

INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO

ANA CAROLINA REZENDE DA SILVA

ESTÁGIO REMUNERADO: CAMUFLAGEM DE MÃO DE OBRA BARATA.

SÃO MATEUS

2020

ANA CAROLINA REZENDE DA SILVA

ESTÁGIO REMUNERADO: CAMUFLAGEM DE MÃO DE OBRA BARATA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado do Curso de Direito, da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Samuel Davi Garcia Mendonça.

SÃO MATEUS

2020

ANA CAROLINA REZENDE DA SILVA

ESTÁGIO REMURADO: CAMUFLAGEM DE MÃO DE OBRA BARATA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA

PROF.º SAMUEL DAVI GARCIA MENDONÇA

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

ORIENTADOR

PROF.

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

PROF.

FACULDADE VALE DO CRICARÉ

SÃO MATEUS

2020

Dedico este trabalho a minha mãe, Raquel Ferreira da Silva, que sempre batalhou por essa conquista. O seu apoio foi fundamental para a minha motivação durante o percurso.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que me sustentou durante toda a caminhada. A Ele toda honra e toda glória.

A minha mãe, minha inspiração diária, que, sempre me motivou a não desistir. Que lutou por esta conquista e esteve juntamente comigo, compartilhando do mesmo sonho e ensinando a importância do conhecimento.

Ao meu “paidrasto”, Rogério Abreu de Oliveira, que me incentivou a iniciar o curso de Direito, que, até então, não fazia parte dos meus planos. Agradeço com profunda admiração por toda a dedicação e motivação, por todos os conselhos e por se fazer presente em todos os momentos.

As minhas irmãs, Carolaine Rezende e Rachael Abreu, que, sempre me motivaram, apoiaram e vibraram juntamente comigo a cada conquista.

Aos meus avós, tios e família, razão do meu esforço.

A todos os meus amigos que sempre estiveram torcendo por mim.

Aos meus professores da Faculdade Vale do Cricaré, que, com total excelência me ensinaram e forneceram todas as bases necessárias para o meu crescimento pessoal e profissional.

Ao meu orientador, Samuel Davi Garcia Mendonça, que, com todo o cuidado e paciência me ajudou com as suas precisas colocações.

Aos meus colegas de estágio, Aiane, Luiz Antonio, Taciane, Érica, Ana Paula, Sabrina, Gabriel e Dierlisson, por compartilharem momentos incríveis comigo.

Aos servidores do Ministério Público Estadual e Vara do Trabalho de São Mateus, expresso a minha eterna gratidão e admiração, por todo o conhecimento e ensinamento transferido.

Por fim, sou grata a todos que direta ou indiretamente, participaram da concretização desta graduação.

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça.”

Eduardo Juan Coutureovak

RESUMO

O presente trabalho realizou uma análise sobre a evolução histórico-social da lei de estágio, as suas principais implicações na vida acadêmica, a ocorrência da camuflagem de mão de obra barata, bem como a aplicabilidade da referida lei, fazendo menção, ainda, a suspensão dos contratos de estágio, ocorrida no corrente ano, em virtude da pandemia do corona vírus. O objetivo desta pesquisa se despende quanto aos fatores sociais e implicações jurídicas da lei nº 11.788/2008, popularmente conhecida como Lei do Estágio, visando demonstrar a existência de fraude. É cediço que o estágio é uma modalidade muito importante na vida do acadêmico, embora seja caracterizado como mão de obra barata e seja desviado da sua finalidade: aprendizagem e inserção no mercado de trabalho. Com a nova Lei do Estágio, a relação jurídica e as obrigações oriundas do contrato de estágio foram reguladas inteiramente por essa nova lei, contudo, para que a lei se torne eficaz e sua finalidade seja atendida, é necessário o cumprimento dos requisitos formais e materiais, caso contrário, ocorrerá a fraude no estágio. Defende-se, assim, o resgate da função precípua do estágio, ante a falta de fiscalização às atividades desempenhadas pelos estagiários e as “brechas” no corpo do diploma legal. E, para tanto, o presente trabalho valeu-se da pesquisa bibliográfica, contando com a doutrina contemporânea de direito do trabalho, análise de jurisprudência, sites e artigos relacionados ao tema.

Palavras-chave: Fraude. Lei do Estágio. Estagiário. Mão de obra barata. Aprendizagem.

ABSTRACT

The present work carried out an analysis on the historical-social evolution of the internship law, its main implications in academic life, the occurrence of cheap labor camouflage, as well as the applicability of the referred law, mentioning, also, the suspension internship contracts, which took place this year, due to the pandemic of the corona virus. The objective of this research is related to the social factors and legal implications of Law No. 11,788 / 2008, popularly known as the Internship Law, in order to demonstrate the existence of fraud. It is clear that the internship is a very important modality in the life of the academic, although it is characterized as cheap labor and is deviated from its purpose: learning and insertion in the labor market. With the new Internship Law, the legal relationship and obligations arising from the internship contract were regulated entirely by this new law, however, for the law to become effective and its purpose to be met, it is necessary to comply with formal and material requirements otherwise, fraud on the stage will occur. Therefore, the rescue of the main function of the internship is defended, given the lack of inspection of the activities performed by the interns and the "loopholes" in the body of the legal diploma. And, for this, the present work used bibliographic research, relying on the contemporary doctrine of labor law, jurisprudence analysis, websites and articles related to the theme.

Keywords: Fraud. Internship Law. Intern. Cheap work force. Learning.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ESTÁGIO	11
2.1 BREVE EVOLUÇÃO JURÍDICA DO ESTÁGIO NO BRASIL.....	11
2.2 CONCEITO	14
2.3 FORMAS DE ESTÁGIO	16
2.4 REQUISITOS PARA EXISTÊNCIA DE ESTÁGIO REGULAR	16
2.5 partes envolvidas no estágio	18
3 MÃO DE OBRA BARATA	20
4 FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA ACADÊMICA	22
4.1 FRAUDE NO ESTÁGIO	22
4.2 DIREITOS PREVISTOS PARA OS ESTAGIÁRIOS	25
4.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	28
4.3.1 Pessoa Física	29
4.3.2 Não eventualidade	29
4.3.4 Onerosidade	29
4.3.5 Subordinação	29
4.4 CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	30
4.5 ANÁLISE DE DECISÕES JURISPRUDENCIAIS SOBRE A LEI DO ESTÁGIO..	32
4.6 RENDIMENTO ESTUDANTIL	42
4.7 CONTRATOS SUSPENSOS EM RAZÃO DA COVID-19.....	43
CONCLUSÃO	46
REFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

1 INTRODUÇÃO

O estágio é uma modalidade muito importante na vida do acadêmico, pois agrega à vida acadêmica e encaminha o estudante ao mercado de trabalho. O artigo 1º da lei do estágio traz a sua definição e finalidade, conforme se vê abaixo:

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.

Da análise do diploma legal que assegura os deveres e direitos dos estagiários, verifica-se o desvirtuamento da sua finalidade, tendo em vista significativos números de contratação de estagiários e sua conseqüente caracterização de mão de obra barata pela doutrina e autores de artigos que versam sobre o tema.

Dessa forma, o presente trabalho visa responder quais são os possíveis fatores e implicações que desencadeiam a fraude à lei do estágio, bem como a caracterização de mão de obra barata ao estágio remunerado.

A hipótese é de que a lei atinge o seu objetivo precípua, de modo a evitar constantes fraudes ao conjunto de normas a serem respeitadas e seguidas, pois, os grandes encargos trabalhistas e a escassez de fiscalização contribuíram para fortalecer a visão de fraude do contrato de estágio e sua conseqüente camuflagem de mão de obra barata, para obter vantagens trabalhistas e financeiras.

Para tanto, objetiva-se cursar a doutrina mais especializada no campo do direito do trabalho e artigos que demonstram a ocorrência de camuflagem de mão de obra barata.

Sendo assim, o primeiro capítulo se encarregará de expor as principais características da Lei do Estágio, tais como, conceito, finalidade, partes envolvidas, requisitos e evolução histórica.

O segundo capítulo terá por foco a constatação da mão de obra barata no estágio remunerado.

Finalmente, o terceiro e derradeiro capítulo se encarregará de destrinchar a ocorrência de fraude à Lei do Estágio, precisamente identificando os principais impactos e resultados do desvirtuamento do estágio, e, traz ainda o caso da suspensão dos contratos dos estagiários em virtude da pandemia do novo coronavírus.

2 ESTÁGIO

2.1 BREVE EVOLUÇÃO JURÍDICA DO ESTÁGIO NO BRASIL

O estágio é um momento de aprendizagem crucial na vida do estudante, eis que o prepara para o ingresso no mercado de trabalho, além de colocar em prática a teoria ministrada em sala de aula.

A leis pertinentes ao estágio de estudantes no Brasil sofreu muitas evoluções legislativas em sua história. O termo estágio surgiu de forma bem simples na Lei Orgânica do Ensino Industrial, que, de acordo com o capítulo IX, intitulado DOS ESTÁGIOS E DAS EXCURSÕES, em seu artigo 47, estabeleceu:

Art. 47 - Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial. Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realizar estágios, sejam estes ou não obrigatórios. (BRASIL, 1942)

Anos depois surgiu a Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho. Em tal ato normativo, instituiu-se a figura do estágio nas empresas, tanto de nível superior quanto de escolas técnicas em nível colegial, conforme artigo 1º da Portaria. O contrato pactuado entre a instituição de ensino e o educando deveria conter as seguintes cláusulas, de acordo com o artigo 2º da Portaria em estudo:

Art. 2º - As empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão:

- a) a duração e o objeto da bolsa que deverão coincidir com programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas;
- b) o valor da bolsa, oferecida pela empresa;
- c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio;
- d) o horário do estágio.

Anos depois surgiu a Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho. Em tal ato normativo, institui-se a figura do estágio nas empresas, tanto de nível superior quanto de escolas técnicas em nível colegial, conforme artigo 1º da Portaria. O contrato pactuado entre a instituição de ensino e o educando deveria conter as seguintes cláusulas, de acordo com o artigo 2º da Portaria em estudo:

Art. 2º - As empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão:

- a) a duração e o objeto da bolsa que deverão coincidir com programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas;
- b) o valor da bolsa, oferecida pela empresa;
- c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio;
- d) o horário do estágio.

Além disso, o artigo 3º preceituava que o estágio não gerava vínculo empregatício com a empresa, incumbindo a esta, tão somente, o pagamento da bolsa, durante o período do estágio. Enquanto que o artigo 5º da Portaria fixou o prazo de duração do contrato de estágio, que não poderia ser superior ao que havia sido pactuado entre as partes.

A figura jurídica do estágio foi criada com o advento da Lei nº 6.494/1977, que, por sua vez, estabelecia disposições sobre os estágios de estudantes de ensino superior e ensino profissionalizante. Ou seja, com a criação do referido diploma legal, a prática do estágio foi formalizada no Brasil.

Contudo, no ano de 2008, a supracitada lei foi revogada pela Lei nº 11.788/2008, tendo em vista diversas reivindicações acerca das disposições legais que tratavam sobre a relação do estágio, como por exemplo, as mudanças de mercado e as constantes explorações de mão de obra barata impostas ao estagiário.

Outrossim, a Lei revogada não estabelecia a limitação da jornada do estagiário, apenas limitava a existência de compatibilidade entre o horário escolar e as atividades do estágio, conforme se vê no artigo 5º da Lei nº 6.494/1977, abaixo transcrito:

Art. 5º A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.

Imprescindível, portanto, a nova regulamentação dada Lei nº 11.788/2008, que trouxe diversas disposições acerca do estágio.

Importante colacionar ao presente tópico, a cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego que versa sobre a nova lei do estágio:

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) torna pública esta **Cartilha** esclarecedora sobre a **nova Lei do Estágio** com o objetivo de orientar Estudantes, Empresas, Profissionais Liberais e Instituições de Ensino, públicas e particulares, a respeito das inovações trazidas pela nova Lei do Estágio, instituída para proporcionar a milhões de jovens estudantes brasileiros os instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Ao divulgar este documento, pretende-se tanto auxiliar o jovem estudante a perceber, no frio enunciado das normas, os horizontes que se abrem para um caminhar seguro na carreira profissional escolhida como induzir as empresas brasileiras a adquirir consciência de sua responsabilidade social e das vantagens materiais e morais de acolher o estagiário em suas equipes técnicas e profissionais.

As disposições da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho.

As bases das mudanças se fundamentam em compromisso formalizado entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa com base em um plano de atividade que materializa a extensão ao ambiente de trabalho do projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

A amplitude das mudanças oferecidas se reflete ainda em um elenco de direitos sociais traduzidos na concessão de um período de recesso de 30 dias após um ano de duração do estágio, a ser gozado preferencialmente nas férias escolares, e de todas as garantias da legislação vigente sobre saúde, segurança do trabalho e de seguro de acidentes pessoais, além da fixação de uma jornada máxima de atividade de acordo com o nível ou modalidade de educação e ensino que estiver frequentando o educando.

Coroando este conjunto de direitos e garantias, cumpre destacar o estabelecimento de limites para o número de estagiários do ensino médio regular que podem ser acolhidos no ambiente de trabalho dos estabelecimentos públicos e privados, obedecendo a uma escala proporcional ao número de seus empregados.

Esses limites coíbem e previnem abusos decorrentes do acolhimento de estagiários da capacidade de cumprir os conteúdos formativos e pedagógicos expressos no plano de atividades e as disposições sobre acompanhamento e avaliação da aprendizagem social, profissional e cultural a ser prestada ao educando no ambiente de trabalho.

A partir do estabelecimento de condições dignas para o estágio do jovem estudante no ambiente de trabalho, fomenta-se no País a construção de um mercado de trabalho mais justo e uma formação profissional que propicie a vivência prática de conteúdos teóricos ministrados no ambiente próprio das instituições de ensino.

São estes os objetivos que se pretende instrumentalizar por meio desta Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio que o MTE oferece à sociedade, na certeza do cumprimento do dever que o exercício de uma função pública impõe a todo cidadão.

Carlos Lupi

Ministro do Trabalho e Emprego

2.2 CONCEITO

A definição de estágio está preceituada no artigo 1º da Lei nº 11.788/2008, *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.

Já, no dicionário Aurélio, o termo estágio é conceito como:

“[...] 1. aprendizado, exercício, prático, [...] 2. situação transitória, de preparação, 3. aprendizado de especialização que alguém faz numa repartição ou em qualquer organização, pública ou particular”. E quanto ao termo supervisionado ou supervisionar/supervisar significa “[...] 1. Dirigir, orientar ou inspecionar em plano superior”. (FERREIRA, 1999, p 1906)

Segundo Sergio Pinto Martins (2010, p. 168), o estágio é “considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”.

Ricardo Luz (1999, apud REIS, 2012, p. 127) estabelece que o estágio ocorre quando há a permanência do estudante na empresa, buscando os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, complementando sua formação profissional. É uma atividade de interesse curricular, com objetivos educacionais, que permite o aprendizado nos campos social, profissional e cultural. É um importante instrumento de integração entre o estudante e o mundo do trabalho.

Para Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 258), estagiário é:

[...] o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino [...]

Além disso, conforme a definição de estágio no Minidicionário Prático (2008, p.140), entende-se por estágio como sendo o período de preparação que se cumpre antes da profissionalização.

É importante mencionar o trecho de Nascimento que, por sua vez, destaca a importância do estágio na formação do acadêmico, nestas palavras:

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada esta para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões. (NASCIMENTO, 2008, p. 487)

Verifica-se, portanto, que o estágio tem por finalidade agregar à formação acadêmica por meio de atividades práticas, objetivando, ainda, conforme o disposto no supracitado dispositivo legal, o desenvolvimento do aluno para a vida cidadã e para o trabalho.

2.3 FORMAS DE ESTÁGIO

A lei trouxe duas formas de estágio: obrigatório e não obrigatório, conforme o preceituado no artigo 2º da Lei de Estágio, *in verbis*:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

(...)

Diante da previsão legal, o estágio obrigatório é aquele que é realizado durante o curso, sendo a carga horária requisito para aprovação e obtenção de diploma. Já, o estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória, também denominado de atividades complementares.

2.4 REQUISITOS PARA EXISTÊNCIA DE ESTÁGIO REGULAR

O artigo 3º da Lei de Estágio trouxe os requisitos formais e materiais para a existência do contrato de estágio, conforme abaixo transcrito:

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

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

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

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

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

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

Assim verifica-se que os requisitos formais são:

- a)** Matrícula e frequência escolar declarados pela instituição de ensino (art. 3º, I);
- b)** Termo de compromisso entre o estagiário, parte concedente e a instituição de ensino (art. 3º, II).

Ou seja, para a celebração do contrato de estágio exige-se forma especial; deve ser escrita.

Por sua vez, os requisitos materiais, requisitos estes que estão intimamente ligados com a essência do estágio, se diz respeito a prática de tudo aquilo aprendido em sala de aula, ou seja, é a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo educando.

Para tanto, os requisitos materiais previstos na lei são:

- a)** Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso (art. 3º, III);
- b)** Acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente (art. 3º, § 1º).

Insta salientar, ainda, que, não há vínculo empregatício no termo de compromisso do estágio, contudo, em observância ao disposto no § 2º do artigo 3º da presente lei, objeto desta pesquisa, no caso de descumprimento de qualquer dos requisitos formais ou materiais ocasionará a formação de vínculo empregatício e, deste modo, o estagiário terá todos os direitos trabalhistas (férias acrescidas de 1/3, adicional noturno, 13º salário, FGTS, horas extras, etc).

Neste sentido, importante mencionar a decisão do Colendo Tribunal Regional do Trabalho acerca do descumprimento dos requisitos, *in verbis*:

DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO. REQUISITOS FORMAIS E MATERIAIS. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Além dos requisitos formais, a perfeita caracterização da relação jurídica de estágio está condicionada também à observância de requisitos materiais. Não restando plenamente comprovada a satisfação desses últimos, descaracterizada estará a relação jurídica de estágio, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego. EMPRESA PROMOTORA DE VENDAS. INTERMEDIÇÃO DE OPERAÇÕES BANCÁRIAS. EMPREGADO BANCÁRIO. A personalidade jurídica da empresa promotora de vendas e intermediária de operação bancárias constitui obstáculo meramente formal para a caracterização de operações tipicamente financeiras e bancárias, que, não obstante legais e aparentemente distintas, não transpõem o salutar preceito contido no art. 9º da CLT, visto colidirem frontalmente com os princípios da proteção e da primazia da realidade. Por isso, o labor emprestado por empregado nesse tipo de empresa deve ser tido como de típico bancário.

(TRT-12 - RO: 00515200901312007 SC 00515-2009-013-12-00-7, Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 17/05/2011)

2.5 PARTES ENVOLVIDAS NO ESTÁGIO

Há no estágio a presença de três pessoas: o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente. Ou seja, diferentemente do vínculo empregatício, o qual se dá por meio de uma relação bilateral (empregado e empregador), no estágio, a relação jurídica desenvolvida é a triangular, conforme se observa no inciso II do artigo 3º da Lei do Estágio que diz que a celebração de termo de compromisso será entre **o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.**

Em observância ao disposto na redação do artigo 9º da Lei de Estágio, determinou como sendo parte concedente as seguintes pessoas:

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 [...] (BRASIL, 2008)

A parte concedente é a responsável pela concessão do estágio, sendo que, entre as obrigações que lhes são atribuídas está a necessidade de indicar funcionário de seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar os estagiários, nos moldes do artigo 9º, *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:

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.

3 MÃO DE OBRA BARATA

Com a revogação da antiga lei, foi estabelecido um número limitado de estagiários, necessidade esta que há tempos era apontada pela doutrina, conforme o trecho abaixo de SOUTO MAIOR, Jorge Luiz:

“Afirmação de contratos de estado Só se justifica de forma excepcional no contexto do mercado de trabalho. Mesmo que não haja nenhuma lei prevendo tal limite, a fixação de um limite de 10% de 3 diários para cada setor da empresa, com relação ao número de Empregados efetivo,s parece mais que razoável” (2008, pag. 252)

Assim dispõe o artigo 17 da Lei de Estágio:

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.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Contudo, tais limites não são respeitados, pois, infelizmente, da leitura do §4º do supracitado artigo, é possível verificar clara abertura para que a fraude trabalhista possa ocorrer, ante a expressa previsão legal da não aplicação do disposto no caput do artigo, aos estagiários de nível superior ou de nível médio profissionalizante.

Assim, verifica-se a existência da mão de obra barata, resultando vantagem para as empresas e órgãos da administração pública. Pois, o estagiário trabalha tanto quanto um funcionário ou servidor legalmente admitido, mas, com uma grande

diferença entre eles: não está obrigado a receber remuneração, 13º, FGTS, PIS e Férias.

Deste modo, quando o estagiário é admitido as despesas são reduzidas, a parte concedente não paralisa as suas atividades, e a única responsabilidade que recai sobre ela é a obrigação de acobertar os estagiários em caso de acidente de trabalho.

Percebe-se, portanto, vários fatores que contribuem direta e indiretamente para a configuração de mão de obra barata, pois, mais vale a contratação de 5 estagiários ao invés de 1 funcionário ou servidor, visto a redução de despesas claramente detectada, bem como o aumento de produtividade também.

É importante verificar se os estagiários estão aprendendo e se a lei do estágio está sendo cumprida em sua totalidade e, principalmente, finalidade, com o intuito de não permitir que o estagiário se transforme num trabalhador camuflado, pois, com o passar do tempo, pelo aumento do número de empresas, a pressão está cada vez maior a fim de obter resultados.

Assim, os grandes encargos trabalhistas e a escassez de fiscalização contribuíram para fortalecer a visão de fraude do contrato de estágio e sua consequente camuflagem de mão de obra barata, para obter vantagens trabalhistas e financeiras. Sendo notório, portanto, que a contratação de um estagiário é bem mais compensatória financeiramente do que a de um funcionário ou servidor.

Destarte, com o advento da atual Lei do Estágio, um dos principais motivos que facilitaram a contratação de estagiários com a finalidade de violar a lei, está no §4º, do artigo 17 da Lei do estagiário, que “garante” um número maior de contratação de estagiários de nível superior e de nível médio profissional. E, em consequência disso, permite uma flexibilização das leis trabalhistas, de modo a obter mão de obra de custos mais baixos, comparado ao trabalhador ou servidor, ante a ausência da obrigação de pagamentos de encargos sociais pelos empregadores (parte concedente).

4 FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA ACADÊMICA

4.1 FRAUDE NO ESTÁGIO

A fraude no estágio ocorre quando violados os requisitos formais ou materiais, ou seja, quando ausente um dos requisitos, aplica-se o disposto no artigo 9º da CLT bem como o Princípio da Primazia da Realidade, em observância aos direitos e garantias assegurados aos estagiários.

O artigo 9º da CLT dispõe que:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Importante citar, ainda, a colocação do autor Arnaldo Sussekind, acerca do Princípio da Primazia da Realidade, nestes termos:

“Princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade.” (SUSSEKIND, Arnaldo. 2004, p. 145)

Assim, se verificada a incompatibilidade entre a formação acadêmica e as atividades desenvolvidas na parte concedente, ocorrerá a caracterização do vínculo empregatício, além de aplicação de multa administrativa pelos auditores-fiscais do trabalho, como efeitos do estágio fraudulento.

Neste sentido, em pesquisa pelos sites e sistemas dos tribunais, é possível achar jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), que versam sobre casos de fraude a Lei do Estágio, conforme abaixo transcritas:

FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIO – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O art. 4º da Lei nº 6.494/77 assegura que a contratação de estagiário não cria vínculo empregatício. Entretanto, para que seja afastado o reconhecimento da existência de contrato de trabalho é necessário que sejam observados os requisitos na citada lei para a contratação de estagiário, como, por exemplo, a compatibilidade do horário de trabalho com as atividades escolares e o acompanhamento de instrutores. Assim, se a empresa se vale da contratação de estagiários para adquirir mão-de-obra barata, sem a observância dos requisitos legais, é possível o conhecimento do vínculo empregatício, desde que cumprido os requisitos do art. 3º da CLT. Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido.

(TRT-16 1617200700416005MA 1617-2007-004-16-00-5, Relator: AMÉRICO BEDÊ FREIRE, Data de julgamento: 23/03/2010, Data de Publicação: 16/04/2010)

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. DESCARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO. Nos termos da Lei 11.788/2008, é imperioso que o trabalho atribuído ao estagiário propicie a experiência prática na linha de formação do estágio, sendo necessária a celebração de termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento. Do mesmo modo, não basta o atendimento formal aos requisitos legais para que o período de trabalho prestado ao estabelecimento reclamado seja considerado como estágio, pois o que importa é a realidade da prestação laboral. A hipótese dos autos não revelou o desvirtuamento do instituto.

(TRT-1 - RO: 01012828620165010028 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 21/03/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 21/04/2018)

DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO. REQUISITOS FORMAIS E MATERIAIS. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Além dos requisitos formais, a perfeita caracterização da relação jurídica de estágio está condicionada também à observância de requisitos materiais, sendo o mais importante deles a efetiva realização de atividades que contribuam para a formação profissional do estagiário. Não restando plenamente comprovada a satisfação desses requisitos materiais, descaracterizado estará a relação jurídica de estágio, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

(TRT-12 - RO: 07412200900112008 SC 07412-2009-001-12-00-8, Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 18/07/2011)

Além disso, vale mencionar, ainda, o caso de grande repercussão ocorrido no estado da Bahia, em virtude da contratação irregular de 6.480 estagiários, *in verbis*:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007 – DANO MORAL COLETIVO – CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO RESPECTIVO VALOR. I - Ressai incontroversa a caracterização do dano moral coletivo praticado pelo embargante, não só em razão da sólida fundamentação do acórdão do Regional, reproduzido no acórdão embargado, mas particularmente pela preclusão que se abatera sobre a questão, por ela não ter sido objeto do recurso de embargos, visto que o seu conhecimento devesse unicamente à divergência em torno do valor da indenização (...)V - Ocorre que, no caso de dano moral coletivo, o critério a ser observado no arbitramento da indenização não é o prejuízo experimentado individualmente por cada estagiário e sim a lesão causada à universalidade dos trabalhadores, afastada, ainda, a possibilidade de se utilizar como parâmetro o valor do salário mínimo, por força do teor cogente da norma do inciso IV do artigo 7º da Constituição, ao vedar sua vinculação para qualquer fim. (...) VIII - Some-se a isso o caráter marginal do proveito obtido pelo Estado da Bahia com o desvio do estágio, à conta do propósito socialmente relevante que o levava a tanto, consistente na viabilização de milhares de matrículas de

alunos da rede pública de ensino, aspecto que ameniza sobremaneira, a um só tempo, o grau de culpabilidade e o de reprovabilidade dessa conduta, notadamente pela inexistência de prova de sua reincidência, havendo, ao contrário, elementos probatórios eloquentes do seu insulamento. IX - Diante de tais singularidades factuais e mais a finalidade punitiva e dissuasória de eventual reiteração da conduta ilícita do embargante, entende este magistrado, por injunção inclusive do princípio da equidade, ser razoável e proporcional à lesão moral sofrida pelo contingente de estagiários arbitrar em R\$ 150.000,00 o valor da indenização pelo dano moral coletivo. (...) X – Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido.

(Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais - Acórdão do processo Nº E-ED-RR - 94500-35.2004.5.05.0008)

Importante frisar que, para a contratação de estagiários na Administração Pública, deverá haver processo seletivo. Sendo assim, no caso de ocorrência de fraude no estágio, a consequência será o pagamento do saldo de salário e depósitos do FGTS, tendo em vista que para trabalhar na administração pública é necessário ser aprovado no concurso público, por força da súmula 363 do TST bem como da OJ nº 366 da SDI-I do TST, que preceituam:

Súmula nº 363 do TST: A contratação de servidor público, após a CF/88, 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 do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

OJ nº 366 da SDI-I do TST: 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/88, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula 363 do TST, se requeridas.

Assim, sendo averiguada e constatada a ocorrência de fraude, a Justiça competente para solucionar os conflitos será a Justiça do Trabalho, conforme prevê o artigo 114 da CF/88, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

4.2 DIREITOS PREVISTOS PARA OS ESTAGIÁRIOS

Os direitos previstos pelos estagiários estão previstos no Capítulo IV – DO ESTAGIÁRIO, nestes termos:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

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

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

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

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

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

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

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

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

Importante destacar alguns aspectos, portanto, relacionados aos direitos previstos para os estagiários:

a) Jornada do estagiário

A jornada de trabalho será elaborada de comum acordo entre as partes, devendo, contudo, ser compatível com as atividades escolares. Mas, conforme se verifica acima exposto, a nova lei prevê limitação a esse acordo:

- Jornada máxima de 4 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.

- Jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

- Jornada de 40 horas semanais para estudantes que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

- Redução da carga horária nos dias de prova, para que o estudante obtenha bom desempenho.

Importante ressaltar que, se os limites acima delineados forem excedidos, ou seja, se o estagiário prestar horas extras, **ocorrerá o seu desvirtuamento.**

b) Duração do contrato de estágio

Houve inovação quanto à duração dos contratos, pois, a nova lei passou a o contrato por prazo determinado de, no máximo, 2 anos para o estágio, com a mesma parte concedente. Contudo, vale ressaltar, que esse prazo não se aplica aos estagiários com deficiência.

c) Bolsa ou contraprestação

A bolsa de estágio dependerá de acordo entre as partes. Conforme o auferido do corpo da lei, 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.

Outrossim, insta mencionar que, eventual concessão de benefícios, não caracteriza vínculo empregatício.

d) Recesso

O estagiário terá direito ao recesso de 30 dias, quando atingir tempo igual ou superior a um ano. Se inferior a um ano, será proporcional. Contudo, no caso de estágio remunerado, o recesso também deverá ser remunerado.

4.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

De acordo com o artigo 3º da CLT:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Conforme esse artigo da CLT, há quatro requisitos para a configurar o vínculo empregatício: pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Neste sentido, insta destacar recente decisão do Egrégio TRT-2, da relatoria da desembargadora CINTIA TAFFARI, que versa sobre os requisitos para a configuração da relação empregatícia, embora no presente caso, não tenha sido configurado, conforme segue abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS 2º E 3º DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. Os requisitos necessários à caracterização do vínculo de emprego constantes dos arts. 2º e 3º da CLT, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica devem estar todos presentes, para configuração da relação empregatícia. Na hipótese, as relações familiares entre os interessados afastaram a configuração da subordinação jurídica descaracterizando por completo a relação de emprego. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento.

(TRT-2 10010317720195020006 SP, Relator: CINTIA TAFFARI, 13ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 14/08/2020)

Em sentido contrário, numa decisão do Colendo TRT – 2ª REGIÃO, da relatoria do desembargador Nelson Nazar, foi reconhecido o vínculo empregatício, ante o preenchimento cumulativo dos requisitos do artigo 3º, nestes termos:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURADO. O reconhecimento do vínculo de emprego pressupõe o preenchimento cumulativo dos requisitos do artigo 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. No caso dos autos tais pressupostos restaram evidenciados. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.

(TRT-2 10006951420185020716 SP, Relator: NELSON NAZAR, 3ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 26/05/2020)

Assim sendo, necessário se faz a caracterização dos requisitos de validade do vínculo empregatício, a seguir expostos.

4.3.1 Pessoa Física

O empregado é pessoa física ou natural. Sendo que, dentro desse requisito enquadra-se a pessoalidade na prestação de serviços, pois o empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimento técnico, moral, etc.).

4.3.2 Não eventualidade

Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional, pois o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, não continuidade no tempo.

4.3.4 Onerosidade

O contrato de trabalho é oneroso, ou seja, se o empregado receber contraprestação pelo trabalho prestado estará configurada a onerosidade,

4.3.5 Subordinação

Na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações e ordem dadas pelo empregador, como por exemplo, o horário de trabalho,

4.4 CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A lei dispõe detalhadamente da relação de estágio, objetivando evitar a desvirtuação de tal instituto. Prevê de forma expressa que, na existência de fraude, ficará caracterizado o vínculo empregatício, e os encargos trabalhistas e previdenciários pertinentes ante a violação, conforme o preceituado no artigo 15, in verbis:

. Art. 15. 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.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Antes mesmo da promulgação da atual norma que disciplina sobre o estágio, já existiam várias decisões jurisprudenciais acerca da caracterização de vínculo empregatício, conforme trechos abaixo transcritos:

“87016818 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – ESTAGIÁRIO – Desvirtuada a finalidade do estágio, tal como previsto na Lei nº 6.494/77 e no Decreto-lei nº 87.497/82, é possível a configuração de vínculo de emprego quando presentes os pressupostos insertos no artigo 3º da clt. (TRT 12ª R. – RO-V 05001-2003-001-12-00-2 – (06021/2004) – Florianópolis – 2ª T. – Relª Juíza Ione Ramos – J. 1-6-2004) JCLT.3”.

CONTRATO DE ESTÁGIO – DESVIRTUAÇÃO – RELAÇÃO DE EMPREGO

– Quando as atividades do período de estágio ocorrem sem qualquer correlação com o curso frequentado pelo trabalhador e sem supervisão da sua escola, não propiciando a complementação do ensino e da aprendizagem, sem qualquer finalidade integrativa entre o curso e as funções exercidas, tem-se que o contrato se deu em desacordo com os princípios e finalidades da Lei 6.494/77 e do Decreto nº 87.497/82, sendo nulo de pleno direito a teor do artigo 9º da CLT, já que evidente o objetivo de desvirtuar e impedir a aplicação dos preceitos atinentes ao contrato de trabalho, cujo reconhecimento se impõe. (TRT 3ª R – 01305-2003-023-03-00-7 RO – 3ª T – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJMG 20-3-2004)

87015854 – VÍNCULO DE EMPREGO – ESTÁGIO – Deixando de ser atendido um dos pressupostos legais de validade do contrato de estágio, como previsto no § 3º do artigo 1º da Lei nº 6.494/77, é de ser reconhecida a vinculação de emprego entre as partes, por aplicação do artigo 9º da clt. (TRT 12ª R. – RO-V 00077-2003-044-12-00-0 – (04956/2004) – Florianópolis – 3ª T. – Relª Juíza Teresa Regina Cotosky – J. 10.05.2004)

VÍNCULO DE EMPREGO – ESTAGIÁRIO – LEI Nº 6.494/77 – Estágio profissional celebrado sem a estrita observância aos ditames da Lei nº 6.494/77, consubstanciados na inexistência de experiência prática na linha de formação do estagiário e na ausência de complementação do ensino e da aprendizagem, mediante acompanhamento e avaliação, de acordo com os currículos, programas e calendários escolares, revela vínculo de emprego entre prestador e tomador do serviço. (TRT 4ª R – 01142-2002-741-04-00-5 RO – 4ª T – Rel. Juiz Milton Varela Dutra – DOERS 10-2-2004)

“PROFESSOR – RELAÇÃO DE EMPREGO X ESTÁGIO. O estágio se perfaz mediante contrato específico e, nos termos da legislação específica (Lei nº 6.494/77), deve o estagiário contar com supervisão e acompanhamento permanentes, os quais não foram comprovados pela Reclamada, no caso em tela. De mais a mais, prestando o Reclamante seus misteres à Reclamada, por cerca de sete anos, caem por terra a alegação de que era mero estagiário. É princípio geral de direito a vedação do enriquecimento ilícito; princípio constitucional, o da valorização social do trabalho; e do Direito do Trabalho, o da proteção ao hipossuficiente. Logo, tendo se beneficiado a Reclamada do trabalho do Reclamante, que lecionou por tantos anos, não se pode falar em nulidade da avença, sendo impossível o retorno ao status quo ante, pela própria natureza dos serviços prestados. Se se declarasse a nulidade do pacto havido, estar-se-ia admitindo implicações em outros planos, inclusive quanto à validade dos diplomas dos alunos para os quais lecionou o Reclamante. Ao caso, se constatada eventual irregularidade da prestação de serviços de professor, ainda assim seria válida a relação de emprego, sendo aplicável a Teoria da Aparência do direito alemão (Erscheinungstheorie), para convalidar as situações benéficas a ambas as partes”. (TRT-RO-2663/00 – 4ª T. – Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault – Publ. MG. 29-7-2000)

87016959 – VÍNCULO DE EMPREGO – ESTÁGIO – A Lei nº 6.494/77 estabelece como requisitos para a contratação de estágio que os estudantes estejam regularmente matriculados em curso de ensino médio ou superior, que o estágio propicie a complementação do ensino e da aprendizagem e que a realização do estágio se dê mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte cedente, com interveniência da instituição de ensino. Inexistindo termo de compromisso, bem como seguro contra acidentes pessoais, há que se ter em conta o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes. (TRT 12ª R. – RO-V 00691-2003-014-12-00-0 – (06185/2004) – Florianópolis – 1ª T. – Rel. Juiz Amarildo Carlos de Lima – J. 7-6-2004)

“ESTAGIÁRIO – RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O estágio legalmente constituído não permite que se reconheça a existência da relação de emprego, conforme prevê a Lei nº 6.494/77, justamente por se constituir em oportunidade para que o aluno adquira experiência prática visando facilitar sua futura colocação no mercado de trabalho. Porém, restando provado que a empresa contrata profissional qualificado, que inclusive já compôs o quadro de empregados da empresa, por meio de estágio, estando o empregado a exercer as mesmas funções anteriormente desempenhadas, recebendo ajuda de custo e comissões além da chamada “bolsa”, torna-se forçoso o reconhecimento do vínculo empregatício mascarado sob a denominação de estágio”. (Ac. 1ªT.: Julg: 00.00.02 TRT-RO: 1337/02 – Rel. Juiz: Pedro Luis Vicentin Foltran – Publ. DJ: 23-8-2002)

Percebe-se que a legislação visa impedir as fraudes, de modo a inibir a manutenção de estagiários em divergência com a lei. A lei revogada fazia menção neste sentido, porém de maneira mais reduzida e menos punitiva, pois dispunha somente que seriam nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar.

O inciso III, do artigo 9º da Lei 11.788/08 prevê que um único funcionário do quadro pessoal da empresa concedente de estágio, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, pode orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente, ou seja, uma empresa com poucos funcionários pode ter dezenas de estagiários.

Assim, conforme já discutido em capítulo anterior, muitas empresas se utilizam das vantagens do Termo de Compromisso de Estágio para delegarem ao estagiário atividades que não condizem com a sua formação ou jornadas além da legalmente estabelecida, qual seja, até 6 horas diárias.

4.5 ANÁLISE DE DECISÕES JURISPRUDENCIAIS SOBRE A LEI DO ESTÁGIO

Analisa-se abaixo algumas decisões da Justiça do Trabalho reconhecendo estágios como vínculos empregatícios, a iniciar pela decisão do Egrégio TRT-4, *in verbis*:

RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. ÔNUS DA PROVA. Se a reclamada não nega a prestação de serviços, recai sobre ela o ônus de provar que o contrato existente entre as partes era de outra natureza que não a empregatícia. No caso, a reclamada não logrou provar a observância das formalidades legais dos contratos de estágio, devendo-se entender que a relação mantida entre as partes era de emprego. Apelo da segunda ré

improvido. (TRT-4 - RO: 00007578220145040772, Data de Julgamento: 04/02/2016, 11a. Turma).

No julgado acima, existia discussão em relação à existência ou não de vínculo de emprego e segundo o relatado pelo Juiz de primeiro grau, em nenhum momento a parte concedente negou a existência da relação de trabalho, pois o admitiu na condição de estagiário, mesmo sem a comprovação do requisito material do estágio, que é o efetivo aprendizado social, profissional e cultural do estudante. Nesse ponto, não há qualquer documentação comprobatória acerca da regularidade da execução do contrato de estágio, tais como relatórios de acompanhamento acadêmico, deste modo, em virtude disso, foi reconhecido como relação de emprego e não como estágio.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que a reclamada juntou aos autos a documentação pertinente ao estágio, "Termo de Compromisso de Estágio", devidamente assinado pelas partes, e plano de estágio, demonstrando, ainda, a condição de estudante do curso técnico em logística da reclamante, atendendo os pressupostos da Lei nº 11.788/2008. Nesse contexto, concluir pelo desvirtuamento do contrato de estágio pelo não atendimento dos requisitos da Lei nº 11.788/2008, como pretende a reclamante, demandaria revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento 22 conhecido e não provido" (AIRR-10402-08.2017.5.03.0109, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/02/2020).

Neste julgado, mesmo não logrando êxito, o estagiário alega que a concedente não preencheu todos os requisitos necessários para o contrato de estágio, sendo no caso específico, o seguro contra acidentes pessoais, requisito obrigatório previsto pela lei 11.788/08, artigo 9º, IV.

Sendo assim, percebe-se que embora tenha preenchido os requisitos do contrato de estágio, a parte concedente não cumpriu em sua totalidade com suas obrigações, saindo intacta quanto a sua atitude e sem qualquer punição pelo seu ato.

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Comprovando-se que a empresa reclamada não respeitava os limites de jornada de trabalho impostos na Lei n.º 11.788/2008, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego durante o período ajustado para o estágio. Recurso a que se dá provimento, no aspecto. (Processo: RO - 0000716-05.2017.5.06.0401, Redator: Mayard de Franca Saboya Albuquerque, Data de julgamento: 18/12/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 18/12/2017) (TRT-6 - RO: 00007160520175060401, Data de Julgamento: 18/12/2017, Segunda Turma)

Neste caso em questão alegou o estagiário contratado o desvirtuamento do contrato de estágio, afirmando que as atividades e suas limitações previstas no contrato de estágio nunca foram observadas, haja vista que, dentre várias inconformidades a empresa reclamada nunca enviou para a instituição de ensino relatórios individuais de ensino, inexistia redução de jornada durante o período de provas, dentre outras, tendo o reclamante sempre desempenhado atividades exclusivas dos funcionários, como, por exemplo, venda de seguros, títulos de capitalização, fazendo abertura de contas, além de extrapolar o horário permitido pela legislação.

Verifica-se, portanto, que o desvirtuamento do contrato de estágio é a maneira que as concedentes possuem para fraudar a lei, através do falso estagiário, a fim de obter mão de obra barata e fugir das verbas trabalhistas.

"VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de confirmar a descaracterização do contrato de estágio em razão das seguintes constatações: desvirtuamento do contrato de estágio, carga horária superior àquela constante do Termo de Compromisso de Estágio, substituição dos gerentes pelo estagiário nas ausências daqueles, ausência de supervisão pela instituição de ensino. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. A questão do ônus da prova relativo à comprovação do direito à percepção do vale transporte foi objeto de recente debate nesta Corte uniformizadora. Concluiu o Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição plenária, que, em face do princípio da aptidão para a prova, cabe ao empregador o ônus de comprovar a eventual desnecessidade da concessão do auxílio ao trabalhador. Por esse motivo, resultou cancelada a Orientação Jurisprudencial n.º 215 da SBDI-I desta Corte superior, consoante Resolução n.º 175/2011, publicada no DEJT dos dias 27, 30 e 31/05/2011. Agravo de instrumento a que se nega provimento " (AIRR-101640- 36.2006.5.13.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 06/11/2012).

Neste caso acima discutido, o desvirtuamento do contrato de estágio se deu em decorrência da carga horária superior àquela constante do Termo de Compromisso de Estágio, substituição dos gerentes pelo estagiário nas ausências daqueles, ausência de supervisão pela instituição de ensino, conforme demonstrado no caso.

Sendo assim, é cediço que quando constatada a ausência de elementos essenciais, não há que se falar em contrato de estágio, tendo em vista que a finalidade não versa sobre aprendizado e aprimoramento educacional, conforme estabelece a lei.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE ESTÁGIO. LEI Nº 11.788/2008. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Não obstante o 24 estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Esse vínculo socio jurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. Neste sentido, no tocante ao favorecido pelo estágio, deve se tratar de estudante. Mais especificamente, 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 (art. 1º, caput, in fine, da Lei nº 11.788/2008). Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício (art. 3º, § 2º, da Lei nº 11.788/2008). O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito; sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada. No presente caso, o Tribunal Regional, mantendo a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes, foi claro ao consignar que houve desvirtuamento no contrato de estágio do Obreiro. Assim sendo, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, Quer pelo acórdão, a presença dos requisitos configuradores da relação de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-167- 88.2014.5.07.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28/04/2017). ”

O caso acima refere-se ao estagiário teve o seu contrato desvirtuado ao ser admitido no estágio, ou seja, o principal objetivo do contrato de estagio que é o educacional não foi respeitado, caracterizando vínculo empregatício.

“CONTRATO DE ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. A validade do contrato de estágio requer alguns elementos como a existência do acordo de cooperação e do termo de compromisso de estágio firmados pelas partes intervenientes, com demonstração do efetivo acompanhamento do estagiário por parte da instituição de ensino. No caso presente, não se vê dois requisitos necessários à validação do contrato de estágio, quais sejam, o complemento

do ensino e aprendizagem e a supervisão da instituição superveniente, razão pela qual resta desnaturado o contrato de estágio, com a sua consequente nulidade, e caracterizado o liame empregatício entre as partes ora litigantes. Recurso conhecido, mas desprovido. (TRT-7 - RO: 00012782420175070033, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 23/04/2018, Data de Publicação: 25/04/2018)”

Neste caso em comento, a ação foi interposta pelo estagiário que foi contratado para auxiliar um empregado na atividade da empresa. Contudo, ficou comprovado que o estagiário desempenhava as suas tarefas do trabalho sem supervisor ou qualquer tipo de orientação.

Em consequência disso, a Justiça do Trabalho reconheceu o desvirtuamento do contrato de estágio diante da ausência de dois requisitos essenciais para o contrato de estágio, quais sejam: o complemento do ensino e aprendizagem e a supervisão da instituição superveniente. Reconhecendo, assim, o desvirtuamento do contrato de estágio, sendo mais uma forma de atingir mão de obra barata.

“ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. No contrato de estágio, podem estar presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, sendo o traço distintivo o foco no desenvolvimento, no plano concreto, do aprendizado teórico oferecido pelas unidades de ensino a que estão atrelados os candidatos, oferecendo ao estudante, assim, uma ferramenta de grande valia no momento em que tiver que ingressar no mercado de trabalho: a experiência prática. Todavia, a mera assinatura do Termo de Compromisso não é suficiente para tornar caracterizada a hipótese de contrato de estágio, quando se constata o desvirtuamento dos objetivos precípuos do mencionado instituto, e o aproveitamento indevido da força de trabalho do suposto estagiário na execução de tarefas ligadas diretamente à atividade-fim da empresa, com o único escopo de reduzir custos e, conseqüentemente, ampliar lucros. No caso, além de não ter restado demonstrado o preenchimento de exigências inafastáveis para a caracterização do contrato de estágio, em especial o acompanhamento e avaliação das atividades da autora, pela entidade de ensino, no sentido de assegurar o cumprimento dos objetivos precípuos do estágio, através do confronto entre as atividades por ela exercidas e as matérias cursadas, nos moldes previstos na Lei n.º 11.788/2008, a demandante executava tarefas as mais diversas, próprias de trabalhador bancário com vínculo de emprego, em jornada superior à prevista no contrato de estágio. Evidenciada, pois, a fraude à legislação trabalhista, mantém-se a sentença que, com esteio no artigo 9º, da CLT, declarou nulo o contrato de estágio e reconheceu a existência de contrato de emprego na relação havida entre as partes. Recurso ordinário improvido, no ponto. (Processo: RO - 0000538-97.2015.5.06.0313, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/01/2016). (TRT-6 - RO: 00005389720155060313, Data de Julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma) ”

O julgado acima refere-se a uma ação onde a autora foi contratada como estagiária do Banco Santander, mas havia irregularidades em relação ao contrato de

estágio, pois a parte concedente não assegurou condições de aprendizado prático ou complementação na área de sua formação, além de descumprir com demais exigências previstas pela atual lei do estágio, como por exemplo, os horários praticados.

Desta forma, percebe-se que o elemento principal e fundamental que diferencia o contrato de estágio do vínculo empregatício, qual seja, o aprendizado, não foi acompanhado no caso apresentado, configurando então vínculo empregatício.

RECURSO DE REVISTA - TERCEIRIZAÇÃO - DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO - ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA PROFISSIONAL DE BANCÁRIO - ATIVIDADE BANCÁRIA - Constatado o exercício das mesmas funções entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, são devidos os direitos decorrentes do enquadramento do terceirizado como se empregado da 27 empresa tomadora fosse, com a aplicação da normatização específica, inclusive das normas coletivas desta categoria profissional, mormente se comprovada à tentativa ilícita de terceirização ao argumento de se tratar de contrato de estágio, sem que demonstrada efetiva participação da instituição de ensino, indispensável à regularidade dessa modalidade de contrato. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1623005520065180006 162300-55.2006.5.18.0006, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 23/11/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011)

Neste caso em questão, o estagiário executava os mesmos serviços que os demais empregados, sem respeitar a finalidade do estágio que é o aprendizado. Além disso, não havia participação da instituição de ensino do estagiário, requisito este indispensável para a caracterização do contrato de estágio.

DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. JORNADA DE TRABALHO. EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DIVERSA. Configura-se a quebra do contrato de estágio pela jornada de trabalho incompatível com o instituto e pelo exercício de função que não se destina a contribuir para o aprendizado do “estagiário”, bem assim, a existência de prova documental demonstrando o exercício de função diversa. DOS DANOS MORAIS E DO ASSÉDIO MORAL. FALTA DE PROVAS. Necessário se faz para a configuração do dano moral o fato causado pelo agente, o nexo de causalidade e a ocorrência do dano. Verifica-se que não foram trazidas provas suficientes para comprovar as alegações quanto à má conduta do empregador em relação a empregada. DAS HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO. O não cumprimento do intervalo intrajornada, que deve ser concedido aos empregados, acarreta em pagamento do equivalente ao intervalo de uma hora, acrescida do adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). DA MULTA DO ART. 475-J. Ainda que tenha o entendimento de que não se aplica a multa do art. 475-J ao processo do trabalho, curvo-me ao entendimento majoritário desta Corte no sentido de que existe uma omissão na legislação trabalhista quanto a aplicação da multa em relação ao não pagamento espontâneo da dívida, sendo, por isto, possível a aplicação da multa do art. 475-J do CPC 28 subsidiariamente. DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A equiparação salarial, no âmbito da Justiça do Trabalho guia-se

pelos preceitos inseridos no art. 461 e seus parágrafos. As provas colhidas nos autos não comprovam a tese da autora, de que a mesma esteve na condição de coordenadora. Não fazendo jus à equiparação salarial como coordenadora.(TRT-13 - RO: 00082008820125130001 0008200-88.2012.5.13.0001, Data de Julgamento: 07/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2013)

Conforme se pode observar e concluir, no julgado acima apresentado, o estagiário mais uma vez é vítima do desvirtuamento do contrato de estágio, aliás, o estudante obreiro, por muitas vezes, por ser a parte mais vulnerável, é a parte sofredora da relação. E, no presente caso, além de exercer funções opostas ao que foi acordado, a jornada de trabalho era incompatível com o instituto.

Diante disso, verifica-se a facilidade diante de inúmeras maneiras de desvirtuar o contrato de estágio, não passando, portanto, de uma simples forma de **mão de obra barata**.

Contrato formal de estágio. Vínculo de emprego reconhecido. Tratando-se a Lei nº 11.788/08 de diploma legal que excepciona o disposto no artigo 3º da CLT, imprescindível a observância dos requisitos nela previstos, sob pena de descaracterização do contrato de estágio.(TRT-4 - RO: 00207067120145040003, Data de Julgamento: 25/08/2016, 7ª Turma)

Insta salientar no julgado acima, que, ao considerar o desvirtuamento do contrato de estágio o relator alega que o contrato de estágio não cumpria sua finalidade legal, sendo utilizado pela parte concedente como forma de testar previamente a capacidade de trabalho desses estudantes para saber se estariam ou não habilitados e em condições para um futuro emprego, violando totalmente os requisitos e finalidades deste instituto.

Sendo, portanto, ilegal e imoral a prática pela parte concedente do estágio, evadindo-se do objetivo do contrato de estagio, por pensar somente em seus próprios interesses.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE CARÁTER JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. Inexistente qualquer um dos vícios previstos nos artigos 897-A da CLT e 1.022 do CPC. Embargos declaratórios não providos.(TST - ED-AIRR: 4671120155100014, Relator: 29 Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/05/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2020). O acórdão acima apresentado que se trata de embargos declaratórios, apesar de não providos,

o tema é bastante interessante para que possamos notar que o desvirtuamento do contrato de estágio não ocorre apenas em empresas particulares, mas também no setor público. Neste caso em questão, o estagiário foi contratado para realizar estágio técnico e na verdade trabalhava como bibliotecário, e com isso, buscava o reconhecimento do desvirtuamento do contrato de estágio e da existência do vínculo empregatício. **CONTRATO DE ESTÁGIO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONTRATO NULO. EFEITOS. REFORMATIO IN PEJUS.** O entendimento desta Corte com relação ao pagamento das verbas decorrentes do desvirtuamento de estágio, com o reconhecimento do vínculo de emprego e a constatação de nulidade do contrato de trabalho ante a ausência de concurso público, é de que se deve observar o piso salarial da categoria, sendo devido o pagamento da diferença entre o salário inicial deferido aos bancários enquadrados como escriturários (função exercida pela reclamante) e a bolsa auxílio paga aos estagiários, na forma das convenções coletivas anexadas aos autos, e dos valores do FGTS, durante o período do estágio . Precedentes. Entretanto, no caso dos autos, deve ser mantida a decisão do Tribunal Regional em que se determinou o pagamento das horas de trabalho e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, a teor da Súmula 363 do TST, ante a vedação do reformatio in pejus. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Segundo a diretriz contida na Súmula 219 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários assistenciais não decorre da sucumbência; deve a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (TST - RR: 1187120125040372, Relator: João Batista 30 Brito Pereira, Data de Julgamento: 29/06/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016)

No acórdão acima, ocorre o envolvimento de um ente público, que era um banco do estado do Rio Grande do Sul, que, por sua vez, propiciou o desvirtuamento do contrato de estágio da parte reclamante.

Conforme retratado em tópicos anteriores, no caso de tratar-se de um ente público e caracterizado o desvirtuamento do contrato de estágio, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício e conseqüentemente a nulidade do vínculo ante a ausência de concurso público, mas devendo haver o pagamento das verbas salariais devidas de acordo com o piso salarial do cargo exercido pela reclamante, como foi decidido no caso acima explorado.

“CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO (1º/03/2004 A 1º/04/2005). Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao Reclamado não é legalmente considerada empregatícia em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. Se, diante do minucioso delineamento dos fatos no acórdão Regional, constata-se a ausência de requisito legal obrigatório - contraprestação educacional -, ocorrendo desvirtuamento do contrato de estágio, impõe-se o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício.

Ademais, para se chegar à conclusão diversa seria necessário reavaliar todo o conjunto probatório - procedimento vedado a esta Corte Superior pela Súmula 126. Recurso não conhecido, no particular. 2. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. DESCARACTERIZAÇÃO (02/04/2005 A 30/06/2006). Quanto ao período do contrato por prazo determinado, o Regional explicitou que foi comprovado que os serviços do Reclamante não possuíam natureza transitória, nem eram decorrentes de acréscimo extraordinário de serviços (art. 443, §§ 1º e 2º, da CLT) e que, em face de contínuas prorrogações, o contrato durou por mais de dois anos. Assim, a despeito de a Reclamada insistir na tese da legitimidade da contratação temporária, o que transparece é um indevido desvirtuamento do contrato por prazo determinado, implicando o reconhecimento do contrato por prazo indeterminado. Ressalte-se que adotar entendimento diverso demandaria, 31 necessariamente, o revolvimento do conjunto fático-probatório firmado nos autos, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido, no particular. 3. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. Havendo atraso no pagamento das verbas rescisórias, incide a multa do art. 477, § 8º, da CLT, salvo se comprovado que o trabalhador deu causa à mora. Não é fator excludente da multa a circunstância de o vínculo ter sido reconhecido em juízo: a recusa ao cumprimento voluntário da ordem jurídica não é fator de favorecimento ao inadimplente nem de atenuação da imperatividade das regras legais desrespeitadas. Nesta linha, a antiga OJ 351 da SBDI-1 do TST foi cancelada pelo Pleno do Tribunal. Recurso de revista não conhecido, no particular. 4. AVISO PRÉVIO. MULTA DE 40% DO FGTS. SEGURO DESEMPREGO. FÉRIAS E 13º SALÁRIO. Afastada a validade da contratação a termo e o contrato de estágio, e em face do reconhecimento do vínculo de emprego com o Reclamado, é devido o pagamento das parcelas em epígrafe. Ileso o art. 443 da CLT. Quanto à indicada violação da Lei 6494/77, incide, na espécie, a Súmula 221, I/TST, uma vez que o Reclamado deixou de indicar o dispositivo que entende ter sido atingido. Recurso não conhecido, no particular. (TST - RR: 763007320065170008 76300-73.2006.5.17.0008, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/05/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011).

Pela derradeira vez, trata-se de uma ação onde o estagiário afirma exercer suas atividades sem qualquer tipo de supervisão, fiscalização ou avaliação e, ainda, sem a existência de assinatura da universidade no termo de compromisso de estágio, elementos esses que são essenciais para a caracterização do estágio.

Sendo assim, é possível observar que as concedentes buscam o contrato de estágio como um meio de mão de obra barata, fraudando as previsões legais e prejudicando a vida pessoal, profissional e acadêmica dos seus falsos estagiários.

“Deve ser mantida a decisão que reconhece vínculo de emprego quando presentes os elementos que o caracterizam, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT, além de fraude na contratação como estagiário. (TRT-1 - RO: 1902620105010206 RJ, Relator: Ângela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Julgamento: 25/04/2012, Quarta Turma, Data de Publicação: 2012-05- 07) ”

Neste caso em análise aconteceram irregularidades em relação ao horário máximo permitido, bem como, ocorreu a admissão da estagiária no quadro de

funcionários da empresa, após o término de seu contrato de estágio, possuindo, portanto, vínculo empregatício sem nenhuma mudança quando comparado a época que era contratada como estagiária.

Sendo assim, a autora da ação foi contratada como estagiaria apenas como um meio de fraudar as leis trabalhistas, desvirtuando a real finalidade da lei do estágio: o aprendizado.

Verifica-se, portanto, inúmeros julgados pelo qual o vínculo empregatício foi reconhecido nos contratos de estágios, conforme os elencados acima, de modo a demonstrar a facilidade dos empregadores em fraudar a lei 11.788/08 e desviar o seu objetivo precípua.

Por fim, insta mencionar recente decisão (acórdão) da 1ª Vara do Trabalho de Campinas, que descaracterizou o contrato de estágio e reconheceu o vínculo empregatício, em virtude do mero uso de mão de obra precária e de baixo custo, em substituição ao emprego regular, neste sentido:

DO VÍNCULO / DAS VERBAS RESCISÓRIAS E SALARIAIS

A recorrente aduz que o reclamante não produziu provas acerca do vínculo de emprego, do direito às verbas rescisórias e salariais pleiteadas.

Dos elementos dos autos tem-se que o reclamante requereu a nulidade do contrato de estágio, por descaracterizado, e o reconhecimento de vínculo de emprego com a 1ª reclamada (GENESYS), de 03/03/2015 a 09/02/2017, na função de atendente de telemarketing nos quatro primeiros meses e, posteriormente, como auxiliar de TI, com salário de R\$ 1.067,00 (id 5559b1d, pp. 05/06).

Com arrimo na revelia e confissão da 1ª reclamada e nos preceitos contidos na Lei de Estágio (Lei n.º 11.788/2008), a Origem consignou que ausentes a supervisão do estágio e as avaliações obrigatórias, registrando que:

"O reclamante afirmou que foi admitido desde o início para trabalhar como telemarketing, o que não tem qualquer correlação com estágio supervisionado por supervisor de cobrança. Também confirmou o reclamante que no meio do período de estágio passou a trabalhar no Setor de TI, onde seu supervisor de estágio - que era do setor de cobranças - não trabalhava.

A testemunha do reclamante confirmou que no início ele trabalhou como inicialmente como atendente de telemarketing após cerca de 5 meses passando a trabalhar no TI, sabendo a testemunha que o autor foi admitido via contrato de estágio e explicando que a maioria dos trabalhadores da 1ª ré eram contratados dessa forma.

Percebe-se das provas documental e oral que o reclamante jamais cursou ensino técnico, e que a escola pública atuou como mera intermediadora. Não

houve "aprendizado social, profissional e cultural compatível com projeto pedagógico, treinamento prático e supervisão pela instituição de ensino", mas mero uso de mão de obra precária, de baixo custo, em substituição ao emprego regular.

Além disso, como informado na petição inicial, ainda na vigência do contrato de pseudo-estágio o reclamante foi transferido do telemarketing para o setor de TI, sem possuir formação específica para isso.

Portanto, declaro a nulidade do termo de compromisso de estágio de ID eac1376, sendo devida a incidência do § 2º do art. 3º da Lei 11.788/2008, com reconhecimento de vínculo de emprego desde 03/03/2015.

Considerando que a prova oral demonstrou que até a extinção contratual, as condições de trabalho permaneceram as mesmas, estando presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, reconheço a continuidade do vínculo de emprego até 09/02/2017." (id ddc40bb, pp. 10/11)

Não merece reforma o julgado.

Como bem consignado em sentença, o contrato de estágio restou desvirtuado, tanto que não cumpridos os pressupostos da Lei n.º 11.788/2008. Note-se que pelo depoimento da testemunha obreira era praxe a contratação de estagiários (id f35bcad, p. 02) e, por conseguinte, o uso indevido de tal prerrogativa legal.

Portanto, escorrei o julgado ao reconhecer o vínculo de emprego com a 1ª reclamada (GENESYS) e determinar o pagamento de verbas salariais e rescisórias, inclusive os depósitos de FGTS e a multa de 40%.

Nego provimento.

TRT-15 - ROT: 00113695320175150001 0011369-53.2017.5.15.0001,
Relator: JULIANA BENATTI, 10ª Câmara, Data de Publicação: 15/05/2020)

Isto posto, após análises de algumas decisões sobre contrato de estágio, revela-se, portanto, a precariedade das relações de estágio no Brasil e, conseqüentemente, o desvio da finalidade da Lei de Estágio. Pois, assim como muitas empresas, órgãos da administração pública direta e indireta, se valem da mão de obra barata do estagiário, porque mais vale o investimento em cinco estagiários, do que a contratação de um funcionário, como estabelece as regras previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

4.6 RENDIMENTO ESTUDANTIL

Ao ingressar no estágio, o esperado é que o estagiário obtenha ainda mais resultados na sua vida acadêmica, considerando a aplicação da teoria na prática.

Porém, o que muito acontece, é a queda de rendimento em virtude de muita sobrecarga e pressão.

Em consequência disso, o estagiário pode sofrer uma brusca queda no seu rendimento estudantil, pois começa a chegar cansado em sala de aula e com sono a depender do caso, obtendo, assim, resultado abaixo do esperado, porque as suas notas já não as mesmas.

A título de exemplo, tem-se o estagiário do curso de Direito, pois, este, em determinadas repartições públicas ou escritórios, lhe é conferido o “dever” de cumprir metas, objetivando maior resultado e desempenho, em curto tempo. Contudo, tal obrigação gera desgaste ao estagiário, que, começa a se dedicar ao trabalho e se prejudica na faculdade.

É de suma importância que as partes envolvidas na relação do contrato de estágio, comecem a valorizar o estagiário, proteger os direitos a eles assegurados e propiciar o alcance da finalidade do estágio. Além de existir, de fato, o acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo estagiário, bem como o seu desempenho acadêmica, a fim melhorar o que necessita ser melhorado.

4.7 CONTRATOS SUSPENSOS EM RAZÃO DA COVID-19

O ano de 2020 foi atípico em razão do novo Corona vírus. Principalmente, no que tange aos contratos de estágio, pois, muitos estagiários, como é o caso daqueles pertencentes ao Ministério Público Estadual do Estado do Espírito Santo e Defensoria Pública Estadual do Estado do Espírito Santo que foram surpreendidos quando tomaram ciência da suspensão de seus respectivos contratos.

Inicialmente, uma massa de estudantes em defesa do ocorrido com os estagiários de direito começaram a se manifestar nas redes sociais, declarando total indignação ao ocorrido. Tendo em vista que muitos estagiários necessitam da bolsa e auxílio para o custeio das mensalidades da faculdade, para compra de livros, além de outras necessidades.

A suspensão de contratos repercutiu muito, causou muito alvoroço e gerou um impacto negativo aos órgãos.

De uma breve análise do ocorrido, conclui-se ausência de estabilidade em relação ao contrato de estágio e, observa-se, ainda, a ausência de segurança jurídica nos termos de estágio, diante do impacto direto acarretado aos principais interessados.

Em nota divulgada no perfil “estagiarios.dpes” em redes sociais criadas pelos próprios Estagiários da Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo, foi alegado por eles a surpresa diante da suspensão do contrato de estágio **por tempo indeterminado** e, conseqüentemente, suas bolsas de estágio que também deixaram de ser pagas.

Alegaram, ainda, o baixo quantitativo de defensores nos núcleos, sendo que a maior parte dos atendimentos e serviços prestados à comunidade e ao poder judiciário oferecida pela Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo conta com a **atuação essencial dos Estagiários de direito**.

Ressaltaram a importância do estágio para qualquer instituição e declararam a conduta desrespeitosa e desamparada.

Neste sentido, foi proposto o Projeto de Lei 2509/20, que, ainda segue em tramitação no Câmera dos Deputados, com o objetivo de garantir o emprego dos estagiários durante a pandemia de Covid-19, que, em síntese trata:

O Projeto de Lei 2509/20 proíbe as empresas de suspender os contratos de estágio durante período de calamidade pública e institui a renovação automática desses contratos por até seis meses após o fim do período de emergência. A proposta tramita na Câmara dos Deputados.

O texto é assinado pela deputada Fernanda Melchionna (Psol-RS), com o apoio do restante da bancada do Psol. Eles afirmam que o projeto visa garantir o emprego dos cerca de 577 mil estagiários em atividade no País durante a pandemia de Covid-19.

“Ressaltamos a urgência de preservarmos a renda desses estudantes e de suas famílias, para que possam atravessar esse período delicado da vida brasileira da melhor forma possível”, dizem os parlamentares.

Além dos empregos, o projeto prevê a manutenção da bolsa-estágio e dos demais benefícios recebidos pelos estagiários. As empresas que descumprirem as regras ficarão impedidas de acessar linhas de

financiamento de bancos públicos e outros benefícios emergenciais durante a calamidade pública.

Caso o empregador seja um órgão público, a pena será o enquadramento em ato improbidade administrativa.

Fonte: Agência Câmara de Notícias

Verifica-se, portanto, a significativa expressão da classe dos estagiários.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou demonstrar a desvalorização do trabalho do estagiário, tendo em vista a crescente visão de que o estágio remunerado não passa de uma camuflagem de mão de obra barata, ante as inúmeras fraudes ocorridas nas relações jurídicas oriundas do estágio.

É sabido que o estágio é um momento de aprendizagem crucial na vida do estudante, eis que o prepara para o ingresso no mercado de trabalho, além de colocar em prática a teoria ministrada em sala de aula.

A Lei nº 11.788/2008 que disciplina sobre o estágio, foi criada com o intuito de proteger a classe dos estagiários, visando coibir ocorrência de fraudes pela parte concedente, pois o estagiário nesta relação é a parte mais vulnerável. Assim, a supracitada lei trouxe em sua redação um rol de direitos e obrigações às partes que celebram o contrato de estágio, com o intuito de impedir fraudes e violações de direitos dessa classe.

Contudo, verifica-se, que, mesmo com a promulgação da lei em comento, ainda assim, os estagiários são desrespeitados no tocante à aplicabilidade do referido diploma legal, ou, melhor, diante da ausência de fiscalização nas relações advindas do estágio, pois, muitas empresas se utilizam das vantagens do Termo de Compromisso de Estágio para delegarem ao estagiário atividades que não condizem com a sua formação ou jornadas acima da legalmente estabelecida, qual seja, até 6 horas diárias.

Embora exista previsão legal que pune tais atos em desconformidade com as normas, em análise de decisões dos Tribunais, observa-se inúmeros processos que tramitam/tramitaram na Justiça do Trabalho, que discutem sobre o reconhecimento de vínculo empregatício oriundo da fraude no estágio.

O ideal e esperado é que a lei atinge o seu objetivo precípua, de modo a evitar constantes fraudes ao conjunto de normas a serem respeitadas e seguidas, visto que,

os grandes encargos trabalhistas e a escassez de fiscalização contribuíram para fortalecer a visão de fraude do contrato de estágio e sua consequente camuflagem de mão de obra barata, para obter vantagens trabalhistas e financeiras.

Neste sentido, restou demonstrado a necessidade de fiscalização e acompanhamento nas relações vindas dos contratos de estágios, com o fito de respeitar os requisitos essenciais para a validação do estágio e alcançar os seus reais objetivos.

Por fim, cumpre salientar, que, ao lado da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, perfilha a função social do empreendimento econômico no artigo 170 da Constituição Federal, dispondo que: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III.- função social da propriedade (...)"

Importante se faz a valorização da classe dos estagiários, de modo a coibir reiteradas práticas de fraude no estágio, pois, fazendo alusão ao atual cenário do quadro de funcionários das repartições que contratam estagiários, sejam elas públicas ou privadas, verifica-se o desprestígio, a falta de valor e merecimento à classe dos estagiários, visto a grande relevância da mão de obra do estudante obreiro não reconhecida.

REFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 nov 2020.

Decreto-Lei nº 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>. Acesso em: 18 nov 2020.

Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 18 nov 2020.

Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm>. Acesso em: 18 nov 2020.

Lei nº 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: 20 nov 2020.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha esclarecedora sobre a Lei de Estágio**.

Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/cartilha_lei_estagio.pdf> Acesso em: 20 nov 2020.

Tribunal Regional do Trabalho 16ª Região. Recurso Ordinário. Processo: 1617200700416005MA 1617-2007-004-16-00-5. Data de Publicação: 16/04/2010. Órgão Julgador: Terceira Turma. Recorrentes: Marcelo de Oliveira Soares e Banco Santander S/A. Juiz Relator: Américo Bedê Freire. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br>>. Acesso em: 20 nov 2020.

Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais – Acórdão do Processo nº E-ED-RR - 94500-35.2004.5.05.0008. Data de Publicação: 14/05/2010. Órgão Julgador: Sexta Turma. Juiz Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em: . Acesso em: 20 nov 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____.JUSBRASIL./jurisprudencia/359242446/recurso-de-revista-rr1187120125040372/inteiro-teor-359242466. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. /jurisprudencia/574072454/recurso-ordinario-em-procedimentosumarissimo-ro-12782420175070033/inteiro-teor-574072570. Disponível em: <https://trt7.jusbrasil.com.br>. Acesso em 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/185414755/agravo-de-instrumento-em-recursode-revista-airr-708420125150153. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/19269100/recurso-de-revista-rr763007320065170008-76300-7320065170008?ref=serp. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/19916216/recurso-ordinario-ro30000720095040341-rs-0003000-0720095040341/inteiro-teor-104634963?ref=juristabs. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/20862059/recurso-de-revista-rr1623005520065180006-162300-5520065180006-tst/inteiro-teor-110156989?ref=juristabs. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/417644677/recurso-ordinario-ro5389720155060313/inteiro-teor-417644687?ref=juris-tabs. Disponível em: <https://trt6.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/770870667/agravo-de-instrumento-em-recursode-revista-airr-4671120155100014/inteiro-teor-770870687?ref=feed. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

_____.JUS BRASIL. Jurisprudencia/8930366/1617200700416005-ma-01617-2007-004-16-00-5?ref=serp. Disponível em: <https://trt-16.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

CAPONE.Luige. A FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E A FLEXIBILILZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf. Acesso em: 30 out. 2020

CORREIA. Henrique. DIREITO DO TRABALHO. 5º edição. Bahia. EditoraJuspodivm. 2019.