

A dissimulação do contrato de estágio

The dissimulation of the internship contract

Júlio Alves Caixêta Júnior

Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Patos de Minas/UNIPAM - 2010. Especialista em Direito Processual Civil - Universidade Anhanguera (2012). Especialista em Direito de Família e Sucessões - Universidade Anhanguera (2013). Membro do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM). Professor de Direito Civil - Direitos Reais; Processo Civil – Execuções; Direito Civil - Direito de Família; Processo Civil - Procedimentos Especiais; Processo Civil - Prática Jurídica no Centro Universitário de São Gotardo/CESG. Advogado atuante.
E-mail: adv.julio@live.com

Resumo: A dissimulação do contrato de estágio infelizmente atinge de forma muito prática todo nosso país, o que gera uma queda no rendimento escolar evidente, cujo fim é, sem dúvida, a obtenção de maior enriquecimento dos concedentes já “hipersuficientes” às custas das leis pátrias e direitos alheios dos estagiários “hipossuficientes”. Além de violar tais direitos, a dissimulação cria nos estagiários, em sua maioria jovens e em início de carreira profissional, uma formação de valores errada. Dessa forma, devemos observar sempre a função social do contrato de estágio.

Palavras-chave: Contrato. Estágio. Função social. Lei 11.788/08. Salário. Vínculo empregatício.

Abstract: The dissimulation of the internship contract unfortunately reaches a very practical way throughout our country, which generates a clear drop in school performance, whose end is undoubtedly obtaining greater enrichment of grantors which are “more than enough” at the expense of homelands laws and trainees rights which are “less than enough”. Apart from violating these rights, concealment creates in the trainees, most of them young and in early-stage in the career, forming wrong values. Thus, we must always observe the social function of the internship contract.

Keywords: Contract. Internship. Social function. Law 11.788/08. Salary. Employment.

1 Considerações iniciais

Os jovens e adolescentes encontram no estágio, muitas vezes, o único caminho para ingressar no mercado de trabalho. Mas, antes de iniciar essa trajetória, é preciso saber quais as incidências legais quanto a essa relação existente, vez que, muitas vezes, observamos um grande desrespeito e dissimulação dessa relação.

Assim, antes de adentrarmos ao tema propriamente dito, vale citar Leiser (2001, [s.p]).

Certa vez, um homem viajava em um balão de ar quente quando descobriu que estava totalmente perdido. Visto que a sua situação era desesperadora, resolveu diminuir a velocidade e a sua altitude para ver se conseguia se localizar, quando avistou um rapaz andando tranqüilamente pelo campo.

Então, gritou para o rapaz:

“Olá. Você pode me dizer onde estou?”

E o jovem respondeu:

“Mas é claro! Você está num balão, a uns dez metros de altura do solo.”

Constrangido com a resposta, o homem retrucou de cima do balão:

“Você com certeza é estagiário, não é?”

“Sou sim, como o senhor sabe?”, respondeu o rapaz.

“É que a informação que você me deu é tecnicamente perfeita, só que não serve pra absolutamente nada.”

“Bom, o senhor é gerente, não é?”

“Sou mesmo, como você adivinhou?”

“Fácil, fácil! É o seguinte: o senhor não sabe onde está, muito menos pra onde vai. Está perdido e a primeira coisa que faz é colocar a culpa num estagiário!”

O estágio é o momento em que o estudante deveria iniciar sua atuação no mercado de trabalho, treinamento preparatório para sua futura profissão. O contrato é celebrado entre o estudante e o tomador, com a interveniência da instituição de ensino. Esse importante instrumento de ingresso dos estudantes é cabível pela sua possibilidade de adaptar e introduzir o estudante no mercado de trabalho, acrescentando também a este um maior contato com a matéria na qual o mesmo estuda. Assim, trata-se de uma fase preparatória de sua futura profissão.

A principal função do estágio é proporcionar aos estudantes o conhecimento prático das funções profissionais e possibilitar-lhes um contato empírico com as matérias teóricas que lhes são passadas em sala de aula. A teoria, dada em sala de aula, sem a prática proporcionada por um instrutor experiente, é incompleta, o que inevitavelmente prejudicaria o acesso daquele estudante ao mercado de trabalho. O estágio tem como uma de suas finalidades superar esse problema, colocando os alunos em contato com o profissional, em contato com a prática de seu futuro.

A lei 11.788/2008, denominada Lei do Estágio, é o instrumento jurídico direcionador do contrato de estágio. Dispõe em seu artigo primeiro, *in verbis*:

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

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

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

Dessa forma, o contrato de estágio é o contrato de trabalho que tem como objetivo aumentar o conhecimento do aluno por meio da inserção do próprio no mercado de trabalho, desenvolvendo a prática de tudo aquilo que se aprende em sala de aula no campo teórico.

Assim, atualmente, observamos que o estágio está sendo utilizado pelos empregadores e tomadores de serviço apenas como um contrato desvirtuado em que o estagiário nada mais é que um empregado, porém sem os direitos e garantias que lhe são devidos.

2 Do contrato de estágio

2.1 SÍNTESE LEGAL HISTÓRICA BRASILEIRA

O estagiário foi tratado no âmbito nacional pela primeira vez, em se tratando de uma norma no decreto 20.294 de 12/08/1931, que em seu art. 4º regulamentava:

Art. 4º decreto 20.294 de 12/08/1931 - A Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério do Agricultura, admitirá, na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, exista verba própria.

Assim, observamos que o presente decreto em momento algum conceitua ou ao menos individualiza o que vem a ser o estágio, apenas trata do tema de um modo geral para uma determinada classe de estudantes.

Em 1943, o decreto-lei nº 6.141/43 que regulava o ensino industrial e comercial (Lei orgânica do ensino comercial) foi considerado referência para os trabalhos escolares daquela época, conforme expressa Sergio Pinto Martins (2010) em sua obra sobre o presente estudo.

Em 29 de setembro de 1967, foi criada a Portaria 1002 pelo então Ministro do Trabalho Jarbas Passarinho. Essa portaria tinha como função disciplinar a relação entre empresas e estagiários. As empresas pagavam as bolsas durante o estágio, porém não existiam vínculos empregatícios, ou seja, a relação visava tão somente o aprendizado e ganho de experiência profissional.

Posteriormente, foi criado o Dec. 66.546 de 11 de maio de 1970, conhecido como Projeto Integração, destinado à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias. Como seu nome já diz, teve o objetivo de proporcionar aos estudantes de ensino superior de áreas prioritárias, tais como engenharia, tecnologia, administração e economia, o exercício do estágio público e privado.

No ano de 1971, a Lei 5692 de 11/08/1971 regulamentou em seu art. 6º o estágio para 1º e 2º graus.

Com isso, iniciou-se um período de normatização da relação contratual envolvendo o estágio. Assim, o Dec. 69.927 de 13/01/1972, com o nome de Programa Bolsa de Trabalho, normatizou sobre a relação entre a formação escolar do estudante e as tarefas do estágio a serem prestadas no estágio.

O ano de 1975 foi essencial aos estudantes de direito, pois o Dec. 75.778 de 26/05/1975, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências, prescreveu, no art. 3º, que “o estágio, que se revestirá da forma de

bolsa, se destina à complementação educacional e de prática profissional e será planejado e desenvolvido em harmonia com os programas escolares”.

A primeira lei do estágio foi publicada em sete de dezembro de 1977, a Lei 6.494, sendo muito criticada por Dallegrave Neto (2002, p. 182), que expressava que “o estágio a que se refere a Lei n.º 6.494/77 não exige correlação entre currículo escolar e atividade empresarial. Devendo a lei ser interpretada de acordo com o fim que se destina, [...]; reafirmando de que na escola da vida o aprendizado é eficaz”.

Posteriormente, a lei 8.859/94 alterou em especial a Lei 6.494/77 no que tange ao acompanhamento e avaliação do estágio, assim a lei 8.859/94 modifica dispositivos da Lei n.º 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

A lei 9.394 de 20/12/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em seu art. 82, facultou aos concedentes outras garantias como o seguro contra acidentes e a cobertura previdenciária.

Assim, foram muitas as evoluções socioculturais em nosso país até a chegada da lei 11.788 de 2008, que trata de maneira especial e individualizada sobre o estágio, revogando, em especial, a lei 6.494/77. Lei esta que dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

Dessa forma, a lei 11.788/08 visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. A nova legislação criou diversas medidas destinadas à proteção dos estagiários. Uma das que merecem maior destaque é a que instituiu limitação de jornada conforme o nível de educação a que esteja se submetendo o estagiário.

2.2 Estágio “*in verbis*”

Conforme observamos, o conceito de estágio é definido pelo art. 1º da Lei 11.788/08, *in verbis*:

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

Dessa forma, observamos não tratar de vínculo de emprego, logo não tem natureza de emprego. Assim, conforme informa Santos (2006, p. 57), o estágio é uma espécie de prestação de serviço. O estágio é um contrato tanto de formação educacional como também de formação profissional, trata-se do elo entre escola e trabalho.

A Constituição Federal, em seu art. 205, determina: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Assim, o estágio visa ao aprendizado de competências profissionais e à contextualização curricular, pondo em prática todo o conhecimento adquirido no decorrer dos estudos diários em sala de aula.

Observamos, ainda, que o estágio é o tempo em que o estudante exerce sua profissão e trabalha concomitantemente. Dessa forma, o estágio objetiva a formação profissional, vez que o estudante trabalha para aprender melhor o que foi estudado em sala de aula.

O estágio pode ser obrigatório e não obrigatório, sendo obrigatório aquele que faz parte da grade curricular para a formação do estudante, o qual é feito para que o aluno se forme, sendo matéria obrigatória do currículo no próprio curso, sendo carga horária para aprovação e diplomação. No entanto, para ser válido, o estágio necessita do Termo de Compromisso entre estudante e concedente. É uma intervenção obrigatória da instituição de ensino para se certificar de que o aluno realmente está em aprendizado junto ao profissional.

Já o contrato de estágio não obrigatório é aquele que é procurado pelo próprio aluno para adicionar à teoria do curso e que não é obrigatório ao estudante para que este se forme. O estágio não obrigatório é uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular. Também é indispensável à instituição concedente o pagamento de uma bolsa auxiliar. É uma intervenção obrigatória da instituição de ensino.

O contrato de estágio tem como finalidade o aprendizado, sendo esta a sua principal característica que o distingue do contrato de trabalho, vez que este tem como finalidade a relação de emprego. Assim, o contrato de estágio visa a não vinculação empregatícia do estagiário, a matrícula e a frequência do educando em curso (quando for possível o estágio), a celebração de termo de compromisso entre estudante, escola e empresa e a compatibilidade entre os horários do estágio e do curso, além das demais regras previstas no termo de compromisso, sendo, ainda, oneroso para todas as três partes. Enquanto a escola deve monitorar, o concedente deve pagar a bolsa, o estudante deve manter-se inscrito como aluno daquele curso e estagiar ao mesmo tempo. O estagiário é considerado subordinado ao seu concedente tal qual o empregado.

Martinez (2009, p. 138) expressa, ainda, que, quanto à sua duração, o contrato é por prazo determinado, podendo ser renovado dentro do prazo em lei, ou seja, dentro de dois anos. Ainda deve-se observar o requisito de existência do termo de compromisso que, segundo o autor em comentário, para haver relação de estágio, não basta apenas a existência do contrato de estágio, sendo também necessário o termo de compromisso.

Importante observarmos que a frequência do aluno cria a obrigação de menos horas trabalhadas e a compatibilidade de horários entre escola e empresa, vez que, conforme citado alhures, sua principal finalidade é o aprendizado. No entanto, este não pode prejudicar seus horários de estudo acadêmico.

O termo de compromisso é indispensável ao estágio, sob pena de vínculo empregatício, vez que este documento que irá direcionar a relação de aprendizado existente entre o estagiário e o concedente da prestação. Assim, trata-se de um contrato obrigatório para existir a relação de estágio ou para inexistir a relação de emprego, sendo celebrado entre estudante e concedente, com intervenção da instituição de ensino.

As atividades exercidas pelo estagiário devem guardar compatibilidade com as atividades específicas do curso, discriminadas no termo. Assim, se de alguma forma existir desvios de funções a serem exercidas pelo estagiário, observa-se a existência de vínculo empregatício, o que descaracterizaria a função do contrato de estágio, sendo o estagiário em verdade um empregado, ao qual devem ser resguardados todos os direitos trabalhistas. É preciso ter aprendizagem prática específica do curso. As tarefas devem ser de apoio, e não tarefas rotineiras.

Observamos, com isso, que qualquer nulidade na relação entre estagiário e tomador configura vínculo empregatício com todos os seus efeitos na esfera trabalhista.

O termo por si só não é uma garantia suficiente para caracterizar o estágio, pois isso relegaria o Princípio da primazia da realidade.

Desse modo, é necessário conferir o estágio na prática, se realmente está ocorrendo, vez que se trata de uma prestação de aprendizado sem a existência de qualquer vínculo empregatício.

Isto é o que aponta o douto Juiz do Trabalho Jorge Alberto Araújo (2009, [s.p]).

Interessante destacar que os concedentes devem estar muito vigilantes para não desprezar as regras do estágio, uma vez que qualquer deslize implicará no reconhecimento do contrato como de emprego, com todas as incidências trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXIII, proíbe qualquer trabalho de ser feito por menor de 16 anos de idade, salvo na modalidade de aprendiz. Assim, a idade mínima para a prestação do estágio é de dezesseis anos de idade, vez que, por sua natureza, o estagiário em nada se confunde com menor aprendiz.

Observamos, ainda, nessa análise preliminar, que, com a chegada da Lei 11.788/08, o prazo do estágio é de dois anos.

2.3 Dos sujeitos da relação de estágio

2.3.1 Estudante Estagiário

Observamos que, segundo Martins (2010, p. 22), estagiário é pessoa física que presta serviços subordinados à concedente, mediante intervenção da instituição de ensino, visando à formação profissional do próprio.

Nascimento (2009, p. 57) apresenta que o estudante é o destinatário principal da supracitada lei, uma vez sendo ele a parte mais interessada da relação, portanto, somente o estudante poderá ser o favorecido com o estágio, poderá ser estagiário.

Dessa forma, pela própria natureza da relação existente entre estagiário e concedente (relação de aprendizado, aquisição de experiência), jamais poderia figurar como estagiário pessoa jurídica, vez que não tem espaço no conceito de estagiário outrora apresentado.

2.3.2 Instituição Concedente

Afirma Martinez (2009, p. 97) que instituição concedente “é a empresa que acolherá a presença do estagiário em suas dependências para ali aperfeiçoar os cursos que vem frequentando”.

Ao analisarmos o conceito apresentado por Martinez (2009), observamos poder ser pessoa física ou jurídica, vez que em momento algum a relação inversa (do concedente para com o estagiário) deixa de caracterizar a tomadora ou mesmo muda a finalidade do presente contrato.

A Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, anteriormente descrita, visa estipular que são permitidos serem concedentes de estágio também os profissionais liberais dentre outros. Importante ressaltar, nesse ponto, que, na antiga Lei, não havia previsão legal para tal fato, o que demonstrava erro normativo, visto que pode haver estágio através desses profissionais, além dos de pessoa jurídica.

Observamos, ainda, que uma empresa somente terá condições de oferecer um estágio se, em seu quadro permanente, houver pessoal habilitado na área de formação do estagiário, além de estrutura material apta a conceder experiências práticas específicas. Dessa forma, Carelli (2004, p. 104) exemplifica referindo que um estudante de Agrimensura não pode estagiar em uma fábrica de calçados. No entanto, um aluno de Direito pode, desde que em um departamento jurídico. Porém, se esse departamento se circunscrever ao próprio estagiário, faltará à Unidade Concedente as condições técnicas para a concessão do estágio, pois carecerá de profissional que repasse o aprendizado necessário ao estudante.

2.3.3 Instituições de Ensino

A instituição de ensino se relacionará com a concedente, havendo, entre essas partes, a troca de informações para avaliação de como o estagiário vem se desenvolvendo no âmbito prático. Dessa forma, cabe à instituição de ensino verificar se o estágio está sendo propício para o desenvolvimento profissional do aluno.

A instituição de ensino ficará responsável por avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando, bem como zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas.

2.4 Dos direitos dos estagiários

Nascimento (2009, p. 65) apresenta que o estagiário, com o contrato de estágio, conquista alguns direitos obrigatórios, sem prejuízos de outros que a empresa concedente queira instituir, quais sejam o direito ao recesso de 30 (trinta) dias quando

do estágio com duração de 01 (um) ano ou proporcional se inferior a esse período, vale-transporte, seguro contra acidentes pessoais, bolsa como forma de contraprestação ajustada previamente com o concedente e o estagiário, inscrição facultativamente no INSS e cotas de 10% (dez por cento) das vagas para deficientes.

A chamada bolsa-auxílio trata-se do montante que a empresa fornece ao estagiário, trata-se de uma contribuição/contraprestação pela prestação por ele exercida. A atual Lei do Estágio, em seu art. 12, regula que o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

Assim, observamos, com uma análise minuciosa, que sempre que o estágio for facultativo existe a obrigatoriedade da contribuição/contraprestação por parte do tomador, não existindo uma prefixação de valores a serem pagos, vez que cada prestação é única.

Não há previsão expressa de remuneração em descanso semanal nem contribuição previdenciária, entretanto, existe a hipótese de que a bolsa não tem natureza salarial, com isso, não ocorre sobre ela contribuição previdenciária, podendo ser tributada se ultrapassar o limite legal de isenção por ser rendimento.

Prosseguindo com o tema, temos o direito ao auxílio transporte. Como já fora dito, o auxílio transporte só é compulsório para estágio não-obrigatório, vez que se trata do desembolso do concedente para custear nas despesas de transporte do estagiário. Martins (2010, p. 37) expressa que, com relação ao auxílio transporte durante o recesso, este não é necessário, visto que o estagiário não tem que trabalhar, logo não há gasto com transporte para se deslocar ao local da concedente do estágio.

Observamos, ainda, que é direito do estagiário e dever do concedente o seguro contra acidentes pessoais, sendo tal dever pertencente ao concedente ou à instituição de ensino, pagando seguro contra acidentes pessoais. Dessa maneira, o seguro é somente para acidentes pessoais e não contra acidentes de trabalho. Assim, observamos que o último só é cabível pela presença do vínculo de emprego. Logo, constata-se que, na prática, só é cabível em casos de morte ou invalidez permanente do estagiário.

Ocorre que existem decisões jurisprudenciais que defendem o seguro do estagiário para danos morais, materiais ou estéticos dentre outros durante o período de estágio. A segurança do estagiário é de responsabilidade do concedente, conforme se interpreta dos artigo 14 da Lei 11.788/08, artigo 196 da CF, artigo 2º da Lei 8.212 e artigos 154 a 201 da CLT.

Assim, diz Martins sobre o tema: “a saúde é um direito publico subjetivo, que pode ser exigido do Estado, que, por contrapartida, tem o dever de prestá-lo. Está, assim, entre os direitos fundamentais do ser humano, como também se dá para o estagiário, que é um ser humano” (2010, p. 82).

Ainda segundo a combinação dos artigos 154 a 201 da CLT e a Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, observamos a necessidade de exame médico admissional, periódico e demissional, além do estagiário adquirir equipamentos de segurança adequados à atividade quando necessário.

Salientamos que, além dos direitos aqui já descritos, caso sejam concebidos outros tantos, vige a regra que em nenhuma delas há vinculação do estagiário ao nível de empregado, nos termos do §1º, art.12 da Lei 11.788/08. Martinez (2009, p. 103) afirma que

é estudante, mas também um trabalhador, embora nem sempre a qualidade do estagiário deva fazer parte do raciocínio do aplicador da norma para considerá-lo um empregado. Por exemplo, se é acidente do trabalho, um desentendimento entre um empregado e um estagiário.

Outra grande vantagem do estagiário é a jornada de trabalho, pois, como é reduzida, não prejudica o estudante com a frequência em sala e também nos estudos, pois não poderia ultrapassar quatro horas diárias ou vinte horas semanais para alunos de escolas até o ensino fundamental e educação especial, e seis horas diárias ou trinta horas semanais para estudantes de ensino médio e superior. A jornada pode ser cumprida em mais de uma Organização concedente, desde que não exceda, no total, o limite legal permitido.

Caso ocorra excesso na jornada, ultrapassando os limites impostos pelo artigo 10 da lei 11.788/08, não há direito de compensação ao estagiário, tão pouco formação de quadro de horas, cabendo tão somente à configuração do vínculo empregatício, vez que se encontra descaracterizado o vínculo e a finalidade do estágio.

Da mesma forma que as férias são direito para o empregado com vínculo trabalhista, o estagiário tem direito ao recesso. Seus princípios são os mesmos das férias: questões de ordem biológicas, sociais e salutaras dentre outras. O estagiário também precisa de descanso para sua mente e seu corpo. Tem a preferência da escolha de quando irá tirá-las, sendo que a lei prevê a preferência na época de recesso escolar. É indisponível tanto quanto as férias do empregador. O recesso é remunerado, porém não são previstos o pagamento de décimo terceiro salário, nem do terço constitucional. No entanto, se o recesso é inferior a um ano, tem sido adotado o procedimento de que o recesso desse estagiário é proporcional ao seu período de atividade laborativa, sendo levado em consideração o §2º, art. 13 da Lei 11.788/08.

Para que seja aplicada a proporcionalidade, devemos observar o tempo em que o estagiário trabalhou. Martins (2010, p. 57) conclui que

o recesso deverá ser concedido dentro do período de vigência do contrato de estágio. Não há previsão específica de pagamento indenizado do recesso não gozado pelo estagiário. Entretanto, essa parece ser a solução mais razoável, pois, do contrário, o estagiário será prejudicado e haverá enriquecimento sem causa do concedente. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé.

Dessa forma, constatamos que não há previsão na lei quanto ao fracionamento do recesso, nem ao comunicado de recesso com antecedência de trinta dias.

Assiste ainda ao estagiário a faculdade de se inscrever como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social (§2º, art.12 da Lei 11.788/08).

Importante ainda apresentar que a estagiária grávida não tem direito a salário-maternidade, porém, se contribuir como segurada facultativa, terá a garantia quando engravidar.

2.5 Dos estagiários de direito

Filho e Scussel (*apud* MARTINS, 2010), de maneira totalmente direcionada, apresentam que a lei de estágios não se aplica totalmente ao estagiário de direito, porque a matéria é regulada pela Lei 8.906 de 1994 - Estatuto da OAB, em seu art. 8º e seguintes.

Assim, constatamos que, enquanto a Lei 11.788 é geral, a Lei 8.906 é especial. Logo, quando falamos de estágio específico de direito, a Lei especial e a lei geral vigorarão juntas.

Assim afirma com relação a isso o doutrinador Martinez: “a Lei de LEE não revogou as normas próprias do estágio dos advogados. Os dispositivos compatíveis da Lei n. 11.788/08 com essa profissão liberal poderão ser invocados, quando de dúvidas” (2009, p. 142).

São muitas as diferenças do estágio de Direito e o de outras áreas. Observamos que, enquanto o estágio em geral pode ser feito durante todo o curso da faculdade, o estágio de Direito só pode ser exercido com a produção assistida e a assinatura de petições além de outros atos da advocacia como carga de processos, nos últimos dois anos de faculdade.

Tal fixação de um prazo para início do exercício do estágio não impede o estagiário de Direito de estagiar, ou seja, poderá iniciar o seu estágio, só que o mesmo só pode exercer atos não processuais junto aos órgãos judiciários, o estágio de Direito adquire a capacidade a partir do sétimo semestre. Dessa forma, caso o estagiário pratique qualquer ato processual antes de estar no sétimo período, tal ato é considerado nulo.

O Estatuto observa, ainda, que, além do estagiário dever estar no sétimo período, necessário se faz sua inscrição/cadastramento junto à OAB de sua comarca, para dar-lhe o direito de efetuar carga de processo e outros atos processuais. Assim, caso o estagiário não seja inscrito na OAB, seu ato também é considerado nulo.

Com relação às horas que o estagiário deverá realizar, o Estatuto da OAB apresenta-se omissivo, não apresentando qualquer norma de como deverá ser realizada a jornada do estagiário. Assim, é complementada pela lei de Estágio, ou seja, a jornada de trabalho também será reduzida, para não prejudicar o estudante com a frequência em sala e também nos estudos, não podendo ultrapassar seis horas diárias ou trinta horas semanais, nos termos do art. 10 da lei 11.788/08.

O estagiário, assim como o advogado, é proibido de exercer a advocacia, sobretudo em modos gerais os que estão subordinados aos poderes políticos e poderes econômicos de nosso país, dentre outros. A advocacia está sujeita apenas à consciência do advogado, sendo as proibições definidas no art. 28 do Estatuto da Advocacia. Assim definem as proibições:

Art. 28 - A advocacia é incompatível, mesmo em causa própria, com as seguintes atividades:

I – chefe do Poder Executivo e membros da Mesa do Poder Legislativo e seus substitutos legais;

II – membros de órgãos do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos tribunais e conselhos de contas, dos juizados especiais, da justiça de paz, juízes classistas, bem como de todos os que exerçam função de julgamento em órgãos de deliberação coletiva da administração pública direta ou indireta; 18;

III – ocupantes de cargos ou funções de direção em órgãos da Administração Pública direta ou indireta, em suas fundações e em suas empresas controladas ou concessionárias de serviço público;

IV – ocupantes de cargos ou funções vinculados direta ou indiretamente a qualquer órgão do Poder Judiciário e os que exercem serviços notariais e de registro;

V – ocupantes de cargos ou funções vinculados direta ou indiretamente à atividade policial de qualquer natureza;

VI – militares de qualquer natureza, na ativa;

VII – ocupantes de cargos ou funções que tenham competência de lançamento, arrecadação ou fiscalização de tributos e contribuições parafiscais;

VIII – ocupantes de funções de direção e gerência em instituições financeiras, inclusive privadas.

§ 1º A incompatibilidade permanece mesmo que o ocupante do cargo ou função deixe de exercê-lo temporariamente.

§ 2º Não se incluem nas hipóteses do inciso III os que não detenham poder de decisão relevante sobre interesses de terceiro, a juízo do Conselho competente da OAB, bem como a administração acadêmica diretamente relacionada ao magistério jurídico.

O Estatuto prevê, ainda, que são atos do estagiário que dispensam a presença do advogado, dentre outros, o de retirar e devolver autos em cartório, assinando a carga, obter com escrivães e chefes de secretarias certidões de peças ou autos de processo e assinar petições de juntadas de documentos a processos.

3 A dissimulação do contrato de estágio

3.1 Dos benefícios da lei 11.788 de 2008

Os melhores benefícios criados pela lei 11.788/08 destacam a bolsa de estudos, o seguro pessoal, a inexistência de vínculo empregatício, além de outras tão importantes quanto essas como a exigência do termo de compromisso e da apólice de seguro.

Martins (2008, p. 67) considera a lei 11.788/08 muito mais moderna que a anterior que disciplinava sobre a relação existente, trazendo regras mais rígidas e atualizadas das situações práticas do estágio, sendo mais detalhista, fazendo novas previsões em relação à lei anterior. Além disso, essa nova lei é mais complexa.

Observamos que a lei 11.788/08 tem uma preocupação muito maior com o estágio e a educação do estagiário. O fato de sua criação demonstra que houve uma

evolução, pois se criou uma lei para proteger melhor os direitos dos alunos estagiários, para tentar inibir qualquer forma de prejuízo ao estudante.

Santos (2006) expressa que a lei nova também traz uma importante coerção aos concedentes. Dessa forma, caso não sejam cumpridos os requisitos da lei, cria-se o vínculo jurídico. Sem as determinações do artigo 3º da lei 11.788/08, a pessoa que presta os serviços passa a ser regulada pela CLT, ou seja, cria-se um vínculo empregatício, fato que antes não era expresso na legislação. Antes dessa lei, ocorriam muitos abusos aos estagiários na prática. Essa nova lei buscou, então, coibir esses abusos.

3.2 Dos prejuízos da lei 11.788 de 2008

Da mesma forma que a lei 11.788/08 trouxe benefícios à classe, observamos algumas desvantagens. A primeira que observamos é referente ao prazo máximo do estágio. Apesar de pelo lado positivo o limite de tempo evitar fraudes, por outro lado, o prazo máximo de dois anos limita o estudante, sendo que este necessitará procurar outro local para continuar estagiando após os dois anos de contrato, não permitindo, assim, que o estudante dê continuidade ao aprendizado que já possui um ritmo adquirido nos dois anos.

Matos (2009) expressa que a norma precisaria também ter sido mais específica em relação à reserva de vagas para deficientes. Não é totalmente compreendido se a empresa que tem menos de dez estagiários deve ou não cumprir a reserva, já que a cota seria menor que um estagiário.

Martins (2010, p. 129), na conclusão de sua obra, expressa que

a Lei 11.788 traz maior rigor em relação a certos requisitos para a validade do estágio, como o prazo máximo de duração. Estabelece direitos ao estagiário: jornada de trabalho, recesso remunerado etc. Entretanto, torna mais onerosa a contratação do estagiário, em razão dos novos direitos que foram concedidos. Conheço escritório de advocacia que não vai mais ter tantos estagiários e vai cortar vagas de estagiários em decorrência das novas exigências da lei, o que é negativo para a admissão de estagiários.

Outro prejuízo trazido pela lei do estágio é o limite máximo de estagiários para cada concedente, é visível que tal mudança busca evitar fraudes em concedentes cuja maioria dos trabalhadores são estagiários. Com isso, embora, por um lado, diminua o número, às vezes, excessivo de estagiários em um tomador de serviços, por outro, limita esse tomador a contratar maior número de estagiário.

3.3 Dissimulação da função social do estágio

O estágio, assim como todas as atividades em sociedade e em especial as atividades educativas, tem função social. Essa função visa o aperfeiçoamento prático e técnico das atividades aprendidas em sala de aula, a fim de que haja uma maior assimilação do conhecimento, pondo em prática tudo aquilo que foi adquirido em sala

de aula. Além disso, o estágio também tem como função a inserção inicial no mercado de trabalho. Santos (2009) expressa que muitos pensam que o estágio, por se tratar de uma atividade que insere o estudante no mercado de trabalho, seria então uma espécie de primeiro emprego.

Dessa forma, a postura de um empregador ao contratar um estagiário deve ser a de trazer maior conhecimento a este, podendo, ao fim, até contratá-lo. Nesse caso sim ocorreria então o primeiro emprego.

Observamos que contrato de estágio não veda qualquer atuação do estagiário no desempenho das atividades desenvolvidas pelos empregados da empresa concedente do estágio, nem o cumprimento da jornada por estes desenvolvida, desde que o trabalho prestado atenda à finalidade de propiciar experiência prática na linha de formação do estagiário e que haja compatibilidade do trabalho com o horário escolar.

Ao exigir do estagiário a prestação de serviços nos mesmos moldes dos demais empregados, com cumprimento de jornada excessiva, que impeça sua integração normal à atividade escolar, o contrato firmado entre as partes deixa de cumprir os objetivos legais do estágio, desvirtuando a sua função social, que é a de permitir o ganho educacional e profissional específico do estudante-estagiário.

Como já havia sido falado com relação à fraude do estágio, este só é possível na prática, visto que os requisitos entre contrato de trabalho e o contrato de estágio são muito parecidos. Por fim, percebemos que o bem maior protegido é a educação do estagiário, visto que o fato deste piorar sua frequência em sala de aula é fator decisivo para caracterização do desvirtuamento do estágio, caracterizando, assim, a relação empregatícia.

Vale ressaltar novamente que a prioridade do estágio, ou seja, sua principal função social é a aprendizagem e o conhecimento, deixando para segundo plano a questão do trabalho. Este é apenas um complemento pedagógico e nunca poderá retirar a prioridade do estudo nas práticas do estágio, sendo caracterizado por aspectos formais, consubstanciados nos requisitos exigidos pela lei para sua celebração, requestando, principalmente, o termo de compromisso firmado entre o estudante e a parte concedente do estágio, a intervenção obrigatória da instituição de ensino e a observância do prazo de duração do estágio constante do contrato de bolsa, sendo necessário, ainda, que o estagiário esteja frequentando curso vinculado à estrutura de ensino nos níveis superior, profissionalizante de segundo grau e supletivo, e a empresa concedente proporcione experiência prática na linha da formação profissional. O estágio deve propiciar ao estudante a complementação do ensino e da aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

Sendo assim, a falta dos requisitos formais, a falta da fiscalização da concedente, a falta da instituição de ensino, a incompatibilidade entre a função do estágio e a sala de aula e o fato de o estágio não ser um complemento educativo ao que é estudado na instituição de ensino são questões fundamentais para formação de uma dissimulação da caracterização do estágio. Observamos, nesse ponto, que sempre que for descumprida a função social do contrato de estágio será reconhecido o vínculo empregatício, gerando todos os direitos trabalhistas.

Sempre devemos observar que a finalidade do contrato de estágio é proporcionar, na prática, experiências profissionais, complementando o ensino e o aprendizado do estudante. Ainda que a prestação de serviços se dê com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, o estudante fica adstrito aos termos de um contrato especial de trabalho, e, como tal, tem tratamento específico, inserido na Lei do estagiário.

Assim, conforme bem observa Nascimento (2009, p. 69), o contrato de estágio tem sido, por diversas vezes, utilizado como forma de fraudar o contrato de emprego, vez que são bastante similares. Contudo, cabe sempre lembrar que o contrato de estágio, o qual obedece a todos os requisitos formais e materiais, não gera vínculo empregatício.

4 Conclusão

As partes, estagiário e concedente, apresentam-se distantes, tendo, de um lado, o concedente, parte forte e detentora do poder econômico da relação, ostentando uma melhor situação financeira e, de outro, o estagiário, sendo este claramente hipossuficiente no caso em tela.

Os conceitos, as fundamentações e os elementos do contrato de trabalho e contrato de estágio mostram uma enorme sutileza entre a diferenciação de ambos. Tanto o contrato de trabalho como o contrato de estágio tem como requisitos a pessoa física, a pessoalidade, a continuidade, a subordinação, a onerosidade e a alteridade. A distinção, como apontou Martins (2008), são o fim pedagógico e a presença dos requisitos formais. Assim, além dessa distinção ser muito sutil, no caso do fim pedagógico, tal conceito só pode ser analisado na prática.

Dessa forma, muito comum os concedentes promoverem a utilização fraudulenta dos estagiários, trabalhando na função que caberia a um empregado, visando uma mão de obra barata para maior obtenção de lucros. O estagiário que é explorado por seu concedente não tem os direitos nem os ganhos financeiros que um empregado de carteira assinada. Concluímos que é muito atrativo para concedente tal conduta, apesar de todas as sanções legais impostas.

A contratação do estagiário não visa apenas aproveitar mão-de-obra mais barata, mas também deve impor deveres à concedente dentre os quais a educação é a prioridade. Não são meros empregados de última escala sem os direitos dos demais. Não podem ser exigidos com a mesma carga horária, atividade ou exigência que os demais, qualquer que seja a sua função.

Martins (2008) observa até o uso de expressões como *escraviário* ou *office boy de luxo* para esses estagiários que, além de estudar, fazem carga horária às vezes igual ao dos demais funcionários e ainda não recebem tudo que lhe seria de direito. O estagiário deve receber aprendizagem onde estagia e a função do estágio não pode ser desvirtuada pela simples vontade do concedente, como se fosse facultativo a este utilizar um estagiário em função de emprego ou não. O que se espera é que a lei aliada às decisões do poder judiciário possa mudar a postura e que se passe a respeitar a legislação de nosso país.

Delgado dispõe acerca do estágio que

esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas a essa relação de trabalho *lato sensu* (DELGADO, 2000, *apud* SANTOS, 2009, [s.p]).

Santos (2009) expressa que tal situação é completamente contrária exatamente quando o concedente utiliza o estagiário como um empregado, ordenado este para que exerça funções cabíveis a um empregado, sem, contudo, dar a este os direitos que lhe seriam devidos. Assim, grandes são os problemas no contrato de estágio. Ao exercer função de empregado, o estagiário fraudado não tem proteção de direitos de empregados tais quais o direito trabalhista e previdenciário, exceto se comprovada a fraude do estágio em esfera judiciária, o que faria com que fosse reconhecido o vínculo empregatício.

Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos Santos (2009) expõe, ainda, que outro grande problema e talvez seja o principal é a fiscalização. Os estágios ainda não são eficientemente fiscalizados, o que acarreta enorme prejuízo a todos os envolvidos, mas, sobretudo, ao país como um todo, visto que estudantes perdem sua prioridade educativa e passam verdadeiramente a trabalhar.

Assim, constatamos que passados 06 (seis) anos de vigência da Lei nº 11.788/08, Lei do Estagiário, esta se apresenta como um instrumento bastante útil, pois constata-se que o referido diploma legal veio realmente para beneficiar os estagiários, assegurando-lhes mais direitos e trazendo um maior rigor em relação a certos requisitos para a configuração e validade do estágio.

Com todos os avanços perpetrados pela nova lei do estágio, este deve ser incentivado como precioso instrumento de aperfeiçoamento prático sócio-profissional com o intuito de, no futuro, proporcionar ao estudante uma expectativa do que o aguarda no mercado de trabalho, unindo-se, assim, os ensinamentos teóricos aos práticos, em que o aluno tem a oportunidade de exercitar todo o aprendizado adquirido em sala de aula.

A dissimulação do contrato de estágio, infelizmente, atinge de forma muito prática todo nosso país, o que gera uma queda no rendimento escolar evidente, cujo fim é, sem dúvida, a obtenção de maior enriquecimento dos concedentes já “hipersuficientes” às custas das leis pátrias e direitos alheios dos estagiários “hipossuficientes”. Além de violar tais direitos, a dissimulação cria nos estagiários, em sua maioria jovens em início de carreira profissional, uma formação de valores errada.

A formação de valores para estes é baseada no não cumprimento de leis nacionais e na desonestidade em troca de um ganho financeiro, o que dentre outras situações não contribui para o desenvolvimento do nosso país, muito pelo contrário.

Observamos que o estágio, além de necessário para a concretização do aprendizado teórico, deve ser encarado como o início de uma escalada profissional,

uma chance dada a muitos, porém aproveitada por poucos. Galgar voos maiores numa empresa nem sempre é possível, mas a experiência adquirida sempre será muito interessante para o mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo em que alguns empregadores fazem o mau uso do estagiário, como meio de redução nos custos com mão de obra, fraudando a legislação trabalhista, muitos outros proporcionam ao estudante o aprendizado e a vivência necessária no ramo que o estudante decidiu seguir.

Precisamos, dessa forma, nos conscientizar da necessidade de erradicar do país esse problema que começa nas instituições de ensino e nos estabelecimentos concedentes e termina na desqualificada formação profissional para aqueles cujo objetivo, ao começar um estágio, seja o de serem inseridos no mercado de trabalho antes da formação acadêmica como também daqueles estudantes que também necessitam do estágio como uma espécie de renda, com os ganhos da bolsa-auxílio. Assim, devemos erradicar o tão chamado “jeitinho brasileiro”.

Dessa forma, observados os requisitos essenciais para a validade do estágio e levando em consideração seus reais objetivos, a Unidade Concedente e o Estagiário, em conjunto com a Instituição de Ensino e, facultativamente, o Agente de Integração, contribuirão todos para a formação de melhores profissionais e, paulatinamente, para o crescimento da própria sociedade, uma vez que o profissional encontrará um amparo prático durante seu aprendizado, o que, conseqüentemente, facilitará seu ingresso no mercado de trabalho.

Referências

ARAÚJO, Jorge Alberto. Férias (ou recesso) de estagiário. O momento da concessão. *Jus Navigandi*, IV fórum mundial de juízes – avanços civilizatórios, 06 dez 2009. Disponível em: <<http://direitoetrabalho.com/2009/12/ferias-ou-recesso-de-estagiario-o-momento-da-concessao/>>. Acesso em: 10 maio 2014.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto*. 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4773/contrato-de-estagio-como-meio-fraudulento-de-contrato-de-trabalho#ixzz3Kxe3iBpz>>. Acesso em: 10 maio 2014.

LEISER, Tatiane. *O que é ser estagiário*. 2001. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/o-que-e-ser-estagiario>>. Acesso em: 10 maio 2014.

MATOS, Bruno Florentino de. *A Nova Lei de Estágio à Luz da Lei 11.788/08*. 2009. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/humanas/educacao/a-nova-lei-do-estagio-a-luz-da-lei-11.788%1008-6496/artigo/>>. Acesso em: 10 maio 2014.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Do estágio profissional em 1.420 perguntas e respostas*. São Paulo: Ltr, 2009.

MARTINS, Eduardo Antonio Kremer. *O contrato de estágio como mecanismo de fraude à legislação trabalhista*. 2008. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-fraude-a-legislacao-trabalhista-563136.html>>. Acesso em: 10 maio 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e relação de emprego*. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto Lei N.: 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)*, Lei N.: 8.906, de 4 de julho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Lei N.: 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 10 maio 2014.

SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. *Desvirtuação do contrato de estágio*. 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/desvirtuacao-do-contrato-de-estagio/19607/>. Acesso em: 10 maio 2014.

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