenização pecuniária, nos termos da súmula 366 da SDI-1 do TST, segundo a qual:

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula n. 363 do TST, se requeridas.

Pode-se separar os requisitos em subjetivos e objetivos, o primeiro analisa a relação jurídica entre as partes e o segundo sobre quais as exigências para que o contrato seja válido. Os requisitos subjetivos envolvem a relação entre o aluno, a instituição de ensino e a parte concedente. Para ser considerado apto, o estagiário poderá ser aluno nas modalidades de ensino superior, médio, profissional, especial e de educação de jovens e adultos, de acordo com o art. 1º, caput da Lei 11.788/08. Ademais, é possível que o estudante estrangeiro realize estágio, desde que esteja matriculado em curso superior autorizado ou reconhecido no Brasil e tenha o visto temporário de estudante. No que diz respeito à idade mínima, a lei do estágio não faz menção, sendo aplicável a CF, como ensinam Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.1.156):

A Lei 11.788 nada disciplina quanto à idade mínima para o trabalho do estagiário, logo, é aplicável a CF, a qual, no seu art. 7º, XXXIII, determina proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menor de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. A rigor, como o estágio está preparando o aluno para a sua inserção no mercado de trabalho, logo, para atividades remuneradas e produtivas, o menor deverá ter, no mínimo, a idade de 16 anos.

Se o aluno for absoluto ou relativamente incapaz, o termo será assinado por seu representante ou assistente legal nos termos do art. 16 da lei do estágio. A instituição de ensino, tem por obrigação promover a celebração do termo de compromisso, realizar o acompanhamento das instalações e do desenvolvimento através de professores, e relatórios periódicos do estudante, além de informar a parte concedente do estágio acerca das avaliações escolares ou acadêmicas.

A parte concedente do estágio, poderá ser pessoa jurídica de direito privado ou órgãos da Administração Pública, bem como profissionais liberais de nível superior com registro em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional,

como dispõe o caput do art. 9º da lei do estágio. É incumbida a concedente a celebração e cumprimento do termo de compromisso através de acompanhamentos, relatórios, oferta de instalações adequadas, disposição de documentos comprobatórios da relação de estágio, bem como dispor de profissional com conhecimento da área específica para supervisionar estagiários e por fim, a contratação de seguro contra acidentes pessoais.

Como requisito objetivo, o estagiário deverá estar matriculado e frequentando regularmente, curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino, conforme inciso I do art. 3º da lei 11.788/08. No inciso II do referido artigo consta que deverá ocorrer a celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, tendo em vista que a ausência deste faz presumir que a relação não é de estágio, mas sim de emprego. Como explicam Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1155):

(...) O contrato de estágio é um contrato solene. Como ato preparatório de qualquer estágio, a instituição de ensino deverá elaborar o projeto pedagógico (art. 1º, § 1º), o qual será a essência da formalização de um termo de convênio entre a instituição de ensino e a entidade concedente. Pela legislação atual, as instituições de ensino têm a faculdade de celebrar com entes públicos e privados um convênio de concessão de estágio, em que se tenha a explicitação do processo educativo nas atividades programadas para seus educandos, além das condições previstas nos arts. 6º a 14, Lei 11.788 (art. 8º, caput).

A compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso é outro requisito para a validade do contrato, uma vez que poderá ocorrer desvios na função do educando. Buscando assegurar a efetividade do programa é previsto no § 1º do art. 3º da referida lei, que deverá haver o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente como forma de avaliar o desempenho do estudante.

Por fim, é estabelecido o prazo máximo de 2 anos para a duração do estágio, exceto se for o caso de estagiário portador de deficiência, outrossim, deverá ser

observado o máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes. Para fins didáticos, a tabela abaixo representa a quantidade de empregado versus a quantidade de estagiários permitidos:

QUANTIDADE DE EMPREGADOS	QUANTIDADE DE ESTAGIÁRIOS
1 a 5	1
6 a 10	2
11 a 25	5
ACIMA DE 25	ATÉ 20% DE ESTAGIÁRIOS

A quantidade de estagiários será computada para cada filial ou estabelecimento individualmente, se for o caso. Para pessoas portadoras de deficiência foi previsto o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio conforme o art. 17, § 5º da lei 11.788/08.

3.4 DIREITOS DO ESTAGIÁRIO

Assim como os empregados, os estagiários possuem direitos para que possam usufruir de forma proveitosa o seu período de estágio, bem como garantir que a finalidade não seja desviada. Cabe frisar que o estagiário por não ser um trabalhador não adquire os benefícios de uma relação de emprego com por exemplo o salário. Dentre seus direitos está a bolsa-auxílio e vale transporte, recesso anual, seguro contra acidentes pessoais, proteção à saúde e segurança, jornada de trabalho, duração do estágio, sobre os quais falaremos a seguir.

A jornada de trabalho do estagiário deverá ser compatível com as atividades escolares conforme o art. 10 da lei do estágio, porém com limites estabelecidos, sendo 4 (quatro) horas diárias e 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, e, 6 (seis) horas diárias e trinta horas

semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. O § 1º do art. 10 da referida lei traz uma exceção no que diz respeito aos cursos que alteram a teoria e prática. O dispositivo diz que nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, a jornada poderá ser de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. Ademais, é garantido pelo § 2º que a carga horária do estágio será reduzida no mínimo na metade quando houver verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, para garantir o bom desempenho do estudante.

Mesmo que o estudante não receba salário, quando exercer estágio não obrigatório, deverá receber a bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem o auxílio-transporte, nos termos do art. 12 da lei 11.788/08. Sobre a bolsa, e outros benefícios como auxílio saúde e vale refeição, não haverá incidência de impostos ou contribuições bem como, não caracteriza o vínculo de emprego, conforme prevê o § 1º do art. 12.

Nos casos de estágio com duração igual ou superior a 1 (um) ano, o estagiário terá direito a um recesso anual período de recesso de 30 (trinta) dias de forma remunerada integral ou proporcionalmente dependendo do caso concreto, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, como preceitua o art. 13 da lei do estágio. Luciano Martinez (2020, p. 151) expõe que no caso da finalização do contrato sem que a concedente tenha concedido o recesso haverá direito do estagiário em ver-se indenizado pela não concessão do recesso previsto. O programa de estágio não poderá ter duração maior do que dois anos, salvo nos casos de portador de deficiência conforme o art. 11 da lei do estágio. Conforme ensina Luciano Martinez (2020, p. 149) nos casos de dissolução antecipada por iniciativa ou culpa do próprio educando ou da concedente da oportunidade de estágio:

Não há falar se no pagamento de parcelas resilitórias trabalhistas diante da inexistência de vínculo de emprego, mas é possível — a depender dos ajustes contratuais — invocar se o pagamento de indenizações criadas com base na autonomia individual privada. É bom anotar que, sendo a Administração pública ou empresa estatal a concedente da oportunidade de estágio, não há exagero em afirmar que a ruptura antecipada do

contrato por sua iniciativa deve ser realizada em obediência ao disposto nos arts. 2º e 50, I, da Lei n. 9.784/99, na medida em que a rescisão estatal, sem dúvidas, afetará os direitos do estagiário. Surge aí o dever de motivar o ato rescisório.

A lei do estágio previu no seu art. 9º, IV, que o estagiário deve estar segurado contra acidentes pessoais, por responsabilidade da parte concedente ou da instituição de ensino no caso de estágio obrigatório. O doutrinador Luciano Martinez (2020, p.150) salienta que “a falta dessa vantagem vulnera o estagiário, que, diante de eventual acidente, poderá responsabilizar por ato omissivo os citados obrigados”.

Por fim, é direito do estagiário que haja a aplicação integral da legislação relacionada à saúde e à segurança no trabalho, sendo de responsabilidade da concedente a implementação, consoante o art. 14 da lei. Martinez (2020, p. 150) explica que a proteção será dada independentemente da qualificação daquele que transita no meio ambiente de trabalho, seja estagiário, empregado, sócio ou até mesmo clientes.

Expostos os alicerces do estágio, depreende-se que o instituto é de grande benefício para a sociedade em geral, mas a corrupção do objetivo ocasiona prejuízos irreparáveis, principalmente ao estagiário por ter sua oportunidade de aprendizagem corrompida pela deturpação de sua função, e o modo com que o programa de estágio é visto, passando de uma oportunidade de aprendizado e ensino para contratação barata.

4 DESVIRTUAMENTO E DESCARACTERIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DO ESTAGIÁRIO E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

À medida que os estudantes se interessam pelo programa de estágio, aumenta o interesse de concedentes mal intencionados na contratação de estagiários. Como forma de proteger o educando e prevenir fraudes à legislação trabalhista, a lei que regula o instituto traz em seu texto uma série de exigências fundamentais para a validade do estágio (vide tópico 3.3) frisando que a inobservância de qualquer requisito poderá caracterizar a relação de emprego. Como esclarece Martinez (2020, p. 151):

O abuso do direito de contratar estagiários tornou-se tema recorrente. Muitas concedentes de oportunidade de estágio, diante da evidência dos baixos custos para a contratação desse educando, extrapolaram os limites de sua responsabilidade social e, de forma conveniente, substituíram a autêntica força laboral pela atuação do estagiário. A jurisprudência revela múltiplos casos de abusos, nos quais os estagiários simplesmente substituíram o pessoal regular e permanente. O legislador da nova Lei do Estágio preocupou-se com essa realidade e criou alguns dispositivos para tentar coibir a anunciada abusividade.

Tendo em conta a defraudação do contrato de estágio, encontram-se dois princípios utilizados de forma geral no direito do trabalho que se aplicam ao tema: o princípio da proteção e da primazia da realidade.

O princípio da proteção ou princípio protetor tem o intuito de estabelecer o equilíbrio da relação jurídica de empregado e empregador, tendo em vista que há vantagem deste sobre o primeiro. Nesse sentido, o autor Luciano Martinez (2020, p.107) faz uma crítica à reforma trabalhista de 2017, que criou o empregado hipersuficiente, classificado como aquele com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, considerando-o suscetível à arbitragem, dizendo que o assunto “mereceria uma análise mais cuidadosa com o intuito de ser evitada a generalização que a lei, infelizmente, ofereceu”.

Este princípio se desdobra em outros três: *in dubio pro operario*, que busca aplicar a interpretação trabalhista em prol do empregado, ou seja, se uma norma com mais de uma interpretação deve prevalecer, o que favorece mais o trabalhador. Exemplificando: Se a norma A traz duas interpretações B e C sobre o estágio, e a interpretação B é mais benéfica, será esta a ser aplicada. O princípio da norma mais favorável, que é semelhante à ideia anterior, porém, aqui existem duas normas jurídicas que versam sobre a mesma temática, aplicando-se a mais benéfica em favor do trabalhador. Jorge e Neto e Cavalcante (2019, p. 121) apontam duas teorias centrais acerca deste princípio, quais sejam a acumulação e conglobamento. A cumulação busca o acúmulo dos preceitos favoráveis ao trabalhador, com a cisão dos diversos diplomas analisados e comparados e o conglobamento que realiza a comparação de vários textos normativos, sendo que a escolha é efetuada pelo texto que seja mais favorável ao trabalhador no seu

conjunto.

Enfim, os autores ressaltam que na teoria do conglobamento é observado o interesse coletivo, ou do trabalhador ou grupo de trabalhadores, como membros da coletividade e cita a alteração do art. 620 da CLT através da lei 13.467/17 que determina que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Já o princípio da condição mais benéfica, por sua vez, impõe que uma condição de trabalho não pode ser substituída por outra menos vantajosa na mesma relação de emprego, conforme o art. 468 da CLT.

A primazia da realidade, será aplicada em conflitos entre realidade versus teoria, ou seja, considerará como verdade os atos praticados ao invés do documento. Gustavo Cisneiros (2018, p. 18) cita a súmula 12 do TST como exemplo do poder deste princípio ao estipular que as anotações realizadas na carteira de trabalho geram presunção *juris tantum* (relativa) de veracidade, admitindo prova em contrário. É possível aplicar este princípio ao constatar que o estagiário desenvolve na realidade as atribuições de um empregado comum, prevalecendo o que ocorre efetivamente, e não no que consiste o termo de compromisso. A título de exemplo, pode-se citar a decisão proferida sob número 0001699-10.2017.5.09.0663 (TRT9) que será abordada adiante, na qual prevaleceu a realidade das atividades exercidas, como se fosse empregada desde o início da prestação de serviços, embora tivesse sido admitida como estagiária. Caso o referido princípio não fosse aplicado ao caso concreto, seria dificultoso alegar o vínculo empregatício, já que o termo apresentava o desenvolvimento de atividades diversas do que efetivamente foi realizado.

5 DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Materializa-se a teoria abordada nos tópicos seguintes com a análise de duas decisões proferidas pela justiça do trabalho, que em função do desvirtuamento e descaracterização do contrato de estágio reconhecem o vínculo empregatício.

5.1 CASO 01: VIOLAÇÃO DOS REQUISITOS DE VALIDADE E FRAUDE NA CONTRATAÇÃO - A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO.

No processo de número 0010978.37.2018.5.15.0003 que tramitou na 9ª Câmara da 5ª Turma do TRT da 15ª Região recentemente (TRT da 15ª Região, 2021) foi averiguado o desvirtuamento do contrato de estágio e reconhecido o vínculo de emprego em face do descumprimento dos requisitos do estágio:

VÍNCULO DE EMPREGO. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. CONFIGURAÇÃO. Para a aferição da validade do contrato de estágio, é necessária a avaliação dos requisitos formais e materiais da contratação, conforme previstos na legislação específica. Comprovado o desvirtuamento do contrato de estágio, resta autorizado o reconhecimento do vínculo de emprego.

No caso em tela, a reclamante ajuizou a ação em face da reclamada pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como outras verbas decorrentes da relação de emprego. O ponto principal deste caso é: O que ensejou a procedência do pedido, mesmo que parcialmente, realizado pela “estagiária”?

Conforme se extrai dos autos do processo, a reclamante foi contratada na condição de estagiária, porém, alega que houve fraude na contratação. A contratada não cursava ensino superior, não tinha um plano de atividades de estágio e sequer havia supervisão de profissional na unidade de trabalho.

Além dos itens que por si só já podem descaracterizar o estágio, a testemunha arrolada confirma que a reclamante laborava das 7:00 às 14:00 fazendo o intervalo de apenas 30 minutos, excedendo também, às 30 horas semanais permitidas para o caso concreto.

Destarte, após explorar o conteúdo da decisão, é nítida a desobediência aos requisitos e princípios da relação de estágio, sendo compreensível a sentença proferida em favor da autora. Destaca-se que após diversas movimentações e recursos, a sentença foi mantida e transitada em julgado em 09/09/2020, prevalecendo a realidade dos fatos.

5.2 CASO 02: FUNÇÃO IDÊNTICA À DO CARGO EFETIVO - O DESVIRTUAMENTO DO ESTÁGIO.

Na demanda promovida sob número 0001699-10.2017.5.09.0663 (TRT9), a reclamante pleiteia dentre outros pedidos (não relevantes para este tópico) o reconhecimento vínculo de emprego no período em que laborou para a reclamada, haja vista que suas atividades sempre foram as mesmas desde o período de “estágio” até o momento que figurou como efetiva, tendo sido desvirtuado seu contrato de estágio, conforme exposto na ementa:

LEI Nº 11.788/2008 - FUNÇÃO IDÊNTICA À DO CARGO EFETIVO - DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO - VÍNCULO DE EMPREGO POR TODO O PERÍODO DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. A contratação de estágio deve observar certos requisitos para sua efetiva validade. O estudante precisa estar regularmente matriculado em curso de ensino médio ou superior; o estágio deve oferecer condições reais de experiência prática de formação profissional; deve ser realizado mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente, com interveniência da instituição de ensino; deve haver compatibilização entre as funções exercidas, o estágio e a formação educativa e profissional do estudante na instituição de ensino. Da análise dos depoimentos colhidos nos autos, fica claro que o contrato de estágio firmado com a autora, embora revestido das formalidades legais, foi desvirtuado, com o nítido intuito de baratear o custo de mão de obra. A primeira evidência disso é o fato de todas as testemunhas e informantes ouvidos terem afirmado que não havia diferença nas funções exercidas enquanto estagiária e enquanto empregada. Ainda, tem-se que no período entre o término do contrato de estágio e a formação do vínculo empregatício, a autora trabalhou normalmente para a ré, recebendo o pagamento via RPA, conforme confessado pela preposta. A prova oral evidencia, ainda, que a autora cumpria tarefas completamente desvirtuadas daquelas previstas no "Termo de Compromisso de Estágio", realizando serviços de cunho meramente administrativo ou até mesmo de interesse privado dos gestores da ré. Por fim, cabe mencionar que a bolsa de estágio recebida pela autora ao final do contrato era de R\$ 1.200,00, sendo que em seguida foi contratada para vínculo efetivo com salário de R\$ 1.304,35, o que apenas corrobora a tese de que não houve alteração de função após o fim do contrato de estágio. Correta a decisão de origem que reconheceu a nulidade do contrato de estágio firmado e declarou o vínculo de emprego por todo o período de prestação do serviço. Recurso da ré ao qual se nega provimento.

A MM. Juíza Ziula Cristina da Silveira Sbroglio, reconhece que de fato houve o desvirtuamento, haja vista que os próprios informantes da reclamada confirmam que as atividades exercidas pela reclamante sempre foram as mesmas, não importando a modalidade de contratação. Cita ainda que o objetivo pedagógico do contrato não foi constatado, caracterizando apenas uma contratação de mão-de-obra barata. Além das atividades exercidas durante todo o período de prestação de

serviços serem as mesmas, pôde-se verificar a fraude no estágio, pois a reclamante exercia atividades que competiam exclusivamente aos empregados, inclusive, participava de audiências trabalhistas como preposta da reclamada.

No termo de compromisso firmado entre as partes constou que a reclamante desenvolveria as seguintes atividades: analisar contratos e documentos jurídicos, acompanhamentos em audiências, auxiliar em controle, organização e acompanhamento de processos em consultas processuais, atendimento a clientes/advogados e Análise de Edital de Licitação, (cláusula primeira, parágrafo primeiro - fl. 231). Como se extrai do depoimento da autora, o real escopo de suas atividades eram “referentes ao jurídico, RH, também fazia coisas particulares de seu gestor como organizar festa de aniversário, trabalhos da pós graduação, ele estava construindo casa a depoente ia na obra, ligava para os pedreiros, ia na farmácia pegar remédio manipulado, etc; do jurídico a depoente era preposta, fazia todas as respostas de procon, todos os processos, toda a parte administrativa que vinha de outros locais e outros órgãos, por exemplo prefeitura, todos os contratos; fazia cálculo de rescisão, contrato de trabalho dos funcionários pegava as assinaturas todas, até notificar funcionário na casa, cuidava de atestados médicos, ajudou na organização da festa de final de ano, fazia organização da sipat contratando os palestrantes, dentre outras atividades (fl. 608)”. Os demais depoimentos prestados pelas testemunhas corroboraram as circunstâncias.

Os pedidos da autora foram parcialmente acolhidos, como horas extras, danos morais, equiparação salarial, multa pelo pagamento diminuto das verbas rescisórias, pagamento das verbas rescisórias compreendido o período inicial de prestação de serviços. Inconformada com a decisão proferida, a reclamada recorreu postulando a reforma da sentença proferida pela Exma. Juíza Trabalho Ziula Cristina Sbroglio, que acolheu parcialmente os pedidos, quanto a validade do contrato de estágio, horas extras, intervalo intrajornada férias, diferenças salariais, danos morais e litigância de má-fé, sendo que ao fim foi provida parcialmente, excluindo da condenação o pagamento de diferenças salariais por inobservância do piso convencional e redução da condenação ao pagamento de

indenização por danos morais. No que tange à validade do contrato de estágio, a 1ª turma do TRT da 9ª Região, negou provimento, por reconhecer a nulidade do contrato de estágio firmado, declarando o vínculo de emprego por todo o período de prestação do serviço dado que as provas evidenciam o desvirtuamento completo das atividades previstas nos termo de compromisso.

Dado o exposto no caso acima, é indubitável o desvirtuamento do estágio celebrado, pois, no caso em tela, a função exercida pela autora foi utilizada para camuflar a relação trabalhista, e, observado o inciso III do art. 3º da lei 11.788/08, a compatibilidade das atividades exercidas é requisito primordial para validade do termo de compromisso. Ademais, outros requisitos de uma relação de emprego foram constatados, como jornada de trabalho, horas extras, subordinação e pessoalidade, a vista disso, é notória a importância do acompanhamento do educando durante o seu período de estágio, obstando os abusos praticados pelas partes mal intencionadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato do estágio tem por premissa básica alcançar objetivos sociais e educacionais para o educando, viabilizando o desenvolvimento do estudante como cidadão e profissional, além de complementar a formação de modo efetivo colocando em prática o aprendizado teórico. Ainda que estejam presentes as características do contrato de trabalho comum, como pessoalidade, subordinação e não eventualidade, o objetivo do estágio é diverso do contrato de trabalho comum regido pela CLT.

É comum ver estagiários que são tratados como trabalhadores normais, sendo recorrente a incompatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio desvirtuando o objetivo da aplicação prática do aprendizado teórico, carga horária excedente ao previsto e atribuição de responsabilidades fora da competência do estudante. Ao serem constatadas irregularidades como essas, há abertura para o

reconhecimento do vínculo empregatício em consequência do desvirtuamento e/ou descaracterização do estágio.

Nesse sentido, duas decisões foram analisadas com base na descaracterização e desvirtuamento do estágio, sendo que em ambas o descumprimento da finalidade foi reconhecido pela justiça do trabalho e pode-se afirmar que, acompanhando o crescimento de pessoas aptas para o estágio, as demandas trabalhistas com relação ao programa tendem a aumentar, uma vez que esta função vem servindo para dissimular a relação de emprego.

Com base no exposto, conclui-se que é imperioso intensificar a fiscalização do trabalho do educando no ambiente em que está inserido, sobretudo por parte da instituição de ensino, que além de funcionar como um mediador entre as partes, pode oferecer o suporte necessário, de modo a evitar que o estudante seja prejudicado em razão do abuso do concedente.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Código Civil. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri/SP. Manole, 2011.

G1. **Globo**. Em 10 anos, aumenta quase 5 vezes o número de alunos que entram em cursos à distância do ensino superior, diz Inep. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/10/23/em-10-anos-quase-quadruplica-numero-de-alunos-que-entram-no-ensino-superior-e-optam-pela-educacao-a-distancia-diz-ine-p.ghhtml>. Acesso em 15 abr. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

_____. **Direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

_____. **O ESTÁGIO E SUA NORMATIZAÇÃO PELA LEI 11.788/2008**. Revista de Direito do Trabalho, Vol. 142/2011, p. 61 - 89, Abr - Jun / 2011. Acesso em 02 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARQUES DA FONSECA, Ricardo Tadeu. **ESTÁGIO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 106/2002, p. 203 - 206 , Abr - Jun / 2002. Acesso em 02 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2020.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2021.

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4ª. ed. São Paulo. Atlas, 2019.

PJE. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **VÍNCULO DE EMPREGO. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. CONFIGURAÇÃO**. Acórdão em 0010378-37.2018.5.15.0003. 5ª Turma. 9ª Câmara. Relator: **LUIZ ANTONIO LAZARIM**. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010378-37.2018.5.15.0003/2>. Acesso em:10 set. 2021.

PJE. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO**. Acórdão em 0001699-10.2017.5.09.0663. 1ª Turma. Relator: **EDMILSON ANTONIO DE LIMA**. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001699-10.2017.5.09.0663/2>. Acesso em 29 set. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

REVISTAS DOS TRIBUNAIS. Biblioteca Virtual Uninter. **Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**. Acesso em 10 set. 2021.

TRT12. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **ESTÁGIO. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO**. Relatora: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVÊA. Acórdão em 0000688-11.2014.5.12.0034. 6ª Turma.. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000688-11.2014.5.12.0034>. Acesso em 10 set. 2021.

TRT9. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO**. Acórdão em 0001699-10.2017.5.09.0663. 1ª Turma. Relator: **EDMILSON ANTONIO DE LIMA**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/acordaosIntegra.xhtml>. Acesso em 29 set. 2021.