

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

MÔNICA DE OLIVEIRA ANACLETO

**O CONTRATO DE ESTÁGIO PREVISTO NA LEI N. 11.788/2008: ESTUDO SOBRE
A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO NOS
TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL.**

**CRICIÚMA
2015**

MÔNICA DE OLIVEIRA ANACLETO

**O CONTRATO DE ESTÁGIO PREVISTO NA LEI N. 11.788/2008: ESTUDO SOBRE
A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO NOS
TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL.**

Trabalho Monográfico de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador (a): Prof. ^a Raquel de Souza Felício

**CRICIÚMA
2015**

MÔNICA DE OLIVEIRA ANACLETO

O CONTRATO DE ESTÁGIO PREVISTO NA LEI N. 11.788/2008: ESTUDO SOBRE A POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL.

Trabalho Monográfico de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho.

Criciúma, 29 de junho de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Raquel de Souza Felício - Especialista - (UNESC) - Orientadora

Prof^a. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Especialista - (UNESC)

Prof^a. Leticia Fernandes Pedra Alam - Especialista - (UNESC)

**Dedico este trabalho
primeiramente a Deus, autor e consumidor
da minha fé.**

**A meus pais José Vânio e Célia, e
a minha irmã Monique por todo amor,
dedicação e compreensão.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, por me permitir ter chegado até aqui, por tudo!

Aos meus pais José Vânio e Célia, por todo amor, dedicação, empenho, cuidado, incentivo. A minha irmã Monique, por todos os sorrisos. Não tenho palavras pra agradecer o suficiente, e nem pra dizer o que representam pra mim. Amo vocês!

A minha avó Celídia e aos meus tios pelos incentivos, participação, e por nesses últimos 5 anos terem sido tão precisos, de todas as maneiras e surpreendentemente.

Aos meus chefes Sr. José Paulo, Dona Flávia e Karina e demais colegas de trabalho que me acolheram com tanto carinho.

Aos meus amigos em especial à Diovana, Manoel Messias, Eliaquim e Josiane, companheiros de longa data. Em vocês, por todos esses anos de convivência, cumplicidade, compreensão e carinho, posso dizer que se cumpre aquela passagem bíblica (Provérbios 18: 24) que diz: “[...] mas existe amigo mais chegado que um irmão.” (BÍBLIA, 2009, p. 577).

Aos meus queridos do Grupo Missionário de Jovens da IEQ – Jardim União, por torcerem por mim, pelas muitas orações e palavras de ânimo.

A minha orientadora Professora Raquel de Souza Felício pela paciência, por todo conhecimento transmitido, tranquilidade e confiança. Obrigada por acreditar neste trabalho!

Aos meus colegas de curso e a todos os professores do curso de Direito da UNESC pelas contribuições, por todos os conhecimentos transmitidos ao longo de toda a graduação, em especial aos que ministram as disciplina de Direito do Trabalho, que em muito contribuíram para que me apaixonasse pela matéria!

Aos demais que de alguma forma contribuíram para a conclusão dessa etapa.

A todos vocês meu carinho, respeito e meus sinceros agradecimentos!

“O estágio, quando visto como uma atividade que pode trazer imensos benefícios para a aprendizagem, para a melhoria do ensino e para o estagiário, no que diz respeito à sua formação, certamente trará resultados positivos.”

Bianchi, Alvarenga e Bianchi.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade a análise da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de estágio, pelos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil, especificamente o Tribunal Regional da 9ª Região, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Em virtude do cenário mundial e posteriormente em razão do surgimento fenômeno da globalização surge uma necessidade do mercado de trabalho por mão de obra cada vez mais especializada, que possua além dos conhecimentos teóricos a experiência do mercado de trabalho. Diante disso, com a finalidade de aperfeiçoar a mão de obra dos educandos, proporcionando a estes mais do que apenas teoria, mas também a vivência do mercado de trabalho, criou-se o instituto do estágio. O Estágio atualmente é regido pela Lei n. 11.788/2008, o mesmo passou por uma série de modificações legais ao longo dos anos, e atualmente é considerada a relação de trabalho que mais se assemelha a relação de emprego. Apesar da semelhança entre os institutos por estarem presentes requisitos legais comuns, o estágio, por força de lei (art. 3º da Lei n. 11.788/2008) não cria em regra vínculo empregatício. Contudo, há exceção a tal regra, prevista no §2º do art. 3º da Lei de Estágio, nos casos de desvirtuamento do vínculo, nestes casos é possível a declaração de nulidade do estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício. O trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro trata-se dos princípios que embasam as relações de trabalho, bem como, as características da relação de emprego. No segundo capítulo são abordados o histórico da relação de estágio, conceitos, princípios específicos e peculiaridades da relação. No terceiro capítulo, por meio da pesquisa jurisprudencial dos Tribunais Regionais da Região Sul do Brasil analisou-se a possibilidade ou não do reconhecimento de vínculo de emprego e fundamentos utilizados pelos julgadores para fundamentar tais decisões. Na pesquisa, foi possível verificar que os tribunais levavam em consideração o cumprimento dos requisitos formais e materiais e que só é possível o reconhecimento do vínculo empregatício em sendo comprovado o desvirtuamento do instituto, mediante a inobservância dos requisitos legais.

Palavras-chave: Contrato de estágio. Possibilidade. Reconhecimento de vínculo empregatício.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo examinar la posibilidad de reconocimiento de las relaciones de trabajo en el escenario, por los Tribunales Regionales del Trabajo en el sur de Brasil, específicamente en el Tribunal Regional de la Región del noveno, el Tribunal Regional del Trabajo de la Región 12 y Tribunal Regional trabajo de la cuarta región. Debido a que el escenario mundial y más tarde con la aparición del fenómeno de la globalización surge la necesidad del mercado de trabajo de mano de obra cada vez más especializada, además de poseer los conocimientos teóricos de la experiencia del mercado de trabajo. Antes, dijo, con el fin de mejorar la mano de obra a los estudiantes, proporcionando así más que sólo teoría, sino también la experiencia del mercado de trabajo fue creado etapa del instituto. La etapa se rige actualmente por la Ley n. 11.788 / 2008, que se sometieron a una serie de cambios legales en los últimos años, y se considera actualmente la relación de trabajo que más se parece a la relación laboral. A pesar de la similitud entre los institutos de estar presentes los requisitos legales comunes, el escenario, por ministerio de la ley (Art. 3 de la Ley núm. 11.788 / 2008) no creía en la regla de empleo. Sin embargo, hay excepciones a esta regla, previstas en el §2º del art. 3º de la Ley, en los casos de distorsión de la fianza, en estos casos, es posible poner en escena la invalidez y el reconocimiento de empleo. El trabajo se divide en tres capítulos. En un primer momento estos son los principios que sustentan las relaciones laborales y las características de la relación de empleo. En el segundo capítulo cubierto la historia de la relación de fase, conceptos, principios y particularidades específicas de la relación. En el tercer capítulo, a través de la investigación de jurisprudencia de las Cortes regionales del sur de Brasil analizó si el reconocimiento de la relación laboral y los terrenos utilizados por los jueces para apoyar este tipo de decisiones. En la encuesta, se encontró que los tribunales tuvieron en cuenta el cumplimiento de los requisitos formales y materiales y que sólo es posible el reconocimiento del empleo en ser probada distorsión del instituto, sobre el incumplimiento de los requisitos legales.

Palabras clave: Acuerdo escenario. Posibilidad. El reconocimiento de la relación laboral.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRT9 - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TRT12 – Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS INERENTES AS RELAÇÕES DE EMPREGO E ELEMENTOS QUE A CARACTERIZAM	15
2.1 PRINCÍPIOS.....	15
2.1.1 Princípio de Proteção.....	17
2.1.2 Princípio da Primazia da Realidade	22
2.1.3 Princípio da Razoabilidade	24
2.2 CONTRATO DE TRABALHO	25
2.3 RELAÇÃO DE EMPREGO	26
2.3.1 Da Pessoa física	28
2.3.2 Da Pessoaalidade	29
2.3.3 Da não Eventualidade	30
2.3.4 Da Subordinação	31
2.3.5 Da Onerosidade	32
2.3.6 Da Alteridade	33
3 RELAÇÃO DE ESTÁGIO	35
3.1 BREVE HISTÓRICO.....	35
3.2 CONCEITO.....	39
3.3 PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO	41
3.3.1 Princípio da vinculação pedagógica.....	41
3.3.2 Princípio da adequação	42
3.3.3 Princípio do rendimento	43
3.4 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE ESTÁGIO	43
3.4.1 Sujeitos da relação	44
3.4.1.1 Estagiário.....	44
3.4.1.2 Parte Concedente.....	45
3.4.1.3 Instituição de ensino	46
3.4.1.4 Agentes de integração.....	48
3.4.2 Termo de estágio – contrato.....	49
3.4.3 Atividade educacional.....	50
3.5 DESVIRTUAMENTO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO	51

4 POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL	53
4.1 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	54
4.2 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SEUS FUNDAMENTO	55
4.3 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS DESFAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E FUNDAMENTOS	59
4.4 DESVIRTUAMENTO DO ESTÁGIO NOS ENTES PÚBLICOS	62
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS.....	69

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto precípua o estudo o contrato de estágio previsto na Lei n. 11.788/2008, no contexto das relações empregatícias: estudo sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego nos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil.

Em virtude do cenário mundial, com o fenômeno da globalização, e em decorrência dos reflexos dessas transformações no mercado de trabalho, houve uma necessidade cada vez maior por aperfeiçoamento da mão de obra dos educandos para sua inserção no mercado de trabalho. Visando viabilizar o acesso dos educandos as experiências do mercado de trabalho, surge o instituto do estágio.

O estágio muito embora se trate de relação de trabalho, possui uma finalidade diferenciada, pedagógica, de aperfeiçoar a mão de obra dos educandos, proporcionando a estes mais do que apenas a teoria, mas também a vivência do mercado de trabalho. O Estágio atualmente é regido pela Lei n. 11.788/2008, o mesmo passou por uma séria de modificações legais ao longo dos anos, e atualmente é considerada a relação de trabalho que mais se assemelha a relação de emprego.

Apesar da semelhança entre ambas as relações de trabalho, em virtude estarem presentes requisitos legais comuns, o estágio por força de lei (art. 3º da Lei n. 11.788/2008) não cria, em regra, vínculo empregatício. Muito embora a norma estabeleça tal restrição legal, existe exceção a tal preceito, que encontra-se previsto no §2º do art. 3º da Lei de Estágio, o qual estabelece para os casos de desvirtuamento do vínculo, a possibilidade de declaração de nulidade da relação estágio estabelecida e o por conseguinte reconhecimento do vínculo empregatício.

A Lei de Estágio, n. 11.788/2008, muito embora tenha previsto tal exceção, a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego na relação de estágio, para os casos específicos em que resta configurado o desvirtuamento do instituto do estágio, não estabelece em seu conteúdo o procedimento a ser adotado para a aplicação da medida. Antes, instituiu apenas de forma sucinta os ônus decorrentes de tal configuração.

Destarte, haja vista a lacuna legal, tem-se utilizado como meio, ferramenta, para reconhecimento a via judicial, por meio de ajuizamento ação

judicial na Justiça do Trabalho, na qual pleiteia-se a declaração de nulidade do contrato de estágio, bem como o reconhecimento do vínculo empregatício entre o estagiário e a concedente, e assim a responsabilidade da concedente para com o estagiário tanto quanto as verbas trabalhistas, como para com as verbas previdenciárias. Nessa tangente, incumbe assim, aos magistrados desde que devidamente comprovado, por seu livre convencimento a decisão, pelo reconhecimento ou não, e os critérios utilizados para tanto.

Para cumprimento do objetivo proposto, a presente monografia se divide em três capítulos. Primeiramente, estudar-se-á os direitos fundamentais inerentes as relações de emprego e elementos que a caracterizam, sobre os princípios específicos do Direito do Trabalho e demais peculiaridades da relação de emprego.

No segundo capítulo verificar-se-á as relações de estágio fazendo-se um inicialmente um breve histórico, posteriormente apresentando conceito doutrinário, princípios específicos do instituto, sujeitos da relação, suas características e por fim o desvirtuamento do mesmo.

No terceiro capítulo, a partir de pesquisa jurisprudencial nos Tribunais Regionais do Trabalho das Regiões 9^a, 12^a e 4^a, respectivamente, os Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, examinar-se-á no teor das decisões, nos acórdãos, coletadas, dentro de critérios estabelecidos, possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo de emprego, identificando os fundamentos utilizados em tais julgados.

Justifica-se a presente monografia no crescente número de pleitos pelo reconhecimento do vínculo de emprego em havendo desvirtuamento do vínculo de estágio e frente a isso, a necessidade de identificação dos pressupostos utilizados pelos magistrados dos Tribunais Regionais do Sul do Brasil para tanto. Visto que o reconhecimento gera reflexos, trabalhistas e previdenciários. Ainda, que põe em risco o ato da prática de estágio ante o receio de responsabilidade por parte da concedente, e frente à insegurança jurídica, haja vista que o reconhecimento do pleito fica a margem da interpretação do julgador.

A fim alcançar o objetivo proposto no presente trabalho, o método de pesquisa inicialmente utilizado será o dedutivo, em pesquisa do tipo teórica, qualitativa, com emprego de material bibliográfico e documentação legal. No terceiro

capítulo realizar-se-á pesquisa primeiramente quantitativa, e por fim análise qualitativa dos dados encontrados.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS INERENTES AS RELAÇÕES DE EMPREGO E ELEMENTOS QUE A CARACTERIZAM

O Direito do Trabalho constitui matéria que disciplina as mais diversas relações de trabalho, entendido como gênero que aborda todas as espécies de trabalho admissíveis em direito. Dentre as modalidades de trabalho tuteladas por este ramo jurídico, encontram-se os vínculos de estágio e emprego, objetos do presente estudo.

As relações de emprego e de estágio, assim como as demais relações de trabalho, tuteladas pelo ramo jurídico Direito do Trabalho, são disciplinadas por um conjunto normativo, composto pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho, e subsidiariamente pelo Código de Processo Civil, leis específicas, decretos e portarias ministeriais. E ainda, norteados por princípios gerais de Direito, no que lhe é aplicável, e por princípios específicos deste ramo jurídico.

2.1 PRINCÍPIOS

Princípios consistem em diretrizes de bases, alicerces, preceitos fundamentais que auxiliam na criação, interpretação e aplicação da norma. “Os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideais fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins.” (NASCIMENTO, 2013a, 118).

São os princípios jurídicos diretrizes gerais *induzidas* e, ao mesmo tempo, *indutoras* do Direito; proposição fundamentais induzidas e indutoras do Direito. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o. Por isso é que se pode dizer que consubstanciam comandos instigadores do universo do Direito (DELGADO, 2010, p. 14).

O Direito do Trabalho assim como os demais ramos jurídicos autônomos e especializados de direito, norteia-se por princípios gerais de direito e por princípios próprios, que lhe são peculiares, os quais conjuntamente com o corpo normativo norteiam as relações que lhe são inerentes.

No que tange aos princípios, cumpre de antemão fazer uma breve distinção entre os princípios específicos, próprios do Direito do Trabalho, os quais serão abordados a seguir, e os princípios gerais de direito. “Este esclarecimento é relevante porque os princípios gerais de direito foram acolhidos em nosso sistema jurídico para atribuir-lhes uma função importante como fonte subsidiária do direito.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 29). Os princípios gerais de direito consistem um alicerce, não específico de determinada disciplina ou ramo jurídico, são fundamentos aplicáveis ao direito como um todo, inclusive ao Direito do Trabalho.

Há duas concepções – não antagônicas, mas distintas – de como se formam os princípios gerais de direito. Para alguns, são os princípios gerais que servem de fundamento para a legislação positiva; são pressupostos lógicos e necessários às diferentes normas legislativas, das quais, por abstração, devem ser induzidos. Para outros, são os princípios do direito natural, ou seja, os que se depreendem da natureza do homem (RODRIGUEZ, 2002, p. 32).

Os princípios exercer grande influência no campo do Direito do Trabalho, pois, estabelecem os pilares do ordenamento jurídico trabalhista. Desempenham papel fundamental, uma vez que têm por incumbência a função de inspirar e orientar a interpretação da norma, e ainda, na falta desta ou mesmo na ausência de disposições contratuais, vêm a complementar as lacunas da lei.

Semelhantemente aos princípios gerais de direito, os princípios próprios do ramo justrabalhista, constituem diretrizes que estabelecem, em suma, os valores desse ramo jurídico, os quais devem os operadores do direito observarem, a fim de que seja alcançada a finalidade a que se destina este ramo jurídico. Ocorre, entretanto que, ao contrário dos primeiramente citados, cuja gama de atuação estendem-se ao direito como um todo, os princípios próprios têm por característica principal a restrição quanto ao seu campo de atuação, vigência, destinando-se especificamente ao Direito do Trabalho.

Isso não significa, necessariamente, que todos os princípios sejam diferentes daqueles que inspiram os outros ramos jurídicos. Pode haver algum repetido ou similar que se aplique de igual modo, ou com ligeiras variantes, em mais de um ramo do direito. Em outras palavras, não têm de ser absolutamente exclusivos, mas, como conjunto, devem configurar um elenco que não se reproduz, da mesma forma, nas demais disciplinas jurídicas. (RODRIGUEZ, 2002, p. 38).

Américo Plá Rodriguez (2002, p.61) enumerou os princípios peculiares do Direito do Trabalho em sete princípios, a saber:

- 1) princípio da proteção que se pode concretizar nestas três idéias:
 - a) *in dubio, pro operário*;
 - b) regra da aplicação da norma mais favorável; e
 - c) regra da condição mais benéfica;
- 2) princípio da irrenunciabilidade dos direitos;
- 3) princípio da continuidade da relação de emprego;
- 4) princípio da primazia da realidade;
- 5) princípio da razoabilidade;
- 6) princípio da boa-fé; e
- 7) princípio da não discriminação.

Além dos princípios específicos do Direito do Trabalho, mencionados anteriormente, existem os chamados princípios da relação de estágio, abordados por Zéu Palmeira Sobrinho, em seu artigo “O Contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008” (2015c), são estes: princípio da vinculação pedagógica, princípio da adequação e princípio do rendimento. Tais princípios serão abordados no próximo capítulo que tratará da relação de estágio.

Em meio aos princípios peculiares do Direito do Trabalho, existem os princípios “fundamentais” denominado por Maurício Godinho Delgado (2010) “núcleo basilar”, que em suma, constituem a essência deste ramo jurídico.

Tais princípios formam o núcleo justralhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da *função teleológica do Direito do Trabalho*, como por possuírem *abrangência ampliada e generalizante* ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confronte de maneira inconciliável com princípios jurídicos gerais mais fortes externos ao ramo jurídico especializado. O potencial vinculante, indutor e de generalização desses princípios sobre o conjunto do ramo jurídico especializado é, desse modo, mais forte e abrangente do que o característico aos demais princípios especiais do Direito Laboral. (DELGADO, 2010, p. 73).

Dentre os que compõem o núcleo basilar, destacam-se: o **princípio de proteção**, que se expressa de três formas: *in dubio pro operário*, na aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica; o **princípio da primazia da realidade** e o **princípio da razoabilidade**.

2.1.1 Princípio de Proteção

“O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 83).

Tal princípio que tem por finalidade estabelecer resguardar preferencialmente a parte menos favorecida da relação jurídica trabalhista, o trabalhador (haja vista que este amparo não se limita a figura do empregado), em virtude de sua condição, em regra, de desvantagem econômica ante seu empregador, aquele que emprega mão de obra.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2002, p. 83).

A finalidade do princípio protetor está intimamente ligada ao propósito a que se destina o Direito do Trabalho, de proteger ao trabalhador, entendido como a parte menos favorecida. O Princípio de Proteção origina-se da necessidade do legislador de compensar a discrepância existente entre as partes do contrato de trabalho. Segundo Plá Rodrigues (2002, p. 85), “o legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável.”.

Para o Direito do Trabalho, o trabalhador é considerado a parte hipossuficiente na relação laboral, e o empregador a parte mais abastada economicamente. Somente por meio da proteção designada ao trabalhador, é que se alcança o equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho, do contrário restaria ao trabalhador somente a aceitação das cláusulas imposta pelo patrono, sem qualquer margem para discussão da matéria contratual.

Esse equilíbrio resulta do fortalecimento e do apoio, isto é, da proteção do elemento trabalhador, graças ao qual pode situar-se no mesmo nível que a parte contrária. Ou seja, a paridade resulta da proteção. E essa proteção, que tem o sentido de uma desigualdade compensaria de outras desigualdades, transcende a atitude do legislador para projetar-se na tarefa do intérprete. (RODRIGUEZ, 2002, p. 93).

Com relação à manutenção do princípio de proteção, ou seja, a sua perpetuação, Plá Rodriguez (2002, p. 94) justifica que

Há ainda muitos setores trabalhistas não sindicalizados ou nos quais o grau de sindicalização é muito baixo. Por isso, justifica-se a manutenção do princípio da proteção para amparar e proteger todo o amplo setor trabalhista que não desfruta do respaldo sindical. Além disso, a manutenção do princípio não prejudica os setores plenamente sindicalizados, uma vez que estes não costumam resolver seus problemas por via judicial – onde é costume utilizar-se desses princípios -, mas à mesa de negociação.

O princípio de proteção além de sua atribuição acima descrita, exerce também a função de inspirar a criação novas normas do ramo justralhista, como é o caso da Lei n. 11.788/2008, que trata das relações de estágio, a qual tem por sujeito de direito principal o estagiário, considerado a parte mais vulnerável da relação.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva(1999, p.30), explana que o Direito do Trabalho se vale de três mecanismos denominados “técnicas de proteção” para promover a “igualdade entre as partes”, quais são: Intervenção estatal, efetuada através da edição de normas (legislação, regulamentos, portarias ministeriais) e outras medidas a fim de tutelar o trabalhador. Por meio de Negociações coletiva através da edição de Convenções, Acordos Coletivos de Trabalho e Dissídios Coletivos. Ainda, via Autotutela, realizada por meio da defesa de interesses individuais e coletivos por meio da propositura de ação direta.

O princípio da proteção, segundo o entendimento de Plá Rodriguez (2002) se expressa de três formas, a saber: na aplicação da regra do in dúbio pro operário, da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

A regra do in dúbio pro operário, também denominado in dúbio pro misero dispõe sobre o “critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107).

Trata-se de uma regra de cunho interpretativo, a qual deve o operador do direito recorrer em havendo dúvida, ante as possíveis interpretações de uma determinada norma, a que venha a ser mais benéfica ao trabalhador, considerado parte hipossuficiente do contrato de trabalho.

No que se refere à finalidade da regra, Plá Rodriguez (2002, p.111) explana que,

Não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. De sorte que, quando uma norma não existe, não é possível recorrer a esse procedimento para substituir o legislador e muito menos é possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma. Ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto.

Cumprе salientar que, a aplicação da regra do in dúbio pro operário esta condicionada a existência de dois pressupostos indispensáveis, quais sejam: a dúvida quanto ao alcance legal da norma, e que não esteja em desconformidade com o intento do legislador.

Nas relações de estágio é possível verificar tal regra, a título de exemplo, nas Ações Trabalhistas, em que se pleiteia o reconhecimento do vínculo de emprego, nas quais, em havendo dúvida sobre a existência de desvirtuamento na relação de estágio, incumbe ao operador do Direito aplicar decisão favorável ao estagiário, considerado neste caso a parte menos favorecida.

A segunda regra do princípio protetor é a da norma mais favorável, consiste em um princípio de hierarquia. Dispõe a regra que “[...] no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que não seja mais favorável, ainda que seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas;” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107).

Desse breve conceito, da regra da “norma mais favorável”, extrai-se de antemão que, a aplicação do preceito, pressupõe a existência de multiplicidade de normas de possível aplicação a um caso concreto. Ainda a predominância da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, independente da posição hierárquica que se encontra tal norma. Exemplificando, é possível a aplicação de uma norma coletiva, que seja mais benéfica, ante a uma disposição da Consolidação das Leis do Trabalho.

No tocante a aplicação da regra da norma mais favorável, consoante ao ensinamento de Delgado (2010), deve o operador justralhista optar pela mesma em três situações distintas: no instante da elaboração da regra; no contexto de

confronto entre regras concorrentes; ou ainda, no contexto de interpretação das regras jurídicas.

A aplicação da regra da norma mais favorável faz indispensável à preexistência de concorrência entre as normas quanto ao conteúdo; deve haver análise dos interesses da coletividade e não somente os interesses isolados de determinado trabalhador; a verificação de fato de que se é ou não a referida norma mais favorável; deve haver um confronto concreto entre as normas em questão; Ainda, deve a norma intentar a melhora da condição de vida do trabalhador.

A terceira regra pela qual se expressa princípio da proteção é o da condição mais benéfica. “A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deva ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 131).

A condição de que trata a regra em análise, versa não somente sobre nova norma jurídica trabalhista superveniente tendente a piorar a condição do trabalhador. Antes, aborda a questão dos direitos adquiridos por determinada categoria de trabalhadores, bem como sobre a supressão de benefícios outrora concedidos por determinado empregador.

O preceito tem por intento, resguardar o direito já adquirido pelo trabalhador, estabelecendo a aplicação da condição/norma mais vantajosa ao mesmo.

Essa regra funciona nos casos de sucessão normativa, garantindo o respeito aos níveis alcançados com a norma derogada, ou seja, que estabelecem a manutenção dos tratamentos obtidos pela aplicação de normativa anterior se mais benéficos ou se não contemplando pela normativa substitutiva. (RODRIGUEZ, 2002, p. 133).

Em suma, o preceito da condição mais benéfica, tem por desígnio, resguardar os direitos já adquiridos pelo trabalhador (parte menos favorecida de relação), para que não ocorra a redução arbitrária de seus direitos em benefício do empregador.

No tocante à aplicação do princípio da proteção, cumpre explanar sobre os riscos da má aplicação do mesmo, haja vista a necessidade de prezar-se pela segurança jurídica. Isso em decorrência do fato de que o princípio da proteção “Tem

um campo de aplicação limitado e, mantendo-se dentro dele, não conspira contra a segurança, porém assegura a eficaz e adequada aplicação das normas.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 101).

2.1.2 Princípio da Primazia da Realidade

Também cognominado de "princípio do contrato-realidade" o princípio da primazia da realidade, tem por finalidade a busca pela verdade real de fato em casos de litígios trabalhistas em havendo divergência entre a prática e a documentação. Plá Rodriguez (2002, p. 339), ao conceituar o princípio desta: “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”

Para Amauri Mascaro Nascimento (2013a, p. 133),

O princípio da realidade dá prioridade à verdade real diante da verdade formal. Na interpretação dos fatos revelados pela documentação trabalhista, o interprete deve agir com cuidado de verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos, tal como na verdade ocorreram, e estes, não aqueles, prevalecem.

O preceito da primazia da realidade estabelece ao operador do Direito do Trabalho, o dever de considerar a realidade de fato ante a formalidade de documentos. “Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 352).

Consoante a Maurício Godinho Delgado (2010, p. 91), cabe ao operador do Direito do Trabalho com fundamento em tal princípio “[...] investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente à conduta da legislação.”

O princípio da primazia da realidade decorre do princípio da boa-fé, e muito embora tenha por intuito a busca pela verdade real do contrato de trabalho, não significa necessariamente que o Direito do Trabalho, não destine credibilidade aos pactos laborais, ao contrário! Contudo cabe ponderar que,

A realidade reflete sempre e necessariamente a verdade. A documentação pode refletir a verdade, porém pode refletir a ficção destinada a dissimular ou esconder a verdade com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais ou de obter um proveito ilícito. Afirmar invariavelmente o império da realidade – que é o mesmo que dizer império da verdade – equivale a render tributo ao princípio da boa-fé, que inspira e sustenta toda ordem jurídica, como uma exigência indispensável da própria idéia de justiça. Ainda que nem sempre a discordância entre os fatos e os documentos provenha de má-fé, o certo é que a afirmação da primazia dos fatos – isto é, da verdade sobre a ficção – serve para cobrir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erros involuntários, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade de existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela. (RODRIGUEZ, 2002, p. 360).

Ao Direito do Trabalho importa o que ocorre na prática efetiva do contrato de trabalho, que nem sempre corresponde ao que está pactuado nos documentos. Isso ocorre pelo fato de que “cada trabalhador não costuma ter independência para discutir de igual para igual com seu empregador, para que os documentos que reflitam o conteúdo do contrato se ajustem plenamente a realidade.” (RODRIGUES, 2002, p.362).

O princípio da primazia da realidade pode e deve ser aplicado, sempre que houver divergência entre as informações constantes nos documentos e a situação fática do contrato de trabalho.

A Justiça do Trabalho tem invocado reiteradamente esse princípio, que se sintoniza com o disposto no art. 9º da CLT, para reconhecer o contrato de trabalho subordinado em relações jurídicas formalmente ajustadas sob o rótulo de serviços autônomos, estágio de técnicos ou universitários, trabalho prestado por meio de empresas terceirizadas ou cooperativas etc. Desde que haja prestação pessoal de serviços, em caráter não eventual, sob o poder de comando de quem se aproveita dos serviços e os remunera, haverá relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT). (SUSSEKIND, 2010, p.77).

Pode-se dizer que, o princípio da primazia da realidade, trata-se de pressuposto de caráter “investigativo”, que busca, em suma, verdade real de fato sobre o contrato de trabalho, desvinculando-se por muitas vezes da verdade formal, expressa nos documentos relacionados à relação estabelecida.

Tal princípio é invocado nas relações de estágio nos pleitos pelo reconhecimento do vínculo empregatício. Por meio da aplicação de tal princípio é possível a desconsideração do vínculo de estágio estabelecido no termo de estágio,

em havendo na relação estabelecida de fato diversa da documentada, reconhecendo-se assim o vínculo empregatício.

No que tange que as divergências entre a realidade de fato e as informações documentada no contrato e trabalho, cabe ressaltar que as mesmas não advêm somente do intento do contratante de esquivar-se das obrigações jurídicas com relação ao trabalhador, antes podem advir de “erros ou equívocos”, da não atualização de dados, ainda da ausência de cumprimento de formalidades.

Diante disso, incumbe ao operador do Direito a identificação do intuito da parte, ou seja, interpretar a vontade desta, a fim de alcançar a primazia do pacto laboral.

2.1.3 Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade, também denominado princípio da racionalidade, muito embora tenha incorporado como um dos preceitos trabalhista consiste em um princípio geral de direito.

Poderia talvez ser dito que uma afirmação tão elementar não exclusiva do Direito do Trabalho, mas própria de todos os ramos do direito. Toda a ordem jurídica se estrutura em torno de critérios de razão e de justiça, que partem da natureza da pessoa humana e buscam concretizar um ideal de justiça (RODRIGUEZ, 2002, p. 393).

O referido princípio tem caráter normativo, informativo e interpretativo, e apresenta a finalidade de estabelecer um limite formal, ao aplicador das normas. De acordo com o princípio da razoabilidade incumbe ao operador do direito o dever de pautar seus atos na racionalidade e no bom senso.

Segundo Plá Rodriguez (2002, p. 393):

Trata-se, como se vê, de uma espécie de limite ou freio formal e elástico ao mesmo tempo, aplicável naquelas áreas do comportamento onde a norma não pode prescrever limites muito rígido, nem em um sentido, nem em outro, e sobretudo onde a norma não pode prever a infinidade de circunstâncias possíveis.

O princípio da razoabilidade é frequentemente invocado no ramo justralhista, principalmente nos julgados dos Tribunais Trabalhistas. Indispensável se faz a observância do princípio da razoabilidade, vez que, trazendo para a relação

de estágio, em nem todos os casos de pleito para reconhecimento do vínculo de emprego, houve a prática de fraudulenta, desta forma cabe aos magistrados a utilização de critérios razoáveis.

Destarte, o princípio da razoabilidade tem o desígnio de evitar abusos por parte dos operadores do direito na aplicação da norma ao caso concreto, impondo aos mesmo que seus atos e decisões devem ser razoáveis e pautar-se no bom senso.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho encontra-se previsto nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2015a), os quais estabelecem, *in verbis*:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

[...]

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

[...]

No que tange ao conceito de contrato de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento (2013a, p. 155) concebe o mesmo como “[...] vínculo jurídico que tem como partes, de um lado, o empregado e, de outro lado, o empregador.”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013, p. 137) define como “[...] ato jurídico voluntário, de intuito negocial, em que a declaração bilateral de vontade (consentimento) é manifestada com o fim de produzir seus efeitos jurídicos próprios.”.

Para Sérgio Pinto Martins (2014, p. 49):

Contrato de trabalho é o negocio jurídico entre empregado e empregador sobre condições de trabalho. O contrato de trabalho é, por conseguinte, um pacto de atividade, pois não se contrata de um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Nota-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Maurício Godinho Delgado (2014) entende que, trata-se de celebração expressa ou tácita, bilateral, onerosa de serviço.

A partir de tais definições, extrai-se que, consiste o contrato de trabalho em uma relação jurídica, acordada de forma expressa, celebrado por escrito, ou tacitamente, mediante acordo verbal, bilateral, que tem por objeto do pacto é a prestação de serviço, ou seja, um labor a ser realizado. O pacto pode ser por tempo determinado ou indeterminado, ajustado a desta forma, a critério das partes do contrato.

O contrato de trabalho apresenta características peculiares, que o distingue das demais espécies de contrato do direito civil: bilateralidade, consensualidade, comutatividade, onerosidade, de trato sucessivo e de atividade.

Contrato bilateral, pois envolve obrigações de ambas as partes, caracterizando-se por ser sinalagmático, tendo em vista a reciprocidade no conjunto de prestações.

Contrato consensual, uma vez que se aperfeiçoa com o consenso na manifestação de vontade, expressa ou tácita (art. 443 da CLT), não exigindo a entrega da coisa (como ocorre nos contratos reais), nem qualquer formalidade ou solenidade.

Contrato comutativo, pois no contrato de trabalho as prestações são equivalentes, o que é conhecido desde o início da avença.

Contrato oneroso, tendo em vista que o empregado presta serviços e tem direito de receber, como contraprestação, a remuneração, não se tratando de contrato gratuito.

Contrato de trato sucessivo, pois a relação jurídica apresenta duração, ou seja, continuidade no tempo, não se tratando de contrato instantâneo.

Contrato de atividade, porquanto o seu objeto imediato é a prestação de serviço pelo empregado. (GARCIA, 2013, p. 146-147)

Em suma, constitui o contrato de trabalho de negócio jurídico bilateral, consensual, que tem objeto a prestação de trabalho, seja ele físico ou intelectual, sucessivo, tratando-se assim de uma relação jurídica contínua.

Existem diversas modalidades de contrato de trabalho, dentre as quais estão: contrato de atleta, aprendizagem, de experiência, de estágio e de emprego, estes dois últimos objetos do presente estudo.

2.3 RELAÇÃO DE EMPREGO

Veemente se utiliza os termos relação de trabalho e relação de emprego, como sinônimos, para denominar a relação jurídica estabelecido entre empregado e empregador. Nesta tangente, faz-se indispensável distinguir tais institutos.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano moderna mente admissível. 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 (DELGADO, 2014, p. 287).

Trata-se, relação de trabalho, portanto de um gênero que engloba todas as espécies de trabalho admissíveis pelo direito do trabalho, tais como: trabalho autônomo, eventual, voluntário, avulso, artístico, desportivo, doméstico, estágio e outros.

A relação de emprego por sua vez, é uma das modalidades específicas de relação de trabalho. É a espécie de trabalho com maior relevância jurídica, e isso se dá em virtude de sua projeção atual, bem como também pelo rol de direitos e garantias dispensados aos sujeitos dessa relação.

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a inauguração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – Direito do Trabalho. (DELGADO, 2014, p. 288)

Destarte, consiste a relação de emprego de uma das modalidades específicas de trabalho, a qual se difere das demais modalidades, em virtude de apresentar características próprias. A relação jurídica de emprego é estabelecida por um pacto denominado consuetudinariamente como “contrato de trabalho”, que se encontra previsto no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2015a), explanado no item anterior 2.2.

Com relação à definição dos sujeitos da relação empregatícia a CLT, em seu art. 3º conceitua como empregado “[...] toda pessoa física que prestar serviços

de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2015a).

O conceito de empregador está previsto no art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 2015a).

A configuração da relação de emprego pressupõe não somente a presença dos sujeitos de direitos, antes, também se faz indispensável à existência de determinados elementos.

Conforme o ensinamento de Maurício Godinho Delgado (2014, p. 291):

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado, contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Para a caracterização, e validade do vínculo de emprego, há a necessidade de estarem presentes na relação alguns requisitos, que se encontram previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2015a). São estes: ser pessoa física, a personalidade, não eventualidade, subordinação, alteridade e onerosidade.

Cumprido explicar, que o fato de estarem presentes tais características, podem estar presentes em outras relações de trabalho, como por exemplo, na relação de estágio, sem que haja, no entanto qualquer irregularidade, tampouco a configuração de vínculo empregatício.

2.3.1 Da Pessoa física

O primeiro requisito da relação de emprego, “ser pessoa física”, diz respeito à pessoa do empregado, que conforme explanado anteriormente é o sujeito de direito tutelado pelo direito do trabalho. O pressuposto encontra-se previsto na primeira parte do artigo 3º da CLT, o qual dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física [...]” (BRASIL, 2015a).

Por pessoa física entende-se pessoa natural, que conforme art. 1º do Código Civil é capaz de direitos e deveres.

Tal preceito decorre do fato de que os bens jurídicos tutelados pelo ramo jurídico justrabalhista, previstos na Constituição Federal de 1988 (BRASIL,2015b), no rol dos direitos sociais, quais são: saúde, dignidade, vida, lazer, dentre outros, são destinados a pessoa física, ou seja, pessoa natural, e não a pessoa jurídica.

“O Direito do trabalho estabelece normas jurídicas em proteção da pessoa humana do trabalhador, garantindo o preceito maior da dignidade nas relações de trabalho.” (GARCIA, 2013, p. 143).

Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, que pela pessoa jurídica. Por essa razão, a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica – jamais o empregado. (DELGADO, 2014, p. 292 - 293).

O requisito da pessoa física também está presente na relação de estágio, posto que só possa ser estagiário educando/aluno, ou seja, pessoa natural, física.

Desta forma, estabelece-se a impossibilidade de figurar como empregado, toda e qualquer pessoa jurídica, estando esta composição adstrita a pessoa física, ou seja, tão somente pessoa natural.

2.3.2 Da Pessoaalidade

O requisito da pessoaalidade está estritamente vinculado com o preceito supracitado, ser pessoa física. Dispõe o presente pressuposto que a prestação do serviço, que é o objeto do contrato de trabalho, deve ser prestada pelo próprio empregado contratado, ou seja, o sujeito do contrato de trabalho. “A pessoaalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa.” (GARCIA, 2013, p.143).

Consoante Delgado (2014, p. 293):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de

serviço, 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 – circunstancia que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador focado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

O pacto estabelecido entre os sujeitos partes é personalíssimo *intuitu personae*, considerado assim, intransferível e infungível, não podendo ser exercido por terceira pessoa, salvo disposição em contrário, ou em caráter eventual, sob pena de invalidade do mesmo.

O elemento fático-jurídico da pessoalidade produz efeitos não somente no instante da configuração de vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes. Pelas mesmas razões, tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período (ainda que sem substituição do empregado), incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício, conforme a hipótese ensejadora do afastamento. (DELGADO, 2014, p. 294).

Evidencia-se assim que é impreterível, para que reste configurado o vínculo empregatício, que a prestação do serviço pactuado entre os sujeitos da relação ocorra pessoalmente, não sendo admissível a substituição do mesmo, salvo em caráter excepcional, sob pena de invalidade do vínculo.

Na relação de estágio o pressuposto da pessoalidade também está presente, posto que a pessoa do estagiário não pode se substituído por terceiro.

2.3.3 Da não Eventualidade

O terceiro requisito indispensável à relação de emprego é a “não eventualidade”. O mesmo encontra-se expresso no art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2015a). (grifos nosso).

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas trabalhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego,

pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuação temporalmente delimitadas de contratos de trabalho.

De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego). (DELGADO, 2014, p. 294-295).

A não eventualidade está estritamente ligada vinculada as atividades costumeiras do empregador, assim entendida, a atividade fim do empregador.

O preceito da não eventualidade dispõe que para a concepção de emprego, ou seja, do vínculo, é indispensável que haja “constância”, assim sendo, continuidade na prestação do serviço pactuado a fim de que se estabeleça elo jurídico.

A não eventualidade também está presente na relação de estágio, isso porque o estágio é uma prática permanente, constante, durante seu prazo de duração.

2.3.4 Da Subordinação

A subordinação, segundo a doutrina é dentre todos os elementos da relação empregatícia, o requisito mais importante, é considerado como o preceito de maior relevância. O conceito de subordinação está vinculado a “dependência” e obediência a aquele que é hierarquicamente superior na relação, o empregador.

Nas palavras de Delgado (2014, p. 303),

A concepção subjetiva do fenômeno da subordinação – hoje inteiramente superada – expressa-se com maior proximidade pela palavra dependência (a propósito, utilizada pelo caput do 3º da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentuada o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação.

O requisito da subordinação, conforme exposto, refere-se principalmente à posição hierárquica exercida pelo empregado ante seu empregador que é aquele que detém maiores recursos, e por tal condição estar mais propenso a impor regras. A subordinação tem natureza não somente hierárquica, mas também: social, posto

ser o empregador o titular do empreendimento; e técnica em função de deter o mesmo maior conhecimento técnico sobre o serviço a ser prestado.

Assim como na relação de emprego, no estágio o requisito de estágio encontra-se presente. “Na relação de estágio a subordinação técnica deve predominar à subordinação jurídica, pois a finalidade do estágio é o aprendizado da prática e de competências próprias da atividade profissional.” (VIEIRA, 2013, p. 388).

Há ainda subordinação com relação à instituição de ensino, isso porque de forma periódica o educando deve submetido à fiscalização, que ocorre, conforme art. 7º, inciso IV, da Lei 11.788/2008 (BRASIL, 2015c), por meio da apresentação de relatório de atividade no prazo não superior a 6 (seis) meses.

2.3.5 Da Onerosidade

O quinto requisito da relação de emprego, onerosidade, dispõe que o pacto estabelecido entre as partes não deve gratuito, antes pressupõe a percepção de uma contraprestação pelo serviço desempenhado

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada a disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (DELGADO, 2014, p. 299).

Conforme mencionado anteriormente, por se tratar a relação de emprego de pacto jurídico bilateral, deve haver reciprocidade entre os sujeitos do contrato. “Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração [...]” (GARCIA, 2013, p. 146). Assim sendo, em havendo a prestação de determinado serviço, logo deve haver em decorrência a remuneração da atividade despendida.

O elemento onerosidade muito embora seja indispensável para a configuração da relação de emprego, na relação de estágio, constitui requisito

facultativo. Isso porque o estágio pode ser remunerado, por meio da concessão de bolsa de estudo ou não, de forma voluntária.

2.3.6 Da Alteridade

A alteridade trata-se de um dos requisitos da relação de emprego que diz respeito ao empregador, cuja previsão legal encontra-se no art. 2º da CLT, o qual estabelece: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos de sua atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 2015a). (grifo nosso).

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidades do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. (DELGADO, 2014, p. 419).

Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado. (DELGADO, 2014). Extrai-se de tal característica, no que se refere ao empregado, que não incumbe ao mesmo os riscos de empreendimento, mas tão somente ao empregador.

Assim, o presente capítulo propôs-se a tratar a respeito das relações empregatícias, bem como dos direitos inerentes e elementos que a caracterizam. Primeiramente versou-se a respeito sobre os princípios do direito do trabalho com maior relevância a esta relação sociojurídica, são estes: princípio da proteção, da primazia da realidade e da razoabilidade.

Posteriormente versou-se sobre o contrato de trabalho, suas características e peculiaridades.

Por fim foram abordados os pressupõe que constituem requisitos de validade do deste vínculo jurídico de emprego e suas especificidades, quais são: ser o empregado pessoa física, que a prestação de serviço ocorra pessoalmente, de forma não eventual, onerosa, subordinada, incumbindo tão somente ao empregador

os riscos do empreendimento (alteridade). Cumpre explicar que se faz indispensável à configuração do vínculo jurídico de emprego a presença de todos os requisitos supracitados, sob pena de não reconhecimento como tal, da relação estabelecida.

3 RELAÇÃO DE ESTÁGIO

A relação de estágio, assim como a relação de emprego, abordada no capítulo anterior, constitui uma das modalidades de relação de trabalho, disciplinada pelo Direito do Trabalho. O vínculo de estágio é norteado pelas normas e princípios trabalhistas, no que aplicáveis a tal modalidade, entretanto, quanto a sua regulamentação, é regido por legislação específica, a Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2015c).

Trata-se a relação de estágio, da espécie de trabalho que mais se assemelha a relação de emprego, isso porque muitas vezes é possível verificar no vínculo de estágio as características indispensáveis a relação de emprego como: ser pessoa física, prestação de serviço pessoal, de forma não eventual, subordinada e onerosa ao empregador, entendido aquele que assume os riscos de sua atividade (alteridade).

Apesar da grande semelhança entre as modalidades de trabalho existem determinados aspectos da relação de estágio que distingue do vínculo de emprego que serão abordados a seguir.

3.1 BREVE HISTÓRICO

A inserção do instituto do estágio no ordenamento jurídico brasileiro não possui um marco histórico específico apontado pela doutrina. Segundo Palmeira Sobrinho (2008, p. 2) “o estágio passa a figurar entre as preocupações dos educadores e de empresários brasileiros a partir da década de 1930, período em que eclodiu o processo de industrialização”.

Coelho (2011) aponta como marco para o surgimento do estágio o Decreto n. 20.294/1931, o qual estabeleceu a possibilidade da prática de estágio na Sociedade Nacional de Agricultura.

O instituto do estágio consoante Reis (2006) teve como ponta pé inicial, sem especificidade, no Decreto-lei n. 1.190/1939, que tratava da Faculdade Nacional de Filosofia, Ciência e Letras. Este trouxe em seu bojo a previsão da realização de aulas práticas, visando à aplicação concreta dos conhecimentos teóricos adquiridos.

Já na década de 1940, surgem aos poucos novas normas tratando sobre o tema, tem-se as Leis Orgânicas de Ensino Industrial Decreto-lei n. 4.073/1942 e Comercial Decreto-lei n. 6141/1943 que versavam sobre os trabalhos escolares que nada mais eram do que um complemento ao ensino teórico. (REIS, 2006)

Durante um longo período, havia apenas legislações esparsas que regiam o instituto do estágio para determinado seguimento, inexistindo até então norma geral que regulamentasse a prática de estágio, bem como os sujeitos de direito dessa relação.

Ainda na década de 1940, mais especificamente, em 1 de maio de 1943, foi sancionado o Decreto-lei n. 5.452, denominado Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passou a disciplinar as relações de trabalho, em especial as relações de emprego. Entretanto, em nada dispôs sobre estágio, abrindo margem, assim para a criação de norma específica à regulamentar tais relações, sua pactuação, ideia de contrato, implicações jurídicas dentre outras disposições.

Destarte, segundo Palmeira Sobrinho (2008, p. 2),

A origem histórica do contrato estágio no Brasil se deu com a Portaria 1002, de 29.09.1967, a qual – além de estabelecer que tal pacto não implicava no reconhecimento de vínculo empregatício - previa alguns requisitos, tais como: a anotação da carteira profissional do estagiário; a concessão de bolsa de complementação educacional; a instituição de seguro contra acidentes pessoais; e, por fim, o cumprimento do horário e do prazo de estágio ajustados entre a organização concedente (ex: empresa, ente estatal, etc) e o estagiário.

Tal Portaria foi estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, instituindo uma integração entre as empresas e os educandos, de modo a proporcionar ao estagiário a vivência do mercado de trabalho.

Após o advento da Portaria Ministerial 1.002/1967 (BRASIL, 2015h), outras normas surgiram trazendo em seu teor especificidades do instituto estágio, como a Resolução CFE 9 de 1969, que versava sobre a formação pedagógica das licenciaturas, tornando o estágio prática obrigatória para habilitação profissional.

Em 1970 o Decreto n. 66.546 (BRASIL, 2015i), estabeleceu a coordenação do Projeto de Integração, através do qual se intentava a implementação do estágio prático aos estudantes que cursavam ensino superior de áreas consideradas prioritárias, tais como: engenharia, administração, tecnologia e economia, concedendo a tal público específico a possibilidade de por em prática

seus conhecimentos teóricos em órgãos e entidades tanto de regime público quanto privado.

No ano de 1971 foi sancionada a Lei n. 5.692, a qual tratava das diretrizes e bases do ensino de 1º e 2º grau, esta trouxe em seu teor a prática de estágio como meio de cooperação entre duas entidades, empresa e escola, já dispendo sobre a inexistência do vínculo de emprego em tais práticas.

Através do Decreto-lei n. 69.927 de 1972 (BRASIL, 2015k) foi implantado o chamado programa de Bolsa de Trabalho, o qual segundo Reis (2006), destinava-se a proporcionar aos estudantes de todos os níveis de ensino a possibilidades de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas e ainda, particulares, nos quais pudessem aprimorar seus conhecimentos, incorporando hábitos de trabalho intelectual ou mesmo, desenvolver técnicas de estudo, e de ação nas diferentes especialidades.

“O Decreto 75.778, de 26.05.1975, dispôs sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal.” (REIS, 2006, p. 195).

Apesar de diversas normas terem trazido em seus dispositivos a possibilidade da prática de estágio, somente no ano de 1977 foi sancionada legislação, Lei n. 6.494 (BRASIL, 2015m), que veio a instituir oficialmente e regulamentar a prática de estágio. “Tal legislação regulava o estágio em geral, ficando reservada a diplomas específicos a normatização de estágios relativos a certas profissões legalmente reguladas (Advocacia, Medicina, etc.)” (DELGADO, 2014, p. 328).

Segundo Delgado (2014) ao longo do período de vigência, a Lei n. 6.494/1977, passou por diversas alterações em seu regulamento, sendo a primeira modificação efetuada através do Decreto n. 87.497 de 1982, o qual regulamentou o estágio curricular.

Posteriormente, no ano de 1994, a Lei que regulamentava o Estágio voltou a ser objeto de modificações através da Lei 8.859/1994 (BRASIL, 2015p).

A Lei 8.859, de 23.03.1994, veio modificar dispositivos da Lei 6.494/77, para aplicação aos alunos de ensino especial, alterando, especialmente o art. 1º, e ao acrescentar o §3º, registrou a necessidade do planejamento, acompanhamento e avaliação do estágio em conformidade com os currículos, programas e calendários. Tornou-se obrigatória a atividade de

estágio nas grades curriculares dos cursos de nível superior, profissionalizantes de 2º grau, ou escolas de educação especial (REIS, 2006, p. 198-199).

No ano de 1996 ocorreram novas modificações, no entanto, desta vez as inovações ocorreram com relação às normas que tratavam a respeito da educação, através da Lei n. 9.394 (BRASIL, 2015q) que dispõe sobre as bases da educação nacional.

Conforme Maia e Silveira (2012) a Lei de Diretrizes e bases concedeu as instituições de ensino o direito permissão para edição de normas disciplinadoras do estágio, no ensino médio ou superior. Ainda, tratou sobre a possibilidade de haver a concessão de bolsa aos estagiários, seguro contra acidente, bem como a cobertura previdenciária.

Em 2001 por intermédio da Medida Provisória n. 2.164-41 (BRASIL, 2015r), houve modificação da Lei n. 6.494 (BRASIL, 2015m), pela qual se estabeleceu a necessidade da frequência do educando no curso de ensino superior, médio, de educação profissional de nível médio ou superior, ou mesmo na educação especial, sendo vedada a prática de estágio em cursos supletivos.

Apesar das inúmeras modificações efetuadas às normas de estágio, em virtude do cenário mundial, com o fenômeno da globalização, e em decorrência dos reflexos dessas transformações no mercado de trabalho, houve uma necessidade cada vez maior de aperfeiçoamento da mão de obra do educando para sua inserção no mercado de trabalho, e conseqüentemente a necessidade da criação de uma nova norma disciplinadora.

Desta forma, no ano de 2008, foi sancionada a Nova Lei de Estágio, a Lei n. 11.788/2008. “A recém editada Lei nº 11.788, intitulada “Nova Lei de Estágio” no vocábulo popular, revogou expressamente as Leis anteriores, nº 6.494/77 e 8.859/94 e o artigo 6º da Medida Provisória nº 2.164-41.” (MAIA; SILVEIRA, 2012 p. 185).

Atualmente as relações de estágio, via de regra, são regidas pela Lei n. 11.788/2008, com exceção a residência médica (que é disciplinado pela Lei 6.932/1981) e o estágio profissional de advocacia (regulamentado pelo Estatuto da OAB - Lei 8.906/1994), que são regidas por leis específicas de seus respectivos ramos.

3.2 CONCEITO

A partir do breve histórico do instituto do Estágio, exposto no item anterior, é possível extrair-se que a origem do instituto ocorreu em virtude de uma necessidade, crescente, do mercado de trabalho, por mão de obra qualificada, que agregasse não somente teoria, mas também a prática. Vencida a parte histórica, passa-se ao conceito de estágio.

A Lei 11.788/2008 que regulamenta atualmente a relação de estágio apresenta a seguinte definição para o instituto em seu art. 1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2015c)

Segundo Reis (2006), estágio é o período no qual o estudante exerce atividade na prática de aprendizagem adquirida na instituição de ensino constante na grade curricular do curso.

Batista e Kool (2014, p. 144) concebem, “numa conceituação mais voltada para o direito trabalhista, pode este instituto ser entendido como uma relação de trabalho *lato sensu*, que, embora passível de conter as características de uma relação de emprego, distingue-se dela pela finalidade precipuamente educativa.”

Palmeira Sobrinho (2008, p. 1173) conceitua como:

O estágio é o procedimento formativo, de cunho didático-pedagógico e articulado segundo projeto de planejamento institucional, que visa permitir ao estudante complementar a sua formação e compreender na prática os ensinamentos teóricos recebidos em sua vida escolar.

Para Maia e Silveira (2012, p.185), “atualmente, o estágio é considerado um negócio jurídico celebrado entre o estagiário e a concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional.”

Trata-se o estágio, portanto de uma ferramenta educacional que tem por objeto proporcionar ao educando a vivência profissional antes mesmo de auferirem a formação pela qual aspiram. Nas palavras de CAPONE (2010, p. 58): “O estágio tem

por objetivo preparar o estudante-obreiro para a realidade do mercado de trabalho, além de garantir que este goze plenamente de seus direitos políticos e civis.”.

“O processo educacional do estágio se constitui a partir de interação do aluno com o mundo do trabalho, no qual ele assimila uma cultura e uma dada imagem do que é ser profissional.” (PACCHIONI, 2000, p. 32).

Crescente é a busca dos educandos pela prática de estágio, e isso ocorre em função da exigência cada vez maior do mercado de trabalho por mão de obra qualificada. “Dessa forma, o estágio tem se destacado como uma complementação prática do ensino, proporcionando uma ligação entre as atividades acadêmicas e profissionais.” (VIEIRA, 2013, p. 383).

Cumprido explicar que nem todas as atividades práticas realizadas no meio acadêmico, tais como: pesquisa, extensão, monitorias são englobadas nessa modalidade de trabalho ou se equiparam a esta. Antes, para que sejam assim consideradas, faz-se indispensável à previsão expressa pelo curso em seu projeto pedagógico.

Frequentemente ocorre à associação entre o estágio e a aprendizagem, entretanto trata-se de duas modalidades de trabalho distintas, e regidas por legislações diversas. Enquanto o vínculo de estágio é regulamentado pela Lei n. 11.788/2008 a Aprendizagem é regida pela Lei n.10.097/2000.

A principal distinção entre os institutos de Estágio e Aprendizagem, segundo Martins ocorre com relação aos principais sujeitos de direito da relação, o estagiário e o Aprendiz. “O estagiário não é empregado, desde que cumpridas as determinações da Lei nº 11.788/08. O aprendiz sempre será empregado, tendo contrato de trabalho (art. 428).” (2014, p. 68).

Há duas modalidades de estágio previstas no art. 2º da Lei 11.788/2008, a saber. A primeira é denominada obrigatório, conhecido também como estágio curricular ou supervisionado, que compõe a grade curricular do curso, estabelecido como requisito de aprovação, indispensável à formação do educando.

A segunda modalidade de estágio denomina-se não obrigatória, extracurricular. Esta modalidade, não compõe a grade curricular do curso, é entendida como uma faculdade do educando na busca por aperfeiçoamento técnico. Apesar de não compor a chamada estrutura curricular esta modalidade de estágio,

segundo Reis (2006, p. 206) “pode ainda assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em projetos de interesse social”.

O ato educativo, conforme mencionado anteriormente, pode ser na forma obrigatória, por previsão na matriz curricular, projeto do curso cuja carga horária mínima é estabelecida pelo Ministério da Educação através de pareceres e resoluções, indispensável para auferir diploma, ou não, assim entendida a prática opcional, agregada como atividade complementar.

A relação de estágio não estabelece vínculo de emprego, muito embora possa agregar elementos semelhantes das relações de emprego, tais como: personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, os quais serão analisados a seguir.

3.3 PRINCÍPIOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

A relação de estágio, assim como as demais relações de trabalho, é regida por princípios do Direito do Trabalho, abordados no primeiro capítulo, quais são: princípio de proteção, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade. Além dos princípios próprios do Direito do Trabalho, mencionados anteriormente, existem os chamados princípios da relação de estágio, abordados por Zéu Palmeira Sobrinho (2008), em seu artigo “O Contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008”, a saber: princípio da vinculação pedagógica, princípio da adequação e princípio do rendimento.

3.3.1 Princípio da vinculação pedagógica

O princípio da vinculação pedagógica constitui fundamento da relação de estágio cuja previsão legal se encontra no § 1º, do art. 1º da Lei n. 11.788/2008, que dispõe: “O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.” (BRASIL, 2015c).

Tal preceito inspira-se na norma constitucional, prevista no art. 205, que preceitua ser incumbência da sociedade colaboração para o pleno desenvolvimento da pessoa para a cidadania bem como para o exercício de seu trabalho.

De acordo com o princípio da vinculação pedagógica, acima de qualquer objetivo que possa ter o vínculo de estágio, o mesmo deve priorizar a finalidade educativa, visando à preparação do educando e aperfeiçoamento técnico para o futuro exercício da profissão.

Para Palmeira Sobrinho (2008, p. 1175):

A aplicação do princípio da vinculação pedagógica perpassa e inspira todo o sistema disciplinar do estágio, prendendo os objetivos deste ao escopo educativo e, em consequência, repugnando as concepções que o desvirtuam como instrumento para a distribuição de renda, artifício para se reduzir os custos de reprodução da força de trabalho ou mecanismo para a substituição de mão-de-obra permanente. (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 1175).

Em virtude do caráter predominantemente pedagógico, do instituto do Estágio, qualquer que seja outra finalidade diversa, tais como aferição de valores econômicos, busca por mão de obra mais barata, desvirtua a relação, constituindo assim outra modalidade de trabalho, a de emprego. Desta feita, incumbem as partes da relação rigorosa observância da Legislação regulamentadora.

3.3.2 Princípio da adequação

O segundo preceito da relação de estágio é o princípio da adequação, o mesmo encontra-se expresso nos incisos I e II do art. 7º e inciso II do art. 9º da Lei n. 11.788/2008. Estabelece ser incumbência da instituição de ensino indicar e avaliar as condições para a prática de estágio, a fim de proporcionar ao educando as ferramentas necessárias para seu desenvolvimento e aprimoramento técnico.

O processo de adequação para o estágio faz indispensável deve ter em vista a finalidade precípua do estágio, proporcionar conhecimento da atividade profissional, aperfeiçoamento, de modo à proporcionar uma formação mais completa ao educando.

Consoante o princípio da adequação, deve haver uma adaptação das atividades, bem como o ambiente de trabalho, de modo a estar estritamente ligados formação pela qual aspira o educando, a fim que possam de fato aperfeiçoar seus conhecimentos, sendo vedada a realização de atividades desvinculada. O estágio de

acordo com esse princípio deve ser uma extensão do aprendizado adquirido ao longo do curso.

3.3.3 Princípio do rendimento

O terceiro pilar da relação de estágio é o princípio do rendimento, que em suma, decorre da efetiva aplicação dos primeiros mencionados, princípio da vinculação pedagógica e da adequação.

Segundo princípio do rendimento para que haja êxito da prática de estágio, indispensável se faz a contribuição de todos os sujeitos da relação de estágio, que são: unidade concedente, estagiário e instituição de ensino.

Nas palavras de Palmeira Sobrinho (2008, p. 1176),

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.

Somente com o efetivo exercício das atribuições de cada sujeito da relação é possível aferir a finalidade principal da modalidade estágio. Do contrário seria apenas mais uma das muitas relações de emprego.

Em suma, observa-se que os princípios específicos da relação de estágio, nada mais são do que requisitos intrínsecos expressos nos dispositivos da legislação regulamentadora.

3.4 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Assim como para a caracterização, e validade do vínculo de emprego, faz-se indispensável estarem presentes na relação de estágio alguns requisitos, que dizem respeito tanto a pessoa do estagiário, concedente quanto à instituição de ensino, os quais serão abordados a seguir.

3.4.1 Sujeitos da relação

A relação de estágio é composta por três sujeitos fundamentais, quais são: o estagiário (estudante/educando), a Instituição de ensino, e a parte concedente (entidade, pessoa jurídica de direito público ou privado que oferta a oportunidade de estágio), os referidos constituem pilares dessa relação, de modo que a ausência de um destes importa necessariamente a descaracterização do vínculo de estágio. Além destes três primeiros mencionados, a legislação menciona um quarto membro na forma facultativa, que são os chamados agentes de Integração. Todos estes, serão abordados especificamente a seguir.

3.4.1.1 Estagiário

O Estagiário é a figura central da relação de estágio, isso porque a legislação que trata sobre o referido vínculo, gira toda em torno de direitos e deveres voltados a este sujeito. O conceito de estagiário encontra-se expresso no Art. 1º da Lei n. 11.788/2008, tal dispositivo o define como: educando, assim entendido o aluno que frequenta regularmente instituição de ensino regular superior, profissional, médio, educação especial e dos anos finais de educação fundamental na modalidade de educação de jovens e adultos.

Partindo do conceito legal de estagiário extrair-se que semelhantemente ao empregado, para ser considerado como estagiário, indispensável se faz a presença de algumas características dentre as quais está: ser estudante regular matriculado em uma das instituições de ensino descritas no art. 1º, “caput” da Lei de Estágio. Isso porque, conforme abordado anteriormente o estágio possui finalidade pedagógica, funcionando como um braço a das salas de aula. Cumpre frisar que não existe estagiário que não seja educando! Nesta tangente, em não havendo vínculo do estagiário com instituição de ensino, inexistente relação de estágio, restando configurado assim, o vínculo de emprego.

Muito embora a Lei não estabeleça de forma expressa em seus dispositivos legais, só pode ser estagiário: pessoa física, assim entendida a pessoa natural nos termos do código civil; que realize a prática de estágio de forma pessoal, não sendo permitida assim, via de regra a substituição livre e arbitrária pelas partes;

em caráter não eventual, ou seja, trata-se de uma relação contínua; subordinada, visto que o estagiário, apesar da finalidade pedagógica do instituto, realiza a atividade laboral submetido assim a ordens e diretrizes da concedente quanto à realização das atividades. Ainda, é possível a presença em caráter não obrigatório de remuneração mediante auxílio pecuniário em forma de bolsas.

A Lei n. 11.788/2008 não estabelece expressamente uma idade mínima à contratação como estagiário, entretanto tal omissão da legal não abre margem para a contratação indiscriminada de estagiários a qualquer idade. Uma vez que a própria Constituição tratou de estabelecer tacitamente a idade mínima, por meio do art. 7º, inc. XXXIII da CF/88 (BRASIL, 2015b) de 16 (dezesesseis) anos.

Assim sendo, conclui-se que qualquer educando, regularmente matriculado em instituição de ensino regular superior, profissional, médio, educação especial e dos anos finais de educação fundamental na modalidade de educação de jovens e adultos, com idade mínima de 16 anos pode ser estagiário.

3.4.1.2 Parte Concedente

A parte concedente tem papel de suma importância na relação de estágio, posto que se trata do sujeito que contrata o estagiário, e é quem o recebe, todo dando-lhe o suporte para seu aperfeiçoamento profissional. O art. 9º da Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2015c) estabelece um rol taxativo de sujeitos que podem figurar no polo concedente, quais são: pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ainda, os profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Destarte, qualquer pessoa que se enquadre dentro do perfil estabelecido pela Legislação de Estágio, pode contratar-se mediante estágio. Além dos requisitos estabelecidos quanto à pessoa, as concedentes, possuem algumas incumbências a serem cumpridas, que encontram-se descritas nos incisos do artigo supracitado:

- I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Nota-se que a concedente dentro da relação de estágio possui grandes responsabilidades, sua atuação efetiva, assim o cumprimento de suas obrigações é decisiva para o sucesso ou não da relação de estágio. É ela que mais deve prezar para o pleno desenvolvimento da relação, pois do contrário estará sujeita a pena de responsabilidades par com o estagiário.

Além das medidas acima arroladas a legislação que trata do estágio estabeleceu um limite legal quanto ao número máximo de estagiário que podem ser contratados pela concedente, que é estabelecido de forma proporcional ao número de empregado efetivos da concedente.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

Em suma, a concedente nada mais é do que uma colaboradora do ensino aprendizagem, é um a extensão dos bancos acadêmicos, de modo que qualquer finalidade adversa desvirtua o instituto.

3.4.1.3 Instituição de ensino

A Instituição de Ensino é o terceiro pilar indispensável à relação de estágio. Cumpre de antemão ressaltar que, para a relação de estágio, importam apenas as instituições citadas no “caput” do art. 1º da Lei 11.788/2008: “[...] instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental [...]” (BRASIL, 2015c).

Conforme mencionado anteriormente para que haja estabelecido o vínculo de estágio, o estagiário, figura principal da relação, deve necessariamente estar frequentando Instituição de ensino, vez que não existe estagiário que não seja também, antes de tudo, educando.

As atribuições e obrigação das Instituições de ensino estão previstas no Art. 7º da Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2015c), in verbis:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partindo do pressuposto de que a Relação de estágio tem finalidade pedagógica, de que se trata de uma extensão das salas de aulas, incumbe a Instituição estabelecer plano de desenvolvimento, professor a orientar o estagiário, fornecer informações pertinentes a relação. Inclusive as data das avaliações do educando de modo a proporcionar a redução da jornada de atividades, para que o estagiário possa ter um bom desenvolvimento acadêmico.

Incumbe as Instituições verificar se o que há na prática realmente corresponde com as informações constantes na documentação apresentada pelas demais partes da relação, estagiário e concedente, para que haja o efetivo cumprimento da finalidade do instituto estágio, prevenindo o desvirtuamento da relação.

As Instituições de ensino podem firmar convênios com entidades públicas e privadas convênio de concessão de estágio, entretanto tais convênios não tornam dispensável a celebração de Termo de Compromisso de Estágio, conforme previsto no art. 8º, parágrafo único da Lei de Estágio.

3.4.1.4 Agentes de integração

A figura do agente de integração, encontra-se expressa no art. 5º da Lei 11.788/2008 (BRASIL, 2015c). Segundo o dispositivo legal, trata-se de um mediador da relação, que pode integrar o vínculo, de forma facultativa, não havendo assim a obrigatoriedade de sua presença para validade da relação. Os agentes de integração podem ser tanto de regime público quanto privado, ficando a arbítrio das partes a contratação, por meio de instrumento jurídico apropriado. Não caso de contratação de agente de integração por meio de recursos públicos, cumpre observar as regras de licitação.

Muito embora seja o agente de integração, apresentado na legislação que trata da relação de estágio como sujeito facultativo, entendido como dispensável ao vínculo, atuam auxiliando no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, cuidam da parte “burocrática”, atuam como mediador que busca atender aos interesses dos sujeitos da relação, sujeitos a responsabilidade civil, caso indicarem estagiário a realização de atividade diversa a previsão curricular de seu curso (§3.º, art. 5º, Lei n. 11.788/2008). (BRASIL, 2015c).

Atualmente é cada vez maior a busca tanto pela parte concedente, quanto pelo próprio estagiário, pelos agentes de integração. Isso ocorre pelo fato de tais sujeitos facilitarem e muito o trabalho das partes, uma vez que tem por incumbência: identificar oportunidades de estágio, ajustar as condições para realização do vínculo, acompanhar administrativamente a relação estabelecida,

cadastrar os estudantes a fim de viabilizar o acesso a oportunidade de estágio, ainda encaminhar a negociação de seguros contra acidentes pessoais.

Os agentes de integração apesar dispensem todo um auxílio às partes da relação de estágio, nos termos do §2º, art. 5º da Lei 11.788/2008 (BRASIL, 2015c), não podem cobrar nenhum valor pela prestação de tais serviços aos educandos, estagiário, não há, entretanto qualquer vedação quanto à cobrança de valores a título de remuneração pelos serviços prestados a parte concedente ou a instituição.

Cumprir mencionar que não obstante se trate de figura facultativa da relação de estágio, os agentes de integração podem ser responsabilizados civilmente, nos casos de não observação da norma que trata do estágio, conforme §3º, art. 5º da Lei 11.788/2008 (BRASIL, 2015 c).

3.4.2 Termo de estágio – contrato

O termo de estágio, ou contrato de estágio, como consuetudinariamente tratado, é o documento pelo qual se formaliza a relação de estágio. A previsão legal do Termo de Compromisso encontra-se expressa no art. 3º, inciso II, da Lei 11.788/2008: “celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;” (BRASIL, 2015c).

O documento Termo de compromisso de estágio, de acordo com o Art. 16 da Lei de Estágio é firmado pelo estagiário (educando) com seu representante legal ou assistido legal, nos casos de estagiários menores de 18 anos, pelos representantes legais da concedente e Instituição de Ensino.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p. 336)

Nesse importante documento serão fixadas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar (art. 7º, I). Será incorporado ao termo de compromisso o plano de atividades do estagiário, por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante (parágrafo único do art. 7º).

O Termo de compromisso é requisito indispensável para validade da relação de estágio, de modo que sua ausência importa no desvirtuamento do vínculo, acarretando, por consequência o reconhecimento do vínculo de emprego

entre o estagiário e a concedente, a por consequência o dever da concedente de arcar com todas as verbas trabalhistas e previdenciárias.

3.4.3 Atividade educacional

O estágio como já mencionado tem por finalidade o desenvolvimento do estagiário, aliar aprendizado da sala de aula com a prática, de modo a ser uma extensão dos bancos acadêmicos. Desta forma, para que se cumpra o objetivo do instituto, indispensável se faz que as atribuições, ou seja, as atividades a serem desenvolvidas estejam de acordo com a grade curricular, posto que do contrário, não haveria razão de ser do mesmo.

Nesse sentido o art. 3º, inciso II da Lei n. 11.788/2008, dispõe ser indispensável, “compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.” (BRASIL, 2015c).

As Atividades desenvolvidas no estágio devem ser acompanhadas e avaliadas por professor orientador da área desenvolvida no estágio, ainda mediante a apresentação periódica, não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades pelo educando.

A jornada de atividades a serem desenvolvidas no estágio deve ser estabelecida em consenso entre as partes: Instituição de ensino, concedente e estagiário. A referida jornada deve ser registrada no Termo de compromisso de Estágio, ainda, deve respeitar o limite legal expresso no Art. 10 da Lei de Estágio (BRASIL, 2008), de: “4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos”(inc. I), e “6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.” (inc. II). Há exceção a esta regra, prevista no §1º do artigo supra mencionado, para os casos de prática de estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nesta situação específica, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, é possível a prorrogação da jornada de atividades pelo período de 40 (quarenta) horas semanais.

Outro ponto a ser mencionado é a possibilidade de implementação pelas instituições de ensino de avaliações de ensino aprendizagem, conforme § 2º, art. 10 da Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2015c):

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

Ainda a redução da jornada de atividades do estágio por no mínimo a metade para inibir o mau desempenho escolar dos educandos estagiários. O estágio não deve exceder o período de 2 anos, com exceção aos estagiários deficientes (art. 11).

3.5 DESVIRTUAMENTO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

A relação e estágio, conforme abordado ao longo do presente capítulo, pressupõe o cumprimento de determinados requisitos legais, que dizem respeito tanto aos sujeitos obrigatórios da relação, Estagiário, Instituição de Ensino e Concedente, bem como ao sujeito facultativo a esta relação, os chamados Agentes de Integração. A formalização do vínculo mediante o documento Termo de Compromisso de Estágio, tratado consuetudinariamente como contrato de estágio. Ainda, no que se refere às atividades a serem desenvolvidas pelo estágio, carga de atividades e benefícios aos estagiários.

O art. 3º da Lei n. 11.788/2008, estabelece que a relação de estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que cumpridas seguintes determinações:

- 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. (BRASIL, 2015c)

Contudo, o §2º do mesmo dispositivo dispõe que, em havendo o descumprimento dos referidos requisitos legais resta caracterizado o vínculo de emprego entre educando (estagiário) com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

No mesmo sentido o art. 15 da Lei de Estágio expressa: “A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” (BRASIL, 2015c).

Apesar das inúmeras exigências legais para validade do vínculo de emprego, bem como dos encargos atribuídos nos casos de desvirtuamento, ainda da exigência legal por efetiva fiscalização do vínculo a fim de que se efetive a finalidade do mesmo, tem crescido de forma gradativa o número de demandas judiciais trabalhista requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego. Isso se ocorre muito em função da falta de fiscalização efetiva das partes a quem incumbe tal papel.

Assim, o presente capítulo tratou a respeito da relação de estágio, abordando de forma breve seu histórico, apresentando conceito, princípios específicos do instituto, bem como características desta relação. Por fim discorreu-se sobre os casos de desvirtuamento da Relação de Estágio, bem como sobre as consequências da tal ocorrência, qual seja, a descaracterização do vínculo de estágio e a configuração do vínculo de emprego entre o estagiário e a parte concedente para todos os fins legais, tanto no âmbito trabalhista quanto previdenciário.

4 POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL

O vínculo de estágio, assim como o de emprego, se trata de uma das espécies de relação de trabalho, tutelada Direito do Trabalho, o qual pressupõe a existência de características específicas indispensáveis para sua caracterização. Conforme abordado no capítulo anterior, muito embora existam características comuns às relações de emprego e de estágio, tais como: ser o estagiário e o empregado, pessoa física, que preste serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada, mediante remuneração (facultado no estágio), tratam-se de institutos distintos, que tem por principal distinção a sua finalidade. Isso porque ao contrário da relação de emprego o estágio tem finalidade pedagógica, visando o aperfeiçoamento do educando, proporcionando a este não apenas a teoria apresentada nos bancos acadêmicos, mas também a vivência do mercado de trabalho.

Apesar das muitas semelhanças entre os referidos institutos, a relação de estágio, em regra, não cria vínculo empregatício. Ocorre entretanto, que existe exceção a esta regra nos casos de descumprimento dos requisitos indispensáveis ao vínculo de estágio, configurando nestes casos o desvirtuamento do instituto, sendo estabelecido assim o vínculo de emprego entre o estagiário e a concedente, para todos os fins, tanto trabalhista quanto previdenciário, nos termos do art. 3º, §2º, da Lei n. 11.788/2008.

A Lei de estágio, n. 11.788/2008, muito embora preveja em seu art. 3º, §2º, a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego na relação de estágio, para os casos específicos em que resta configurado o desvirtuamento do instituto do estágio, não estabelece em seu conteúdo o procedimento a ser adotado para a aplicação da medida, ou seja, o seu reconhecimento. Antes, estabelecem apenas de forma sucinta os ônus decorrentes de tal configuração.

Destarte, haja vista a lacuna legal, tem-se utilizado como meio, ferramenta, para reconhecimento a via judicial, por meio de ajuizamento ação trabalhista na Justiça do Trabalho, na qual pleiteia-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre o estagiário e a concedente, e assim a responsabilidade da concedente para com o estagiário tanto quanto as verbas trabalhistas, como quanto

as verbas previdenciárias. Nessa tangente, incumbe assim, aos magistrados desde que devidamente comprovado, por seu livre convencimento a decisão, quanto ao reconhecimento ou não, bem os critérios utilizados para tanto.

4.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

Feitas tais considerações, passa-se então ao propósito do presente capítulo, qual seja verificar na prática dos Tribunais Regionais do Trabalho do Sul do Brasil, o posicionamento quanto ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício nos casos de Relação de Estágio, e os fundamentos utilizados para tais entendimentos.

Para tanto foi realizada pesquisa jurisprudencial dos três Tribunais do Trabalho da Região Sul do Brasil: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região o qual compreende o estado do Paraná; Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, compreendendo o estado de Santa Catarina; e no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que abrange a o estado do Rio Grande do Sul.

Trata-se a presente de pesquisa inicialmente quantitativa, tendo como objetivo fazer um levantamento das demandas judiciais trabalhistas que tem por objeto o desvirtuamento da relação de estágio e por consequência, o reconhecimento do vínculo de emprego.

O recorte temporal utilizado na pesquisa foram dos anos de 2009 (dois mil e nove), um ano após sancionada a Lei nº 11.788/2008, nova lei de estágio, tendo em vista o lapso temporal para vigência da lei - *vacatio legis*, ao ano de 2014, data em que se deu o início da pesquisa. Tal delimitação foi necessária tendo em vista que foram encontrados em levantamento prévio, decisões sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego nos contratos de estágio com base na Lei anterior, que regia o estágio a Lei n. 6.494/1977. As palavras-chaves utilizadas inicialmente na pesquisa foram Contrato de estágio.

Foram encontrados no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª ao todo 6 (seis) julgados dentre os quais 2 (dois) afastaram o reconhecimento do vínculo empregatício, mantendo a relação estabelecida de estágio. Em 4 (quatro) decisões restou comprovado o desvirtuamento estágio, reconhecendo assim a relação empregatícia.

No Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região utilizado as mesmas palavras-chave (contrato de estágio) foram encontrados ao todo 13 (treze) julgados. Destes 3 (três) afastaram a pretensão pelo reconhecimento do vínculo empregatício e em 10 (dez) restou caracterizada a nulidade do contrato de estágio.

Na pesquisa jurisprudencial realizada do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, dado o elevado número de resultado diversos do objetivado, foi necessário efetuar maior delimitação, especificando o objeto de forma minuciosa as palavras-chaves do levantamento. As palavras utilizadas foram: no campo “trecho exato”: contrato de estágio vínculo de emprego; e no campo “sem as palavras”: 6.494/1977 prescrição. Ao todo foram encontrados 59 (cinquenta e nove) julgados, dentre estes, 46 (quarenta e seis) reconheceram a nulidade da relação de estágio, restando configurada, assim a relação de emprego e em 13 (treze) decisões foi mantido o vínculo de estágio.

Concluído o levantamento quantitativo de jurisprudências, e ante aos resultados encontrados, passa-se então a análise dos critérios utilizados pelos julgadores das demandas para fundamentar o reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Diante dos resultados, obtidos inicia-se uma nova etapa, um novo tipo de pesquisa, qual seja, a pesquisa qualitativa a fim de examinar as decisões encontradas e seus fundamentos

4.2 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS FAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E SEUS FUNDAMENTO

A partir do levantamento quantitativo jurisprudencial realizado nos três Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil: Tribunal Regional da 9ª Região, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, e dos resultados obtidos pela pesquisa passa-se então a análise específica do material encontrado.

Para tanto realizou-se análise por meio de pesquisa qualitativa, a fim de examinar os julgados encontrados no levantamento das jurisprudências, suas características principais e identificar critérios utilizados pelo Tribunal no caso concreto.

A relação de estágio, conforme já exposto, tem como regra geral a não configuração de vínculo empregatício de qualquer natureza, tal regra encontra-se prevista no art. 3º da Lei n. 11.788/2008, in verbis: “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 [...]” (BRASIL, 2015c).

Ocorre, contudo, que tal preceito está condicionado ao cumprimento dos requisitos formais, estabelecido nos incisos do dispositivo legal supra mencionado, que são: matrícula e frequência em instituição elencada do art. 1º da Lei de estágio; a celebração de Termo de compromisso entre os sujeitos da relação de estágio e a compatibilidade entre as atividades realizadas de fato; e as estabelecidas no Termo de Compromisso de Estágio.

O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso abre margem ao pleito pelo reconhecimento do vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária, nos termos do §2º, do art. 3º da Lei de estágio.

A partir de tal fundamento no Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região o julgador destaca a necessidade de formalização 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, 2015c):

CONTRATO DE ESTÁGIO. REQUISITOS LEGAIS AUSENTES. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. A caracterização de estágio depende da configuração de requisitos formais e substanciais, nos termos da Lei nº 11.788/08. Admitida a prestação de serviços e ausente o obrigatório **"Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio" referido pelo art. 3º da norma legal, imperioso o reconhecimento do vínculo empregatício, restando impossível aferir, por ausência de substrato formal, o pretense caráter pedagógico das atividades desempenhadas.** Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento, no aspecto. (TRT-PR-13891-2013-016-09-00-3-ACO-35185-2014 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 24-10-2014) (BRASIL, 2015s) (grifo nosso).

Indispensável se faz mencionar, entretanto que somente a formalização do vínculo de estágio mediante contrato de estágio não é suficiente para validade da relação, conforme se extrai do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região infra citada:

NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. A validade do contrato de estágio pressupõe a associação das atividades desenvolvidas com a formação teórica do curso do aluno, bem como o preenchimento de requisitos formais: termo de compromisso de estágio, instrumento jurídico celebrado entre a instituição de ensino e a empresa concedente do estágio, supervisão e avaliação de desempenho e seguro contra acidentes pessoais. Em que pese as atividades exercidas pela autora serem compatíveis com sua formação teórica, exercia função de empregada típica do réu, além de haver realização de labor extraordinário e, aliado ao fato de que o único requisitos cumprido pela ré foi a celebração do termo de compromisso de estágio. Assim, reconhecer o vínculo de emprego é medida que se impõe, em respeito ao princípio da primazia da realidade e também para preservar tanto o instituto do estágio (de relevante função educacional e social), como o próprio ordenamento jurídico trabalhista, que se ressentiria quando postos de trabalho são suprimidos pela utilização de trabalhadores precários. (RO 0001121-41.2012.5.12.0048, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 03/12/2012) (BRASIL, 2015t) (grifo nosso)

Outro requisito legal, que muito embora não esteja elencado nos três incisos do art. 3º, que tem ensejado o reconhecimento do vínculo empregatício, expresso no §2º do mesmo artigo da Lei de estágio é a ausência de acompanhamento tanto por parte da unidade concedente quanto por parte da instituição de ensino.

O acompanhamento das atividades do educando estagiário por estes dois sujeitos da relação, unidade concedente e instituição de ensino, prevista no §1º do art. 3º, também é condição indispensável para o êxito da relação de estágio, tendo em vista a finalidade pedagógica do instituto, conforme Acórdão da 6ª Turma do TRT4 nº 0000131-37.2013.5.04.0404 RO:

CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. Não observados os requisitos legais que tratam da comprovação do efetivo acompanhamento por parte da unidade concedente e da instituição de ensino, no sentido de demonstrar que ao reclamante tenha sido proporcionada experiência prática e diversificada na complementação do ensino e da aprendizagem, resta configurado o abuso de direito por parte do Banco reclamado e descaracterizado o contrato de estágio celebrado entre as partes (BRASIL, 2015u) (grifo nosso).

Outro fundamento que tem sido veemente invocado para o reconhecimento do vínculo empregatício é o princípio do Direito do Trabalho da Primazia da Realidade, abordado no primeiro capítulo item 2.1.2, conforme

delineado no bojo do Acórdão nº 0001767-31.2013.5.12.0011 da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

[...] Deste modo, aplicando-se ao Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, o Termo de Compromisso de Estágio e os documentos comprobatórios de que teria sido entabulado entre as partes um contrato de estágio, não desnaturam a relação de emprego, porquanto sua existência restou evidenciada, o que atrai a incidência do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, in verbis: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. Inconteste o preenchimento dos requisitos inerentes à avença laboral, quais sejam, a subordinação, a pessoalidade do prestador dos serviços, a habitualidade e a onerosidade. Dessarte, não comprovados os pressupostos relativos ao contrato de estágio, entendo necessária a reforma da sentença a quo. No particular, dou provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de 13º salário, FGTS, férias com 1/3 e anotação da CTPS, tudo em relação ao período de estágio de 11.10.2010 a 22.03.2011. [...](BRASIL, 2015v) (grifo nosso).

Isso por que conforme leciona Plá Rodrigues (2002, p. 360) “A documentação pode refletir a verdade, porém pode refletir a ficção destinada a dissimular ou esconder a verdade com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais ou de obter um proveito ilícito.”. Diante disso, tem-se invocado a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade.

Nesse sentido o Redator Desembargador Marçal Henri Dos Santos Figueiredo da 1ª Turma do TRT4, Acórdão nº 0000741-98.2010.5.04.0019 RO, explana no teor da decisão:

[...]Importante ressaltar, ainda, que o contrato de trabalho é um contrato realidade, o qual se configura independentemente da vontade das partes. Por força do princípio da primazia da realidade, a ideia que as partes fazem de sua situação e até a intenção que de início as animou não se revestem de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação estabelecida. Ainda que recusem as posições de empregado e empregador, estarão ligadas pelo contrato de trabalho, uma vez verificados os requisitos de sua conceituação legal. No mesmo sentido, a lição de Américo Plá Rodrigues ao apontar como princípio fundamental do ordenamento jurídico do trabalho o da primazia da realidade, por força do qual, no caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge dos documentos e acordos, se deve dar preferência ao que ocorre no mundo dos fatos. É o primado da realidade sobre a forma, determinando o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez configurados todos os seus elementos, constantes do art. 3º da CLT.[...] (BRASIL, 2015w)

Extrai-se a partir do referido fundamento, que a Justiça do Trabalho, importa a verdade de fato vivenciada pelo trabalhador, o contrato exercido

diariamente, haja vista que nem sempre aquilo que encontra-se pactuado no Termo de Compromisso de Estágio corresponde ao contrato real.

Assim sendo, todo contrato de estágio fraudulento é nulo. Desta forma, deve-se descaracterizar a relação de estágio e, conforme for a situação, qual seja, ser empregador público ou privado, as verbas devidas serem pagas ou ser reconhecido o vínculo de emprego (VIEIRA, 2013. P. 406)

Em suma, são estes os principais fundamentos encontrados nas jurisprudências dos Tribunais Regionais da Região Sul do Brasil.

4.3 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS DESFAVORÁVEIS AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E FUNDAMENTOS

A relação de Estágio, dentre as relações de trabalho, é a que mais se assemelha ao vínculo empregatício. Isso ocorre em virtude de estarem presentes na maioria dos vínculos de estágio os requisitos indispensáveis ao vínculo de emprego, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Contudo, cabe ressaltar que, no que tange a relação de estágio, mesmo que estejam presentes os requisitos dos dispositivos supracitados, isso por si só, não configuram vínculo empregatício.

Conforme já exposto ao longo do presente trabalho, a relação de estágio pressupõe a presença de determinados requisitos formais previstos nos três incisos do art. 3º da Lei n. 11.788/2008 (BRASIL, 2015c).

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.

No que tange a possibilidade do reconhecimento ou não do vínculo empregatício nos casos de desvirtuamento do vínculo de estágio, indispensável se faz mencionar que, assim como nas demais demandas judiciais ajuizadas tanto na

Justiça do Trabalho, quanto nos diversos ramos especializados do Direito, é impreterível que se faça prova do alegado, conforme previsão legal estabelecida no art. 818 da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer” (BRASIL, 2015a).

Nesse sentido o Acórdão nº 0001322-61.2013.5.04.0261 (RO) da 11ª Turma do TRT4:

CONTRATO DE ESTÁGIO. ALEGAÇÃO DE SIMULAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA PARTE RECLAMANTE. ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. Presentes nos autos a documentação que revela a regularidade da contratação formal da parte reclamante como estagiária, dela é o ônus da prova da alegação de ocorrência de simulação ou fraude para postular o reconhecimento de vínculo empregatício, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. (BRASIL, 2015x)

Incumbe nesse caso ao estagiário que requer judicialmente o reconhecimento do vínculo com a unidade concedente, o *onus probandi*, ou seja, provar a veracidade dos fatos alegado. A fase probatória é de suma importância nestes casos. Isso porque assim como existem caso em que se verifica na prática, o ânimos de uma concedente em contratar **mão de obra especializa**, tendo em vista que o estagiário encontra-se em fase de graduação (independente do tipo de ensino que esteja cursando), de forma **barata e precária**, posto que a contratação do estagiário não enseja a concedente os mesmos ônus que o empregador tem com relação ao empregado.

Existem também casos em que se têm estagiários que buscando benefícios próprios indevidos a este, por meio de demanda judicial, aproveita-se muitas vezes de uma inobservância involuntária da concedente em seu benefício.

Diante disso, não obstante ao que prevê a lei no que diz respeito a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício, necessário se faz ao magistrado em suas decisões a aplicação do princípio da razoabilidade, utilizando-se da racionalidade e do bom senso.

Do trecho extraído do teor do Acórdão proferido pela 7ª Turma do TRT9, autos n. 20716-2012-028-09-00-1 (RO), abaixo arrola é possível constatar que além dos três requisitos formais elencados no dispositivo supracitado:

[...]

Para que não haja desvirtuamento da figura do estágio transformando-se em modalidade irregular de utilização de mão-de-obra, é imprescindível a presença, em caráter cumulativo, das seguintes condições: a) qualificação das partes contratantes (estudante, tomador dos serviços e instituição de ensino); b) celebração de termo de compromisso; c) designação de professor orientador da instituição de ensino e supervisor da parte concedente do estágio; d) unidade tem que ter condições efetivas de proporcionar experiência prática de formação profissional; e) supervisão do trabalho prestado pelo tomador; f) efetiva complementação de ensino e aprendizagem, de acordo com os currículos, programas e calendários escolares. [...] (BRASIL, 2015y)

Indispensável se faz para validade do vínculo de estágio a participação efetiva de todas as partes envolvidas na relação, assim sendo, que cada um cumpra devidamente com seu papel.

A lei foi criada com o intento de evitar que se tivessem casos de desvirtuamento do instituto, e para que não houvesse vínculo empregatício. Justamente para estimular as empresas a oportunizar os graduandos, para que à estes últimos fosse oportunizada a possibilidade de qualificação de sua mão de obra por meio da vivência do mercado de trabalho. Inclusive uma das evidências desse intuito legal, encontra-se expressa na segunda parte do “caput” do art. 3º da Lei de estágio em supra.

Destarte, quando cumpridos os requisitos legais a regra é a validade da relação, sendo exceção os casos de desconsideração do vínculo.

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. Atendidos os requisitos formais e materiais previstos na Lei 11.788/08, não merece reforma a sentença que declarou a validade do contrato de estágio firmado entre as partes. Recurso da autora a que se nega provimento. (TRT-PR-20716-2012-028-09-00-1-ACO-00738-2014 - 7A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DEJT em 22-01-2014) (BRASIL, 2015y).

Seguindo na mesma linha, é o entendimento do TRT4:

CONTRATO DE ESTÁGIO. CEF. VALIDADE. FRAUDE NÃO CARACTERIZADA. Hipótese em que respeitado o termo de compromisso regulador da relação de estágio mantida entre as partes, que se tem por válida e eficaz. Recurso ordinário da reclamada que merece provimento. (TRTACÓRDÃO 0001389-55.2013.5.04.0801 RO- 1A. TURMA Redator: LAÍS HELENA JAEGER NICOTTI Data: 02/07/2014) (BRASIL, 2015z).

O TRT12 também assim tem entendido:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO . Não se reconhece a existência de vínculo de emprego se o contrato de estágio preencher os requisitos formais e não for demonstrado o desvirtuamento da finalidade educativa do contrato.(0000323-55.2012.5.12.0024 Juíza Mari Eleda Migliorini - Publicado no TRTSC/DOE em 03-12-2012) (BRASIL, 2015a1

Uma vez cumpridos os requisitos legais, ou não comprovado o desvirtuamento do instituto, não há que se falar em reconhecimento do vínculo empregatício não sendo possível o reconhecimento, sendo a declaração da validade a pedida que se impõe.

4.4 DESVIRTUAMENTO DO ESTÁGIO NOS ENTES PÚBLICOS

A legislação de estágio, em específico o art. 9º “caput” da Lei n. 11.788/2008, estabelece um rol taxativo de pessoas físicas e jurídicas que podem compor o pólo concedente da relação de estágio, *in verbis*:

Art. 9o As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: (BRASIL, 2015c)

Dentre as personalidades a que a lei possibilita figurar na relação como concedente, encontram-se os órgãos da administração pública direta, autarquia e fundacional de qualquer dos entes estatais.

A possibilidade de estagiar em entes estatais não é uma inovação da Lei n. 11.788/2008, antes foi inserida pelo Decreto n. 66.546/1970 (BRASIL, 2015i) o qual veio a estabelecer a coordenação do Projeto de Integração, pelo qual se intentava a implementação do estágio prático aos estudantes que cursavam ensino superior de áreas consideradas prioritárias, como engenharia, administração, tecnologia e economia, proporcionando aos acadêmicos de tais cursos a possibilidade de por em prática seus conhecimentos teóricos em órgãos e entidades também de regime público.

A contratação mediante estágio pelos entes públicos não se diferencia da contratação pelas pessoas físicas de direito privado, de modo que são regidas de igual modo pela Lei n. 11.788/2008.

Destarte a relação também é composta por três partes: estagiário, instituição de ensino e concedente, sendo facultada a participação dos agentes de integração. A formalização do vínculo ocorre pelo Termo de Compromisso de Estágio, sendo indispensável a observância do art. 3º da Lei n. 11.788/2008, para não ocorrência de desvirtuamento da relação, nos termos do §2º no mesmo dispositivo.

A principal diferença quanto à ao estágio nos entes públicos e privados ocorre, todavia quanto há desvirtuamento da prática de estágio. Isso por que tendo em vista que o §2º do art. 3º da Lei de estágio, bem como o art. 15 da mesma Lei, impõem que “A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” (BRASIL, 2008). Os quais atribuem reconhecimento de vínculo empregatício, no caso do ente público, por analogia, o vínculo de servidor.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2015b), em seu art. 37, inciso II, prevê, quanto a investidura em cargo público:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

Extrai-se de tal dispositivo que salvo nomeação para cargos comissionistas declarado em lei, só é possível a investidura em cargo público mediante concurso público de provas ou provas de título.

Segundo Vanessa Cunha da Silva Vieira (2013, p. 407):

Quando a parte concedente for órgão da Administração Pública e na relação de estágio existirem irregularidades, o contrato será rescindido e

não será reconhecido o vínculo de emprego, uma vez que a relação de emprego envolvendo órgãos da Administração Pública depende da realização de concurso público.

Diante de tal restrição legal, não há possibilidade de reconhecimento de vínculo com entes públicos muito embora se comprove o desvirtuamento da relação. Apesar da restrição Constitucional que impossibilita o reconhecimento do vínculo de emprego com Entes públicos, a lei não afasta a responsabilidade da concedente nesses casos para com o estagiário. “No entanto, reconhece-se o pagamento das verbas trabalhistas, devidas em decorrência do trabalho desenvolvido pelo estagiário, conforme disposto na súmula n. 363 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).” (VIEIRA, 2013, p. 407).

O entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho n. 363, assim dispõe:

Súmula nº 363 do TST
 CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
 A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (BRASIL, 2015b1)

Destarte, muito embora não haja o reconhecimento expresso do vínculo a concedente não se exime de suas responsabilidades. A fim de dirimir qualquer dúvida quanto ao tema o TST, na Seção de Dissídios Individuais I - SDI I, estabeleceu a Orientação Jurisprudencial de n. 366, *in verbis*:

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 (DJ 20, 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. (BRASIL, 2015c1) (grifo nosso)

Além da impossibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego, ficam ressaltados também o deferimento de indenizações, sendo devidas apenas os créditos trabalhistas.

O presente capítulo se propôs a tratar sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre o estagiário e a concedente pelos Tribunais Regionais do Trabalho do Sul do Brasil, bem como o posicionamento quanto ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício e os fundamentos utilizados para tais entendimentos.

Foram realizadas pesquisa jurisprudencial quantitativa e qualitativa nos três Tribunais do Trabalho da Região Sul do Brasil: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região o qual compreende o estado do Paraná; Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, compreendendo o estado de Santa Catarina; e no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que abrange a o estado do Rio Grande do Sul.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia se propôs a tratar sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de estágio, regidas pela Lei n. 11.788/2008, pelos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil, assim compreendidos os Tribunais Regionais do Trabalho da 9ª, 12ª e 4ª Região.

O estágio constitui uma das modalidades das relações de trabalho, que se diferencia das demais modalidades por sua finalidade que é pedagógica. Trata-se de ferramenta educacional, que tem por objetivo proporcionar aos educandos a vivência do mercado de trabalho antes de auferirem a formação pela a qual objetivam.

A Relação de estágio é dentre as relações de trabalho é a que mais se assemelha a de emprego, em virtude da presença de requisitos comuns a ambas as relações, aqueles estabelecidos nos art. 2º e 3º da CLT: ser o sujeito de direito principal da relação pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação onerosidade, ainda, alteridade. Apesar das similaridades quanto as características às relações de emprego e de estágio, tratam-se de institutos distintos, que tem por principal distinção a sua finalidade.

O art. 3º da Lei n. 11.788/2008 estabelece na segunda parte do “caput” que a relação de estágio não cria vínculo de emprego. Contudo o §2º do mesmo artigo institui que caso seja verificado o desvirtuamento do estágio, declarado nulo o contrato e reconhecido o vínculo empregatício.

Apesar de o referido dispositivo prever uma exceção a regra pré fixada a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego na relação de estágio, para os casos específicos em que resta configurado o desvirtuamento do instituto do estágio, não estabelece em seu conteúdo o procedimento a ser adotado para a aplicação da medida, ou seja, o seu reconhecimento. Antes, estabelecem apenas de forma sucinta os ônus decorrentes de tal configuração.

Destarte, haja vista a lacuna legal, tem-se utilizado como meio, ferramenta, para reconhecimento a via judicial, por meio de ajuizamento ação trabalhista na Justiça do Trabalho, na qual pleiteia-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre o estagiário e a concedente, e assim a responsabilidade da concedente para com o estagiário tanto quanto as verbas trabalhistas, como quanto

as verbas previdenciárias. Nessa tangente, incumbe assim, Justiça do Trabalho, por meio de seus magistrados desde que devidamente comprovado, por seu livre convencimento a decisão, quanto ao reconhecimento ou não, bem os critérios utilizados para tanto.

Na primeira etapa do presente trabalho tratou-se a respeito das relações de emprego, direitos inerentes e os elementos que a caracterizam. Inicialmente foram abordados os princípios do Direito do Trabalho.

No segundo capítulo estudou-se as relações de estágio fazendo-se um inicialmente um breve histórico, posteriormente apresentando conceito doutrinário, princípios específicos do instituto, sujeitos da relação, suas características e por fim o desvirtuamento do mesmo.

Partindo de tais pressupostos, no terceiro capítulo realizou-se um levantamento jurisprudencial, a fim de verificar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício pelos três Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil, Regiões 9ª, 12ª e 4ª, respectivamente, os Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul identificar e analisar os critérios utilizados pelos julgadores.

Nesta etapa foi realizada inicialmente pesquisa quantitativa, dentro de critérios estabelecidos, a fim de identificar o número total de julgados que tratavam do reconhecimento de vínculo empregatício nas relações de estágio. Ainda a quantidade de decisões favoráveis ao reconhecimento e desfavoráveis, em cada Tribunal.

A partir da análise quantitativa, da coleta de acórdãos, efetuou-se análise qualitativa. A finalidade foi analisar o teor das decisões nos acórdãos encontrados dentro de critérios estabelecidos, identificando os fundamentos utilizados em tais julgados.

Através exame dos acórdãos coletados verificou-se que é possível o reconhecimento do vínculo empregatício na relação de estágio, desde que haja o desvirtuamento do instituto, mediante a devida comprovação pelo estagiário (arts. 818 CLT) de descumprimento dos requisitos formais e materiais expressamente previstos na Lei n. 11.788/2008. Nestes casos é declarada a nulidade da relação de estágio e, por conseguinte, reconhecida a relação de emprego, entre o estagiário e a concedente.

Em havendo o reconhecimento do vínculo de emprego, conforme estabelece o art. 15 da Lei de Estágio, fica a concedente responsabilizada tanto com relação aos créditos trabalhistas, como pelas verbas previdenciárias.

Por fim, verificou-se que nos casos de vínculo de estágio estabelecido com entes públicos, muito embora seja verificado o desvirtuamento da relação de estágio, por força do art. 37, II da CF/88 não é possível o reconhecimento. Nesses casos a lei não afasta a responsabilidade da concedente para com o estagiário, de modo que o ente é responsabilizado quanto ao pagamento dos créditos trabalhista e previdenciários, mas restringe a condenação aos referidos encargos.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Érika da Silveira; KOOL, Solange Lúcia Heck. O desvirtuamento do contrato de estágio no serviço público. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.9, n.1, 1º quadrimestre de 2014. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791 Acessado em: 19 mar 2015.

BÍBLIA. Português. Provérbios. Tradução João Ferreira de Almeida. São Paulo Editora King's Cross Publicações, 1 ed. 2009.

BIANCHI, Anna Cecilia de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. Manual de orientação: Estágio supervisionado. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acessado: 11 abr. 2015a.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acessado: 11 abr. 2015b.

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Lei de Estágio de Estudantes. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm > Acessado: 11 abr. 2015c.

_____. Decreto nº 20.294, de 12 de Agosto de 1931. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acessado: 10 abr. 2015d.

_____. Decreto-lei nº 1.190, de 4 de abril de 1939. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1190.htm> Acessado: 10 abr. 2015e.

_____. Decreto-lei nº 4.073 - de 30 de janeiro de 1942. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1942/4073.htm>> Acessado: 10 abr. 2015f.

_____. Decreto-lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1943-416183-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acessado: 10 abr. 2015g.

_____. Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de setembro de 1967. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>> Acessado: 10 abr. 2015h.

_____. Decreto no 66.546, de 11 de maio de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm> Acessado: 10 abr. 2015i.

_____. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm> Acessado: 10 abr. 2015j.

_____. Decreto nº 69.927, de 13 de Janeiro de 1972. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acessado: 10 abr. 2015k.

_____. Decreto no 75.778, de 26 de maio de 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm> Acessado: 10 abr. 2015l.

_____. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm> Acessado: 10 abr. 2015m.

_____. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm> Acessado: 10 abr. 2015o.

_____. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8859.htm> Acessado: 10 abr. 2015p.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm> Acessado: 10 abr. 2015q.

_____. Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm> Acessado: 10 abr. 2015r.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. REQUISITOS LEGAIS AUSENTES. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Acórdão em TRT-PR-13891-2013-016-09-00-3-ACO-35185-2014 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 24-10-2014. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6278349>. Acesso em 20 de mai. de 2015s.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Acórdão em RO 0001121-41.2012.5.12.0048, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, JOSE ERNESTO MANZI, publicado no TRTSC/DOE em 03/12/2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=240152>>. Acesso em 20 de mai. de 2015t.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE.. Acórdão em TRT4 nº 0000131-37.2013.5.04.0404 RO – 6ª. TURMA Redator: Raul Zoratto Sanvicente. no DEJT em 02/10/2014. Disponível em: <

http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWidow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000131-37.2013.5.04.0404&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 20 de mai. de 2015u.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO.. Acórdão em 0001767-31.2013.5.12.0011 – 5ª. TURMA Relator: JOSÉ ERNESTO MANZI. PUBLICAÇÃO DOE em 26/03/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&mostraAno=&mostraParte=&toten=&pagina=0&processosPorPagina=100&pvfclassenumerotr=RO%20%20V%20%20%20%200228122013>>. Acesso em 20 de mai. de 2015v.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. VÍNCULO DE EMPREGO. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. Acórdão em 0000741-98.2010.5.04.0019 – 1ª. TURMA Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo. PUBLICAÇÃO DEJT em 02/06/2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWidow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000741-98.2010.5.04.0019&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 20 de mai. de 2015w.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. ALEGAÇÃO DE SIMULAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA PARTE RECLAMANTE. ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. Acórdão em TRTACÓRDÃO 0001322-61.2013.5.04.0261 RO- 11A. TURMA Redator: José Cesário Figueiredo Teixeira Data: 12/06/2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWidow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001322-61.2013.5.04.0261&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 20 de mai. de 2015x.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE.. Acórdão em 20716-2012-028-09-00-1 – TRT-PR-20716-2012-028-09-00-1-ACO-00738-2014 - 7A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DEJT em 22-01-2014. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5828321>. Acesso em 20 de mai. de 2015y.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. CEF. VALIDADE. FRAUDE NÃO CARACTERIZADA. Acórdão em TRTACÓRDÃO 0001389-55.2013.5.04.0801 RO- 1A. TURMA Redator: LAÍS HELENA JAEGER NICOTTI Data: 02/07/2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWidow?svc=consultaBean&nroprocesso=0001389-55.2013.5.04.0801&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 20 de mai. de 2015z.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. Acórdão em 0000323-55.2012.5.12.0024 Juíza Mari Eleda Migliorini - Publicado no TRTSC/DOE em 03-12-2012. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=239838&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em 20 de mai. de 2015a1.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 363 do TST CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 1.11.2003 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em 20 de mai. de 2015b1.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ SDI-I 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 (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA366>. Acesso em 20 de mai. de 2015c1.

CAPONE, Luigi. A FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf> Acessado: 07.06.2014.

COELHO, Jair Rosas Dias. O Contrato de Estágio Uma Análise do Posicionamento da Justiça do Trabalho da Bahia. 2011. 143 p. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador. Salvador, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de direito individual coletivo do trabalho. 3. ed São Paulo: LTR, 2010.

_____. Curso de direito do trabalho. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

MAIA, Taciana Mara Corrêa; SILVEIRA, Maria Cecília Gonçalves. Estágio e sua relevância para o bacharel de direito. Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS, v. 14, n. 27, p. 183-202, Jan./Jun.2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Escola/Empresa: A Qualificação pelo estágio. Brasília: 1979.

_____. Seminários Regionais sobre estágio curricular: documento - síntese. Brasília: mar. 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013a.

_____. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PACCHIONI, Margareth Maria. Estágio & Supervisão: uma reflexão sobre a aprendizagem significativa. Americana/Lorena: Stiliano, 2000.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena; FUSARI, José Cerchi (rev.). Estágio e Docência. São Paulo: Cortez, 2004.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. 3.ed. atual São Paulo: Editora LTR, 2002.

PRETTI, Gleibe. Manual de direito o trabalho. Florianópolis: Conceito, 2010.

REIS, Jair Teixeira dos. . Relações de trabalho: estágio de estudantes. Curitiba: Juruá, 2006.

ROVER, Ardinete; LANGE, Dorvalina. O estágio curricular como instrumento necessário a formação profissional do contador. Revista Roteiro, Joaçaba, v. 21, n. 40, p. 33-60, jul/dez 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do direito do trabalho. São Paulo: Editora LTR, 1999.

SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014. Disponível em: http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima11/1Desvirtuamento_contrato.pdf Acessado em: 19 mar 2015.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei n. 11.788/2008. Revista Ltr. a. 72, n. 10, 2008. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/2013/_up/downloads/f2_ee0171acdfea974530e259eea901eab0.pdf> Acessado em: 9 fev. 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. BARROSO, Fábio Túlio. Os Princípios do Direito do Trabalho Diante da Flexibilidade Laboral. Rev. TST, Brasília, vol. 75, n. 3, jul/set 2009. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312882/4.+Os+princ%C3%ADpios+do+Direito+do+Trabalho+diante+da+flexibilidade+laboral>> Acessado em: 24 ago. 2014.

VIEIRA, Vanessa Cunha da Silva. O contrato de estágio como meio de fraudar as leis trabalhistas. DIREITO do trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12. São Paulo: LTR, 2013.

WERNECK, Marcos Azeredo Furquim et al. Nem tudo é estágio: contribuições para o debate. Ciência & Saúde Coletiva, v.15, n. 1, p. 221-231, jan. 2010.

ZAPPAROLI, Kelem Fabiana Gubolin; BERBAT, Marcio da Costa. Estagiários como mediadores na inclusão em educação. Revista Benjamin Constant, Rio de Janeiro, v. 19, n. 55, p. 23-32, ago. 2013.