

Prospectiva (Frutal-MG).

A descaracterização do contrato de estágio e respectivas consequências no âmbito jurídico.

Rogério Bernardes.

Cita:

Rogério Bernardes (2016). *A descaracterização do contrato de estágio e respectivas consequências no âmbito jurídico*. Frutal-MG: Prospectiva.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/editora.prospectiva.oficial/7>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pVe9/Tk3>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Rogério Bernardes



A descaracterização do contrato
de estágio e respectivas
consequências no âmbito jurídico

COLEÇÃO
Produzir Cidadania

EDITORA
PROSPECTIVA

Rogério Bernardes

A descaracterização do contrato de estágio e
respectivas consequências no âmbito jurídico

Frutal-MG
Editora Prospectiva
2016

Copyright 2016 by Rogério Bernardes

Capa: Jéssica Caetano

Foto de capa: internet

Revisão: O autor

Edição: Editora Prospectiva

Editor: Otávio Luiz Machado

Assistente de edição: Jéssica Caetano

Conselho Editorial: Antenor Rodrigues Barbosa Jr, Flávio Ribeiro da Costa, Leandro de Souza Pinheiro, Otávio Luiz Machado e Rodrigo Portari.

Contato da editora: editorapropectiva@gmail.com

Página: <https://www.facebook.com/editorapropectiva/>

Telefone: (34) 99777-3102

Correspondência: Caixa Postal 25 – 38200-000 Frutal-MG

BERNARDES, Rogério.

A descaracterização do contrato de estágio e respectivas
consequências no âmbito jurídico

73 f.

ISBN: 978-85-5864-011-4

1. Contrato. 2. Estágio 3. Descaracterização. I. Bernardes, Rogério. II. Universidade do Estado de Minas Gerais. III. Título.

A todos que, de alguma forma, contribuíram
para esse momento.

AGRADECIMENTOS

Uma etapa é finalizada, por isso não posso deixar de agradecer as pessoas que fizeram parte dessa caminhada rumo a minha Graduação, pessoas estas que hoje estão comemorando junto comigo, mas que, ao longo desses cinco anos, sofreram, choraram, vibraram, torceram e sorriram ao meu lado, me dando forças para chegar à tão aguardada formatura.

Aos meus pais que sempre estiveram ao meu lado nos momentos bons e ruins, me apoiando, incentivando e torcendo pelo meu sucesso, pessoas que tenho orgulho de chamar de pais. Ao meu pai Joaquim, que se sacrifica todos os dias para proporcionar o sustento e o conforto para a nossa família; que está sempre disposto a conversar e transmitir seu conhecimento na forma de conselhos ou advertências, e que junto comigo realiza um sonho com essa graduação. À minha mãe Gorete, um anjo na vida de todas as pessoas que a conhecem, principalmente na minha, que sempre coloca a família à frente de suas vontades, que se desdobra em mil para atender e estar presente na vida de todos da família, fazendo com que cada um se torne especial e tenha a vontade de ser uma pessoa melhor todos os dias.

À **minha irmã**, com quem eu posso sempre contar nos momentos bons e ruins, que sempre está

disposta a me colocar pra cima com uma palavra de conforto, que renunciou muitas coisas para que eu estivesse aqui nesse momento e quem eu espero corresponder à altura sempre que precisar.

À minha namorada Nádia, obrigado por estar literalmente ao meu lado, essa vitória é nossa, obrigado por trilhar comigo essa árdua estrada da Graduação, não poderia desejar presença melhor, você foi muito mais que uma companheira, muito mais que uma amiga, muito mais que uma namorada, você foi um anjo que Deus colocou no meu caminho. Agradeço todos os dias por você estar na minha vida, por você ser a minha vida, somente nós sabemos o amor que um sente pelo outro e o quanto nos dedicamos para fazer o outro feliz, e o quão grande é a nossa satisfação ao fazer o outro sorrir. Agradeço por ser o amor da minha vida e por me escolher para fazer parte da sua. Eu te amo.

À minha família, presente em todos os momentos da minha caminhada até aqui, agradeço a todos, sem distinção, cada um foi importante de alguma forma em momentos distintos, portanto seria injusto individualizar.

À família da minha namorada, minha segunda família, que me recebeu de braços abertos desde o primeiro dia. Rogério, com seu jeito extrovertido e acolhedor. Regina, sempre disposta a nos ouvir, ajudar

e acalmar com seu jeito de mãe protetora. Vera, com sua forma hilariante de encarar a vida. Maísa, um doce, sempre com um sorriso e um abraço. Diego, sempre parceiro, com um senso de humor ímpar, muitas risadas. Ronaldo, Lia e família, pessoas iluminadas, com quem tive uma afinidade instantânea e que me ajudaram a crescer como pessoa. Vó Júlia, que me adotou como um neto, com um coração enorme, um exemplo de amor e felicidade.

Aos meus amigos que me apoiaram quando sai do Rio de Janeiro e que torceram por mim quando ingressei na UEMG, aos amigos que fiz graças à universidade e que me mostraram que não há limites nem distâncias quando uma amizade é verdadeira, aos meus amigos da VI Turma de Direito, todos serão inesquecíveis, mas principalmente, agradeço aos “BANANIS” pessoas diretamente ligadas ao meu sucesso, sem vocês não estaria aqui, obrigado por cada prova, cada trabalho, cada discussão, cada risada, cada apelido, cada festa, cada churras, cada jogo de truco, vocês fazem parte da minha família, obrigado, Alanna, Aline, Ítalo, Lorena, Mayara, Paulo, Rayan.

À minha orientadora, Prof.^a Dra. Andréa, que sempre esteve ao meu lado, mesmo antes de ser minha orientadora, como professora foi um exemplo de profissional. A quem eu devo muito por esses anos de dedicação, sempre visando o meu crescimento

profissional e pessoal. Agradeço cada conselho, cada ajuda e todo o tempo destinados para a elaboração desse trabalho.

Ao professor Ronaldo Fenelon, uma pessoa excepcionalmente incrível, que não mediu forças para atender a todos os alunos, seja o dia que for a hora que for. Em especial por me ajudar num momento tão importante da minha vida, por acreditar no meu potencial, por enxergar, em mim, mais do que um aluno esforçado e me estimular a desenvolver minhas habilidades e acreditar na minha capacidade. Obrigado por ser meu amigo.

Aos demais professores da Universidade do Estado de Minas Gerais, devo minha profissão a vocês, agradeço a todos, vocês são modelos e exemplos a serem seguidos. Esforçar-me-ei para que sintam orgulho em dizer que fizeram parte da minha formação.

“Nós não somos o que gostaríamos de ser.
Nós não somos o que ainda iremos ser.
Mas, graças a Deus,
não somos mais quem nós éramos.”

Martin Luther King

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: 10 cursos de nível superior mais bem pagos no Brasil

Tabela 2: Vagas de estágio para universitários

Tabela 3: Estimativa de gastos da empresa com funcionário

Gráfico 1: Universitários por Região

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRES – Associação Brasileira de Estágio

CF – Constituição Federal

CIEE – Centre de Integração Empresa-Escola

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas

MEC – Ministério da Educação

NUBE – Núcleo Brasileiro de Estágio

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	04
NOTA DO EDITOR.....	14
INTRODUÇÃO.....	15
1 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	20
1.1 Origem do conceito de trabalho.....	20
1.2 Elementos do vínculo empregatício.....	24
1.2.1 Pessoaalidade.....	25
1.2.2 Onerosidade.....	27
1.2.3 Habitualidade.....	29
1.2.4 Subordinação.....	29
1.3 Conceito de empregado.....	31
1.4 Conceito de empregador.....	32
2 CONTRATO DE TRABALHO.....	34
2.1 Requisitos do contrato de trabalho.....	39
2.2 Elementos do contrato de trabalho.....	40
2.2.1 Capacidade das partes.....	40
2.2.2 Licitude do objeto.....	41
2.2.3 Consentimento.....	43

2.2.4 Forma.....	46
2.3 Natureza jurídica.....	48
2.3.1 Teoria contratualista.....	49
2.3.2 Teoria anticontratualista.....	50
2.3.3 Teoria mista.....	54
2.4 Contrato por prazo determinado.....	55
2.5 Contrato por prazo indeterminado.....	59
3 O ESTÁGIO.....	61
3.1 A função social do estágio.....	63
3.2 Primeiras leis do Brasil.....	68
3.3 Divisões e classificações do estágio.....	72
3.4 Requisitos formais e materiais para a configuração do estágio.....	73
3.5 Figuras do contrato de estágio.....	78
3.5.1 A instituição de ensino.....	78
3.5.2 A unidade concedente.....	80
3.5.3 O estagiário.....	81
3.5.4 O agente de integração.....	86
4 A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO.....	88

4.1 Diferenças entre as obrigações trabalhistas oriundas do contrato de estágio e do contrato de trabalho.....	88
4.2 Diferenças entre as obrigações sociais oriundas do contrato de estágio e do contrato de trabalho.....	98
4.3 Análise jurisprudencial.....	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
REFERÊNCIAS.....	115

NOTA DO EDITOR

O conteúdo aqui publicado em forma de livro digital é originário de um trabalho de conclusão de curso na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – unidade Frutal.

A Professora Andréa Souza Garcia contribuiu como orientador do presente trabalho, que foi defendido no curso de Direito da instituição.

A versão impressa poderá ser consultada na Biblioteca da unidade de Frutal. Nossos parabéns ao autor pela sua postura em contribuir com a popularização da ciência e a divulgação científica ao gentilmente nos permitir publicar seu trabalho e torná-lo acessível para consulta gratuitamente na *internet*.

Professor Otávio Luiz Machado

INTRODUÇÃO

Atualmente o estágio representa forma de inserção do educando no mercado de trabalho muito utilizada por escolas, cursos técnicos e universidades, sendo que, no ano de 2013 o Brasil contava com aproximadamente 169.569 (cento e sessenta e nove mil, quinhentas e sessenta e nove) vagas de estágio¹, número que vem crescendo a cada ano.

Outrossim, tendo em vista a importância da função social do estágio para o educando, a unidade concedente, a Instituição de Ensino e a coletividade de um modo geral (vez que afeta de modo direto a possibilidade de desenvolvimento socioeconômico do país) é que se faz necessário o respeito ao que dispõe a Lei n. 11.788/08.

Contudo, como forma de eximirem-se de responsabilidades impostas pela legislação trabalhista, empregadores vem mascarando relações empregatícias como se fossem de estágio, vez que por não haver vínculo empregatício em referido instituto, conseqüentemente não há geração de direitos e/ou deveres trabalhistas.

¹ ABRES. **Mapa do estágio no Brasil**. Disponível em: <
<http://www.abres.org.br/v01/stats/>>. Acesso em: 26 set. 2015.

Por esse motivo, o presente trabalho pretende demonstrar a importância do cumprimento fiel às disposições da lei de estágio, bem como as causas da desvirtuação do referido instituto para o empregado (até então denominado erroneamente de estagiário), para o empregador e para a coletividade.

Ademais, através de análise jurisprudencial busca-se deixar clara a intolerância dos nossos Tribunais à situação acima exposta, bem como a desvantagem econômica para a empresa nos casos de condenação em processo trabalhista, em que o empregador se vê compelido a arcar com todas as verbas trabalhistas a que o trabalhador faz jus, de uma única vez.

Para tanto, foi utilizado o método indutivo, haja vista a construção estratégica de ideias almejando um resultado, através da utilização das técnicas de pesquisa consistentes em uso de documentação indireta, através de pesquisa documental de leis e jurisprudências, bem como análise de gráficos e tabelas, além de pesquisa bibliográfica, a qual se deu através de artigos, livros e trabalhos acadêmicos, contando-se, para tanto, com o auxílio da internet, bibliotecas e outros meios destinados à pesquisa indireta.

Como consequência, a presente pesquisa foi estruturada em quatro capítulos, sendo que o primeiro abordará o trabalho, enquanto o segundo tratará sobre o contrato de trabalho, o terceiro sobre o contrato de estágio e, por fim, o quarto sobre a descaracterização do contrato de trabalho.

No primeiro capítulo, como forma de melhor desenvolver o tema proposto para a presente pesquisa, foi traçada a linha histórica da origem do conceito de trabalho, passando-se pela transformação da forma que era visto: de um castigo divino, para algo capaz de dignificar o homem. Em seguida, foram retratados os elementos que constituem o vínculo empregatício, estando estes elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passando-se posteriormente à construção dos conceitos de empregador e empregado.

Já, o segundo capítulo encarregou-se de conceituar o contrato de trabalho, bem como apresentar requisitos e elementos necessários para a sua configuração, passando-se, em seguida, pela definição da sua natureza jurídica, abordando três correntes: contratualista, anticontratualista e a mista e, tecendo-se, ao final, considerações sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado.

O terceiro capítulo, ao seu turno, iniciou-se pela conceituação de estágio, com base nas disposições da Lei n. 11.788/08, passando-se, em sequência, à análise da função social do referido instituto. Em seguida, realizou-se paralelo histórico como forma de demonstrar a evolução legislativa nacional no tocante ao estágio, trabalhando-se, à frente, as divisões, classificações e requisitos formais e materiais da relação jurídica ora abordada. Adiante, foram conceituadas as partes do contrato de estágio, sendo o estagiário, a unidade concedente, a Instituição de Ensino e, por vezes, o agente de integração, evidenciando o caráter tripartite dessa relação contratual.

O quarto e último capítulo tratou das diferenças trabalhistas e sociais oriundas do contrato de estágio e da relação de emprego, como forma de demonstrar a nocividade da deturpação do instituto do estágio, bem como os prejuízos, sociais morais e econômicos decorrentes de tal prática. Ao final, foi realizada a análise jurisprudencial, de forma a demonstrar as sanções impostas aos empregadores que insistem em não respeitar àquilo que determina a lei de estágio.

Espera-se que o presente estudo possa conscientizar as três partes da relação jurídica de

estágio sobre a importância de referido instituto e a prejudicialidade da sua desvirtualização, para eles e para a sociedade, haja vista que, assim como qualquer outro contrato, o de estágio também gera efeitos para a coletividade.

1 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O presente capítulo tem por objetivo demonstrar os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício e, por conseguinte, da relação de trabalho. Para tanto, num primeiro momento se faz necessário tecer considerações sobre o surgimento do trabalho, traçando uma linha histórica que demonstre a sua evolução até os dias atuais.

1.1 Origem do conceito de trabalho

Para que seja possível o entendimento do contrato de trabalho, bem como os princípios que motivaram a sua criação faz-se mister, *a priori*, analisar o desenvolvimento histórico do conceito de trabalho, haja vista que, conforme será tratado no presente estudo, a deturpação dos direitos fundamentais (dispostos no art. 5º da Constituição da República) em prol do capital, levou inúmeros trabalhadores à condição de escravo, ou análoga, chegando-se, então, ao momento inadiável da criação de documentos que zelassem pelo trabalho e,

principalmente, pelo trabalhador, considerados precursores da legislação trabalhista.

Sob esse prisma, inicialmente o trabalho, vernáculo oriundo do latim *tripalium*, espécie de instrumento de tortura, era visto como castigo aos homens pelo descumprimento das ordens divinas, sendo esse fato retratado na Bíblia Sagrada, passagem em que Deus castiga Adão e Eva pelo descumprimento de suas ordens, expulsando-os do paraíso e determinando que trabalhassem para sobreviver, conforme se verifica na Bíblia Sagrada, no livro de Gênesis, capítulo 03, versículos 19 e 23, respectivamente: “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás.” e “O Senhor Deus, pois, o lançou fora do jardim do Éden, para lavrar a terra de que fora tomado.”²

Dando seguimento na História, de acordo com Sérgio Pinto Martins³, na Grécia Antiga, somente se considerava trabalho a atividade que demandava força física, desenvolvido somente por escravos, haja vista que os homens livres se ocupavam com

² BÍBLIA. **Bíblia Online**. Disponível em: <
<https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

³ MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

questões intelectuais, julgando o trabalho braçal indigno de ser por eles executado.

Já no Império Romano, embora grande parte do trabalho ainda fosse desenvolvido por escravos, iniciam-se as primeiras formas de trabalho livre, denominadas colonato, conforme dispõe Rainer Gonçalves⁴ que ocorriam mediante remuneração, tendo em vista que, nesse momento, o trabalho passa a ser considerado não mais como castigo, mas como ato capaz de dignificar o homem.

Não obstante a clara evolução anteriormente explicitada, Sergio Pinto Martins⁵ destaca que na Idade Média houve retrocesso em todos os aspectos da vida humana, o que justificou a nomenclatura “Período das Trevas”. Para os direitos trabalhistas não foi diferente, pois o trabalho remunerado deu lugar à escravidão e servidão, quando os homens livres vendiam sua força de trabalho a determinado nobre, que, em troca, fornecia-lhes abrigo, alimento e segurança. Importante ressaltar que, nesse período retorna a concepção de trabalho enquanto castigo

⁴ SOUSA, Rainer Gonçalves. Colonato. **Mundo Educação**. Disponível em: <<http://www.mundoeducacao.com/historiageral/colonato.htm>>. Acesso em: 25 jan. 2015

⁵ MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

divino, justificando o fato dos nobres não trabalharem.

Ainda segundo o autor supramencionado, superada essa época de involução, surgiram corporações de ofício, onde mestres eram responsáveis por ensinar seu ofício aos aprendizes, organizações abolidas com a Revolução Francesa, em 1789.

Derradeiramente, ainda conforme Sergio Pinto Martins⁶, chega-se ao período da Revolução Industrial, no qual a busca desenfreada pelo capital propicia o desenvolvimento de máquinas que suprem boa parte do serviço braçal, elevando a taxa de desemprego, forçando trabalhadores a submeterem-se a jornadas de trabalho exaustivas em locais insalubres. Ressalta-se, ainda, que crianças e mulheres também eram subordinadas à relação de emprego, sendo que, apenas por suas condições, acabavam recebendo salários inferiores em relação aos homens adultos.

Face às condições de trabalho supracitadas, iniciam-se movimentos em prol da melhoria das condições de emprego, bem como passa a ser criada legislação específica para regulamentar questões

⁶ MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

como remuneração, jornada de trabalho, horário de descanso, dentre outras, dando-se, portanto, no século XIX, início ao Direito do Trabalho, o qual, na atualidade, almeja, fundamentando-se nos princípios que regem a Constituição Federal, preservar, a todo modo, a relação de trabalho e os direitos fundamentais do ser humano (protegendo tanto empregador, quanto empregado), alcançando, naquilo que tange à legislação, o objetivo buscado durante toda a evolução da sociedade.

1.2 Elementos do vínculo empregatício

O vínculo empregatício, segundo preleciona Alice Monteiro de Barros⁷ é formado por 04 (quatro) elementos essenciais, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, de modo que, pode-se inferir que quando uma pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e, mediante salário, automaticamente, caracterizar-se-á o vínculo empregatício, gerando ônus e benefícios especificados na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

1.2.1 Pessoaalidade

Num primeiro momento, necessário se faz ressaltar que só poderá participar da relação jurídica de trabalho, no polo destinado ao trabalhador, a pessoa física, tendo em vista que, segundo Bento Herculano Duarte⁸, a natureza *intuiuto personae* do contrato de trabalho constitui traço essencial do conceito legal, afastando a possibilidade de a pessoa jurídica ser considerada empregada. Sob esse prisma, segundo entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

Empregado é a pessoa física ou natural. Não é possível empregado pessoa jurídica. A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde, integridade física, lazer. Esses valores existem em função da pessoa natural e não são bens jurídicos tuteláveis na pessoa jurídica.⁹

⁸ DUARTE, Bento Herculano apud SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 17. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) –

Passando-se ao conceito de pessoalidade propriamente dito, sintetizando o entendimento de Augusto César Leite Carvalho¹⁰, refere-se ao fato de que ao trabalhador não é conferida a oportunidade de substituir-se por outra pessoa sem prévio consentimento do empregador, tendo em vista a característica *intuito personae* do vínculo empregatício, conforme mencionado anteriormente.

Não obstante, necessário destacar situações admitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, as quais, embora destoem do conceito supramencionado, encontram-se amparadas pelo elemento da pessoalidade, sendo, portanto, desde que presentes os demais elementos (habitualidade, onerosidade e subordinação), caracterizadas enquanto relação de trabalho (vínculo empregatício), sendo facultado ao empregador substituir o empregado temporariamente ausente.

Tais situações podem ser exemplificadas pelas férias constitucionais, licença-maternidade, afastamento por invalidez temporária, para

Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 17. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

¹⁰CARVALHO, Augusto César Leite. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Editora Evocati, 2011.

cumprimento de mandato sindical, por acidente de trabalho, por doença, dentre outras.

1.2.2 Onerosidade

O conceito de onerosidade, em linhas gerais, reflete a necessidade de pagamento ao empregado, por parte do empregador, em troca dos serviços prestado a esse por aquele.

O trabalho gratuito ou voluntário, desde que imbuído por objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, não gera vínculo empregatício, conforme determina a Lei n. 9.608/98.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

[...] ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador, deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.¹¹

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho *apud* SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial.** 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, pp. 21/22. Disponível em: <

O salário poderá ser pago de diversas formas, as quais poderão abranger valor fixo, comissão ou, ainda, parte em utilidade, bem como o modo de pagamento poderá ser por hora, dia, semana ou mês.

O salário possui proteção constitucional e infraconstitucional, sendo que no art. 7º, IV, VI e X da Constituição da República de 1988, está prevista sua natureza alimentícia, o salário mínimo fixado em lei e a irredutibilidade salarial, salvo convenção ou acordo coletivo, sendo que sua retenção dolosa configurará crime. Ademais, na legislação infraconstitucional, está prevista a sua impenhorabilidade (artigo 649, IV do CPC), intangibilidade (artigo 462 da CLT) e o crédito preferencial (artigo 83, I da Lei n. 11.101/05).

1.2.3 Habitualidade

A habitualidade, ou não eventualidade caracteriza-se por ser a expectativa que o empregador possui de que seu empregado retornará ao trabalho, conforme previamente acordado.

Sob essa visão, é necessário entender que a continuidade prevista no trabalho, não necessariamente tratará do trabalho diário, mas sim da ininterruptividade do contrato de trabalho. Exemplificando a questão, pode-se pensar no trabalho do professor, cujo contrato de trabalho determina que deverá ministrar aulas todas as segundas-feiras, no período das 07h00min às 11h00min.

Pois bem, veja-se que tal contrato de trabalho gera ao empregador a expectativa de que todas as segundas-feiras, no horário estipulado, por exemplo, determinado professor comparecerá à sala de aula e cumprirá sua tarefa, não sendo necessário que trabalhe diariamente para caracterizar habitualidade.

1.2.4 Subordinação

O conceito de subordinação, em suma, trata da relação hierárquica entre empregador e empregado,

na qual, o empregado está sujeito obedecer a ordens do seu empregador. Tal subordinação pode ocorrer sob 03 (três) formas:

a) Subordinação econômica: aquela em que o empregado se vê em situação economicamente inferior ao seu empregador, tornando-o frágil e dependente.¹²

b) Subordinação técnica: ocorrerá quando o empregador detiver o monopólio do conhecimento necessário ao processo de produção, no qual encontrar-se-á o empregado.¹³

c) Subordinação jurídica: diz respeito ao contrato de trabalho, no qual o empregado coloca os seus serviços à disposição do empregador, sendo necessário que o cumprimento de ordens e determinações do empregador, pelo empregado,

¹² AZEVEDO, Jackson Chaves de apud SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial.** 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 23. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 2005 apud SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial.** 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 23. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

limite-se ao contrato de trabalho, respeitando a liberdade individual e dignidade do empregado.¹⁴

1.3 Conceito de empregado

O conceito de empregado acaba por confundir-se com a definição de vínculo empregatício, haja vista que tal vínculo é formado por dois polos, estando, de um lado, o empregado, o qual, conforme preceituado pelo art. 3º da CLT vem a ser “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e, de outro, o empregador.

Conforme preleciona Amauri Mascaro Nascimento¹⁵, não é fácil definir o conceito de empregado, pois está sempre relacionado a um caso concreto, no qual o bom senso do magistrado ao julgar, determinará sua interpretação e, por consequência, sua conceituação de empregado, sendo essa a forma mais recorrente em países industrializados e emergentes.

Todavia, o Brasil, ao determinar em seu ordenamento jurídico (art. 3º da CLT) quem poderá

¹⁴ AZEVEDO, Jackson Chaves de (Coordenador). Op. Cit., p. 23

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ser considerado como empregado, permitiu à doutrina pátria, que criasse a figura do trabalhador, sendo esse conceituado como:

(...) todo aquele que presta serviços de forma autônoma e esporádica a uma pessoa (física ou jurídica), devendo concretizar a execução de sua tarefa nos termos e prazos combinados, recebendo um pagamento.¹⁶

O conceito acima retratado é utilizado pela doutrina majoritária, portanto é o que adotar-se-á no presente trabalho.

1.4 Conceito de empregador

A CLT, em seu art. 2º, assim conceitua empregador como: “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Entretanto, o supracitado conceito é alvo de divergência na doutrina pátria, que se dividiu em duas grandes correntes, sendo que a primeira critica o

¹⁶Qual a diferença entre trabalhador e empregado. **BeffPoint**. Disponível em: <<http://www.beeffpoint.com.br/sobre-o-site/novas-do-site/qual-a-diferenca-entre-trabalhador-e-empregado-61230/>>. Acesso em: 19 fev.2015.

fato do conceito considerar empregador a empresa, tendo-se em vista que essa, salvo a organização pública (Decreto Lei n. 200/67), não é sujeito de direitos, mas objeto de relação jurídica.¹⁷ Por outro lado, há a concepção defensora do conteúdo legal, tendo por base a personalidade jurídica instituída às empresas pela legislação.¹⁸

Não obstante, Amauri Mascaro Nascimento, cria nova definição de empregador a partir do conceito de empregado, satisfazendo ambas correntes retratadas: “Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados.”¹⁹. Essa foi a conceituação adotada no presente estudo.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

¹⁹ *Ibid*, p. 668.

2 O CONTRATO DE TRABALHO

Para que se possa chegar ao conceito de contrato de trabalho, faz-se mister, num primeiro momento, tentar conceituar o contrato de modo mais amplo. Sob este prisma tem-se a definição construída por Maria Helena Diniz:

“contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial”.²⁰

Ante o acima exposto, tem-se que o conceito de contrato é criação doutrinária, criada de forma a refletir o que impõe a legislação vigente. Entretanto, o conceito de contrato de trabalho, embora haja discussão doutrinária a seu respeito, tal como se verá a seguir, é dado pelo artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. ”

²⁰ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008 apud MIRANDA, Maria Bernadete. **Teoria Geral dos Contratos**. p. 2. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

Partindo do conceito acima transcrito, é possível analisar duas situações em que o contrato de trabalho é firmado, sendo elas tácita e expressa. Na primeira situação, não haverá contrato formal e expresso celebrado entre as partes, mas a atitude de ambos, empregador e empregado, induzirá à conclusão de que a relação jurídica ali presente preenche os requisitos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, tal como tratado anteriormente. Contudo, na segunda situação, necessariamente haverá contrato formal que reflita a vontade das partes e que esteja adequado ao que determina a legislação trabalhista vigente.

O fato do legislador preocupar-se em conceituar o contrato de trabalho, contudo, acabou por gerar divergências entre doutrinadores pátrios, sendo que, parte concorda com a conceituação feita no artigo 442 da CLT, enquanto outra entende que o conceito foi criado de forma errônea, vez que o contrato de trabalho não corresponde à relação de emprego, mas, sim, é o instrumento que propicia a criação dessa.²¹

Já, no que concerne à relação jurídica criada pelo contrato de trabalho, é necessário enxergá-la

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 185.

como “o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregado, detentor do poder diretivo.”²²

Verifica-se, portanto, que a relação jurídico-trabalhista estabelece, por força de lei (art. 2º e 3º da CLT), a posição de poder de uma pessoa e a respectiva posição de dever de outra, para a tutela de um interesse, ou seja, o valor relativo que um determinado bem representa para o sujeito.²³

Alice Monteiro de Barros²⁴, buscando findar a discussão doutrinária acerca da conceituação do contrato de trabalho, acaba por criar um novo conceito de forma a abranger o conceito dado pelo artigo 442 da CLT e as diferentes posições doutrinárias, o que se transcreve *in verbis*:

[...] o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do

²² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 185.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 185

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011

segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente o trabalho subordinado do trabalho autônomo.²⁵

Ainda no que concerne aos contratos, de forma geral, insta salientar que a doutrina reconhece quatro princípios basilares que regem as relações jurídicas contratuais, sendo que Maria Bernadete assim os elenca: autonomia de vontade, supremacia da ordem pública, obrigatoriedade do contrato e boa-fé objetiva.

A autonomia de vontade diz respeito à faculdade das partes de contratar, bem como de decidir o tipo e objeto do contrato, além de dispor acerca do conteúdo desses conforme seus interesses. Já a supremacia da ordem pública trará um certo limite a autonomia de vontades, haja vista que, o contrato deverá estar restrito a lei e aos princípios da moral e da ordem pública, ou seja, independente da manifestação de vontade das partes, o contrato continua sendo ato jurídico e, como tal, possui parâmetros a serem observados, instituídos por lei.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 185

A obrigatoriedade do contrato, por sua vez, nada mais significa do que a determinação do dever das partes de se aterem àquilo que elas próprias pactuaram, ou seja, uma vez expressa a vontade de ambas as partes, dentro dos parâmetros impostos pela lei e pela moral, essas deverão respeitá-lo e cumpri-lo nos exatos termos de suas cláusulas (o contrato faz lei entre as partes).

Ao final, é imprescindível tratar sobre a boa-fé objetiva, princípio consagrado pelo Código Civil Brasileiro em seu artigo 442 que assim dispõe: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. A função de referido princípio é estabelecer um padrão de conduta ético para partes dentro da relação contratual, impondo de forma concreta, a qualquer cidadão que atue de forma honesta, leal e proba em suas relações jurídicas, tal como assevera o ministro do STJ Paulo de Tarso Sanseverino²⁶.

Referido ministro ainda ressalta que é importante não confundir a boa-fé objetiva com a

²⁶ Princípio da boa-fé objetiva é consagrado pelo STJ em todas as áreas do direito. **Jus Brasil.** Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/noticias/100399456/principio-da-boa-fe-objetiva-e-consagrado-pelo-stj-em-todas-as-areas-do-direito>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

boa-fé subjetiva, sendo esta última somente um estado de consciência, no qual o sujeito crê estar agindo em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio. É preciso, pois, efetivamente agir de maneira honesta e leal, respeitando as determinações legislativas e vigentes.

2.1 Requisitos do contrato de trabalho

Ao se analisar o conceito supramencionado, tem-se que o legislador o definiu como instrumento necessário ao ajuste da relação de emprego. Isto posto, vê-se que, de plano, são necessários os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, para que esteja presente o vínculo empregatício e o contrato de trabalho se torne possível, enquanto instrumento regulador de tal relação jurídica.

Por esse motivo, os primeiros requisitos necessários para a caracterização do contrato de trabalho são a pessoalidade, onerosidade, habitualidade e a subordinação; requisitos estes já detalhados no capítulo anterior. Ademais, o contrato de trabalho exige a alteridade, que significa que há riscos advindos de possíveis prejuízos decorrentes do trabalho, os quais deverão ser suportados única e

exclusivamente pelo empregador, não sendo possível o repasse de quaisquer ônus ao empregado.

2.2 Elementos do contrato de trabalho

O contrato de trabalho nada mais é do que espécie de contrato e, por esse motivo, também está subordinado às determinações do Código Civil. Ato contínuo, deverá obedecer ao artigo 104 do referido código, pressupondo concomitância dos seguintes requisitos: capacidade e consentimento das partes e objeto lícito. Ressalta-se, ainda, que para alguns tipos de contrato de trabalho ainda será exigida a forma prescrita.²⁷

2.2.1 Capacidade das partes

Sob este prisma, tem-se que o Código Civil é o responsável por regular a capacidade civil, em seus artigos 3º e 4º, além de determinar, em seu artigo 5º, que a menoridade cessará aos dezoito anos completos, momento este em que a pessoa passará a ser habilitada para todos os atos da vida civil.

²⁷BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 192.

Isto posto, as regras sobre a capacidade civil aplicar-se-ão aos sujeitos da relação de emprego²⁸ e, por esse motivo, aqueles que a legislação vigente determina que estarão habilitados para todos os atos da vida civil, a saber, os sujeitos capazes de direito e de fato, automaticamente poderão ser sujeitos na relação de trabalho.

Entretanto, a CLT, além de regular o trabalho do empregado capaz, dos artigos 402 ao 441 regulará o trabalho do menor, sendo este considerado o jovem entre 14 e 18 anos. O trabalho do menor, todavia, deverá ser desempenhado na condição de aprendiz, de forma a não prejudicar “sua formação, seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitem sua frequência à escola.”²⁹

2.2.2. Licitude do objeto

Ainda buscando subsídio no Direito Civil de forma a amparar as relações de emprego, deve-se observar o disposto no artigo 104, inciso II do

²⁸CARVALHO, Augusto César Leite. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Editora Evocati, 2011, p. 274

²⁹BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 403. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

Código Civil Brasileiro, vez que esse determina que o objeto do contrato deverá ser lícito. Portanto, aplicando à mesma regra ao contrato de trabalho teremos que o objeto deste não poderá ser ilícito, sob pena de nulidade.

Neste ponto, ressalta-se que a licitude do objeto referir-se-á ao serviço prestado e, não ao empreendimento em si. Alice Monteiro de Barros assim explica a diferença supracitada:

O objeto do contrato de trabalho é uma atividade, é um *facere* lícito. A licitude indica uma prestação de serviços que está em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. A atividade empresarial ilícita, em regra, configura delito ou contravenção penal.³⁰

É preciso, ainda, diferenciar a atividade ilícita da atividade proibida, sendo que na primeira hipótese o contrato não produzirá efeito algum, haja vista ser nulo por não preencher os requisitos que tornem possível a caracterização do contrato de trabalho. Já, na segunda hipótese o contrato gerará alguns efeitos, tal como o exemplo a seguir retrata:

³⁰BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 194.

[...] o trabalho realizado por menor de 14 anos é proibido, portanto, o ajuste com ele firmado é nulo, mas produz certos efeitos, pois autoriza o pagamento de uma compensação razoável. (...). Ela é paga com o objetivo de impedir o enriquecimento ilícito do credor do trabalho que se beneficiou com o serviço do menor e não pode devolver-lhe a atividade, com a restituição do *status quo ante*. Há, entretanto, vários autores e vertente jurisprudencial que, dando efeito *ex nunc* à decretação da nulidade, deferem todos os direitos trabalhistas ao menor.³¹

Por fim, esclarece-se que a doutrina pátria entende que para o contrato ser declarado nulo, faz-se mister a ciência do empregado de que está prestando um serviço ilícito, caso contrário, este deverá gozar de todas as benesses ofertadas pela legislação vigente.

2.2.3 Consentimento

Outro requisito fundamental para a configuração do contrato de trabalho é o consentimento das partes, ou seja, a manifestação de vontade do empregador de querer contratar alguém

³¹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 194

que lhe preste determinado serviço e a manifestação de vontade do empregado em prestar tal serviço.

Amauri Mascaro Nascimento³², preceitua que esta manifestação de vontade deve se dar de forma clara e consciente para que seja possível estabelecer o vínculo empregatício. Isto posto, tem-se que tal manifestação poderá ocorrer de duas formas: escrita ou verbal.

O consentimento escrito é obrigatório em alguns casos, tais como “[...] o contrato de marítimos, de artistas, de atletas profissionais, de aprendizagem e o contrato por prazo determinado [...]”³³. Ressalta-se que quanto aos contratos por prazo determinado, não há legislação que obrigue a forma escrita. Contudo, pela natureza do referido contrato, o consentimento expresso através de forma escrita acaba tornando-se condição *sine qua non* para comprovação judicial em caso de controvérsia.

Certas condições de trabalho, como o acordo de compensação de horas, a prestação de horas extraordinárias e a permissibilidade de descontos por

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 874.

danos culposos acarretados pelo empregado, também só se revelam mediante forma escrita.³⁴

Já o consentimento verbal, “configura-se quando entre o trabalhador e o empregador, diretamente ou por meio de terceiros representantes, existe declaração de vontade manifestada oralmente.”³⁵ Nesse caso, não é necessário que sejam discutidos detalhes acerca da relação de emprego, uma vez que, a legislação trabalhista vigente regulará tal relação.

Além das hipóteses acima admitidas, tem-se que o vínculo empregatício pode ser estabelecido de forma tácita, quando o comportamento de ambas as partes – empregado e empregador – permitir inferir a manifestação de vontade no estabelecimento do supracitado vínculo. Sob esta ótica temos, então, que o consentimento tácito estará presente como requisito para a caracterização da relação de emprego “Se alguém permite que outrem preste serviços

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 874.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 874.

remunerados e subordinados em seu benefício e continuamente.³⁶

2.2.4 Forma

É o meio, segundo preleciona Maurício Godinho Delgado³⁷, pelo qual permite-se que um ato jurídico tome forma. De maneira geral, não é exigida, pelo Direito, uma forma específica para os contratos que refletem atos jurídicos da vida privada, tendo-se em vista a suposição de que as partes são capazes de eleger meios eficientes e práticos para externarem suas vontades, regra também adotada no âmbito trabalhista.

No Direito do Trabalho, essa regra também se manifesta: em princípio, não qualquer instrumentalização específica obrigatória na celebração de um contrato empregatício. O contrato de trabalho é pacto não solene; é, portanto, contrato do tipo informal, consensual, podendo ser licitamente ajustado até mesmo de modo apenas tácito³⁸

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 875.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 514.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 514.

A existência do contrato de trabalho, portanto, pode ser comprovada através de qualquer meio probatório juridicamente válido, inclusive meros indícios, sendo já pacificado pela jurisprudência pátria que a simples prestação de trabalho torna presumível a existência de um contrato de trabalho entre as partes, cabendo ao tomador de serviço provar o contrário.³⁹

Ao final, faz-mister esclarecer que, a despeito do caráter tácito do contrato de trabalho, este não poderá ser regido exclusivamente pela vontade das partes, sendo necessário observar um conteúdo imperativo mínimo estabelecido pelas normas trabalhistas vigentes.

Determinadas situações excepcionais e previstas na CLT e na legislação trabalhista extravagante (como por exemplo o contrato relativo ao artista profissional e ao atleta profissional de futebol, dentre outros) deverão respeitar a instrumentalização formal ali contidas. Todavia,

³⁹“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 03 mar. 2015.

ressalta-se que a não observância à solenidade prevista em lei não elimina por completo os efeitos trabalhistas.

2.3 Natureza jurídica

Passando-se à análise da natureza jurídica da relação de trabalho, é possível perceber que a doutrina é dicotômica, sendo que, de um lado tem-se a corrente contratualista que, tal como Antônio de Lemos Monteiro Fernandes⁴⁰ afirma, o contrato de trabalho é fato gerador da relação trabalhista, vez que torna possível a relação entre as partes.

Por outro lado, há os que entendem não ser o contrato de trabalho único meio de estabelecer a relação jurídica, sendo possível que as partes se vinculem por meio de um fato (prestação de serviços, por exemplo), mesmo que não tenha havido ajuste de vontades por meio contratual.

⁴⁰FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro apud MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 82

2.3.1 Teoria contratualista

A teoria contratualista, como o próprio nome bem explicita, é aquela em que o contrato é descrito como a relação entre empregado e empregador.

Sergio Pinto Martins elucida que, num primeiro momento, na chamada teoria clássica, o contrato de trabalho era explicado com base no Direito Civil compreendendo, em si, os contratos de arrendamento, compra e venda, sociedade e mandato⁴¹. Entretanto, tal teoria está superada pela doutrina, uma vez que atualmente a forte intervenção estatal já é reconhecida na relação de trabalho quando aplicabilidade automática das leis trabalhistas ao contrato de trabalho, de forma a restringir a vontade das partes.

Hueck e Nipperdey (1963: 105) afirmam que a relação jurídica de trabalho é constituída e modelada pelo contrato. A celebração do pacto investe empregado e empregador em direitos e deveres. A relação de trabalho corresponde a uma situação de fato, resultante

⁴¹ “[...] arrendamento, pois o empregado arrendava seu trabalho ao empregador, mediante pagamento de um preço, que é o salário; sociedade, porque o empregado e o empregador combinam esforços em comum para a produção de bens e serviços para o mercado; mandato, em que o empregado é o mandatário do empregador” (MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.85/86)

da efetiva prestação do serviço, e é chamada de relação de trabalho fática.⁴²

Isto posto tem-se que, dentro da teoria ora tratada, o entendimento predominante é o de que a relação de trabalho possui natureza contratual, levando-se em consideração que depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação.

Os efeitos do contrato de trabalho não derivam apenas da efetiva prestação de serviços, mas, sim e, principalmente, do ajuste de vontades das partes, sendo sua execução mera decorrência daquilo que foi pactuado. *Ex positis*, é possível depreender que o mero ajuste de vontade é capaz de gerar efeitos jurídicos, sendo que a eficácia jurídica é alcançada com a execução do objeto do contrato.

2.3.2 Teoria anticontratalista

A teoria anticontratalista, como brevemente explicitado acima, é aquela que entende a inexistência de relação contratual entre empregado e empregador, podendo ser subdividida em da instituição e da relação de trabalho, sendo a primeira

⁴² HUECK, Alfred; NIPPERDEY, H.C apud ⁴² MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 86.

defendida por autores franceses e esta última, pelos alemães, segundo Sergio Pinto Martins.

A teoria da instituição é defendida por Georges Renard, Maurice Hauriou e, no Brasil, por Luiz José de Mesquita (1991: 13-14). Maurice Hauriou (1925: 10) afirma que a instituição é ‘uma ideia de obra ou de empreendimento que se realiza e dura juridicamente num meio social; para a realização dessa ideia um poder se organiza, o qual se investe de órgãos; de outro lado, entre os membros do grupo social interessado na realização da ideia, produzem-se manifestações de comunhão, que são dirigidas pelos órgãos investidos do poder e que são reguladas por processos adequados’. George Renard esclarece que a instituição se impõe a terceiro, escapa à vontade de seus fundadores, é feita para durar. Na instituição, a regra é a hierarquia [...]⁴³

Sob essa perspectiva é possível salientar que, para referida teoria, a empresa é, na verdade, uma comunidade de trabalho regida por um interesse superior comum a todos os seus membros e, por essa razão, naturalmente é instituída uma situação estatutária e, não, contratual entre as partes de forma a prever as condições do trabalhador sob o poder diretor e disciplinador daquele que o emprega. Em

⁴³ MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 83.

suma, o trabalhador iniciaria suas atividades na empresa como mero prestador de serviços, inexistindo a obrigatoriedade de discussão de cláusulas referentes ao contrato de trabalho.

Sergio Pinto Martins destaca na própria CLT traços que evidenciam a veracidade da corrente doutrinária ora apresentada, tal como se constata nos artigos 2, 10 e 448, sendo que, respectivamente, tratam o empregador como empresa e que a mudança em sua estrutura jurídica ou em sua propriedade não altera direitos adquiridos por empregados ou os seus contratos de trabalho.

Já a teoria da relação de trabalho, por sua vez, defende o caráter estatutário da relação trabalhista e nega a existência de vontade durante sua constituição e seu desenvolvimento.

Há um fato objetivo independente de qualquer manifestação subjetiva quanto à relação jurídica trabalhista. O trabalhador teria de se submeter a um verdadeiro estatuto, que compreenderia a previsão legal, os regulamentos da empresa, o contrato de trabalho e a negociação coletiva. O estatuto é que vai estabelecer condições de trabalho, como ocorre em relação ao funcionário público. O empregador tem poder disciplinar, dirigindo a prestação de serviços do

empregado. Não são discutidas as relações de trabalho.⁴⁴

Mencionado autor ainda compara a relação de emprego com uma organização familiar no intuito de evidenciar a oposição entre o contrato e a relação de trabalho. Para tanto, esclarece que o empregado não promete uma prestação material, mas, sim, presta seus serviços por si próprio, sendo que os membros de determinada empresa formam uma associação de trabalho em busca de um bem comum (tal como em uma família).

Ademais, salienta ainda que a empresa é formada por um núcleo orgânico regido por um estatuto e pelo Direito do Trabalho e, por essa razão, resta clara a dissociação do contrato à relação trabalhista, haja vista que o Direito prevê normas plenamente aplicáveis a esta independentemente de contrato ou, inclusive, pelo fato de ser este nulo.

Ao final, tem-se que ambas as teorias são marcadas pela ausência de contrato como meio único de constituir uma relação trabalhista. Contudo, a teoria da incorporação difere-se da teoria institucional vez que aquela despreza a ideia do ajuste de vontades para o estabelecimento da relação

⁴⁴MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 84.

de trabalho e esta apenas não o entende essencial, todavia, admite sua possibilidade.

2.3.3 Teoria Mista

São duas as teorias mistas do contrato de trabalho: teoria da concepção tripartida do contrato de trabalho e a teoria do trabalho como fato.

A primeira tem caráter contratual e pode ser subdividida em três fases, sendo que na primeira existiria um contrato preliminar no qual seria prevista a futura constituição da relação de emprego, devendo constar a data em que o empregado deveria se apresentar ao trabalho, bem como a permissão do empregador para que o empregado pudesse trabalhar. A segunda fase, a seu turno, diz respeito a inserção do empregado na empresa, cumprindo o contrato de trabalho. Já a terceira e última fase, reflete a construção do contrato de trabalho, quando as vontades de empregador e empregado seriam ajustadas.

A segunda (teoria do trabalho como fato) é defendida por De Ferrari⁴⁵, o qual entende a teoria do

⁴⁵ DE FERRARI. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1969, v. 2 apud MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 87

trabalho como um fato e o trabalho, enquanto prestação de serviços subordinados, como objeto do contrato.

Aqui o empregador dirigiria a atividade, sendo que o empregado assentiria com tal direção. O fato, por sua vez, representar-se-ia pela execução do trabalho e, não, em decorrência de um contrato, sendo que a execução do contrato não estaria sujeita às normas deste, mas, sim, às normas que regulam o trabalho enquanto fato.

2.4 Contrato por prazo determinado

O contrato de trabalho, do ponto de vista de sua duração, pode ser classificado como por prazo determinado ou indeterminado. O contrato por prazo determinado está conceituado no §1º do artigo 443 da CLT da seguinte forma: “Considera-se como de prazo determinado o contrato cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Ante o exposto, é possível inferir que os efeitos do contrato de trabalho por prazo determinado estão sujeitos a um termo futuro, que poderá ser

mensurado por meio de uma unidade de tempo ou de um serviço a ser executado.

Para que seja auferida validade ao contrato de trabalho por prazo determinado, faz-se necessário observar o que dispõe o §2º do referido artigo, o qual traz três hipóteses de incidência do contrato ora exposto, sendo elas: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação, atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.

Ao trabalhador que figurar como parte no contrato de trabalho por prazo determinado são direitos legalmente assegurados:

- a) salário mínimo legal ou piso salarial da categoria, conforme o cargo exercido, caso assegurado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, assegurada a isonomia salarial (artigo 7º, IV e V da CF);
- b) jornada de trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais com pagamento de horas extras, não excedentes de duas por dia, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ou outro percentual mais elevado, se previsto em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho (artigo 7º, XIII e XVI da CF);

- c) 13º (décimo terceiro) salário proporcional (artigo 7º, VIII da CF);
- d) férias proporcionais (artigo 7º, XVII da CF);
- e) repouso semanal remunerado (artigo 7º, XV da CF);
- f) adicional por trabalho noturno (artigo 7º, IX da CF);
- g) seguro contra acidente de trabalho (artigo 7º, XXVIII da CF);
- h) proteção previdenciária; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, garantido pela Lei n. 8.036/90, com direito a saque do respectivo saldo depois de findo o contrato (artigo 7º, III da CF);
- i) adicional por trabalho insalubre (artigo 7º, XXIII da CF);
- j) adicional por trabalho em condições de periculosidade (artigo 7º, XXIII da CF);
- k) licença à gestante (artigo 7º, XVIII da CF);
- l) licença paternidade (artigo 7º, XIX da CF);
- m) indenização pela rescisão antes do prazo fixado (artigo 480 da CLT).⁴⁶

Salvo pactuado em Acordo ou Coleção Coletiva (artigo 1º, §1º, I da Lei n. 9601/98), tendo em

⁴⁶**Contratos de trabalho por tempo determinado, previstos na CLT.** Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/download/trabalho_tempo_determinado_banner.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2015.

vista o caráter transitório do contrato por prazo determinado, não serão assegurados ao empregado o aviso prévio, a multa de 40 % (quarenta por cento) do FGTS e o seguro desemprego.

Para as empresas que não se enquadram nos requisitos de validade dispostos no §2º do artigo 443 da CLT, foi criada a Lei n. 9.601/98, com o intuito de aumentar o nível de emprego no cenário trabalhista nacional. Para tanto, o legislador criou hipóteses em que, desde que haja previsão em Acordo ou Convenção Coletiva, o contrato por prazo determinado pode ser utilizado por empresas que não se enquadram nos moldes previstos pela CLT, desde que as admissões representem acréscimo ao número de empregados da empresa (caput do artigo 1º da Lei n. 9.601/98), respeitando-se os limites previsto no artigo 3º da referida lei, tal como se segue:

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- I - Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- II - Trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III - Vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

Com relação ao prazo máximo de duração do contrato de trabalho por prazo determinado, deve-se observar o que preceitua a CLT em seus artigos 445 e 451, os quais dispõem que o contrato ora tratado não poderá ser estipulado por mais de 02 (dois) anos, bem como o contrato de experiência não poderá exceder o período de 90 (noventa) dias. Prorrogado, seja tácita ou expressamente, por mais de uma vez, independentemente de estar ou não dentro do prazo previsto no artigo 445 da CLT, o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

2.5 Contrato por prazo indeterminado

Segundo Yoni Frediani, podem ser conceituados como contratos por prazo indeterminado “aqueles que não têm termo final

conhecido, pois é celebrado com a intenção de projetar-se no futuro”⁴⁷

A partir de então, pode-se entender que, quando o contrato não se encaixar nas hipóteses previstas no artigo 443 da CLT ou no artigo 1º da Lei nº. 9.601/98 e, por conseguinte, não houver manifestação de vontade das partes no sentido de limitar sua duração, será considerado por prazo indeterminado, sendo assegurado ao trabalhador os direitos e deveres previstos no artigo 7º da Constituição da República de 1988 bem como aqueles previstos na legislação celetista e em leis trabalhistas esparsas.

⁴⁷ FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri: Manole, 2011

3 O ESTÁGIO

O conceito de estágio é encontrado no artigo 1º da Lei n. 11.788/08 da seguinte forma:

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

Conforme elucidada Bruna Patrícia Zilio⁴⁸, o estágio passa a ser visto como preparação para a vida cidadã e, não somente para o trabalho produtivo ou complementação de carga horária imposta pelas Instituições de Ensino, haja vista que a necessidade de ligação entre a concedente e a Instituição de Ensino, de modo a efetivamente, propiciar a vivência dos conceitos teóricos aprendidos em sala de aula, haja vista que, com base nos §§ 1º e 2º do supramencionado artigo, o intuito do estágio é

⁴⁸ ZILIO, Bruna Patrícia. Nova lei de estágio: conceito, limites e intervalo intrajornada. **WebArtigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/nova-lei-de-estagio-conceito-limites-e-intervalo-intrajornada/49835/>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

propiciar trabalho “educativo, produtivo e gerador de renda, já servindo de base para os futuros profissionais”⁴⁹.

Os parágrafos do artigo primeiro ainda dispõem acerca do estágio ser parte integrante no projeto pedagógico do curso, bem como integrar o itinerário formativo do educando, sendo que visa o aprendizado, por parte do estagiário, de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do estagiário enquanto profissional e cidadão.

O artigo 2º da Lei, a seu turno, subdivide o estágio em obrigatório e não obrigatório de acordo com determinações das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso. Sob esta ótica, tem-se que o estágio obrigatório, nos moldes no parágrafo 1º do referido artigo, é aquele definido no projeto pedagógico do curso como tal, sendo que sua carga horária é pré-requisito para a aprovação e obtenção de diploma. Já o estágio não obrigatório, está previsto no parágrafo seguinte e é conceituado como

⁴⁹ZILIO, Bruna Patrícia. Nova lei de estágio: conceito, limites e intervalo intrajornada. **WebArtigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/nova-lei-de-estagio-conceito-limites-intervalo-intrajornada/49835/>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Por fim, o parágrafo 3º do artigo 2º da Lei n. 11.788/08 ressalta que para que as atividades de extensão, monitoria e de iniciação científica na educação superior sejam equiparadas ao estágio precisam estar previstas no projeto pedagógico do curso.

3.1 A função social do estágio

A função social de um contrato (seja ele o de estágio, ou não) está prevista no artigo 421 do Código Civil da seguinte forma: “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.” Neste sentido tem-se que, conforme elucida Maria Bernadete Miranda⁵⁰, é um princípio básico que deve reger todo o ordenamento jurídico, tratando-se, pois, de proporcionar que o referido instrumento produza efeitos no contexto social, ou seja, o contrato deixa de incidir somente entre as partes que o pactuam,

⁵⁰ MIRANDA, Maria Bernadete. **Teoria Geral dos Contratos**. Disponível em: < <http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

passando os seus efeitos (direitos e deveres) a repercutirem perante a sociedade como um todo.

Nesse sentido a função social do contrato de estágio passa pelas “mãos” da concedente, a qual proporciona ao estudante não um primeiro-emprego (o qual virá após o término do estágio e da formação acadêmica do estagiário), mas sim um desenvolvimento prático dos conceitos teóricos vistos em sua área de estudo.

No momento em que a empresa contrata o estagiário e, respeitando as leis vigentes, busca o crescimento profissional, cultural e social deste, automaticamente acaba contribuindo para a sociedade, haja vista que, segundo pesquisa desenvolvida pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)⁵¹, mostra que dois terços dos 1,5 milhões de estudantes cadastrados nesta instituição possuem renda familiar menor ou igual a três salários mínimos.

Por esse motivo, a bolsa-estágio ofertada a esses jovens proporciona que continuem seus estudos, bem como contribuam no orçamento doméstico. Ademais, ainda segundo pesquisa feita

⁵¹ BERTELLI, Luiz Gonzaga. Função social do estágio. **Campo Grande News**. Disponível em: <<http://www.cam-pograndenews.com.br/artigos/função-social-do-estagio>>. Acesso em: 26 mai. 2015

pela instituição acima referenciada, mais de 60% (sessenta por cento) dos estagiários acabam sendo efetivados, proporcionando ao estudante a oportunidade do primeiro emprego e sua consequente inserção no mercado de trabalho.

Ainda no concernente às bolsas de estágio, tem-se, na tabela abaixo, a lista dos dez cursos de nível superior mais bem pagos no Brasil, segundo dados do Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE) disponibilizados pela Associação Brasileira de Estágio (ABRES):

Tabela 1 – 10 cursos de nível superior mais bem pagos no Brasil

Média Brasil: R\$ 1.100,07

1	Agronomia	R\$ 1.622,01
2	Estatística	R\$ 1.564,83
3	Ciências Atuárias	R\$ 1.526,82
4	Economia	R\$ 1.510,45
5	Bacharelado em Ciência e Tecnologia	R\$ 1.461,96
6	Engenharia	R\$ 1.354,26
7	Química Industrial	R\$ 1.275,88
8	Química	R\$ 1.263,12

9	Ciências Contábeis	R\$ 1.197,21
10	Relações Públicas	R\$ 1.192,08

Fonte: ABRES, 2014. Disponível em:
 <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>>.
 Acesso em 26 mai.2015.

Ainda nesse sentido, em entrevista dada pelo coordenador do Núcleo Brasileiro de Estágio veiculada pelo site G1.com é possível verificar que a motivação do estagiário reflete positivamente dentro da empresa, vejamos:

As empresas percebem a importância de cativar, qualificar, o jovem e esse jovem quando se sente valorizado também não quer sair dali, então, é bom para os dois lados. Quanto mais motivado ele estiver mais frutos essa empresa vai colher lá na frente.⁵²

Diante do exposto tem-se que ao contratar um estagiário a concedente acaba beneficiando-o, vez que lhe proporciona condições de praticar os conceitos aprendidos em sala de aula, bem como ajuda-o no financiamento de seus estudos através da

⁵² OLIVEIRA, Rafael. **[Entrevista disponibilizada em 13 de abril de 2015, a Internet]**. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/04/media-nacional-da-bolsa-auxilio-para-estudantes-cresce-128-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 25 mai. 2015.

concessão de bolsas, além de auxiliar na formação e inserção de um profissional bem capacitado no mercado de trabalho. Por outro lado, através da estimulação do estagiário a empresa recebe os frutos do trabalho deste, aumentando sua produtividade e seus lucros e, por fim, a sociedade é beneficiada com profissionais capazes que contribuem para o crescimento do país, atuando de forma direta ou indireta na vida de terceiros.

Sob este prisma, tem-se o pensamento de Amauri Mascaro:

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 efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões.⁵³

Concluindo, aduz-se que o estágio, respeitadas as determinações da legislação vigente, é de vital importância para a sociedade, de uma forma geral,

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 971

estando, então, demonstrada a sua função social, o que permite classificá-lo como uma relação contratual.

3.2 Primeiras leis no Brasil

Segundo Zéu Palmeira Sobrinho⁵⁴, em 1930, graças ao período de eclosão industrial vivido pelo Brasil, surge a figura do estágio como fruto das preocupações de educadores e empresários e, a partir de então, a legislação evoluindo conforme o pensamento da época, começa a tratar dos chamados “trabalhos escolares” nas Leis Orgânicas de Ensino Industrial (DL 4.073/1942) e Comercial (DL 6.141/1943), como um instrumento de formação e complementação do ensino teórico.

Contudo, a origem do conceito de estágio propriamente dito, remonta ao ano de 1967, quando em 29 de setembro o então Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho, baixa a portaria 1.002, a qual, embora tenha gerado grande

⁵⁴ SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/08.** Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> Acesso em: 30 mai. 2015.

discussão sobre a incompetência para criação de direitos e deveres novos, estabelece o não reconhecimento de vínculo empregatício, além de prever alguns requisitos, tais como:

[...] a anotação da carteira profissional do estagiário; a concessão de bolsa de complementação educacional; a instituição do seguro contra acidentes pessoais; e, por fim, o cumprimento do horário e do prazo de estágio ajustados entre a organização concedente (ex: empresa, ente estatal, etc) e o estagiário⁵⁵

O Decreto 66.546 de 11 de maio de 1970, por sua vez, disciplinou o estágio para os estudantes de engenharia, tecnologia, economia e administração de empresas e, após, em 26 de maio de 1975, o Decreto 75.778 regulamentou o estágio no serviço público.

Não obstante a relevância da legislação acima descrita, insta salientar que esta era falha no concernente à regulamentação da forma de cooperação entre a organização concedente e a instituição de ensino, sendo que a Lei n. 6.494/1977

⁵⁵ SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/08**, p. 2. Disponível em: [http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf) Acesso em: 30 mai. 2015.

veio para reparar essa omissão legislativa, tendo sido complementada posteriormente pela Lei n. 8.859/1994 e pela Medida Provisória n. 2.164-41/01, as quais, respectivamente, estenderam a participação em atividades de estágio aos alunos de ensino especial e médio, conforme exigência do artigo 82 da Lei Darcy Ribeiro de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/96).

Em 1982, o Decreto n. 87.497 passou a dispor que estágios curriculares são:

As atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação de instituição de ensino.

Todavia, a Lei n. 6.494/1977 mostrou-se inadequada ante as mudanças na gestão de força de trabalho e no processo produtivo brasileiro dos anos de 1990, período em que o Brasil almeja maior inserção na economia globalizada.

As modificações ditadas pelo receituário neoliberal afetaram o comportamento dos empregados e das

empresas. Estas optaram por um modelo mais enxuto de gestão de pessoal, ao passo que os trabalhadores, em considerável parcela, depararam-se com a obsolescência de suas competências. Esse processo de transformação coincidiu ainda com alta rotatividade de pessoal, o aumento da competitividade, a corrida desenfreada pelo lucro, a obsessiva exigência de qualificação profissional feita pelo mercado aos trabalhadores e a luta por inovações e por novos produtos que permitissem a expansão das relações capitalistas para novos nichos de exploração. As novas exigências do mercado de trabalho, advindas a partir das transformações políticas e culturais desencadeadas com o fim da Guerra Fria e o surgimento das novas tecnologias informacionais, demandaram o aperfeiçoamento da disciplina legal atinente à formação do educando, resultando na edição da Lei n. 11.788/2008.⁵⁶

Em 25 de setembro de 2008, a Lei n. 11.788 é sancionada, revogando a legislação anterior (Lei n. 6.494/77, Lei. 8.859/94 e o artigo 82 da Lei n. 9.394/96) a qual fixou novas regras para o estágio,

⁵⁶SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/08**, p. 2. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5CArquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5CArquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> Acesso em: 30 mai. 2015.

refletindo a realidade vivenciada pela sociedade contemporânea.

3.3 Divisões e classificações do estágio

Muitas são as divisões e classificações do estágio (curricular, comunitário, escolar, não escolar, profissional e etc.), contudo, estão abrangidas em dois grupos maiores, sendo estes o estágio obrigatório e não obrigatório.

Independentemente do tipo do estágio (obrigatório ou não) é preciso esclarecer que deverá seguir àquilo que disciplina a Lei n. 11.788/08, sob pena de ser descaracterizado como tal, passando a ser regido pelas legislações trabalhistas, tal como será melhor explanado adiante.

A principal diferença entre o estágio obrigatório e o não obrigatório é que aquele deve estar previsto no projeto pedagógico do Curso e da Instituição, sendo vital para a aprovação e obtenção de diploma, enquanto o último não, sendo desenvolvido como atividade opcional pelo educando, a qual será acrescida à carga horária regular e obrigatória do Curso.

3.4 Requisitos formais e materiais para a configuração do estágio

O estágio é formado por requisitos formais e matérias, sendo aqueles consistentes nas formalidades exigidas pela legislação para que determinado estudante possa participar de um programa de estágio e, estes, os que visam assegurar o cumprimento dos fins sociais da lei de estágio.

Dentre os requisitos formais estão as partes da relação de estágio (as quais serão abordadas no tópico seguinte), o termo de compromisso, o seguro contra acidentes pessoais e a bolsa-auxílio. Já os requisitos materiais são formados pela unidade concedente no quesito material, a harmonia e compatibilização entre as funções, o acompanhamento e supervisão e a finalidade do estágio.

Conforme enuncia Alexandre da Silva⁵⁷, para que o estágio seja realizado é preciso que seja celebrado um termo de compromisso entre o

⁵⁷SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 38. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

estudante e a parte concedente, mediante interveniência obrigatória da instituição de ensino. Citado termo é *conditio sine qua non* para a configuração do estágio bem como a verificação da existência ou não de vínculo empregatício, conforme artigo 3º, §2º da Lei n. 11.788/08.

Art. 3º [...]

[...]

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

Já, o acordo de cooperação é aquele celebrado entre a pessoa jurídica de direito público ou privado (concedente) e a instituição de ensino do estudante, observando-se, para sua celebração, o disposto nos artigos 104, 107 e 219 do Código Civil.

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

(...)

Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

(...)

Art. 219. As declarações constantes de documentos assinados presumem-se verdadeiras em relação aos signatários.

Por outro lado, o seguro contra acidentes pessoais é obrigação da concedente, nos termos do caput do artigo 9º da Lei n. 11.788/08, podendo, no caso de estágio obrigatório, referida obrigação ser assumida alternativamente pela instituição de ensino, conforme o parágrafo único do mesmo artigo.

A lei de estágio determina, em seu artigo 12, que o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo, contudo, compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio transporte nos casos de estágio não obrigatório.

Partindo para os princípios materiais, tem-se que é preciso verificar se a concedente cumpre a função para a qual é designada, ou seja, prepara o estudante para o mercado de trabalho.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado disserta: “o primeiro desses requisitos é que o estágio se verifique em unidades que tenham condições reais

de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante [...]”⁵⁸

Portanto, é preciso que a unidade concedente seja capaz de proporcionar ao estagiário a prática dos conceitos vistos em sala de aula, bem como qualifica-lo para o mercado de trabalho.

É necessário, ainda, que haja a compatibilização entre as funções exercidas pelo estagiário, sendo estas a escolar e a jornada de estágio. A Lei n. 11.788/08 é categórica em seu artigo 10, determinando a carga horária da jornada a ser cumprida pelo estagiário. Outrossim, o §2º do artigo ora referenciado determina a diminuição da jornada de estágio nos períodos de provas e/ou avaliações, tal como se segue:

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:

⁵⁸DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 2005. Apud SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 42. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out 2014.

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

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

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

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

Ex positis é possível inferir que a jornada de estágio e as atividades escolares/educacionais devem ser compatíveis entre si, não devendo uma atrapalhar a outra, haja vista que o objetivo primeiro do estágio é proporcionar a vivência prática dos conceitos aprendidos em ambiente acadêmico, sendo preciso, portanto, que o estagiário conviva em ambos os ambientes.

3.5 Figuras do Contrato de Estágio

O contrato de estágio, conforme acima mencionado, é formado por requisitos formais e materiais. Dentre os requisitos formais estão as partes da relação de estágio, determinadas e regulamentadas pelos capítulos II, III e IV da Lei n. 11.788/08.

Antes de adentrar à conceituação e fundamentação de cada uma das partes, entretanto, é preciso ressaltar que o contrato de estágio possui caráter tripartite, ou seja, é formado por três sujeitos, os quais são igualmente detentores de direitos e deveres recíprocos, os quais devem ser respeitados na medida em que foram pactuados, sob pena descaracterização do contrato de estágio.

3.5.1 A instituição de ensino

A instituição de ensino é parte integrante da relação de estágio, estando sua participação regulada pelo capítulo II, artigos 7º e 8º da Lei n. 11.788/08.

As obrigações da instituição de ensino no tocante ao estágio estão dispostas no artigo 7º da mencionada lei e consistem na celebração do termo de compromisso de estágio com o educando e a parte

concedente, devendo indicar as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade de formação escolar do estagiário e ao horário e calendário escolar.

Ainda é de responsabilidade da instituição de ensino avaliar as instalações da concedente e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; indicar um professor orientador, o qual será responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades desenvolvidas pelo estagiário; exigir do educando que apresente periodicamente (em prazo não superior a seis meses) um relatório de atividades; elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos e comunicar à parte concedente do estágio, logo no início do período letivo, as datas das avaliações acadêmicas.

A lei ainda ressalta que o plano de atividades do estagiário deverá ser incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado o desempenho do estagiário.

A legislação faculta à instituição de ensino a celebração de convênios de estágios com entes públicos ou privados, nos quais deverão ser explicitados o processo educativo compreendido nas atividades programadas para os educandos, bem

como as condições que a lei determina em seus artigos 6º a 14. Insta salientar que celebração de convênio de concessão de estágio não exclui a necessidade da celebração de termo de compromisso.

3.5.2 A unidade concedente

A parte concedente e suas atribuições estão previstas no capítulo III, artigo 9º da Lei n. 11.788/08, o qual determina que poderão assim serem consideradas 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, permitindo que ofereçam estágio desde que respeitem os requisitos dispostos em seus incisos, os quais passa-se a expor.

São obrigações atinentes às concedentes de estágio a celebração de termo de compromisso de estágio com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento; a oferta de instalações que proporcionam ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; a

indicação de funcionário pertencente ao seu quadro de pessoal, com experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do educando, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, de acordo com o estabelecido no termo de compromisso, sendo que nos casos de estágio obrigatório tal responsabilidade poderá ser transferido à instituição de ensino; entregar o termo de realização de estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho, quando do desligamento do estagiário; manter à disposição da fiscalização os documentos que comprovem a relação de estágio e enviar relatórios de atividades, com vista obrigatória do estagiário, à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses.

3.5.3 O estagiário

Segundo pesquisas realizadas em pela Associação Brasileira de Estágio (ABRES) e pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa (INEP) em parceria com o Ministério da Educação (MEC), no ano de 2013 o Brasil contava com aproximadamente

169.569 (cento e sessenta e nove mil, quinhentas e sessenta e nove) vagas de estágio para 7.305.977 (sete milhões, trezentos e cinco mil, novecentos e setenta e sete) vagas para universitários, conforme gráficos e tabelas abaixo:

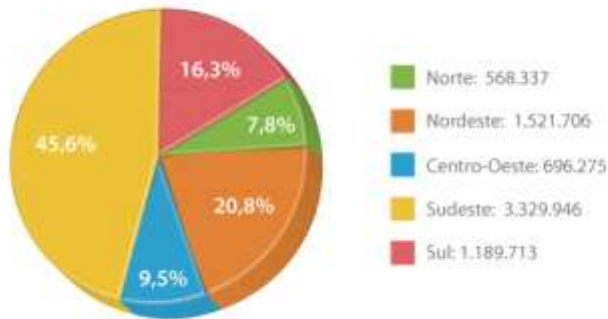
Tabela 2 – Vagas de estágio para universitários

Região	Ensino Superior	Ensino Médio e Técnico
Norte	4.096	827
Nordeste	12.952	5.067
Centro-Oeste	10.045	2.551
Sudeste	102.000	22.667
Sul	40.476	8.889
Total	169.569	40.0001

Fonte: ABRES, 2013. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>> Acesso em: 02 jun. 2015.

Universitários por Região

Universitários por Região



Fonte: Inep/MEC 2013

Fonte: ABRES, 2013.

Disponível em: < <http://www.abres.org.br/v01/stats/> > Acesso em: 02 jun. 2015.

O estagiário, nos termos do artigo 1º da Lei n. 11.788/08, é o educando que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

As atribuições atinentes aos estagiários estão prevista nos artigo 10 à 14 da referida lei, em seu capítulo IV e dispõem sobre a carga horária, duração, bolsa, benefícios, recesso e saúde e segurança no trabalho.

A jornada de estágio será definida em acordo entre a instituição de ensino, a parte cedente e o estagiário, devendo constar expressamente no termo de compromisso de estágio, sendo compatível com as atividades escolares e não podendo ultrapassar 04 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade de educação de jovens e adultos e 06 (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.

Ressalta-se que nos casos de estágio relativo a cursos que alternem teoria e prática, nos períodos em que não estejam programadas aulas presenciais a carga horária da jornada de estágio pode chegar a 40 (quarenta) horas semanais, desde que prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

Como ressaltado, nos períodos de verificações periódicas ou finais de aprendizagem, ou ainda, nos

períodos de avaliação, a carga horária do estágio deverá ser reduzida à, pelo menos, metade, de acordo com o estipulado no termo de compromisso de estágio, como forma de garantir o bom desempenho do educando.

A duração do estágio não poderá exceder a 02 (dois) anos na mesma instituição concedente, salvo em casos de portadores de alguma deficiência.

Como exposto, poderá ser concedido ao estagiário uma bolsa ou outra contraprestação equivalente, sendo compulsória concessão, bem como a do auxílio-transporte, nas hipóteses de estágio não obrigatório. Salienta-se, ainda, que eventual concessão de benefícios relacionados à saúde, transporte e alimentação, dentre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

É facultado ao educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime da Previdência Social.

Com relação ao período de recesso do estagiário, este gozará de um período de 30 (trinta) dias, preferencialmente durante as férias escolares, desde que seu estágio tenha duração igual ou superior a um ano, ou de forma proporcional caso a duração seja inferior a um ano, devendo o recesso ser

remunerado, quando estagiário receber bolsa ou outra contraprestação.

Em tempo, no artigo 14 da lei n. 11.788/08 é determinado que sejam aplicadas ao estagiário as mesmas leis relacionadas à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação responsabilidade da concedente do estágio.

3.5.4 O agente de integração

Segundo preleciona Alexandre da Silva “o agente de integração é uma pessoa jurídica pública ou privada, que não se confunde com a empresa concedente, nem com a instituição de ensino [...] o agente de integração indica ao estudante uma vaga existente”⁵⁹.

Neste particular, tem-se que o trabalho do agente de integração é procurar nas empresas concedentes, oportunidades de estágio e encaminhar estudantes que se interessam pelas vagas ali

⁵⁹SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

ofertadas, lembrando que sua intervenção é bem-vinda, mas não obrigatória.

Essa figura está prevista no artigo 5º da Lei de Estágio e, conforme dispõe o artigo 16 da mesma lei, não pode assumir o lugar de nenhuma das partes acima retratadas (estagiário, instituição de ensino ou unidade concedente).

Como exemplo de agentes de integração tem-se o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e o Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE)

4 A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

O presente capítulo tem por objetivo demonstrar as diferenças entre a relação de trabalho e a relação de estágio, bem como todos os reflexos na seara trabalhista, educacional e social, de modo a restar claro o motivo que leva tantos empregadores a concederem pseudo estágios, cujo único objetivo é fugir das obrigações especificadas na legislação trabalhista vigente, bem como analisar as consequências de tais atos para a o trabalhador (até então denominado, equivocadamente, estagiário), para o empregador e para a sociedade.

4.1 Diferenças entre as obrigações trabalhistas oriundas do contrato de estágio e do contrato de trabalho

Conforme tratado em capítulos anteriores, na relação de estágio não há a presença de vínculo empregatício, haja vista não estarem presentes os requisitos necessários descritos no artigo 3º da CLT. Neste mesmo viés tem-se, de forma clara, que estagiário não é sinônimo de empregado, da mesma forma que a unidade concedente não se equipara ao

empregador, vez que a lei n. 11.788/08 conceitua-os de forma amplamente diversa daquela constante nos artigos 2º e 3º da CLT.

Ademais, ainda resta clarividente a diferença da relação de estágio para a relação trabalhista, iniciando-se pela lei que os rege (estágio é regido pela lei nº. 11.788/08 enquanto a relação trabalhista é regida pela CLT), passando-se a forma contratual (o contrato de estágio é tripartite, enquanto o trabalhista é biparti-te), pela função social (que será tratada no próximo tópico) e, por fim, pela finalidade. Porque então é que há de forma tão recorrente a “confusão” entre essas duas formas contratuais? Porque os empregadores insistem em dizer que seus empregados são estagiários quando na verdade não está caracterizada a relação jurídica de estágio, mas sim o vínculo empregatício? É o que o presente tópico pretende esclarecer.

De forma a não generalizar, é possível crer que há uma minoria que trata a relação trabalhista como estágio por ignorância em relação à norma, contudo, não é o que demonstram os Tribunais. Ao revés, ao analisar a jurisprudência pátria (o que será feito mais adiante) é perceptível a má-fé por parte dos empregadores, que mascaram a relação trabalhista como se estágio fosse, somente para eximir-se das

responsabilidades trabalhistas determinadas pela CLT.

Com o intuito de demonstrar a suposta desvantagem econômica como forma de justificativa de alguns empregadores, segue tabela elaborada por alunos da Fundação Getúlio Vargas, demonstrando a porcentagem de gastos de uma determinada empresa sobre um funcionário no ano de 2012:

Tabela 3 – Estimativa de gastos da empresa com funcionário

Tabela 3 - Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)		
	12 meses	60 meses
Recebimento	31,1%	23,9%
13o. Salário	7,5%	7,5%
Adicional de férias	2,7%	2,7%
Férias Indenizadas	8,8%	1,6%
Vale transporte	12,1%	12,1%
Compensação do empregado	50,8%	67,2%
FGTS	8,8%	8,8%
INSS Trabalhador	8,9%	8,9%
Multa FGTS (40% sobre saldo)	3,4%	3,2%
Aviso prévio indenizado	7,5%	2,0%

<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>	22,2%	22,2%
Vale alimentação	14,5%	14,5%
Auxílio creche	1,7%	1,7%
Cesta básica	6,0%	6,0%
Demais custos	109,3%	93,8%
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	33,2%	31,3%
INSS Empregador	23,2%	21,9%
Multa FGTS (10% sobre saldo)	0,9%	0,8%
Salário educação	2,9%	2,7%
SAT (2%)	2,3%	2,2%
IN CRA (0,2%)	0,2%	0,2%
Sistema S (3,1%)	3,6%	3,4%
<i>Obrigações acessórias</i>	12,1%	12,1%
Licença maternidade	2,3%	2,3%
Quota de deficientes	2,0%	2,0%
Quota de aprendizes	4,4%	4,4%
Obrigações de segurança	3,4%	3,4%
<i>Treinamentos</i>	19,4%	7,9%
Treinamento das reposições	13,7%	2,6%
Ginástica laboral	5,0%	4,6%
Treinamentos diversos	0,7%	0,7%
<i>Custos gerenciais</i>	44,6%	42,4%
Administração de pessoal	21,0%	21,0%
Manutenção de refeitório	0,3%	0,3%
Festas e eventos motivacionais	1,4%	1,4%
Custo do tempo não trabalhado	21,8%	19,6%
<i>Seguro Desemprego</i>	-	-
Total	191,2%	162,6%

Fonte: FGV, 2012⁶⁰.

60

Disponível

em:

<<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABahUKEwj7z7u1iZfIAhWBipAKHcNsD2k&url=http%3A%2F%2Fmicro.fgv.br%2Fsites%2Fmicro.fgv.br%2Ffiles%2Ffile%2FCusto%2520do%2520Trabalho%2520no%2520Brasil>>

Assim, é preciso diferenciar as obrigações trabalhistas geradas pelo estágio das geradas pela caracterização do vínculo empregatício. *A priori* tem-se que não há obrigação trabalhista no instituto do estágio, uma vez que, conforme fartamente demonstrado, não há sequer relação jurídica de emprego. O que há é a geração de uma responsabilidade contratual e social, a qual advém do que determina a lei n. 11.788/08 e o que, baseado na referida legislação, é pactuado no termo de compromisso de estágio.

Nesse sentido, a obrigação pelo estagiário é dividida entre a unidade concedente e a instituição de ensino, as quais devem responsabilizar-se pela vida profissional e acadêmica do estudante, respectivamente, não gerando quaisquer ônus senão o pagamento de bolsa ou contraprestação, bem como auxílio transporte, nos termos do artigo 12 da supramencionada lei.

Por outro lado, a caracterização de vínculo empregatício gerada pela descaracterização do

%2520%2520Relat%25C3%25B3rio%2520Final(1).pdf&usg=AFQjCNHbZ7BHOkqkW35ovx-4qnxm4-Fimg&sig2=XbCw1sfaGTAgl5jMzKoe7A&bvm=bv.103388427,d.Y2I>. Acesso em: 17 jun. 2015.

contrato estágio, pressupõe a existência de contrato de trabalho por prazo indeterminado. Para tanto ressalta-se que a descaracterização do estágio dar-se-á pelo desrespeito a qualquer das normas preceituadas pela Lei n. 11.788/08 e gerará as obrigações trabalhistas abaixo relacionadas.

De início, é preciso que seja feito o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, o qual deverá constar a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, nos termos do artigo 29 da Lei n. 7.855/89.

A partir de então, passarão a incidir verbas trabalhistas concernentes em salário, férias, 1/3 constitucional de férias e 13º salário, bem como o tributo atrelado à relação empregatícia, sendo estes o FGTS por fim, no momento da rescisão contratual será dever do empregador arcar com aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e vencidas, 1/3 constitucional de férias proporcional além da multa de 50% (quarenta por cento) sobre o FGTS, nos casos de dispensa sem justa causa.

O artigo 457 da CLT conceitua o salário como a remuneração do empregado, paga pelo empregador, como contraprestação do serviço por ele exercido, sendo que dele farão parte as gorjetas, as comissões, as percentagens, as gratificações ajustadas, diárias de

viagens e abonos, sendo que, por outro lado, não serão computadas como salário as ajudas de custo, bem como as diárias para viagem que não excedam 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Destaca-se ainda que, conforme o artigo 458 do mesmo diploma legal, além do pagamento em dinheiro, será compreendido no salário a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa fornece habitualmente, seja por estipulação contratual ou costume, sendo ressalvadas as hipóteses dos §§ 1º à 4º, as quais transcreve-se:

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo.

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família

O salário a ser percebido pelo empregado, caso não tenha sido estipulado, ou não haja prova sobre a importância ajustada, deverá ser igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante, tal como enuncia o artigo 460 da CLT.

Ademais, o artigo 81 do mencionado diploma legal, bem como o artigo 7º, IV da Constituição

Federal asseguram ao trabalhador o salário mínimo, sendo que, para uma jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não poderá receber valor inferior ao salário mínimo vigente.

Impende ainda esclarecer que, nos casos de descaracterização do contrato de estágio, caso o empregado recebesse valor maior que o salário mínimo, este valor deverá ser mantido ou equiparado ao salário do empregado que, nas mesmas condições e na mesma empresa, efetue serviço igual ou semelhante ao por ele efetuado ou equiparado ao piso da categoria, desde que, neste caso, o salário percebido pelo outro funcionário ou determinado como piso da categoria seja maior que a bolsa ofertada ao, até então, estagiário, face ao princípio da irredutibilidade

Os artigos 129 e 130 da CLT determina que todo empregado terá direito ao gozo de um período de férias, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho sem prejuízo de remuneração, sendo este período computado, para todos os efeitos como tempo de serviço. Ademais, o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal ainda determina que o gozo das férias anuais remuneradas deverá ser acrescido de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Ainda no tocante ao artigo 7º da Constituição, tem-se, no inciso VIII, que o trabalhador fará jus ao décimo terceiro salário, com base no valor integral da sua remuneração ou aposentadoria.

No concernente aos tributos devidos pelo empregador, tem-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que, segundo Sérgio Pinto Martins é

[...] um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro de Habitação.⁶¹

Segundo informações disponibilizadas no endereço eletrônica da Caixa Econômica Federal⁶², o depósito do FGTS será feito pelo empregador no importe de 8% (oito por cento) do salário bruto pago ao empregado.

Com relação à multa do FGTS a ser paga pelo empregador no ato da dispensa sem justa causa do

⁶¹MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 443

⁶²CEF. **Perguntas frequentes sobre FGTS**. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/perguntas-frequentes/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 26 jun. 2015.

empregado, esta deverá ser no importe de 50 % (cinquenta por cento) do valor depositado, sendo que destes, 40% (quarenta por cento) será revertido ao funcionário e 10% (dez por cento) à União, conforme dispõe a Lei Complementar 110/01.

Ainda no que tange ao momento da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, o empregador terá, também, como ônus, o pagamento de salário, férias, 1/3 constitucional de férias e 13º salário proporcionais.

Fora as verbas trabalhistas acima mencionadas, deverá ser pago pelo empregador, quando o trabalhador fizer jus ao repouso semanal remunerado (artigo 7º, XV da CF), adicional noturno (artigo 7º, IX da CF), adicional de insalubridade (artigo 7º, XXIII da CF), adicional de periculosidade (artigo 7º, XVIII da CF) e aviso prévio (conforme a Lei n. 12.506/2011).

4.2 Diferenças entre as obrigações sociais oriundas do contrato de estágio e do contrato de trabalho

Com base no que foi exposto no capítulo anterior, é possível perceber que a função social do contrato de estágio está intimamente ligada, com o

estagiário, a concedente e a instituição (partes do contrato tripartite), mas, principalmente, com a sociedade de uma forma mais ampla, levando-se em consideração a repercussão direta do estágio no meio social.

O educando, durante o período de estágio, está sendo moldado para o mercado de trabalho e, dessa forma, tudo que for feito neste período reverberará por toda a sua vida profissional, atingindo diretamente a sociedade que usufruirá da prestação de seus serviços. Ademais, conforme também já tratado, por vezes o estágio é que possibilita ao educando continuar seus estudos e colaborar com o orçamento financeiro (através da bolsa por ele percebida).

E, por fim, no tocante ainda ao contrato de estágio, este encontra o ápice de sua função social no auxílio ao desenvolvimento socioeconômico do país, como bem assevera Amauri Mascaro⁶³.

O contrato de trabalho, por sua vez, embora produza efeitos na sociedade por meio do oferecimento de serviços e auxílio ao desenvolvimento do país, segundo o entendimento de

⁶³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

César Reinaldo Offa Basile⁶⁴, está voltado em sua grande maioria para o princípio da dignidade da pessoa, como forma de garantir a humanização das relações jurídicas.

Sob esta ótica, tem-se que a máxima de Max Weber⁶⁵ de que “o trabalho dignifica o homem” pode, e deve ser aplicada quando o assunto for a função social do contrato de trabalho.

A partir de então tem-se que o enunciado 23 da III Jornada de Direito Civil leciona sobre a

⁶⁴ BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 61f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjABahUKEwimkOix65nIAhUCFJAKHYmkAuE&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponeis%2F2%2F2138%2Ftde-27052010-073650%2Fpublico%2FCesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf&usg=AFQjCNE9HEBn_VXHWttnfdmSecBqEOtFFw&bvm=bv.103388427,d.Y2I>. Acesso em: 03 jul. 2015.

⁶⁵ WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução: José Macos Mariani de Macedo. Disponível em: <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwjW4qCVkZfIAhVIF5AKHXjOBHk&url=http%3A%2F%2Fwww.usp.br%2Fcje%2Fanexos%2Fpierre%2FWEBERMaxAeticaProtestanteoEspiritodoCapitalismo\(CompanhiadasLetras\).pdf&usg=AFQjCNGDZMAxtKt-v_PlwOhPatdyNNTVuQ&sig2=RXQJyAqStopBJ6UwkQkTAQ](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwjW4qCVkZfIAhVIF5AKHXjOBHk&url=http%3A%2F%2Fwww.usp.br%2Fcje%2Fanexos%2Fpierre%2FWEBERMaxAeticaProtestanteoEspiritodoCapitalismo(CompanhiadasLetras).pdf&usg=AFQjCNGDZMAxtKt-v_PlwOhPatdyNNTVuQ&sig2=RXQJyAqStopBJ6UwkQkTAQ)>. Acesso em: 03 jul. 2015.

incidência do princípio da dignidade da pessoa humana na função social dos contratos:

A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana.⁶⁶

Mencionado princípio encontra-se previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal e pode ser entendido como:

[...] um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos

⁶⁶ AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de (Coord.). **Jornadas de direito civil I, III, IV e V: enunciados aprovados.** Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/CEJ-Coedi/jornadas-cej/enunciados-aprovados-da-i-iii-iv-e-v-jornada-de-direito-civil/compilacaoenunciadosaprovados1-3-4jornadadircivilnum.pdf>>. Acesso em: 03 jul. 2015.

fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁶⁷

A partir de então, tem-se a dignidade da pessoa humana está presente quando o indivíduo tem concretizado seus direitos constitucionalmente previstos, tais como saúde, educação e o trabalho. Ademais, o trabalho encontra-se previsto na Constituição Federal no Capítulo II, que trata sobre os direitos sociais, sendo que, ao exercer este direito constitucionalmente previsto, o trabalhador poderá assegurar que gozará de outros direitos e garantias previstos naquele diploma legal, vez que a remuneração por ele percebida lhe proporcionará alimentação digna, moradia, saúde e lazer, dentre outros.

Concluindo, é possível, então, perceber que embora tanto a relação jurídica de estágio quanto a de trabalho possuam função social, haja vista tratarem-se de contratos e ser esta *conditio sinequa*

⁶⁷ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 128 apud AWAD, Fahd. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/rjd/article/viewFile/2182/1413>>. Acesso em: 03 jul. 2015.

non para a sua configuração como tal, a relação de estágio acaba por atingir diretamente um número maior de pessoas/entidades, em um primeiro momento por ser o contrato tripartite e gerar direitos e deveres há três partes distintas, enquanto o contrato de trabalho, por ser biparti-te, só os gerará para duas e, *a posteriori*, estar a função social do contrato de trabalho intrinsecamente relacionada à dignidade da pessoa humana, princípio este que, embora afete todos os indivíduos, os afeta de modo singular, um a um.

4.3 Análise jurisprudencial

Após tecidas as considerações acerca do tema proposto para a presente pesquisa, faz-se mister verificar a aplicabilidade dos conceitos ora delimitados, o qual se dará por meio de análise das decisões dos nossos tribunais.

A primeira jurisprudência retrata a inadequação do contrato de estágio, vez que não havia identidade entre o trabalho prestado e a área de formação do suposto estagiário:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 45520125070015 (TST)

Data de publicação: 21/11/2014

Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO**. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. SÚMULA 126 DO TST. O Tribunal Regional, soberano na análise das provas, concluiu que **as atividades desenvolvidas pelos estagiários, dentre eles o reclamante, não guardavam nenhuma identidade com sua área de formação profissional, visando, na verdade, atender às necessidades permanentes e essenciais do Banco do Brasil**. Nesse contexto, para se divergir da conclusão consignada pela Corte de origem, seria imprescindível o reexame do conjunto fático probatório, o que não é permitido nessa fase processual, por força do disposto na Súmula 126 desta Corte. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MATÉRIA NÃO PREQUESTIONADA. SÚMULA 297 DO TST. Verificando-se do Acórdão Regional que não constam, explicitamente, os fundamentos para a concessão da verba honorária, e não tendo o recorrente oposto embargos de declaração para prequestionar a matéria. O recurso de revista revela-se inviável. Inteligência da Súmula 297, I e II, desta Corte. Agravo de instrumento improvido. (Grifo nosso)⁶⁸

⁶⁸ AIRR n. 455201125070015. 6ª turma, TST. Relator: Américo Bedê Freire. Djet 21/11/2014. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153210102/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-45520125070015> >. Acesso em: 07 out. 2015.

Nesse sentido, tem-se que a descaracterização do contrato de estágio no caso supra retratado deu-se por inobservância total à legislação que regulamenta o tema (Lei 11.788/08), haja vista o empregador fugir absolutamente ao princípio central do estágio, qual seja: aliar os conceitos aprendidos em âmbito acadêmico à prática propiciada pelo estágio.

Vê-se, portanto, que a situação retratada é extremamente diversa daquela prevista na Lei n. 11.788/08, principalmente no tocante ao §2º do artigo 1º, motivo pelo qual ficou descaracterizada a atividade de estágio.

A próxima jurisprudência, não obstante, retrate um caso em que havia relação entre a atividade desempenhada e a área de formação acadêmica do profissional, demonstra que é imprescindível atender aos demais requisitos previstos em lei para que o contrato de estágio produza seus efeitos:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 11217520115040023
1121-75.2011.5.04.0023 (TST)

Data de publicação: 11/10/2013

Ementa: **VÍNCULO DE EMPREGO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. MATÉRIA FÁTICA.** É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos

autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que **resultou comprovado o desvirtuamento do contrato de estágio, visto que, além de não constatado o obrigatório acompanhamento pela instituição incompatíveis com o curso de Ciências Contábeis frequentado pela reclamante, assemelhavam-se aos desempenhados na função de auxiliar administrativo para a qual foi contratada posteriormente, além de serem idênticas as jornadas de trabalho praticadas durante o suposto contrato de estágio e após a efetiva contratação como empregada.** Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REPERCUSSÕES. SÁBADOS. BANCÁRIO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Não se evidencia contrariedade à Súmula n.º 113 do Tribunal Superior do Trabalho quando a repercussão das horas extraordinárias na remuneração do sábado do bancário resulta de disposição expressa contida em norma coletiva. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Grifo nosso)⁶⁹

⁶⁹ AIRR n. 11217520115040023 1121-75.2011.5.04.00235. 1ª turma, TST. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Djet 11/10/2013. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24264606/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-11217520115040023-1121-7520115040023-tst> >. Acesso em: 07 out. 2015.

A partir do excerto transcrito, infere-se que inicialmente a trabalhadora foi contratada como estagiária, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício em momento posterior. Desta feita, verificou-se que a jornada de trabalho praticada durante o suposto estágio e praticada após a contratação era idêntica. Ademais, durante o que seria o período de estágio não estavam presentes os requisitos previstos na lei n. 11.788/08, a saber: o acompanhamento da instituição de ensino (artigo 7º da lei) e a semelhança entre o serviço desempenhado pela estagiária e os desempenhados por auxiliar administrativo.

Sob esse prisma, restou desconfigurado o contrato de estágio, estando presentes os requisitos dispostos no artigo 3º da CLT que possibilitam a constatação da presença de vínculo empregatício, passando a relação jurídica a ser regida pelas leis trabalhistas vigente e, não mais, pela lei de estágio.

Por fim, a terceira e última jurisprudência que em seguida transcreve-se, demonstra a necessidade da participação da Instituição de Ensino para a configuração do contrato de estágio, veja-se:

(...) No caso específico dos autos, o reclamante celebrou com o reclamado um Termo de Compromisso de Estágio - TCE com vigência de 06

(seis) meses a partir de 10.03.2008 (fl. 216) e, em 27.08.2008, o Termo Aditivo ao Termo de Compromisso de Estágio - TCE (fl. 223), com término previsto para 10.03.2009. Antecipada sua rescisão em 01.01.2009 (fl. 224).

(...)

Não obstante, o reclamado não comprovou que, ao longo do contrato de estágio, o trabalho executado pelo reclamante tenha contado com supervisão, acompanhamento ou avaliação pela instituição de ensino à qual estava vinculada, o que já seria suficiente para descaracterizar o contrato celebrado.⁷⁰

O trecho do relatório do acórdão da 3ª Turma do TST demonstra, de forma clarividente, a necessidade de acompanhamento da instituição de ensino para a evolução profissional do estagiário, vez que funciona como órgão fiscalizador das atividades por ele desempenhadas, devendo observar se adequam-se às previstas no Termo de Compromisso de estágio. Outrossim, a não participação efetiva da instituição de ensino de forma a cumprir suas obrigações previstas no contrato tripartite, as quais

⁷⁰ AIRR n. 6862520135100101. 3ª turma, TST. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Djet 07/08/2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217743373/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6862520135100101/inteiro-teor-217743394> >. Acesso em: 07 out. 2015.

estão dispostas nos artigos 7º e 8º da Lei. 11.788/08, por si só, já configura inobservância à legislação, ensejando na descaracterização do contrato de estágio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os efeitos da descaracterização do contrato de estágio foram o objetivo central da presente pesquisa, sendo que, para tanto, foram desenvolvidos objetivos menores como forma de estruturar cada capítulo e auxiliar em seu desenvolvimento.

Ao longo do presente trabalho o que percebeu-se é que muitos empregadores contratam empregados para realizarem serviços diversos e os chamam “estagiários” apenas para esquivarem-se de suas obrigações trabalhistas. Não são poucos os casos em que aquele que deveria desenvolver estágio vê-se instado a fazer serviços que não irão contribuir com sua área de formação.

Como forma de evitar os casos acima mencionados, surge no ordenamento jurídico pátrio a Lei n. 11.788/08 que dispõe sobre a atividade de estágio determinando o cumprimento de inúmeros requisitos para a configuração do mencionado instituto.

Contudo, apesar do que dispõe a legislação, alguns empregadores insistem em continuar mascarando suas relações empregatícias como se estágio fossem, sem, no entanto, se ater ao mínimo previsto pela lei de estágio. O que se vê, em grande

parte dos casos é que a Instituição de Ensino (parte fundamental para a configuração do estágio) sequer tem conhecimento da relação entre a suposta unidade concedente (que na realidade é o empregador) e o estagiário, de forma que não pode exercer a função à ela atribuída por lei, dentre elas, a de fiscalização, de modo que a suposta unidade concedente determina ao estagiário que execute as atividades que bem lhe aprover, restando claro desrespeito para com a formação do estagiário.

Nesse sentido, tem-se que o objetivo do presente trabalho era demonstrar como o ordenamento jurídico trata os casos acima descritos, de forma a demonstrar a prejudicialidade de tal conduta para o estagiário, a sociedade e o empregador, sendo que, para este último, os prejuízos econômicos são de grande monta, levando-se em consideração que deverá pagar todas as verbas trabalhistas devidas ao empregado, anteriormente denominado estagiário, devidamente acrescidas dos encargos legais, sem o prejuízo de eventuais indenizações.

Para tanto, percebeu-se que os Tribunais analisam as existências dos requisitos do vínculo empregatício, bem como o respeito ao que determina a lei de estágio, como por exemplo a confecção de

termo de compromisso, contratação de seguro em nome do estagiário, a adequação do projeto de estágio ao projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino em que o estagiário está matriculado, a elaboração de relatórios de atividades, a orientação e fiscalização do estágio por meio da instituição de estágio, dentre outros requisitos.

Uma vez descaracterizado o estágio e, conseqüentemente caracterizada a relação de trabalho, o empregador é obrigado a arcar com todas as obrigações determinadas pela legislação pátria, como o registro da CTPS do agora empregado, o pagamento de salário (respeitando-se o salário mínimo determinado pela Constituição Federal), de férias e seu terço constitucional correspondente, 13º salário e etc.

Sobre este prisma tem-se que, embora não tenham sido exauridas as possibilidades de pesquisa, haja vista a quantidade de material, bem como a grandiosidade do tema central proposto na presente demanda, tem-se que o objetivo central que é demonstrar os efeitos da descaracterização do contrato estágio no plano prático, foi alcançado, restando demonstradas, ainda de forma sucinta, as diferenças entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho, bem como a importância social do instituto

jurídico do estágio e, por fim, os reflexos da descaracterização para o empregado, empregador e sociedade.

A partir de então tem-se que a diferença entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho é que neste devem estar presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, enquanto naquele é preciso que a relação jurídica esteja consolidada sob as determinações da lei n. 11.788/08, de modo a respeitá-la por completo e preencher todos os requisitos ali entabulados.

Lado outro, ao passar-se à análise da importância social do instituto jurídico do estágio tem-se que, ao passo que a relação jurídica de trabalho gera efeitos relevantes entre as partes, atingindo a sociedade de modo mais superficial, o estágio atinge diretamente a sociedade, vez que, ao contribuir para a formação do estagiário, contribui diretamente e futuramente para o mercado de trabalho, de forma a produzir efeitos perante a coletividade no tocante à formação de um bom profissional, que possa oferecer serviços de qualidade, atendo a demanda social de maneira exitosa.

Finalmente, restou demonstrado que a descaracterização do contrato de estágio gera reflexos para o empregador, o empregado, a

instituição de ensino e a sociedade de uma forma geral, vez que, por serem atingidos pelos efeitos gerados pela relação de estágio, são também prejudicados pela sua desvirtualização.

REFERÊNCIAS

ABRES. Mapa do estágio no Brasil. Disponível em: < <http://www.abres.org.br/v01/stats/>>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm > Acesso em: 25 jan. 2015.

BRASIL. Consolidação das Lei do Trabalho. Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 jan. 2015.

BRASIL. Constituição Federal. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 25 jan. 2015.

BÍBLIA. Bíblia Online. Disponível em: < <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/3>>. Acesso em: 25 jan. 2015

MARTIS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUSA, Rainer Gonçalves. Colonato. **Mundo Educação**. Disponível em: < <http://www.mundoeducacao.com/historiageral/colonato.htm>>. Acesso em: 25 jan. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011

SILVA, Alexandre da. **O Reconhecimento do vínculo empregatício nos contratos de estágio: análise jurisprudencial**. 2007, 82f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, 2007, p. 17. Disponível em: < <http://siaibib01.univali.br/pdf/Alexandre%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2014.

CARVALHO, Augusto César Leite. **Direito do trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Editora Evocati, 2011

BRASIL. **Lei n. 9.608** de 18 de fevereiro de 1998. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm> Acesso em: 25 jan. 2015.

BRASIL. Código de Processo Civil. Promulgado em 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm>. Acesso em: 25 jan. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.101 de 09 de fevereiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acesso: em 25 jan. 2015.

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

BRASIL. Decreto-Lei 200 de 25 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 19 fev. 2015.

MIRANDA, Maria Bernadete. Teoria Geral dos Contratos. p. 2. Disponível em:<

<http://www.direitobrasil.adv.br/artigos/cont.pdf> >. Acesso em: 25 fev. 2015.

BRASIL. Código Civil. Promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 25 fev. 2015.

Princípio da boa-fé objetiva é consagrado pelo STJ em todas as áreas do direito. **JusBrasil.** Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/noticias/100399456/principio-da-boa-fe-objetiva-e-consagrado-pelo-stj-em-todas-as-areas-do-direito>>. Acesso em: 25 fev. 2015

BRASIL. Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>. Acesso em: 25 jan. 2015.

Contratos de trabalho por tempo determinado, previstos na CLT. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/download/trabalho_tempo_determinado_banner.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2015.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri: Manole, 2011

Contrato por tempo indeterminado. **JusBrasil**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/295329/contrato-por-tempo-indeterminado> > Acesso em: 12 abr. 2015.

ZILIO, Bruna Patrícia. Nova lei de estágio: conceito, limites e intervalo intrajornada. **WebArtigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/nova-lei-de-estagio-conceito-limites-e-intervalo-intrajornada/49835/>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BERTELI, Luiz Gonzaga. Função social do estágio. **Campo Grande News**. Disponível em: <<http://www.campograndenews.com.br/artigos/funcao-social-do-estagio> >. Acesso em: 26 mai. 2015.

ABRES, 2014. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>>. Acesso em: 26 mai. 2015.

OLIVEIRA, Rafael.[**Entrevista disponibilizada em 13 de abril de 2015, a Internet**]. Disponível em: [http://g1.globo.com/jornal-
hoje/noticia/2015/04/media-nacional-da-bolsa-
auxilio-para-estudantes-cresce-128-diz-pesquisa.html](http://g1.globo.com/jornal-
hoje/noticia/2015/04/media-nacional-da-bolsa-
auxilio-para-estudantes-cresce-128-diz-pesquisa.html)
>. Acesso em: 25 mai. 2015.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/08**. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%20C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%20C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)> Acesso em: 30 mai. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei 4.073** de 30 de janeiro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm>. Acesso em: 30 mai 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei 6.141** de 28 de dezembro de 1943. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1>>

943-416183-133673-pe.html>. Acesso em: 19 fev 2015.

FGV 2012. Disponível em: <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABahUKEwj7z7u1iZfIAhWBipAKHcNsD2k&url=http%3A%2F%2Fmicro.fgv.br%2Fsites%2Fmicro.fgv.br%2Ffiles%2Ffile%2FCusto%2520do%2520Trabalho%2520no%2520Brasil%2520%2520Relat%25C3%25B3rio%2520Final\(1\).pdf&usg=AFQjCNHbZ7BHOkqkW35ovx-4qnxm4-Flmg&sig2=XbCw1sfaGTAg15jMzKoe7A&bvm=bv.103388427,d.Y2I](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABahUKEwj7z7u1iZfIAhWBipAKHcNsD2k&url=http%3A%2F%2Fmicro.fgv.br%2Fsites%2Fmicro.fgv.br%2Ffiles%2Ffile%2FCusto%2520do%2520Trabalho%2520no%2520Brasil%2520%2520Relat%25C3%25B3rio%2520Final(1).pdf&usg=AFQjCNHbZ7BHOkqkW35ovx-4qnxm4-Flmg&sig2=XbCw1sfaGTAg15jMzKoe7A&bvm=bv.103388427,d.Y2I)>. Acesso em: 17 jun. 2015.

BRASIL. **Lei n. 7.855** de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BRASIL. **Lei Complementar n. 110** de 29 de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp110.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BRASIL. **Lei n. 12.506** de 11 de outubro de 2011.
Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

CEF. **Perguntas Frequentes sobre FGTS.**
Disponível em: <
<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/perguntas-frequentes/Paginas/default.aspx> >. Acesso em: 26 jun. 2015.

BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas.** 2009. 61f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2009.
Disponível em: <
https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC EQFjABahUKEwimkOix65nIAhUCFJAKHYmkAuE&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde27052010073650%2Fpublico%2FCesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf&usq=AFQjCNE9HEBn_VXHWttnfdmSecBqEOtF>

Fw&bvm=bv.103388427,d.Y2I>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BASILE, César Reinaldo Offa. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas. 2009. 61f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: <
https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC EQFjABahUKEwimkOix65nIAhUCFJAKHYmkAuE&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Ftde27052010073650%2Fpublico%2FCesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf&usg=AFQjCNE9HEBn_VXHWttnfdmSecBqEOtF
Fw&bvm=bv.103388427,d.Y2I>. Acesso em: 03 jul. 2015.

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de (Coord.). Jornadas de direito civil I, III, IV e V: enunciados aprovados. Disponível em: <
<http://www.cjf.jus.br/CEJ-Coedi/jornadas-cej/enunciados-aprovados-da-i-iii-iv-e-v-jornada-de-direitocivil/compilacaoenunciadosaprova>

dos1-3-4jornadadircivilnum.pdf >. Acesso em: 03 jul. 2015.

AWAD, Fahd. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Disponível em: < <http://www.upf.br/seer/index.php/rjd/article/viewFile/2182/1413> >. Acesso em: 03 jul. 2015.

AIRR n. 455201125070015. 6ª turma, TST. Relator: Américo Bedê Freire. Djet 21/11/2014. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153210102/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-45520125070015> >. Acesso em: 07 out. 2015.

AIRR n. 11217520115040023 1121-75.2011.5.04.00235. 1ª turma, TST. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Djet 11/10/2013. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24264606/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-11217520115040023-1121-7520115040023-tst> >. Acesso em: 07 out. 2015.

AIRR n. 6862520135100101. 3ª turma, TST. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Djet

07/08/2015. Disponível em: <
[http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217743373/
agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-
6862520135100101/inteiro-teor-217743394](http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/217743373/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6862520135100101/inteiro-teor-217743394) >.
Acesso em: 07 out. 2015.

