



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

THIAGO DE BARROS SOBRAL

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO: E OS EFEITOS
JURÍDICOS DA (IM) POSSÍVEL CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE
EMPREGO**

ARACAJU
2019

THIAGO DE BARROS SOBRAL

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO: E OS EFEITOS
JURÍDICOS DA (IM) POSSÍVEL CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE
EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de DIREITO da Fanese como requisito
parcial e obrigatório para a obtenção do Grau de
Bacharel em DIREITO.

Orientador: Prof. Carlos Augusto Lima Neto

**ARACAJU
2019**

S677d

SOBRAL, Thiago de Barros

DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO: E OS EFEITOS JURÍDICOS DA (IM) POSSÍVEL CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO / Thiago de Barros Sobral; Aracaju, 2019. 46p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador (a): Carlos Augusto Lima Neto.

1. Contrato de estágio 2. Descaracterização do contrato de estágio 3. Efeitos jurídicos da possível caracterização da re 4. Desvirtuamento.
349.22 (813.7)

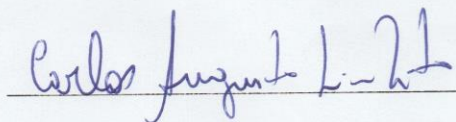
THIAGO DE BARROS SOBRAL

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO: E OS EFEITOS
JURÍDICOS DA (IM) POSSÍVEL CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

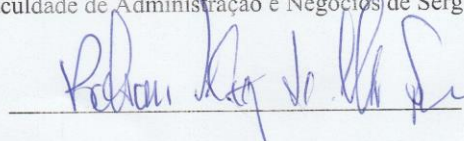
Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 07/12/19

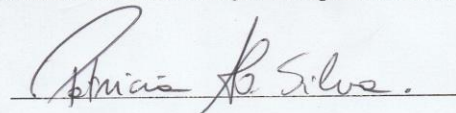
BANCA EXAMINADORA



Prof. Carlos Augusto Lima Neto (Orientador)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Robson Luiz De Melo Souza
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Patricia Andréa Cáceres Da Silva
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

**Dedico este trabalho a minha família e amigos,
sem os quais nada disso seria possível.**

Mas uma etapa da vida sendo concluída, foram 5 anos de muita luta diária, noite não dormida, viagem de mais de 100 km todos os dias para estudar. Mas estou aqui firme e forte, escrevendo para todos que duvidaram da minha força de vontade e para todos que acreditaram na minha caminhada.

Primeiramente agradeço a Deus que me guiou nessa longa caminhada, me deu força e esperança quando tudo parecia perdido.

Aos meus pais, Romildo e Gilvania, pelo apoio, força e amor incondicional. Sem vocês a realização desse sonho não seria possível.

A minha irmã Amanda por estar ao meu lado e por me fazer ter confiança nas minhas decisões.

Não poderia deixar de agradecer a minha linda namorada Andressa pela compreensão e paciência demonstrada durante o período da pesquisa e por estar ao meu lado em todos os momentos.

Aos meus queridos amigos, que diariamente me fortalecem, tenho grande admiração por todos, em especial aos meus amigos de infância: Fernando, Genisson, Luiz, Rinaldo e Lucas.

E por fim, agradeço ao meu orientador Carlos Augusto Lima Neto, que com compromisso, harmonia e muita força de vontade me direcionou na realização da presente pesquisa.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo expor brevemente em relação a descaracterização do contrato de estágio; e os efeitos jurídicos da possível caracterização da relação de emprego. De início foi mostrado a evolução do direito trabalhista, em seguida, relatado acerca do contrato de trabalho, da relação de emprego, também foi exibido o contrato de estágio, seu conceito, requisitos, direitos e princípios. O foco desse trabalho é enfatizar os efeitos jurídicos da possível descaracterização do contrato de estágio, explicando as consequências tanto para a concedente, como para o estagiário (educando). Para isso acontecer, investigamos em doutrinas, artigos jurídicos e jurisprudências. Menciona-se, que na atualidade a descaracterização do contrato de estágio é frequente, em razão das empresas (concedentes) não obedecerem aos requisitos formais e matérias inerentes ao estágio que estão disciplinados na lei 11.788/2008, assim sendo criando vínculo empregatício.

Palavras-chaves: Contrato de estágio. Descaracterização do contrato de estágio. Efeitos jurídicos da possível caracterização da relação de emprego.

ABSTRACT

The aim of this study is to briefly discuss the lack of characterization of the internship contract: and the legal effects of the possible characterization of the employment relationship. At first it was shown the evolution of labor law, then reported about the employment contract, the employment relationship, was also displayed the internship contract, its concept, requirements, rights and principles. The focus of this work is to emphasize the legal effects of the possible decharacterization of the internship contract, explaining the consequences for both the grantor and the trainee (student). For this to happen, we investigate doctrines, legal articles and jurisprudence. It is mentioned that, at present, the decharacterization of the internship contract is frequent, because the companies (grantors) do not obey the formal requirements and matters inherent to the internship that are disciplined in law 11.788 / 2008, thus creating an employment relationship.

Keywords: Internship contract. Decharacterization of the internship contract. Legal effects of the possible characterization of the employment relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA.....	12
2.1 Breve Resgate referente ao Trabalho e o Direito do Trabalho	13
2.2 Evolução Histórica do Estágio no Brasil	16
3 Contrato de Trabalho.....	18
3.1 Conceito do Contrato de Trabalho	18
3.2 Relação de Emprego.....	19
3.2.1 Requisitos da Relação de Emprego	20
3.2.2 Do Trabalho por Pessoa Física.....	20
3.2.3 Da Pessoalidade	21
3.2.4 Da não Eventualidade.....	21
3.2.5 Da Subordinação	22
3.2.6 Da Onerosidade.....	22
4 CONTRATO DE ESTÁGIO	24
4.1 Conceito de Estágio	24
4.2 A relação de estágio regida na lei nº 11.788/2008	24
4.3 Requisito do Contrato de Estágio	25
4.4 Princípios da Relação de Estágio	28
4.4.1 Princípio da Vinculação Pedagógica.....	29
4.4.2 Princípio da Adequação	29
4.4.3 Princípio do Rendimento.....	30
4.5 Descaracterização da Relação de Estágio.....	30
5 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DE ESTÁGIO EM ALGUNS TRIBUNAIS DO BRASIL.....	33
5.1 Metodologia da Pesquisa.....	33
5.2 Entendimentos dos Tribunais Favoráveis a Caracterização da Relação de Emprego no contrato de estágio	34
5.3 Entendimentos dos Tribunais Desfavoráveis a caracterização da Relação de Emprego no contrato de estágio.....	37
6 Considerações finais	41
REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto principal expor o contrato de estágio, levando em consideração a possível caracterização da relação de emprego. Essa problemática é comum no cotidiano de muitos estagiários, reforça destacar que o descumprimento da relação de estágio modifica completamente a finalidade social ao qual foi destinada.

Para melhor entendimento acerca da descaracterização da relação de estágio, vê-se a obrigação de levantar questões norteadoras. De como surgiu a relação de estágio no direito brasileiro, os principais conceitos da relação de estágio, sendo relevante, conceitua o contrato de emprego, distingue a natureza jurídica das relações contratuais em questão, indagar em defesa aos princípios norteadores e além de tudo salientar os posicionamentos jurisprudenciais relativos a descaracterização do contrato de estágio e a possível caracterização da relação de emprego

Devido a atual situação do mundo, junto com os avanços tecnológicos, ocorreram vários implementos nas relações de trabalho, desse modo é necessário um maior foco na origem do trabalho. Visando o aperfeiçoamento da mão de obra, foram criados institutos para melhorar o desempenho do trabalho, um desses institutos foi o contrato de estágio.

O estágio faz parte do gênero da relação de trabalho, todavia com a finalidade diferente do habitual, tendo o intuito pedagógico. De grosso modo visa promover o aperfeiçoamento da mão de obra dos educandos, para no futuro o mercado obterem profissionais qualificados. Hoje a relação é disciplinada pela lei pela Lei n. 11.788/2008, na qual o diferencia das outras relações, por força dos seus requisitos legais.

As relações de estágio a princípio não criam vínculo de emprego, no entanto de acordo com a mesma lei existem casos que possam ocorrerem o reconhecimento do vínculo empregatício. Quando isso ocorre não se tem medida procedimental cabível para a resolução dessa demanda. Dessa maneira utiliza-se o poder judiciário para pleiteia a nulidade do contrato de estágio, e ser reconhecido o vínculo empregatício.

No presente trabalho é vital exhibir o objetivo geral, e os objetivos específicos, posto que por intermédios deles podemos explicar o conflito jurídico entre a descaracterização do contrato de estágio e a possível caracterização da relação de emprego.

No que tange o objetivo geral, a intenção é analisar o contrato de estágio, em prol de uma possível caracterização da relação de emprego. Para enfatizar os objetivos específicos é necessário observar o surgiu histórico do estágio no Brasil, diante da perspectiva para melhor definir a relação de estágio e a relação de emprego. Na mesma linha de pensamento apontar a

natureza jurídica, tanto da relação de estágio, como da relação de emprego. Enunciar os princípios norteadores da relação de estágio e ademais relatar os posicionamentos jurisprudenciais inerentes a descaracterização do contrato de estágio e a possível caracterização da relação de emprego.

A monografia propõe-se em indicar questões atuais que descaracterizam o contrato de estágio, visando evidenciar a diferença jurídica entre o contrato de estágio e o contrato de emprego, e os entendimentos adotados por alguns tribunais regionais do trabalho do Brasil em relação ao tema abordado.

Têm-se como relevância jurídica demonstrar os entendimentos atuais a respeito da descaracterização do contrato de estágio e consequentemente pacificar os entendimentos jurisprudências mais recorrentes. Já em razão da relevância social contribuirá, verificando as principais decisões relativas a descaracterização do contrato de estágio, e trazendo aos estagiários essas informações, com a intenção que eles busquem seus direitos, caso ocorra alguma violação ao contrato de estágio.

O estudo tem como base o método científico dedutivo, uma vez que não tratará de um conhecimento novo, mas de casos já regulamentados em lei. Além do método principal, tem os métodos auxiliares Histórico e Comparativo, demonstrará fatores históricos e comparações jurisprudenciais. A pesquisa tem natureza qualitativa, visando entender a jurisprudência relacionando-a ao tema abordado, com o objetivo de descrever e explicar a problemática da descaracterização do contrato de estágio. Todavia também tem natureza quantitativa com a finalidade de coletar alguns julgados dos tribunais regionais de alguns tribunais do Brasil. No quarto capítulo acontecerá uma pesquisa quantitativa de início, e no final uma análise qualitativa dos dados encontrados. Será usado o levantamento bibliográfico como local para promover o projeto, assim coletando os dados documentais em doutrina, artigos científicos, livros e jurisprudência.

Para a efetivação do objetivo apresentado, o trabalho foi dividido em quatro capítulos. A princípio, no primeiro capítulo abordamos o escopo histórico levando em consideração o tema, com a intenção de demonstrar a evolução do contrato de estágio. Para isso foi previsível expor no primeiro capítulo um Breve Resgate ao Trabalho e o Direito do Trabalho, e a Evolução Histórica do Estágio no Brasil.

O Segundo capítulo ocorrerá uma abordagem geral, a respeito do contrato de trabalho, por ser um assunto relevante para o entendimento entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho.

No terceiro capítulo, a exposição especificamente a respeito do contrato de estágio, sendo apresentado o conceito, requisitos e os princípios da relação de estágio, além disso foi descrito um tópico referente a descaracterização da relação de estágio.

No quarto capítulo, foi feita uma pesquisa jurisprudencial nos Tribunais Regionais do Trabalho das Regiões 3ª, 9ª e 20ª, que representam, os Estados de Minas Gerais, Paraná e Sergipe, com o intuito de examinar a base das decisões, referentes a possível caracterização da relação de emprego, no contrato de estágio e os fundamentos jurídicos utilizados para a consolidação dos entendimentos.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA.

Este tópico faz uma abordagem histórica ao Direito do Trabalho. Para obter um conhecimento aprofundado do contrato de estágio e do contrato de trabalho, necessitamos entender a evolução do Direito Trabalhista, para depois examinar os institutos jurídicos no contexto histórico atual.

Segundo Martins, (2012, p.3):

“O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. ”

Para alguns doutrinadores o pensamento predominantemente adotado é o mesmo que o de Martins relatou, no qual preza que as evoluções humanas se iniciam por estudos intensivo das grandes organizações passadas, e que esses estudos foram possíveis, com a combinação de outros ramos da ciência.

É imprescindível examinar a história trabalhista, para depois entender seus institutos jurídicos. A humanidade evoluiu e conseqüentemente o direito também, mas sempre vem preconizando a resolução dos conflitos. O fato histórico tem um grande papel tanto no aspecto cultural, jurídico e social, então compreendendo a história dos ancestrais serve para nos mostrar concepções que foram aprimoradas no século vigente, e para tentar solucionar demandas que predominam no mundo desde muito tempo atrás, no entanto ainda não foram solucionadas.

Na visão de Martins iremos expor um trecho mais detalhado no sentido de exaltar o benéfico da história para os institutos jurídicos.

Á luz da história, e possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito a compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. E impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. (MARTINS, 2012, p.3)

Seguindo a ideia de MARTINS (2012) o futuro da humanidade é traçado pelo conhecimento adquirido das gerações passadas e associando com as atuais, em razão disso, a história é de fundamental importância para o progresso do ser humano e para a evolução do ordenamento jurídico brasileiro. O aprendizado em defesa ao direito do trabalho far-se-á necessário com o estudo do passado, interligando-o com o presente.

Essa seção abordou brandamente o contexto histórico do direito trabalhista, trazendo o pensamento que o progresso da humanidade depende intrinsecamente dos ancestrais, a seção subsequente tratará quanto ao resgate do trabalho e o Direito do Trabalho.

2.1 Breve Resgate referente ao Trabalho e o Direito do Trabalho

O direito do trabalho é um conhecimento recente, mas o conceito trabalho é antigo, vem dos primórdios, é inerente ao homem. Notamos que mesmo não tendo a concepção do que era trabalho, os primeiros vestígios de trabalhos iniciaram-se pelo simples fato que dos homens precisarem satisfazerem suas necessidades, provendo seu alimento e se protegendo. Dessa forma entende-se que o trabalho nasceu com o homem, um depende do outro para existir.

O homem com o passar do tempo uniu forças com seus semelhantes, conseqüentemente criaram tribos. Logo o tempo passou e não restou outra opção, começaram a disputar poder entre as tribos, no qual os derrotados viravam escravos das tribos vencedoras. Assim surgia o trabalho de forma organizada, mas não tinha a concepção do trabalho atual.

A ideia do trabalho nos primórdios até o fim da escravidão, que podemos chamar da primeira fase do período pré-histórico, tinha a finalidade punitiva. Nas grandes cidades, as pessoas livres não queriam trabalhar, por acharem que essas atividades deveriam serem impostas aos escravos, assim procuravam outros meios de desenvolverem seus sustentos.

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. Desta forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível com a ideia de direito. A condição do escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso. (ROMAR, 2018, p.40)

A idealização do trabalho mudou um pouco com o início da segunda fase do período pré-industrial. Nesse momento predominou o domínio do feudalismo, na qual as pessoas eram livres, todavia o conceito de livre não era tão amplo, ou seja, grandes partes da população trabalhavam para os donos de terras, em troca de proteção e pequenas terras. Os camponeses juravam fidelidade aos seus senhores, gerando um vínculo de servidão.

Nas palavras de Martins (2012, p.4):

Num segundo momento, há a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Vale ressaltar que nessa etapa as pessoas eram livres, porém submetiam-se a servidão para sobreviverem. Contudo o ciclo do feudo não durou muito tempo, o surgimento do comércio alimentou outras modalidades de trabalho.

Destarte os servos procuraram outros modos de vida, dessa maneira inibindo o sistema feudalista. Nesse momento o homem começa a criar profissões, a viver livre e organizar associações de comércio.

Romar (2018) afirma que os comerciantes criaram mecanismo próprio de controle operacional de suas atividades comerciais e pessoais, entretanto ainda existiam subordinação entre os trabalhadores em detrimento da corporação. As associações tinham poder de limitar as ações dos integrantes, em vista disso ainda não existia semelhança jurídica com o direito trabalhista moderno.

Após o período pré-industrial a sociedade evoluiu, o apogeu inicia-se com a implantação do sistema capitalista, logo houve a formação de grandes cidades e os investimentos em maquinários industriais. A evolução industrial fez nascer a classe dos operários e manteve uma minoria no poder de larga escala, os chamados burgueses. Esse período basicamente foi marcado por exploração humana.

O sistema de produção necessitava de larga escala de trabalhadores, mesmo tendo diversos avanços tecnológicos, as indústrias precisavam recrutar muitos trabalhadores, diante disso a mão de obra ficou cada vez barata, assim favorecendo os empresários, dando-lhes liberdade econômica sem limite.

A população desse tempo era composta por muitas crianças e mulheres, apesar dessa circunstância, isso não era visto como um problema, pois os proprietários contratavam todos sem distinção. Já que trabalhavam em máquinas, em serviços mais leves. Mas olhando por outro ponto de vista, recebiam menos que os homens, trabalhavam mais horas e em condições desumanas. Nesse momento a situação estava sem controle, o Estado precisava intervir para manter a dignidade as pessoas e para manter a ordem de possíveis manifestações de protestos, que reivindicariam melhorias no trabalho.

A revolução francesa de 1789 com suas ideologias de liberdade, igualdade e fraternidade, tais ideias abstratas trouxeram concepções que prejudicaram a situação dos trabalhadores.

Esse movimento acabou influenciando muitos países da Europa e América. Mas essa convicção filosófica pautava-se em um estado que não intervisse na economia, nem tão pouco nas questões sociais. Pregava por um estado neutro, já que a sociedade francesa estava saindo

de um período de servidão, no entanto na Inglaterra as pessoas viviam uma realidade diferente, sendo massacrada pela omissão estatal.

O liberalismo econômico, aliado ao não intervencionismo do Estado nas relações econômicas e sociais (Estado Liberal) e ao individualismo que marcava o campo jurídico de então (todos frutos da Revolução Francesa de 1789), fez com que a desproporção de forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse, o que gerou uma realidade de grave injustiça no modelo das relações de trabalho e levou ao surgimento da chamada Questão Social, ou seja, a luta entre capital e trabalho derivada do estado de extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores. (ROMAR, 2018, p.42)

O contraste social entre a realidade desses dois países era nítido, enquanto um pregava para não ocorrer a intervenção do estado, o outro país clamava pela intervenção estatal. Geralmente quando uma nação renasce de uma revolução, tem tendência de promover outras revoltas, caso não sejam atendidos seus anseios.

Os grandes estudiosos da época com medo de outra revolução resolveram planejar maneiras de intervir nas relações de trabalho para manter a igualdade entre empregador e empregado. Nesse momento que surgiu o direito trabalho, quando o estado começa a intervir nas relações pessoais a fim de promover a justiça ou equidade social.

[...]o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, então, a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores. (ROMAR, 2018, p.43)

Então surge o direito do trabalho fixando normas formais e entendimentos matérias, propiciando proteção aos trabalhadores, condições mínimas de trabalho digno e limitando a arbitrariedade dos empregadores nas relações econômicas e sociais da relação de empregatícia.

No Brasil o direito do trabalho foi implementado no ordenamento jurídico no governo de Getúlio Vargas em 1930, com a criação do Ministério do Trabalho. Como o país estava por crescimento, a intenção era organizar a expansão trabalhista, atendendo a demanda do crescimento industrial. Então, logo em 1934 nascia a constituição que trataria sobre o direito do trabalho, trazendo direitos que existiriam até hoje na carta magna atual, como por exemplo o direito de receber um salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, férias anuais, adicional noturno e etc.

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. (ROMAR, 2018, p.46).

O grande marco da legislação trabalhista no Brasil foi com o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, constituída em 1943, pelo decreto-lei 5.452, que teve o plano de juntar todas as legislações em um único lugar e criar institutos jurídicos. Em 1988 foi

promulgado a Constituição contemporânea, nesta lei superior manteve-se a proteção aos direitos sociais e a liberdade individual.

No que se a refere a reforma trabalhista de 2017, Martins (2018), defende que as alterações de diversos artigos, trará reflexos no direito do trabalho e principalmente nas relações de trabalho, porque a estrutura de negociação será modificada, sendo o negociado pelas empresas uma margem superior a vontade do legislador.

Em suma, o direito do trabalho no Brasil teve seus altos e baixos, mas permaneceu firme, mesmo com pressão. O contexto histórico na Europa serviu como base fundamental para os grandes feitos na legislação local. Podemos afirmar que o direito do trabalho é muito importante para uma sociedade continuar organizada e equilibrada, e para conseguir inibir futuras intervenções coletivas.

Um breve apanhado geral das constituições no Brasil. A Constituição do Império 1824, pautava-se em fortalecer os princípios da Revolução Francesa, deu uma maior liberdade ao trabalhador, no entanto o estado não intervia nas relações pessoais ou sociais. Em 1871, ocorreu a promulgação da Lei do Ventre Livre e a Lei Áurea, nessa ocasião houve a libertação dos escravos. A partir desse momento surgiram outros meios de mão de obra, assim nasceu o contrato de trabalho. Já na constituição de 1891 reconhecemos a liberdade de associação e a garantia ao livre exercício de qualquer profissão. Em 1927, o Decreto 17.934-A proibiu o trabalho noturno em minas e estabeleceu idade mínima 12 anos para exercer essa profissão. Entre 1930 e 1943 ocorreram movimentos operários, que terminou expandindo os direitos trabalhistas. Por volta de 1946, foi positivado na carta magna o direito de greve, o repouso semanal remunerado e outros. A Constituição de 1967 manteve os direitos adquiridos nas constituições anteriores.

Na atual constituição o direito do trabalho tem como base o preceito social e coletivo, superando a ideia individualista, qual seja visar o melhor para coletividade. Assim sendo o contrato de trabalho diante dessas evoluções ganhou uma roupagem com ideias sociais e coletivas, desse modo favorecendo o trabalhador nas relações e diversidades de contratos.

Nessa divisão tivemos um apanhado geral referente a origem do trabalho e a algumas peculiaridades do direito do trabalho, o surgimento do trabalho no Brasil e o avanço da legislação. No tópico posterior abordará a evolução histórica do Estágio no Brasil.

2.2 Evolução Histórica do Estágio no Brasil

Vale lembrar que o estágio começou a ser empregado no Brasil na década de 1930, quando priorizaram as indústrias nacionais. Na era Vargas foi possível essa valorização no

mercado brasileiro. Nesse momento o comércio precisava de pessoas qualificadas, em função disso as empresas e as instituições educacionais começaram a discutir formas de aprimorar essa qualificação. Mas existia dois pontos de vista em relação ao estágio, um era em prol do aprendizado e outros tinham a intenção de beneficiar a empresa, buscando manter a mão de obra barata.

No Brasil, as mudanças no conceito de estágio foram acompanhadas pela evolução da legislação educacional. Os debates em torno de uma nova legislação sobre estágio ocorrida no Congresso Nacional Brasileiro, a partir da primeira década do século XXI, demonstraram a existência de um confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco no interesse da escola e os que focavam o interesse das empresas. (...). (COLOMBO e BALLÃO, 2014, p.2).

Em primeira análise existiam dois focos referentes ao estágio: foco no aprendizado, contudo o maior foco era em alimentar o trabalho barato das empresas. A situação do estágio começou a melhorar um pouco em 1940, com a regulamentação do Decreto-Lei nº 4.073, desse jeito foi possível obter um professor supervisionando as atividades, mas esse estágio ainda não seguia sua finalidade de promover o aprendizado, pois o contrato servia para lucrar da mão de obra barata. Já em 1967 foi implementado o estágio escolar pela Portaria nº 1.002, os estudantes de faculdades tiveram alguns direitos resguardados como hora determinada de trabalho, opção de receber bolsa-auxílio entre outros direitos, todavia as empresas ainda explorando o trabalho barato, sem vínculo empregatício, mas o estágio já ganhava força focando na ideia de aprendizado e assim trazendo até hoje sua essência em colocar na prática as teorias aprendidas.

Hoje o contrato de estágio é regulamentado pela Lei 11.788, de 25.06.2008 sendo um grande avanço para a categoria dos estudantes, porque regulamenta toda sistemática de como deve ocorrer o estágio e o acompanhamento passou a ser diferenciado, tanto pelo órgão supervisor, como também pelo empregador. Vale lembrar que essa lei trouxe diversos direitos e deveres que antes não eram regulamentados, e além disso hoje frisa pela real finalidade para o contrato de estágio.

Esse capítulo se resume em expor a história do direito do trabalhista e do Estágio, abrangendo as características na legislação ao decorrer do tempo, assim trazendo toda valoração histórica vivida no Brasil. O próximo capítulo explanará o contrato de Trabalho.

3 CONTRATO DE TRABALHO

Ao fazer uma análise histórica em associação ao direito trabalhista, com destaque maior ao breve resgate acerca do trabalho e ao direito do trabalho, e também a evolução histórica do estágio no Brasil, agora será apresentar de forma suscita e clara em relação as disposições gerais do contrato de trabalho. O objetivo é da ênfase a relação de emprego diferenciando-a da relação de trabalho, mostrando a realidade social da relação de emprego no sistema jurídico.

Agora será conceituado o contrato de trabalho não de modo amplo, abordando a modalidade da relação de emprego.

3.1 Conceito do Contrato de Trabalho

Muito se discute a respeito da importância jurídica do contrato de trabalho no âmbito jurídico, todavia o contrato é apenas o vínculo que ratificará a vontade da relação trabalhista. É um acordo feito entre o empregado e empregador, que conseqüentemente gerará uma relação de emprego, disciplinado pelo ordenamento jurídico.

A princípio, manifesta-se essencial expor que o contrato de trabalho foi definido pela Consolidação das Leis Trabalhista (BRASIL, 1946), da seguinte forma:

“Art.443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. ”

A Consolidação das leis trabalhistas é clara em sua redação ao declarar que o contrato é uma celebração de vontades entre as partes, podendo ser verbal ou por escrito, expressa ou tácita. Desse modo, o simples fato de concordância cria um vínculo entre o empregado e empregador, desde que respeite os requisitos para configurar a relação de emprego.

Na visão de SOUTO e SARAIVA (2018) o contrato de trabalho não é diferente dos outros contratos, no entanto neste contrato existe a figura do empregado e empregador, no qual o empregado deve fazer o serviço, em compensação o outro, qual seja o empregador deve fornecer o salário (obrigação de fazer).

O contrato de trabalho é gerado pela vontade das partes por um acordo tácito ou expresso, sendo pessoa natural, jurídica ou ente sem personalidade jurídica que se submetem a prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. O contrato de trabalho pode ser bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Ele não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, ou seja, não precisa de formalidades na sua realização.

Vale ressaltar que o contrato de trabalho, neste tópico abordou meramente o vínculo jurídico entre contratado e contratante, fazendo existir o vínculo empregatício. O tema apresentado no seu esboço tem uma boa colocação conceitual do que seja contrato de trabalho. A ideia que o contrato é o acordo tácito ou expresso de vontade entre as partes, condiz com o que é mostrado em sociedade ao longo da história e nos dias atuais. Nos próximos a abordagem será mais ampla.

3.2 Relação de Emprego

Antes de analisar a Relação de emprego, deve-se distinguir a relação de trabalho, da relação de emprego. A relação de trabalho tem abrangência ampla, é compreendido como gênero de todas as relações de subordinação, que tem como finalidade a prestação de serviço, por meio de contratação direta ou indireta, já a segunda é uma classe da relação de trabalho, tendo seu campo limitado pelo ordenamento jurídico.

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas. (ROMAR, 2018, p.129)

A relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, é disciplinada pela CLT e pelo ordenamento pátrio, nos quais indicam as circunstâncias para configurar vínculo de emprego.

Relembrando que o vínculo de emprego é efetivado com contraprestações entre as partes, por intermédio de um acordo de vontades realizado por um contrato de trabalho.

Segundo Leite (2018, p.148) a relação de emprego:

[...]a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

No ramo trabalhista as subdivisões em grupos, facilitam os entendimentos de determinados institutos jurídicos, sendo comum sua utilização nessa seara, principalmente nesse tópico, no qual existem várias expressões parecidas, com significados completamente diferentes.

Para facilitar traremos a definição da relação de trabalho na mesma linha de raciocínio anterior.

Na visão de Delgado (2019, p.333), a relação de trabalho:

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Para ROMAR (2018) a relação de trabalho abrange todas as relações de serviço, realizadas pelo homem, com a finalidade auferir algum benefício, podendo ser trabalho eventual ou não eventual, subordinando ou não subordinado, serviços prestados por trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos, entre outras modalidades de trabalho que a CLT não regulamenta.

O direito do trabalho somete regulamenta a relação, na qual exista vínculo jurídico entre o empregado e empregador.

Agora a relação de emprego será detalhada a seguir, iniciando-se com os requisitos da relação de emprego, e por fim as características que fortificam a relação de emprego no âmbito jurídico e na vida social das pessoas que recorrer ao judiciário em busca de provarem seus direitos.

3.2.1 Requisitos da Relação de Emprego

Para ocorrer a caracterização da relação de emprego depende dos requisitos previstos na norma trabalhista. Esses requisitos são os seguintes: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Esses requisitos estão disciplinados na CLT, (BRASIL,1943) no caput dos Art. 2º e Art. 3º: da presente lei.

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

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

Nestes artigos são evidentes todos os requisitos, desse modo agora será detalhado todos os requisitos. Já que o direito do trabalho delimitou essa composição específica, tal divisão acontecerá nos tópicos a seguir.

3.2.2 Do Trabalho por Pessoa Física

A prestação de serviço vinculada por um contrato de trabalho individual é executada por um ser humano (pessoa física), tal atividade não pode ser transferida para outra pessoa, por ter natureza pessoal. Desse modo para configurar vínculo de emprego, o empregado deve prestar o serviço, sem delegá-lo para outrem. Esse requisito é essencial para a caracterização da relação de emprego.

[...]A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2019, p.338)

As palavras de Delgado (2019) são claras e suscita ao descreve que o trabalho deve ser efetivado por uma pessoa natural (física). Desse modo direito do trabalho tutelado essa relação jurídica.

Existem outras prestações de serviços realizadas por pessoas jurídicas, porém nesse ramo o direito do trabalho não atua como garantidor da relação. Na relação do contrato de estágio, este elemento não é visto como um requisito. Todavia faz parte do desenvolvimento profissional da vida do estagiário, sendo imprescindível o seu contato direto com a atividade para alcançar uma melhor formação profissional.

3.2.3 Da Pessoalidade

Esse tópico tem dependência com o anterior, no qual o serviço deve ser prestado pessoalmente por um empregado. O empregador pode exigir a prestação desse trabalho por uma pessoa determinada, sendo que o empregado não poderá colocar outra pessoa no lugar, sem o aval do empregador.

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p.339)

É de fundamental importância esse elemento para configuração da relação de emprego. No que tange o estágio esse elemento também não pode ser delegado, sendo crucial a pessoalidade do estagiário na atividade desenvolvida. De grosso modo a pessoalidade é um elemento subjetivo inerente a atividade prestada por uma pessoa física na qualidade de prestador direto do serviço.

3.2.4 Da não Eventualidade

O trabalho deve ser efetivado de forma não eventual, necessitando que o serviço seja realizado com continuidade e habitualidade. Nessa mesma linha de pensamento, caso o serviço não seja prestado conforme exposto anteriormente, não se configura a relação de emprego.

Existem várias teorias referentes a não eventualidade no trabalho, porém a que predominou foi Teoria dos Fins do Empreendimento.

Não será detalhada essa teoria, por não se tratar do caminho desse estudo, todavia de um modo geral podemos expor sua ideologia, todavia na visão de SOUTO e SARAIVA (2018, p. 47):

Várias teorias surgiram para determinar o real sentido de trabalho não eventual, prevalecendo a Teoria dos Fins do Empreendimento, considerando como trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.

A teoria dos fins do empreendimento vincula o requisito da não eventualidade a circunstâncias inerentes ao serviço, como por exemplo o serviço tem que ser durador, contínuo, permanente e não eventual. Respeitados esses pressupostos o trabalho tem sentindo real na sociedade e no ordenamento.

Em suma, vale lembrar que a falta desse requisito desvincula a tutela do direito do trabalho em disciplinar a relação, passando a ser regido por outros ramos do direito, no entanto as pessoas ainda podem recorrer ao judiciário.

3.2.5 Da Subordinação

Podemos dizer que é a prestação de serviço realizada por uma pessoa física, que sofre limitação de autonomia em detrimento do patrão (empregador) ou seja o trabalhador é limitado ao que o empregador delimitar na realização da função, assim se sujeitando a tudo dentro da legalidade para receber seu salário.

É a sujeição de um empregado ao seu empregador, a condição de subordinação prevalece em detrimento de sua relação de emprego. A subordinado é meramente para constituir ordens de serviços, a subordinação recai em relação a atividade laboral que o funcionário realiza. Esse elemento serve para diferencia a relação de emprego das demais relações de trabalho e para direcionar o serviço conforme o empregador queira que seja conduzido.

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2019, p.348)

No que diz respeito a subordinação no campo da relação de estágio, essa subordinação é pedagógica, com o intuito orientar e supervisionar o estagiário em seu ambiente de aprendizado.

3.2.6 Da Onerosidade

É a prestação pecúnia que o empregador paga ao empregado, em prol de seus serviços. É uma contraprestação de ambos, um com a prestação de serviço, e o outro com a retribuição em espécie.

A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a perspectiva do trabalho realizado ou mesmo sob a perspectiva do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho — mesmo simples — é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a perspectiva do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p.346)

Devemos lembrar que, com apenas o elemento da onerosidade não configura relação de emprego, porque esse elemento pode existir em qualquer outra modalidade de trabalho, assim sendo é de suma importância observar esse requisito em um contrato de trabalho. Já na relação de estágio, essa onerosidade vincula as três partes do contrato de estágio. A parte concedente tem de pagar uma bolsa, quando o contrato é remunerado, a instituição de ensino como a peça fundamental deve promover um acompanhamento ao estagiário em suas atividades e o estudante, estagiário tem que cumprir as tarefas catalogadas no termo de compromisso, é obrigado ainda a se manter matriculado na instituição de ensino.

Portanto para a caracterização do vínculo de emprego é fundamental que todos requisitos citados neste capítulo, estejam presentes de modo cumulativo, a falta de um desses elementos descaracteriza a relação de emprego. Agora no capítulo seguinte a abordagem será em torno de outra modalidade de contrato de trabalho, qual seja contrato de Estágio.

4 CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é muito relevante para o campo do aprendizado, é por intermédio dele que milhares de adolescentes e adultos conseguem alcançar o que tanto almejaram, ter contato na prática com área de estudo.

No presente capítulo será abordado o conceito de Estágio, norma que regulamenta o estágio, requisitos do contrato de estágio e os principais princípios norteadores da relação de estágio, quis sejam, Vinculação Pedagógica, Adequação e Rendimento. Por último falaremos relativo a descaracterização da Relação de Estágio.

4.1 Conceito de Estágio

O estágio foi conceituado no art. 1º da Lei 11.788/08, da seguinte forma:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam 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.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Na visão de Martins (2012) o estágio faz parte do plano educacional das instituições de ensino, é considerado o meio necessário para ocorrer a integração dos estagiários com mais qualidade na vida profissional, serve para aproximar a realidade vivida no campo teórico, para a realidade aplicada na prática. Podemos expor que é o caminho da interação entre a teoria e a prática para o aperfeiçoamento da atividade laboral.

Esse artigo tentará apresentar de forma clara e objetiva, que o estágio tem o objetivo de ensinar jovens a ingressarem no mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma melhor estrutura em caráter educacional, sendo a base para um conhecimento sólido, possibilitando a formação de profissionais capacitados para o mercado de trabalho.

4.2 A relação de estágio regida na lei nº 11.788/2008

A relação de estágio é uma modalidade da relação de trabalho, foi disciplinado pela lei 11.788/2008, conhecida como lei dos estagiários, teve e tem um papel fundamental na regulamentação de diversas questões inerentes a relação de estágio. A sua publicação revogou expressamente às leis 6.494/77 e 8.859/94, assim trazendo novas diretrizes e entendimentos perante os educados inseridos nesse mercado de aprendizado.

Em toda atividade pró-labore do mercado, existe uma porta de entrada, para as pessoas que querem ingressar na área, essa porta de entrada é o primeiro contato do educando com a sua possível profissão. A lei vigente vem facilitando a contratação de estagiários, em virtude de o contrato de estágio não ser disciplinado pela CLT, e conseqüentemente não gerando vínculo de natureza empregatícia. Essa facilitação fez com que as empresas aumentassem o interesse em explorar esse mercado.

Antigamente para contratar um estagiário, o contratante tinha que pagar os encargos sociais regidos na CLT. Todavia no atual ordenamento o estagiário tem alguns direitos resguardados, como receber férias remunerada entre outros que serão abordados posteriormente. Mas no geral os direitos garantidos pelos estágios não são tão pecuniários, igual a uma relação de emprego.

A Lei nº 11.788/08 representou um avanço no disciplinamento legal das relações estabelecidas entre as instituições de ensino, as partes concedentes e os estagiários, principalmente pelo fato de estender alguns direitos trabalhistas a estes últimos, a exemplo das férias (denominada pela lei de "recesso", pois não inclui o direito ao terço constitucional) e da jornada máxima de trabalho, apesar de declarar, expressamente, a inexistência de relação de emprego quando cumpridos os requisitos legais. (CAIRO, 2017, p.187)

A maior finalidade da lei 11.788/2008 é proteger com maior rigor todos os estudantes estagiários, porém existem alguns cursos do mercado que são disciplinados por leis específicas. Podemos argumentar que essa lei é a diretriz geral para os outros seguimentos do mercado de estágio. A lei ainda trouxe que para ocorrer o vínculo jurídico precisa de um contrato de estágio e obedecer aos requisitos que será citado a seguir

4.3 Requisito do Contrato de Estágio

O contrato de estágio obedeceu a finalidade de sua criação, caso desrespeitando a determinação ao qual foi destinado, o contrato será descaracterizado e gerará uma relação meramente de emprego.

Na relação de estágio permanecerá os cinco elementos do contrato empregatício citado nos capítulos deste trabalho, todavia existe alguns requisitos necessários para caracterização do estágio, ou seja, o estagiário não é empregado.

Segundo Martins (2012, p.171) o estágio se diferencia do contrato trabalho do seguinte modo:

“A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.”

Os doutrinadores analisando “a lei dos estagiários” dividiram em requisitos em formais e matérias, o entendimento doutrinário já é pacífico quanto a caracterização do contrato de estágio dependente desses requisitos jurídicos. A Falta de tais requisitos descaracteriza a relação pactuada e será reconhecido a relação de emprego.

Na utopia de Delgado (2019, p.380), os requisitos formais são divididos em vários momentos:

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

Na lei 6.494/77 não existia a figura da instituição de ensino como parte fundamental na concessão do estágio. Hoje com a nova lei a primeira parte dessa relação é a parte concedente, com a criação da lei vigente ficou mais ampla, a grande da parte concedente, sendo possível ser parte contratante pessoas jurídicas de direito privado ou de direito público da administração direta ou indireta, essas pessoas jurídicas têm autorização para obter contratação dos educandos. A segunda parte da relação são os estudantes, que a partir de 16 anos podem ser estagiários, desde que estejam matriculados regularmente em cursos profissionalizantes, ensino médio, ou sejam, estudantes de nível superior. A terceira parte é a instituição de ensino que deve ser regularmente reconhecida pelo MEC (Ministério da educação).

De acordo com art. 7º da Lei 11.788/08, são obrigações das instituições de ensino:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vale a pena destacar a instituição de ensino como colaboradora primordial do vínculo jurídico educacional. Em razão das suas obrigações em promover a fiscalização e elaboração dos atos educacionais, destinados aos educandos que participem de projetos pedagógicos dos cursos de estágios obrigatórios ou não obrigatórios, mas que dependem desse aval para o estágio ter validade.

Na segunda etapa dos requisitos formais, temos o termo de compromisso firmado entre o concedente, o aluno e a instituição. Esse termo tem que ser cumprido conforme a base de plano criada pelas instituições de ensino. Nessa perspectiva visa-se materializar a extensão das diretrizes pedagógicas que são trabalhadas em sala de aula, para a vida prática e em casos concretos.

O artigo 3º da lei da Lei 11.788/08 diz que o termo é um compromisso entre as partes:

3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

II – Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

O terceiro requisito formal na lei 11.788/2008, refere-se que o estagiário deve ter acompanhamento de um supervisor por parte da empresa concedente e um professor-orientador representando a instituição de ensino. Essa interação entre empresa, instituição de ensino e estagiário é assentada por intermédio de relatórios das atividades desenvolvidas no estágio a cada 6 meses. Quando o estágio está acabando devem lançar um relatório final da aprovação do estudante

O Quarto e último requisito formal estão diretamente ligados as vantagens e regras exigidas pela lei 11.788/2008, no qual exige que os estudantes dos últimos anos do nível fundamental (educação especial) tenham carga horária de até 20 horas semanais, e os demais estudantes com carga horária até 30 horas semanais, não podendo ultrapassar de 6 horas diárias. Todas classes de estagiários com final de semanas, e recessos remunerados, desde que o estágio tenha no termo essa contraprestação, ou seja, um estágio remunerado; em período de provas a carga horaria do estágio é reduzida de no mínimo a metade; o contrato de estágio não pode ultrapassar dois anos; ao completar 12 meses, tem direito a férias remuneradas de 30 dias, se o estágio for remunerado; no termo do contrato deve constar seguro contra acidentes pessoais.

Nos casos de estágio não obrigatório, abcederá os termos do artigo 12 da lei 11.788/2008, que:

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

Nesses casos os estudantes podem receber outras contraprestações, podendo ser auxílio-transporte, alimentação, saúde e etc.

Os requisitos materiais visam garantir a efetiva integração dos estudantes, nas atividades que fortaleçam o aprendizado, nas quais foram direcionados. Esse requisito em questão podemos encontrar tanto no estágio não obrigatório, como também no obrigatório, basta ser estágio.

Na linha de pensamento Delgado (2019), os requisitos matérias são divididos em quatro etapas;

1) na primeira etapa diz respeito ao local (estabelecimento) que ocorre a praticar do estágio. Esse lugar deve atender com perfeita condição as necessidades da formação dos estudantes. Cabe à parte concedente proporcionar essas condições;

2) o estágio deve ser compatível e harmônico na formação educacional, conforme a base curricular da instituição de ensino, devendo ser harmônica a atividade em desenvolvimento e a grade curricular;

3) o acompanhamento deve ser frequentemente supervisão pelas partes do contrato, com a finalidade de aprimorar o aprendizado do educando;

4) efetividade na complementação entre os calendários das instituições de ensino e a atividade desenvolvida no âmbito do estágio, buscando sempre manter o equilíbrio em ambas as ocupações;

Existe os requisitos materiais e os formais, ambos como foi visto tem a intenção em manter o contrato de estágio em plena regularidade e dar-lhe a finalidade destinada. Todavia para tudo ocorrer harmonicamente devemos ainda explanar expor os princípios basilares da relação de estágio.

4.4 Princípios da Relação de Estágio

O contrato estágio também é regido por princípios jurídicos, assim sendo tem fundamentos que ajudam a movimentar a relação contratual, influenciando e vinculando as ideias nos casos práticos. Esses princípios agem como a base essencial para essa relação jurídica

adquirir êxito no seu papel fundamental, qual seja o aprendizado educacional e profissional. Existem três princípios da relação de estágio: Princípio da vinculação pedagógica, Princípio da adequação e Princípio do rendimento.

4.4.1 Princípio da Vinculação Pedagógica

No princípio da vinculação pedagógica o estágio é visto como prioridade na base de aprendizado. Esse princípio é a vinculação da teoria com a prática na formação de um excelente profissional. A sua aplicabilidade tem o objetivo de tirar o peso das cotas dos estagiários, dando-lhes a liberdade para exercerem suas atividades com um único intuito, aprender.

Na lei 11.788/2008 podemos observar a ênfase que o legislador dar em relação ao princípio da vinculação pedagógica.

Art. 1º-Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam 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.

§ 1º-O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

O projeto pedagógico visto no parágrafo primeiro do artigo exposto anteriormente é o princípio da vinculação pedagógica, foi explicitamente com o mesmo sentindo que exploramos. Que faz parte da integração de um processo educacional, para garantir a liberdade e segurança dos estudantes.

4.4.2 Princípio da Adequação

O princípio da adequação é o acréscimo do princípio anterior, visa que a atividade exercida pelo estagiário seja aprimorada dentro da legalidade e da grade curricular estabelecida pelas instituições de ensino. Nessa questão entra o requisito formal da terceira parte que exploramos no tópico 4.3, que diz respeito a adequação da unidade de instalação, em que são exercidas as atividades práticas do estágio. Nessa etapa é interessante que o ambiente seja agradável para uma melhor interação.

A adequação do estágio deve ter em conta as finalidades de dotar o estudante de competências pertinentes às atividades profissionais e de qualificação que o torne capacitado para correlacionar as suas práticas e saberes com as necessidades do bem-estar comum da sua comunidade (art. 1º, § 1º, LEE). Isso significa que o estágio como complementação deve ser adequado para o desenvolvimento não apenas de competências (saber-fazer), mas como exercício para qualificar o educando a descobrir a importância social daquilo que ele está sendo adestrado a realizar no seu processo de aprendizagem (para que fazer?). Trata-se também de um meio adequado para despertar a consciência da complexidade dos saberes que permeia a teoria e a prática. Pode servir, portanto, de oportunidade para o educando compreender que os saberes desconectados são apenas mônadas que giram em torno da ilusória crença de que - somente através da segregação na qual gravitam - são capazes de se auto-

afirmarem. (PALMEIRA. O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS INOVAÇÕES DA LEI 11.788/2008. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho.2008, p.4)

A adequação sempre dar-se-á com a comunicação do concedente e a instituição de ensino, todavia a instituição tem o papel de fiscalizar e a parte contratante implementa a adequação nas atividades conforme a necessidade do estagiário.

4.4.3 Princípio do Rendimento

O princípio do rendimento está ligado ao princípio da Adequação e da Vinculação Pedagógica, no que diz respeito ao sucesso na interação do processo educativo. O Rendimento é o êxito o na fase de aprendizagem dos educandos, ou seja, é a avaliação final com a obtenção positiva do estagiário em suas atividades.

O sucesso do estágio depende de um complexo de atos que contempla a discussão, o planejamento e a elaboração de projeto didático-pedagógico, a seleção, o acompanhamento do estagiário, a execução e a avaliação do plano de estágio. A avaliação deve ser a mais democrática possível, de modo a evitar discriminações, possibilitando à sociedade exigir que a relação de estágio seja eficaz ao propósito de complementação do ensino e de qualificação do educando. (PALMEIRA. O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS INOVAÇÕES DA LEI 11.788/2008. Artigo publicado na Revista Ltr. Legislação do Trabalho.2008, p.4).

Os princípios elencados nesse tópico são muitos importantes para a efetivação do papel do estágio, sem eles a relação de estagio deixaria de produzir o efeito na prática do processo de formação do educando. O Princípio rendimento efetiva a exteriorização de como deve ser o sucesso dessa relação entre estudante, instituição de ensino e contratante, trazendo a ideia que o cumprimento dos princípios e dos requisitos formais e matérias, legitima a legalidade do contrato de estágio.

Os princípios abordados neste segmento são o complemento para efetivação do plano de estágio, tem suma importância na carreira dos estudantes. A subseção seguinte discutira a descaracterização da relação de estágio.

4.5 Descaracterização da Relação de Estágio

É notório que na maioria das civilizações existem pessoas que não respeitaram o ordenamento jurídico, no Brasil não é diferente. Hoje diversas pessoas lutam para sobreviverem no mercado, na vida pessoal ou profissional, sempre almejando o sucesso. No entanto, muitas das vezes, o ser humano em busca de conquista, acaba aproveitando de seus semelhantes.

O estágio sempre teve sua função social na vida dos acadêmicos, em razão de promover a implementação da teoria vista em sala de aula, para os casos práticos. Dessa forma o estudante entra no mercado com uma melhor preparação profissional. Porém frequentemente tem

ocorrido a descaracterização da relação de estágio, por não haver o cumprimento integral dos requisitos formais e materiais do estágio.

Frequentemente os aspectos formais da lei são respeitados, contudo não observam o aspecto subjetivo e acabam fugindo do principal objetivo da lei, qual seja priorizar o aprendizado dos estudantes.

Na maioria das circunstâncias da descaracterização da relação de estágio, ocorre no estágio não obrigatório, isso acontece porque no cotidiano é difícil constatar o descumprimento dos requisitos, por efeito as autoridades competentes ficam sem controle da situação, porque muitos contratos de estágio são criados com a intenção de diminuir os custos das empresas, assim obtendo mão de obra barata, mas são feitos de tal forma que não demonstram a ilegalidade contratual.

O artigo 3º e da lei 11.788/2008, regula que o estágio não cria vínculo de emprego nas seguintes hipóteses:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º—O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 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.

Deve-se enfatizar o § 2º da lei em pauta, que em caso de descumprimento dos requisitos, o contrato de estágio é descaracterizado e inicia-se a formação do vínculo de emprego, gerando obrigações trabalhistas, tais como o pagamento de férias, 13º salário, Fundo de garantia do tempo de serviço, reflexos previdenciários, periculosidade ou salubridade que antes eram inexistentes na relação de estágio.

O desvirtuamento do estágio pode acontecer tanto no órgão público, como também em estabelecimento privado. O legislador esqueceu de mencionar esse tópico na lei 11.788/2008, quanto essa vinculação empregatícia no setor público.

Estudando casos de descaracterização da relação de estágio, percebemos que o vínculo de emprego, apenas é reconhecido na esfera privada, sendo a esfera pública inexistente essa vinculação, já que a Constituição federal (1988) impossibilita a obtenção de algum cargo, sem antes passar em um concurso público.

Então com essa concepção que para obter um cargo público deve primeiro passar por um processo de admissão como funcionário, é inviável requerer esse direito na justiça sem ter passado por um concurso público, já que uma admissão por meio de contrato de estágio não vincula a administração pública como um cargo.

Conforme uma Orientação do Tribunal Superior do trabalho a OJ 366 SSDI1, podemos explicar melhor que não existe vínculo de trabalho reconhecido no setor público em detrimento de um contrato de estágio.

Segundo a OJ 366 SDI1 TST (Orientação Jurisprudencial 366, subseção I especializada em Dissídios individuais, publicada em 23.05.2008) declara o seguinte quanto ao contrato de estágio desvirtuado:

366. ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ20, 21 e 23.05.2008). Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

Vale lembrar que mesmo sem a vinculação empregatícia, o direito de indenização prevalece, tendo o estagiário o direito de receber como se tivesse havido a relação de emprego com administração pública direta ou indireta.

O presente capítulo retratou acerca do contrato de estágio, mostrando o conceito, os requisitos, e os princípios, bem como a lei que rege a relação do estágio. E por fim foi exposto sobre a descaracterização do estágio e a formação da relação de emprego, indagando que a preocupação do legislado era promover a real função social no contrato de estágio, todavia mesmo com as leis rígidas não é possível controlar todos os casos.

5 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CONTRATO DE ESTÁGIO EM ALGUNS TRIBUNAIS DO BRASIL

O direito do trabalho regula diversas espécies de relação de trabalho, mas o nosso foco principal são em duas espécies: A relação de estágio e a de emprego. No capítulo retro, foram abordadas as duas relações. Olhando foi possível notar atributos parecidos, sendo apenas possível diferenciá-los, quanto a finalidade dos contratos, no qual o estágio tem a finalidade de aprendizado, preparando o educando para a vida profissional, já o emprego tem o intuito meramente de contraprestação, em que o empregado desenvolve o serviço para receber seu salário.

Claramente observa-se a afinidade entre as duas relações, entretanto na relação de emprego, em regra, existe o vínculo empregatício, já na relação de estágio a possível caracterização do vínculo empregatício é um caso à parte, ou seja, não é sempre que nasce o vínculo, só em caso de descumprimento dos requisitos legais da relação de estágio. A lei é omissa quanto ao procedimento que deve ser adotado em casos da descaracterização do contrato de estágio e a formação da relação de emprego.

Desse modo não resta outra alternativa, a não ser ingressar com ações na justiça do trabalho, para ocorrer o conhecimento desse vínculo jurídico e responsabilizar o contratante. Partindo dessa premissa foi possível realizar esse estudo.

5.1 Metodologia da Pesquisa

Depois de ter levantado algumas informações em prol do presente trabalho, agora será exposto a real intenção desse capítulo, qual seja examinar na prática dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, decisões referentes a possível caracterização da relação de emprego, no contrato de estágio e os fundamentos jurídicos utilizados para a consolidação dos entendimentos.

No estudo foram utilizadas pesquisas jurisprudenciais de 3 Tribunais do Trabalho do Brasil: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região representando o Estado Minas Gerais; Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, abrange o Estado do Paraná; e no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, simboliza o Estado de Sergipe;

A presente monografia basear-se em método qualitativo e quantitativo, mas o presente capítulo o objetivo será verificar as decisões judiciais trabalhistas consolidadas que tem por objeto a caracterização da relação de emprego no contrato de estágio.

Para o contorno da pesquisa foi utilizado o espaço temporal entre os anos de 2015 (dois mil e quinze), até o atual ano 2019 (dois mil e dezenove). Para ter um ponto de partida,

pensamos em empregar a seguinte palavra-chave na pesquisa: Desvirtuamento do contrato de estágio.

Analisando os julgados no Tribunal do Trabalho da 3ª região, foram encontrados ao todo 6(seis) julgados. Verifica-se que julgados 3 (três) afastaram o reconhecimento do vínculo de emprego, predominando a relação de estágio. Já as outras 3(três) foram reconhecidos o vínculo empregatício.

Investigando tribunal do Trabalho da 9ª Região foi aproveitado a mesma palavra-chave desvirtuamento do contrato de estágio. Foram captados 4 (quatro) julgados, no qual 1 (um) afastou o reconhecimento do vínculo de emprego e em 3 (três) foram reconhecidos o vínculo empregatício.

No tribunal do trabalho da 20ª Região foi utilizada a mesma palavra chave dos anteriores. Nessa pesquisa, foram encontrados 7(sete) julgados, em todos os 7 reconheceram o vínculo de emprego.

Finalizada a pesquisa quantitativa em detrimento das jurisprudências, desse modo como obtermos alguns resultados, agora demanda mostrar o resultado com o uso do método qualitativo, verificando a base que os julgadores utilizaram para reconhecer o vínculo de emprego ou para manter o vínculo de estágio. Na pesquisa tivemos 18 julgados analisados, 14 foram reconhecidos a nulidade do contrato de estágio e o reconhecimento da relação de emprego. E apenas 4 não reconheceram o vínculo de emprego.

5.2 Entendimentos dos Tribunais Favoráveis a Caracterização da Relação de Emprego no contrato de estágio

Após a enumeração quantitativo das decisões jurisprudenciais efetivada nos três Tribunais Regionais do Trabalho selecionados do Brasil: Tribunal Regional da 3ª Região, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, e da exposição dos resultados. Agora vamos pautar a real intenção, qual seja analisar.

Para analisar o resultado obtido na pesquisa recorreremos para o método qualitativo, com o foco em verificar todas os julgados levantados, na perspectiva de trazer os critérios utilizados pelos julgadores no caso real.

A base dos julgados utilizada nos tribunais, foi analisar se ocorreu ou não ocorreu descumprimento dos requisitos formais e matérias da relação de estágio no caso concreto. O descumprimento da lei 11/788/2008 acarreta várias obrigações a parte concedente, pois é reconhecido o vínculo de emprego.

Apoiado pelo fundamento do Acórdão do Tribunal do Trabalho da 3ª Região, que os julgadores destacam a necessidade de ser obedecido os requisitos legais da Relação de Estágio, mediante o Termo de Compromisso de Estágio previsto no inciso III do art. 3º da Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2008) no caso em tela, é evidenciado o desvio de finalidade do contrato de estágio:

CONTRATO DE ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO. NÃO CUMPRIMENTO DO REQUISITO MATERIAL. NULIDADE. 1. É válido o contrato de estágio, quando não há indícios de irregularidade ou desvirtuamento do termo de compromisso firmado entre as partes, desde que atendidos os requisitos do artigo 3º, da Lei nº 11.788/2008, in litteris: "Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.". 2. Diante da prova produzida, restou verificado que o autor atuava como verdadeiro empregado do réu, desvirtuando a finalidade da sua contratação como estagiário, o que evidencia a fraude trabalhista. 3. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento para declarar a nulidade do contrato de estágio e reconhecer a unicidade contratual, tendo em vista a sua imediata recontração na condição de empregado.

(TRT-3 - RO: 00117766020165030023 0011776-60.2016.5.03.0023, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de Publicação: 07/10/2019)

Ainda na lei 11.788/2008, no seu artigo 3º expresso no §1º e §2, podemos observar que esses parágrafos também tem sido base para reconhecer o vínculo de emprego, na relação de estágio. Nesse julgado do relator Carlos de Menezes faro filho, do tribunal regional do trabalho da 20ª região, fundamentou que a concedente deixou de presta assistência ao aprendizado inerente ao curso do estagiário, ou seja, houve ausência de acompanhamento ao estudante por parte da empresa e da instituição de ensino. Configurou o vínculo de emprego com base nesses artigos.

NATUREZA DO CONTRATO. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Mantém-se incólume a sentença primeva, quando da análise do conjunto probatório residente nos autos se verifica o desvirtuamento do contrato de estágio, vez que a empresa deixou de propiciar ao Reclamante a complementação de ensino e aprendizagem inerentes ao curso de Eletrônica.

(TRT-20 00005103920145200002, Relator: CARLOS DE MENEZES FARO FILHO, Data de Publicação: 05/10/2016)

Outros fundamentos trazidos pelos julgadores para o reconhecimento do vínculo empregatício são inúmeros, porém o Relator: Josenildo dos Santos Carvalho, da TRT-20, invocou que a parte concedente quebrou a regra artigo 10 da Lei n. 11.788/2008.

Na obra de Delgado (2019) trata-se de um requisito formal inerente ao estágio, e deve ser cumprindo em sua íntegra, o limite de no máximo 6 horas diárias para exercer a atividade de estagiário.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESRESPEITO DO DISPOSTO NA LEI N. 11.788/2008. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Conquanto devesse ter sido firmado um "Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio" entre a FASE - FACULDADE DE SERGIPE, a PETROX DISTRIBUIDORA LTDA e o Reclamante, tendo como objeto a realização de Estágio, verifica-se que a Cláusula 3ª, b, do citado instrumento previu que a jornada seria de 08 horas diárias e 40 horas semanais, a ser prestada das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00. Não obstante a previsão no Termo de Compromisso, dispõe o artigo 10 da Lei n. 11.788/2008 que, em regra, a jornada de trabalho do estagiário estudante do ensino superior é limitada a 06 horas diárias e 30 horas semanais, sendo autorizado o elastecimento para 40 horas semanais apenas para estágios relativos a cursos que alteram teoria e prática, quando tal jornada encontrar-se prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino - não bastando, para tanto, que a fixação de tal jornada se dê mediante Termo de Compromisso. Ocorre que, do substrato probatório colimado, não consta qualquer documento capaz de comprovar que as 40 horas prestadas semanalmente pelo Autor eram previstas nos projetos pedagógicos do curso e da instituição de ensino, limitando-se a Empresa a acostar o supramencionado "Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio", o qual, reitera-se, não se presta a respaldar, per se, a citada jornada, desvirtuando, pois, o Contrato de Estágio. Soma-se isso o fato de que a Reclamada não apresentou o comprovante de contratação de seguro de acidentes pessoais, não obstante constar do Termo de Estágio adunado a menção de que o Estagiário estaria coberto pela Apólice n. 850.579 - BRADESCO VIDA E PREVIDÊNCIA S/A. Ademais, não restou comprovado o acompanhamento pela instituição de ensino, tampouco a fiscalização do estágio mediante a elaboração de relatórios, consoante previsão legal. Nessa senda, forçoso concluir pelo desvirtuamento da finalidade pedagógica do contrato de estágio firmado e o consequente vínculo de emprego entre as Partes, porquanto desobedecidas as exigências da Lei 11.788/2008, razão pela qual mantém-se incólume a Sentença, nesse particular. Recurso Ordinário a que se nega provimento. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DA PROVA DO AUTOR. NÃO COMPROVAÇÃO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. In casu, o Autor não logrou êxito em demonstrar a alegada invalidade dos controles de jornada, tampouco a supressão do intervalo intrajornada e o controle de jornada perpetrado pela Empresa fora dos horários de efetivo labor, na medida em que a testemunha oitiva não sabia informar se o Reclamante era convocado fora de sua jornada regular, bem como salientou expressamente que nunca houve a orientação de que não poderia sair, a seu critério - afastando cabalmente a alegação do Obreiro no sentido de que tinha sua liberdade cerceada. Saliente-se, ademais, que o simples fato de ter de ficar com seu celular ligado não consubstancia, por si só, o alegado controle de jornada, apto a ensejar o pagamento das horas extraordinárias pretendidas. Outrossim, não restou demonstrado o labor regular em horário noturno, tampouco a supressão de feriados sem a respectiva folga, apta a ensejar as dobrás salariais. Assim, escorreita a Sentença ao indeferir os Pleitos de horas extraordinárias, tempo à disposição, intervalo, dobrás de feriados trabalhados e horas noturnas, com as respectivas incidências, razão pela qual a mantenho, no particular. CÁLCULOS. AUSÊNCIA DE JUNTADA. ERRO MATERIAL. SANEAMENTO. Conquanto a Sentença de Embargos de Declaração tenha reformado as Contas anteriormente adunadas, deixou de acostá-las aos Autos, limitando-se a informar no dispositivo os seus novos valores. Dessa forma, ante o erro material perpetrado e considerando que a Sentença foi mantida em seus exatos termos, determina-se que sejam acostados os Cálculos realizados pela Vara de origem, ora salientando-se que a ausência de juntada não implica em nulidade, porquanto a Sentença fez constar expressamente em seu

dispositivo os valores devidos, após a respectiva correção. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento.

(TRT-20 00001517720145200006, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 06/04/2016)

Nesse caso apresentado é clara a quebra desse requisito formal, mesmo que exista um termo ajustando a situação de 8 horas de atividade diária, declarou ainda que não existia apólice de seguro contra acidente para o estagiário, já que não trouxe prova documental para provar seu direito subjetivo inseparável ao caso, descumprindo o termo do contrato, assim sendo ocorreu a descaracterização do contrato de estágio e reconheceu o vínculo de emprego entre as partes.

As demais decisões pautaram-se no descumprimento do Termo de Compromisso de Estágio, assim configurando o vínculo empregatício, em razão do violão dos requisitos legais elencados na lei 11788/2008.

Em geral, abordamos alguns fundamentos descobertos nas jurisprudências de alguns Tribunais Regionais do trabalho do Brasil, a intenção é mostrar como a jurisprudência vem se comportando ao longo dos anos.

5.3 Entendimentos dos Tribunais Desfavoráveis a caracterização da Relação de Emprego no contrato de estágio

Comparando a relação de Estágio, com a relação de emprego, dentre as relações de trabalho, são as que mais se parecem em termo jurídico. Isso é possível em razão por existir requisitos da relação de emprego, que também estão presentes na relação de estágio, assim gerando um elo que fica difícil de distinguir, um do outro, no caso concreto.

Desse modo para diferenciá-los, deve-se recorrer a lei dos estagiários e analisar os requisitos materiais e formais que formam a relação de estágio. Esse capítulo foi feito para focar nas decisões desfavoráveis, trazendo as ideias dos julgadores relacionando os casos concretos com os requisitos da lei dos estagiários.

De acordo com o que foi trabalhado ao longo dessa pesquisa, referente a relação de estágio, é evidente que para existir tal relação deve-se estar presente alguns requisitos legais da Lei n. 11.788/2008. Para ocorrer o reconhecimento do vínculo de emprego ou a validade do contrato de estágio, é necessário procurar o judiciário, para resolver a circunstância adversas. Tanto a parte concedente, o Ministério público ou o estagiário pode ingressar com uma ação para resolver essa lide.

O direito é dado, para quem provar tê-lo, é indispensável prova o direito na seara do trabalho.

Quem alega deve prova o direito conforme o artigo 818 CLT (BRASIL, 1943)

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nesse viés da necessidade de provar o fato constitutivo, a parte reclamante não conseguiu prova seu direito. Dessa maneira o Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma, do tribunal regional do trabalho da 3ª região, decidiu da seguinte forma:

AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCONSTITUIÇÃO. Uma vez constatado que as atividades consideradas pelo Auditor Fiscal como estranhas à finalidade do estágio, na realidade estão em consonância com o programa aprovado pela própria instituição de ensino, não há que se falar em desvirtuamento ou em desrespeito ao art. 41 da CLT, devendo ser acolhido o pleito de desconstituição do auto de infração.

(TRT-3 - RO: 00109729520175030140 0010972-95.2017.5.03.0140, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma, Data de Publicação: 13/06/2019)

Neste caso o relator anulou um ato inflacionário contra a parte concedente, e reconheceu a validade do contrato de estágio, afastou a possibilidade do vínculo de emprego, já que a atividade exercida pelo estagiário não fugiu da realidade exigida pelo programa da instituição de ensino.

A base de defesa do reclamante era que ele executava atividade estranha a finalidade do estágio, para qual foi contratado. No entanto, sua defesa caiu por terra, porque a parte concedente provou que a atividade executada pelo estagiário fazia parte do currículo fornecido pela instituição de ensino. O desembargador acolheu a defesa da parte contratante e manteve a validade do estágio.

Nesse tipo de processo a fase probatória é de total importância para obter êxito na lide. Isso visto que o desembargador não sabe quem tem razão da realidade dos fatos, ele não sabe

se a empresa contratou um estagiário para burlar a lei e obter uma mão de obra barata, ou se o estagiário é um esperto, que tenta obter proveitos em prol da situação.

Por isso volto a dizer que não devemos apenas observar a lei, é preciso também trazer para o caso prático, a realidade por meio de provas do possível direito, com isso o juiz poderá reconhecer o direito, a quem realmente tem direito. Desse jeito possivelmente promoverá justiça com crivo da razão.

O relator Paula Oliveira Cantelli, da Quarta Turma do tribunal regional do trabalho da 3ª Região, mostrou que o contrato de estágio é válido, porque respeitos todos os requisitos do 3º, da Lei nº 11.788/2008, logo manteve os efeitos jurídicos do contrato celebrado entre partes legalmente constituídas na relação.

CONTRATO DE ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO. VALIDADE. 1. É válido o contrato de estágio, quando não há indícios de irregularidade ou desvirtuamento do termo de compromisso firmado entre as partes, em observância ao artigo 3º, da Lei nº 11.788/2008, in litteris: "Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.". 2. Preenchidos os requisitos formais e materiais do contrato especial celebrado, impõe-se seja reconhecida a sua validade. 3. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

(TRT-3 - RO: 00107203020175030096 0010720-30.2017.5.03.0096, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de Publicação: 12/09/2019)

As outras decisões encontradas que não ocorram o vínculo empregatício tiveram a mesma base dessa decisão anterior, qual seja a parte concedente provou que respeito todos os requisitos legais, e além disso honrou o termo do contrato, mantendo a validade da Relação meramente de estágio.

No momento que os requisitos da lei 11.788/2008 são cumpridos, e consequentemente provados, não podemos falar em desvio da finalidade do estágio, isso posto não tem como reconhecer vínculo empregatício, restando apenas manter a validade jurídica do contrato consagrado entre as partes.

O presente capítulo serviu para consolidar o trabalho, trazendo decisões de alguns Tribunais regionais do trabalho do Brasil. Vale lembrar que essa ideia de expor alguns julgados é para mostrar para o leitor no caso concreto a descaracterização do contrato de estágio, ou a validação do contrato de estágio. Deixando claro que a intenção não foi promover um levantamento de nível espetacular, a real intenção é trazer análises dos casos para facilitar o

entendimento do que foi trabalhado na pesquisa. Em razão disso, pode conter margens de erros quanto ao número de decisões proferidas pelos tribunais que demostramos, pois limitamos a pesquisa em uma palavra-chave: Desvirtuamento do contrato de estágio. Ainda vale recordar, que utilizamos como ferramenta de busca dos julgados o site jus Brasil.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia trilhou um caminho muito interessante, em geral foram abordados os fatos históricos do direito trabalhista, com foco maior na relação de estágio. Trabalhamos conceitos e entendimentos doutrinários, diferenciando a relação de estágio, da relação de emprego. Explanamos os entendimentos jurisprudências de alguns Tribunais regionais do trabalho do Brasil, conforme foi exposto na pesquisa, no qual tivemos a intenção de trazer alguns entendimentos atuais referentes a possível caracterização da relação de emprego, no contrato de estágio e os fundamentos jurídicos utilizados para tal consolidação jurídica.

No estudo jurisprudencial de 3 Tribunais do Trabalho no Brasil: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região representando o Estado Minas Gerais; Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que abrange o Estado do Paraná; e no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, simboliza o Estado de Sergipe. De modo geral essa pesquisa trouxe uma boa visão quanto ao entendimento dominante, de 18 julgados analisados, 14 foram reconhecidos a nulidade do contrato de estágio e o reconhecimento da relação de emprego.

Como a intenção real era mostrar no caso prático os entendimentos, foi satisfatória atendeu a perspectiva, porque as decisões não saíram da realidade programada pela lei 11.788/2008.

Por fim, conclui-se que o contrato de estágio ilustra uma situação difícil no país. Mesmo com o implemento da lei nº 11.788/2008, ainda existem muitos casos que estudantes são explorados em suas atividades, no entanto não buscam seus direitos, por não conhecerem, ou por medo de não conseguirem prová-los. Desse modo o contrato de estágio perde completamente a finalidade para qual foi destinado, perdendo sua razão social de existência. Tristemente nos dias atuais os fatos evidenciados ferem o propósito da lei trabalhista.

Vale lembrar que a relação de estágio faz parte de um conjunto das relações de trabalho, é diferente das demais modalidades de relações, por ter a sua finalidade com intuito pedagógico. Trata-se do principal mecanismo para promover o aperfeiçoamento educacional dos educandos, tendo como objetivo dar oportunidade de crescimento profissional e social na área que objetivam.

Depois de um breve relato em relação a Lei do Estágio, da análise jurisprudencial e já conhecendo os direitos que a lei oferece aos estagiários, é insubstituível que cada cidadão olhe com mais carinho a relação de estágio, e acima de tudo façam garantir o futuro dos jovens, que precisam desse mecanismo para o seu crescimento. Esse crescimento existirá se o

ordenamento jurídico for respeitado, se ocorrer uma maior fiscalização do estado, quanto aos contratos irregulares, que servem apenas para burlarem as leis. Além disso instruir melhor os estagiários referentes aos seus direitos, inibira bastante essa prática abusiva.

Será que apenas fiscalizando e efetivando os direitos trabalhista resolverá o problema? Como foi dito no decorrer da monografia, o reconhecimento da descaracterização da relação de estágio, de fato não resolver o problema por completo, mas ameniza o prejuízo, a quem foi prejudicado. No entanto, para resolver essa demanda, recomenda-se que seja suscitado nova proposta de lei, que regularmente a relação de estágio com mais rigor, assim punindo mais severamente a parte concedente que prejudique a real finalidade do Contrato de Estágio.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 15/08/2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 19/08/2019.

_____. **Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista (RO) 00107203020175030096.** CONTRATO DE ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO. VALIDADE.1. É válido o contrato de estágio, quando não há indícios de irregularidade ou desvirtuamento do termo de compromisso firmado entre as partes, em observância ao artigo 3º, da Lei nº 11.788/2008. Relator: Paula Oliveira Cantelli, da quarta Turma. Belo Horizonte- MG. 12 de agosto de 2019. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/731742265/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107203020175030096-0010720-3020175030096?ref=serp>. Acesso em: 08 de outubro. 2019

_____. **Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista (RO) 00109729520175030140.** AUTO DE INFRAÇÃO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCONSTITUIÇÃO. Uma vez constatado que as atividades consideradas pelo Auditor Fiscal como estranhas à finalidade do estágio, na realidade estão em consonância com o programa aprovado pela própria instituição de ensino, não há que se falar em desvirtuamento ou em desrespeito ao art. 41 da CLT, devendo ser acolhido o pleito de desconstituição do auto de infração. Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma. Belo Horizonte MG. 13 de junho de 2019. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/721895733/recurso-ordinario-trabalhista-ro-109729520175030140-0010972-9520175030140?ref=serp>>. Acesso em: 08 de outubro. 2019

_____. **Tribunal Regional do trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista**

(RO) 00001517720145200006. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESRESPEITO DO DISPOSTO NA LEI N. 11.788/2008. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA Relator: Josenildo dos Santos Carvalho. Aracaju SE. 06 de abril de 2016. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/398824692/1517720145200006?ref=serp>. Acesso em: 08 de outubro 2019.

_____. **Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista (RO) 00117766020165030023.** CONTRATO DE ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO. NÃO CUMPRIMENTO DO REQUISITO MATERIAL. NULIDADE. Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Belo Horizonte- MG. 07 de outubro de 2019. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/766426645/recurso-ordinario-trabalhista-ro-117766020165030023-0011776-6020165030023?ref=serp>>. Acesso em: 08 de outubro 2019.

_____. **Tribunal Regional do trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista (RO) 00005103920145200002.** NATUREZA DO CONTRATO. CONTRATO DE ESTÁGIO.VÍNCULO DE EMPREGO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Mantém-se incólume a sentença primeva, quando da análise do conjunto probatório residente nos autos se verifica o desvirtuamento do contrato de estágio, vez que a empresa deixou de propiciar ao Reclamante a complementação de ensino e aprendizagem inerentes ao curso de Eletrônica. Relator: Carlos de Menezes Faro Filho. Aracaju SE. 06 de outubro de 2016. Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/401011347/5103920145200002?ref=serp>>. Acesso em: 08 de outubro 2019.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 366 SDI1.** ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Brasília, DF. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA366>. Acesso em 17 de outubro de 2019.

CAIRO, J.J. **Curso de Direito do Trabalho, Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 13

ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2017.

COLOMBO, I. M; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2019

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo. LTr, 2019.

LEITE C.H.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo. Saraiva, 2018.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo. Atlas, 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf> Acesso em: 12/09/2019.

ROMAR, C.T.M. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5.ed. São Paulo. Saraiva, 2018.

SARAIVA, R.; SOUTO, R.T. **Direito do trabalho Concursos Públicos**. 20.ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2018.