



EBERTON LUCAS SANTOS DO NASCIMENTO

**O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DO
DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NO BRASIL**

Salvador
2020

EBERTON LUCAS SANTOS DO NASCIMENTO

**O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DO
DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NO BRASIL**

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso, na Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Ma. Karine da Costa Rocha Baptista

Salvador
2020

O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DO DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NO BRASIL

Eberton Lucas Santos do Nascimento¹

Karine da Costa Rocha Baptista²

Resumo: O presente artigo tem o propósito de demonstrar, por meio da análise jurisprudencial dos tribunais do trabalho, a possibilidade do desvirtuamento da relação de estágio, que ocorrerá no momento em que uma relação de cunho educativo é utilizada para fraudar direitos. Ratificando o quanto sustentado ao longo deste artigo, o método de abordagem utilizado para a sua construção fora o hipotético dedutivo, uma vez que o seu pilar se deu através do uso de doutrinas, trabalhos científicos, legislações e jurisprudências de alguns tribunais superiores. De antemão, examinou-se os princípios da proteção e primazia da realidade; em seguida, demonstrou-se a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego; conseqüentemente, discutiu-se acerca dos requisitos da relação de emprego; necessariamente, houve uma breve análise da lei que regulamenta a relação de estágio no Brasil; por fim, o estudo debruçou-se sobre o entendimento jurisprudencial dos tribunais laborais acerca do desvirtuamento do contrato de estágio.

Palavras-chave: Estágio. Desvirtuamento. Vínculo empregatício.

Abstract: The purpose of this article is to demonstrate, through the jurisprudential analysis of the labor courts, the possibility of the distortion of the internship relationship, which will occur at the moment an educational relationship is used to defraud rights. Ratifying how much supported throughout this article, the approach method used for its construction was the hypothetical deductive one, once its pillar was given through the use of doctrines, scientific works, legislation and jurisprudence

¹Graduando do curso de Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL.

²Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL. Professora Titular da UCSAL. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário. Professora de Direito do trabalho e Processo do trabalho e do Núcleo de Práticas Jurídicas do Centro Universitário Uniruy. Advogada Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário. Membro da Comissão Especial de Energia e de Apoio aos Professores da OAB/BA.

of some higher courts. The principles of protection and primacy of reality were examined beforehand; then, the difference between the labor relationship and the employment relationship was demonstrated; consequently, the requirements of the employment relationship were discussed; Necessarily, there was a brief analysis of the law that regulates the internship relationship in Brazil; Finally, the study focused on the jurisprudential understanding of the labor courts regarding the distortion of the internship contract.

Keywords: Internship. Misrepresentation. Employment relationship.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE 3. RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO 4. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO 4.1. PESSOA FÍSICA 4.2. PESSOALIDADE 4.3. NÃO EVENTUALIDADE 4.4. ONEROSIDADE 4.5 SUBORDINAÇÃO 5. UMA ANÁLISE PERFUNCTÓRIA DA LEI Nº 11.788/2008 5.1. REQUISITOS MATERIAIS E FORMAIS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO 6. O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO PARA OS TRIBUNAIS 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o escopo de demonstrar, por meio da análise de decisões dos tribunais laborais, o desvirtuamento da relação de estágio, que ocorrerá a partir do momento que uma relação de cunho educativo para qualificação de mão de obra é utilizada para fraudar direitos.

Sabe-se que o programa de estágio é uma ação educativa que tem como finalidade fazer com que o discente aplique à teoria aprendida no âmbito acadêmico a prática, alinhando o conhecimento para o exercício da sua profissão.

Com efeito, embora o estagiário remunerado cumpra com os pressupostos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, não há como confundi-lo com o empregado elencado na Consolidação das Leis do Trabalho, visto que o estágio está intrinsecamente ligado ao propósito educacional que o constitui, bem assim tem tratamento e regulamento específico.

De outro lado, as partes contratantes aproveitando-se dessa possibilidade de

mão de obra menos onerosa e livre de encargos trabalhistas significativos, passam a contratar essa modalidade de colaboradores e, conseqüentemente, deixam de observar os aspectos formais e materiais previstos na legislação que rege a relação, o que pode acarretar a invalidação do negócio jurídico celebrado.

À vista disso, o descumprimento do propósito pedagógico ao qual o estágio é destinado poderá motivar o desvirtuamento do contrato firmado com conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício, necessitando, portanto, da intervenção judicial para solucionar as irregularidades existentes.

Partindo dessa premissa, compreende-se que a relevância e problemática jurídico-social se encontra presente na linha tênue onde se inicia uma relação essencialmente de aprendizado e a sua transmutação para o vínculo laboral decorrente do desvio da finalidade proposta.

Em consonância com a abordagem realizada, a presente pesquisa foi estruturada em cinco capítulos destinados, respectivamente, ao exame dos princípios da proteção e primazia da realidade; a diferenciação da relação de trabalho para relação de emprego; ao estudo dos requisitos basilares da relação de emprego; a análise da lei que regulamenta a lei de estágio; perpassando, ao final, ao posicionamento jurisprudencial dos tribunais do trabalho.

Por fim, cuida-se de pesquisa de natureza qualitativa, a qual será realizada com base na utilização do método de abordagem hipotético-dedutivo, uma vez que haverá a necessidade de ratificar ou não o que fora sustentado perante o presente artigo por intermédio da utilização da doutrina, legislação e, especialmente, o entendimento jurisprudencial.

2. PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Aprende-se desde introdução ao estudo do direito que os princípios servem como alicerces ao ordenamento jurídico. Todos os ramos do direito possuem esses instrumentos norteadores oriundos da própria autonomia da ciência ou derivados da Carta Constitucional.

No direito do trabalho, por sua vez, não é diferente, os princípios têm a incumbência fundamental de interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Além disso, no poder judiciário, esses instrumentos servirão como método para

resolução de casos controversos.

Considerado primordial para o direito do trabalho, o princípio da proteção assegura ao empregado, que é parte hipossuficiente da relação, o equilíbrio da relação de emprego, sendo notório que o empregador tem a situação econômica mais favorável.

Com isso, parte-se do pressuposto que o princípio da proteção é um meio de assegurar a igualdade jurídica em virtude da desvantagem que se encontra o empregado mediante a previsão de garantias mínimas que equilibrem essa desigualdade.

Feita essa breve consideração, é imperioso registrar que essa base protetiva desmembra-se em outros três institutos, quais sejam:

2.1. *In dúbio pro misero/pro operário*

Na ordem desse princípio, havendo diversas interpretações acerca da mesma norma, o intérprete, em caso de dúvida, aplicará a mais favorável ao empregado, desde que não seja contrária a lei.

Ressalte-se que, no campo do direito processual, não se aplica o *in dúbio pro operário*, visto que deve o requerente comprovar o fato constitutivo do seu direito e, ao réu, a comprovação do fato extintivo, impeditivo ou modificativo do direito.

2.2. Norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável será utilizado nos casos em que houver conflito entre duas ou mais fontes jurídicas diferentes que versem sobre a relação controvertida. Assim, em apertada síntese, havendo colisão de normas, o intérprete aplicará a mais salutar ao hipossuficiente, independentemente do nível hierárquico que a fonte jurídica ocupar no ordenamento.

2.3. Condição mais benéfica

Entende-se por esse princípio que as cláusulas pactuadas no contrato celebrado, bem como os benefícios advindos no decorrer do vínculo, serão asseguradas ao empregado. Desse modo, essas vantagens não poderão ser alteradas para prejudicar a parte hipossuficiente da relação, só produzindo efeitos para os novos

contratos.

Visando ratificar o quanto elencado acima, necessário se faz trazer à baila a súmula 51 do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Frente a isso, compreende-se que o trabalhador adquiriu esse direito, não devendo o empregador cessá-lo ou substituí-lo por uma vantagem de proporção menor.

PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade, por sua vez, é rotineiramente aplicado nas relações de trabalho, por ele entende-se que a verdade real predominará sobre a verdade formal, ou seja, a realidade fática se sobrepõe ao lastro probatório meramente documental.

Destarte, em um caso que esteja sob apreciação judicial, percebe-se que havendo controvérsia entre os documentos presentes no caderno processual e a realidade dos fatos, esta última prevalecerá.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO

Compreende-se que relação de trabalho é gênero, dado que é caracterizada como qualquer contraprestação de serviços realizada por pessoa física, mediante o recebimento de remuneração ou não.

Nessa senda, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.245) entende que a relação de trabalho é gênero, podendo ser considerada como atividade humana em que haja a prestação de trabalho, sendo possível a norma atribuir a Justiça Laboral a competência para a resolução dos conflitos que advirem dessa relação.

Outrossim, Arnaldo Süssekind (2009, p.43) preleciona que “a relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços

prestados”.

A seu turno, caracteriza-se a relação de emprego como espécie, a qual haverá vínculo jurídico entre empregado e empregador e, deverá conter a junção de alguns requisitos essenciais: pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Nessa linha de intelecção, Andréa Vasconcellos (2020, p. 01) discorre:

A relação de emprego é aquela proveniente do vínculo empregatício, ou seja, regula apenas o trabalho existente entre empregado e empregador, quando estiverem presentes, concomitantemente, os cinco requisitos para a configuração do emprego, quais sejam, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A relação de emprego, pois, é espécie do gênero relação de trabalho.

De mais a mais, o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Entende-se, portanto, que a relação de trabalho abrange todas as categorias de contratações para prestação de serviço, podendo ser remunerado ou não. Enquanto que a relação de emprego é originária do vínculo empregatício, de modo que deverão constar as cinco características para sua configuração.

4. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como esposado anteriormente, a relação de emprego distingue-se da relação de trabalho porque aquela necessita da cumulação de alguns elementos fundamentais, vejamos:

4.1. PESSOA FÍSICA

Em se tratando de relação de emprego, é inexecutável a contratação de uma pessoa jurídica para executar os serviços, uma vez que os direitos (à vida, à saúde, ao lazer etc.) protegidos pelo direito laboral aplicam-se estritamente a uma pessoa natural/física.

4.2. PESSOALIDADE

Sabe-se que o instituto da pessoalidade é uma obrigação personalíssima, desse modo, é imprescindível para tipificação do vínculo empregatício que o empregado preste o serviço de forma pessoal.

Nota-se por esse requisito que se o empregador contratou determinada pessoa natural é porque nutriu interesse em suas habilidades ou aptidões para o trato com a vaga proposta. Dessa forma, infere-se que a tarefa que lhe foi designada não poderá ser transferida para outrem.

Nessa seara, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 315) confirma o supramencionado:

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

No entanto, existem situações em que são outorgadas as substituições sem desqualificar o requisito da pessoalidade, a exemplo das férias, licença-maternidade, licença para o exercício de mandato sindical, entre outros. Frente a esses casos, o contrato de trabalho será interrompido ou suspenso sem que haja o desvirtuamento do respectivo instituto, caso o contratante opte por substituir o empregado.

Registre-se, por fim, que diferentemente do empregado, o empregador poderá ser substituído no contrato de trabalho, visto que a legislação trabalhista cuida, em seu art. 448, acerca da sucessão trabalhista. Verifica-se, assim, que o legislador visou preservar a continuidade do emprego.

4.3. NÃO EVENTUALIDADE

Como dito alhures, a legislação laboral, em seu art. 3º, retrata o empregado como toda pessoa física responsável pela execução de um trabalho prestado de forma não eventual, mediante contraprestação.

Nesse seguimento, depreende-se que para configurar a relação empregatícia o empregado não pode realizar o seu trabalho de forma ocasional, ou seja, o negócio jurídico firmado deve ter continuidade temporal.

Homologando o que foi elencado anteriormente, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 249) compreende que a prestação de serviço deverá ocorrer de forma constante, regular e habitual.

4.4. ONEROSIDADE

O vínculo empregatício restará prejudicado quando o serviço for prestado à título

gratuito. Nessa ótica, a relação irá se configurar quando houver a remuneração em dinheiro pelos serviços executados pelo empregado.

A regulamentação celetista, em seu art. 3º, dispõe que o contratado deve receber remuneração em pecúnia pelos serviços prestados, isto é, o aludido tem que auferir uma contraprestação, podendo esta ser paga por mês, hora ou dia.

4.5. SUBORDINAÇÃO

É sabido que, por este requisito, o empregado está subordinado juridicamente ao empregador. Desse modo, quando o obreiro aceita os termos do contrato de trabalho, encontra-se vinculado a este, devendo ser obediente em virtude do poder de comando que o empregador exerce sobre os seus contratados.

Na esteira dessa lógica, Luciano Martinez (2016, p. 261) sustenta:

Pode-se concluir que a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços. Essa situação se funda na intensidade de ordens, na obediência (e sujeição) ao comando do tomador dos serviços e na situação de respeito à hierarquia.

Diante disso, verifica-se que a subordinação se caracteriza como o dever de se sujeitar juridicamente ao empregador em razão da hierarquia existente na relação empregatícia.

5. UMA ANÁLISE PERFUNCTÓRIA DA LEI Nº 11.788/2008

Decorrido trinta anos, as leis que versavam sobre o estágio - 6.494/77 e 8.859/94 foram revogadas, tendo sido aprovada pelo Congresso Nacional a Lei n.º 11.788, que começou a vigorar em 25 de setembro de 2008, trazendo consigo definições mais adequadas e novas regras para estágios.

O art. 1º da Lei 11.788/2008 dispõe que o estágio é visto como ação educativa que tem como finalidade inserir o estudante em sua área profissional futura, isto é, a sua principal função é fazer com que o discente aplique à teoria aprendida no âmbito acadêmico a prática, assim estendendo o conhecimento para o exercício da sua profissão.

Desse modo, Francisco Rossal de Araújo, citado por Julia de Vargas da Rosa (2018, p.32), preleciona que o estágio “trata-se de uma relação de trabalho especial, por escolha do legislador, que privilegiou nessa escolha ganhos educacionais e

profissionais ao estagiário-estudante”.

Nessa narrativa, verifica-se que o estágio nada mais é que uma oportunidade dada por uma empresa privada ou repartição pública aos estudantes, a qual deverá proporcionar o conhecimento prévio no seu âmbito de formação acadêmica, sob pena de descumprimento ou omissão dos moldes previstos na referida legislação, acarretando, dessa forma, o reconhecimento do vínculo empregatício.

A título de esclarecimento, portanto, o estágio se distingue da relação de emprego pela solenidade estabelecida na lei que trata da matéria. Observa-se que ambas se chocam na linha tênue existente, isto é, nos requisitos caracterizadores da personalidade, onerosidade e subordinação, ocorrendo à diferenciação dessas características quando da análise da norma regulamentadora, doutrina e jurisprudência.

O conceito de estagiário encontra-se disposto no art. 1º da Lei 11.788/2008, sendo definido como o educando com frequência regular em alguma instituição de ensino.

Nessa lógica, segundo Sérgio Pinto Martins (2015, p.30), assevera que “estagiário é a pessoa física que presta serviços subordinados ao concedente, mediante intervenção de instituição de ensino, visando à sua formação profissional”.

Nota-se, assim, que as características para conceituar o estagiário são iguais às da relação de emprego, diferenciando-se apenas em razão do seu caráter educativo ou pedagógico.

As instituições de ensino possuem um fundamental na relação de estágio, visto que são interventoras obrigatórias no que diz respeito a relação entre o discente (estagiário) e a parte intermediadora.

O art. 1º da Lei 11.788/2008 ratifica o supramencionado, no momento em que exige a frequência do educando em instituições de médio ou nível superior.

Nesse sentido, nota-se que a validade do negócio jurídico celebrado entre a intermediadora e o estagiário está condicionando a presença da instituição de ensino.

O autor Renato Machado Paiva, citado por Julia de Vargas da Rosa (2018, p.33),

consigna que as instituições, em especial, as de ensino superior “têm a função de fiscalizar e orientar o estagiário por meio de um professor orientador por ela designado, para acompanhamento das atividades do estagiário”.

Ademais, além do dever de fiscalização do termo de compromisso de estágio, caberá à instituição de ensino supervisionar o educando cobrando a apresentação de relatórios acerca das atividades desenvolvidas perante a concedente (Rosa, 2018, 34).

À vista disso, constata-se o extenso rol de obrigações e deveres que recaem sobre as instituições, entretanto estas devem zelar para que o discente-estagiário possa atingir a premissa fundamental, o aprendizado.

A parte concedente, por sua vez, é uma das peças-chave na relação de estágio, eis que concederá o aprendizado prático-educacional ao discente.

Em razão disso, o art. 9º da Lei 11.788/2008 insculpiu os sujeitos que podem oferecer o programa de estágio, vejamos:

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

Conforme dicção do dispositivo legal supracitado, estamos diante de um rol taxativo de sujeitos que podem oferecer a parte prática para que o estudante atrele a teoria fornecida pela instituição.

Por último, se tem se as intermediadoras ou agentes de integração públicos ou privados, os quais as instituições de ensino e as partes concedentes podem utilizar dos serviços, ressaltando, entretanto, que são sujeitos facultativos.

O parágrafo 1º, do art. 5º da Lei de Estágio (2008) preceitua as atribuições desses agentes de integração, quais sejam: “identificar oportunidades de estágio; ajustar suas condições de realização; fazer o acompanhamento administrativo; encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais; cadastrar os estudantes”.

Portanto, observa-se que essas intermediadoras possuem uma série de atribuições, inclusive poderão ser responsabilizadas civilmente no caso de

encaminhamento de estagiários para a execução de atividades incompatíveis com a previsão curricular.

Noutra linha, compreende-se que a jornada de atividade é o momento em que o estagiário está à disposição da parte concedente, sendo definida entre as três partes imprescindíveis: o discente (estagiário), a parte concedente e a instituição de ensino. Faz-se necessário pontuar que, de modo algum a jornada de atividade pode interferir nas atividades acadêmicas do estudante, e esta deverá estar expressa no termo de compromisso de estágio.

Desse modo, a Lei 11.788/2008, em seu art. 10, incisos I e II, dispõe acerca da jornada de atividade de cada estudante, senão vejamos:

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.

Todavia, a referida Lei registra que a jornada de atividade pode ser ampliada para até 40 (quarenta) horas semanais nos períodos em que o discente não esteja tendo aulas presenciais, desde que o estágio alterne entre teoria e prática (2008).

O legislador, ainda, tratou sobre a redução de carga horária do estágio no dia de avaliações acadêmicas, devendo esta ser reduzida pela metade, a fim de que o discente consiga um bom desempenho acadêmico.

A Lei nº 11.788/2008 estabelece, ainda, que o contrato seja por prazo determinado, isto é, a duração do estágio na mesma parte concedente não poderá exceder dois anos.

No entanto, tem-se uma exceção quanto ao estagiário que tenha alguma deficiência física, para este o prazo do contrato de estágio poderá se estender até a duração do curso.

Sérgio Pinto Martins, citado por Julia de Vargas da Rosa (2018, p.41), assenta que a limitação temporal da duração do contrato de estágio ocorre com o intuito de evitar fraudes na relação entre as partes.

O recesso será o momento em que o estagiário irá se abster de exercer suas funções. O respectivo encontra-se previsto no art. 13, da Lei 11.788/2008, dispondo que sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, o recesso será de trinta dias. Sendo inferior, o recesso será proporcional. O referido deverá ser gozado, preferencialmente, no período de férias do estudante.

Registre-se que, se o estagiário receber bolsa-auxílio ou outro tipo de contraprestação, o recesso deverá ser remunerado, salvo contrário, não tem essa exigência.

5.1. REQUISITOS MATERIAIS E FORMAIS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

A legislação que rege os estagiários no Brasil prevê a necessidade de cumprimento dos requisitos formais e materiais, sob pena de invalidação do contrato de estágio.

Dessa maneira, esses pressupostos possuem extrema relevância jurídica para configuração da relação de estágio, sendo que nas demandas judiciais são mencionados, a fim do reconhecimento do desvirtuamento do contrato, como restará analisado.

Dito isto, o primeiro requisito formal da relação de estágio tem relação aos sujeitos, ou seja, para celebrar o contrato de estágio devem constar, obrigatoriamente, a parte concedente, o estagiário e a instituição de ensino. Pode-se fazer presente o agente de integração, contudo este é um sujeito facultativo.

Os demais requisitos formais estão relacionados à jornada de atividade; diminuição de carga horária no período de avaliações; recesso de trinta dias ou proporcional; observância ao prazo máximo de dois anos na mesma unidade concedente, salvo na hipótese de estagiário com deficiência; observação quanto ao seguro acidente e observação no que tange à saúde e segurança do trabalho.

Feitas essas breves elucidações acerca dos preceitos formais, não se pode esquecer os requisitos materiais, visto que são de suma importância na relação de estágio. Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 360), esses possuem relação com os fins educacionais, profissionais, culturais e na efetiva participação do estudante nas rotinas profissionais, o que lhe proporcionará um grande aprendizado

no âmbito que tende a seguir.

Esses pressupostos dizem respeito ao acompanhamento do estagiário pela instituição de ensino, por intermédio de um professor orientador, e da parte concedente, por meio de um supervisor, devendo estes acompanhamentos ser comprovados por relatórios.

Com efeito, entende-se que deve haver vigilância quanto às atividades desenvolvidas e a sua colaboração na formação do discente; quanto à supervisão e orientação por parte da instituição de ensino e da parte concedente.

Em suma, compreende-se que esses requisitos devem ser observados e devidamente fiscalizados, pois fazem parte da relação de aprendizagem no âmbito do estágio.

Desse modo, com o descumprimento do comando previsto, haverá a possibilidade na descaracterização do contrato de estágio com posterior reconhecimento do vínculo empregatício.

6. O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: BREVE ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL

Após análise detida acerca dos institutos da relação de emprego e da relação de estágio, necessário se faz examinar o comportamento dos Tribunais frente a controvérsia sobre o desvirtuamento do contrato de estágio e a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício.

Assim como exposto alhures, os aspectos formais e materiais devem ser observados em face de um contrato de estágio, pois o referido deve cumprir a sua característica pedagógica. Destaque-se o entendimento da 17ª Turma do TRT da 2ª Região acerca da temática que reconhece a nulidade do contrato de estágio:

Como bem ressaltou a r.sentença de origem, o estágio deve proporcionar aprendizagem e complementação de ensino, planejados, executados e acompanhados, bem como avaliados em conformidade com os currículos escolares, na área de estudos do estagiário. Não era esse o caso destes autos.

A reclamante não estava matriculada em curso profissionalizante ou superior, e as atividades desenvolvidas na ré não possuíam qualquer conteúdo pedagógico a justificar o estágio. O trabalho desenvolvido pela reclamante, na reclamada não buscou o desenvolvimento pessoal e social

do estagiário, na área em que estuda, nem complementa com a prática, a teoria recebida no curso, pois a reclamante tinha como atribuições realizar negociação com cliente; auxiliar o departamento de cobrança; atuar com telemarketing; realizar atualização de cadastros no sistema (fls. 132).

Assim, o contrato de estágio celebrado entre a autora e a recorrente, não atende a todas as exigências legais, sob o aspecto formal, como destacou o MM juízo a quo, não se verificando, portanto, a sua verdadeira finalidade. É o que basta para concluir-se pelo total desvirtuamento do contrato de estágio, pois não se vislumbra finalidade educativa curricular no exercício da função de atendente/recuperador de ativos.

Da análise detida do caso em testilha, nota-se que o Tribunal da 2ª Região manteve a sentença de primeiro grau em razão da reclamante não possuir vínculo acadêmico com qualquer instituição de ensino que pudesse justificar o cunho educativo previsto na lei de estágio.

Verifica-se, portanto, que o contrato fora desvirtuado porque não seguiu as exigências contidas na legislação, rompendo, assim, com a finalidade educativa quando constatou-se que reclamante não estava matriculada em um curso profissionalizante ou de nível superior, bem como que as atividades desenvolvidas pela estagiária não buscou o seu desenvolvimento pessoal e social – descumpriu com o propósito educativo disposto na norma.

Nessa toada, a 2ª Turma do TRT da 2ª Região vem entendendo que o Estágio não tem o objetivo de substituir a mão de obra da empresa, consoante transcrito o trecho a seguir:

Isso porque, por outro lado, não existe nos autos qualquer confirmação de que havia acompanhamento efetivo por professor orientador da instituição de ensino ou por supervisor da empresa concedente, não havendo, ainda, alguma evidência de que a reclamada enviasse à faculdade relatórios das atividades exercidas pelo recorrente, conforme exigência dos artigos 3º, parágrafo 1º e artigo 9º, III e VII, da Lei 11.788/2008.

Além disso, a prova oral produzida pelo demandante é no sentido de que havia o extrapolamento das 6 horas diárias contratuais. Nesse sentido declarou a testemunha do demandante.

O compromisso mais relevante da empresa concedente do estágio consiste no oferecimento de condições adequadas de trabalho ao estagiário, possibilitando o aprendizado e a prática profissional.

Todavia, no caso em apreço, não é o que se verifica, máxime diante do desvio finalístico do instituto, com o desempenho de sobrelabor, ou seja, de trabalho despendido pelo recorrente em prol de demanda superior da empresa, que suscitava seus serviços, em verdadeira ativação, portanto, como empregado efetivo, tendo que produzir como assim o fosse.

De efeito, ainda que o estágio possa, sem sombra de dúvida, aproximar o estagiário da vida profissional, não pode ser utilizado somente para suprir as deficiências de pessoal da empresa, a baixo custo.

Dentro deste contexto, ao contrário do entendimento esposado na origem, vislumbro o desvirtuamento do contrato de estágio.

Ao analisar o caso sub judice, depreende-se que o desvio de finalidade encontra-se presente no momento em que foi considerado que o estagiário está extrapolando o horário previsto contratualmente, laborando como se funcionário celetista fosse.

Compreende-se que, conquanto o estágio deva proporcionar vasta experiência prática frente ao quanto apreendido do âmbito acadêmico, este não deverá desobedecer a norma regulamentadora, sob pena de descaracterização.

Ainda nesse passo, repara-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região vem firmando o seu convencimento no sentido de, obrigatoriamente, constarem preenchidos os requisitos formais e materiais para configuração da relação de estágio, sob pena de reconhecimento do vínculo laboral.

A Lei nº 11.788/2008 estabelece os requisitos formais e materiais que devem ser observados para a caracterização do contrato de estágio, especialmente aquele previsto no § 2º do art. 1º: "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".

Descumpridas as formalidades legais, bem como demonstrado que a relação entre as partes não busca o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmica e profissional do estagiário, resta descaracterizado o contrato de estágio.

Existem, ainda, os requisitos formais estabelecidos na legislação específica que devem ser rigorosamente obedecidos pelos envolvidos na contratação, estando entre eles a necessidade de orientação e supervisão de funcionário do quadro de pessoal da parte cedente, o qual deve ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário.[...]

O estágio constitui vínculo que envolve prestação de serviços, diferenciando do contrato de trabalho em razão da finalidade de aperfeiçoamento educacional que o caracteriza e são inerentes, o que não ficou comprovado nos autos. [...]

Desta forma, declaro a nulidade do contrato de estágio entabulado pelas partes, com fulcro no art. 9º, da CLT e art. 3º, II, da Lei nº 11.788/08, e reconheço a existência de contrato de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 13/12/2018 a 10/07/2019.

No caso em tela restou bem acentuado a discussão acerca dos requisitos formais e materiais, visto que ausentes quaisquer um deles, o vínculo empregatício será configurado, cabendo a parte vencida arcar com as verbas trabalhistas devidas durante o período do contrato, ou quando do seu desvio finalístico.

Para dar seguimento a linha de inteligência, em outro acórdão, o TRT da 5ª Região, na análise do recurso ordinário, resolveu manter a sentença que reconheceu o desvirtuamento do contrato de estágio, bem como consequentemente a existência do vínculo de emprego. Vejamos:

Na hipótese dos autos, é incontroverso que a autora estava matriculada em curso de ensino superior e, por outro lado, o documento de ID 814a9e9 comprova a formalização do "compromisso de estágio".

Termo de compromisso de estágio subscrito por unidade de ensino - Centro Universitário Estácio da Bahia, pela unidade concedente - Indústria de Bebidas São Miguel, bem como pela estagiária, Keila Caldeira Sena e pela Supervisora do CIEE, Luciana Menezes, apresentando cláusula disposta sobre o prazo de vigência do contrato – de 07.02.2018 a 31.12.2018, a carga horária a ser observada - trinta horas semanais e a bolsa auxílio no valor de R\$ 600,00.

No entanto, restou descumprido o requisito da carga horária, visto que confessado pela testemunha que a reclamante era submetida a jornada de oito horas, em desacordo com a Lei 11.788/2008 e com o termo de estágio: *"..... que a autora trabalhava das 07h30min às 15h30min, com 15 minutos de intervalo, de segunda a sexta.....;"* - depoimento da testemunha da reclamada - ata de audiência de Id 6b143fa pág. 2.

O art. 3º, §2º da Lei nº 11.788/2008 é claro ao dispor que "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".

Impõe-se, portanto, o reconhecimento do contrato de trabalho, pois à míngua do cumprimento das exigências próprias do estágio, restam caracterizados os requisitos enumerados no art.3º da CLT - pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Mantém-se a decisão de origem e o reconhecimento do vínculo de emprego e, por conseguinte, as parcelas deferidas em razão do vínculo.

Pelo exame desse caso é possível constatar que, embora a reclamante esteja matriculada e com o termo de compromisso regular, houve o descumprimento da carga horária, inclusive, confirmando o quanto sustentado no processo, a confissão da testemunha foi uma das peças-chave para se chegar a realidade dos fatos.

Nessa senda, é de suma importância a utilização de prova testemunhal para a resolução desses casos, tal como a aplicação dos princípios norteadores, dado que, conforme reza o princípio da primazia da realidade, nem sempre a verdade meramente documental irá se sobrepor a realidade fática.

À vista disso, observa-se que o entendimento jurisprudencial vem caminhando

juntamente com a doutrina, no sentido de que, embora estejam presentes as características da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, o estagiário não é empregado, em virtude da natureza peculiar como prevê a Lei 11788. Caso, os requisitos formais sejam desprezados, considerará o desvirtuamento do contrato e se aplicará a CLT com todos os direitos aplicados ao empregado.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após um vasto estudo acerca da temática, verifica-se que o estágio, embora tenha as características da relação laboral, isto é, estejam presentes os requisitos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e, em determinadas situações, onerosidade, possui distinção jurídica na finalidade prático-profissional.

Resta evidente que o estágio tem cunho educacional resguardado por lei, tendo como premissa fundamental o aprendizado do discente (estagiário), ou seja, o exercício da teoria aprendida na instituição de ensino frente à situação prática da área escolhida.

No entanto, não é novidade que os estagiários, por diversas vezes, acabem sendo desvinculados da finalidade pregada na lei, sendo tratados como trabalhadores celetistas, seja quando extrapolam as horas pactuadas contratualmente, seja quando são colocados para exercer funções incompatíveis com a sua área de atuação ou até mesmo quando não possuem supervisor ou nem mesmo frequentem regularmente a instituição de ensino superior, dentre outras hipóteses.

Atualmente, pelo fato de ser menos dispendioso e livre de obrigações trabalhistas, o que mais se vê são as partes contratantes inserindo em suas empresas colaboradores na modalidade de estagiários, contudo muitas vezes sucede dessas partes inobservarem os aspectos formais e materiais previstos na legislação e a relação ser desvirtuada.

Diante das possibilidades supramencionadas, a situação fática é posta em análise perante o judiciário laboral e, no julgamento de cada caso, torna-se imperioso a oitiva de testemunhas e, no que couber, a aplicação dos princípios da primazia da realidade e da proteção, visto que estes visam tutelar os direitos lesados

pela parte contratante.

Em face disso, identificados os vícios e prejuízos causados ao estagiário, o desvirtuamento restará patente, tornando-se forçosa invalidação do contrato de estágio celebrado entre as partes, resultando no reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas trabalhistas tendo como ponto de partida o momento do desvio de finalidade.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Recurso Ordinário – Proc. 0000765-76.2015.5.11.0013,. 3ª Turma. Relatora: Maria de Fátima Neves Lopes. Julgado em 19 mai. 2016. Disponível em: pje.trt11.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=16050411380691000000001732705. Acesso em 02 abr. 2020.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário – Proc. 0000609-72.2019.5.05.0027,. 4ª Turma. Relator: Juiz Convocado Sebastião Martins Lopes. Julgado em 06 mai. 2020. Disponível em: www.trt5.jus.br/consulta-processo. Acesso em: 16 jun. 2020.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário – Proc. 0000756-77.2018.5.05.0013, 3ª Turma. Relatora: Yara Ribeiro Dias Trindade. Disponível em: www.trt5.jus.br/exibe-relatorio/0/Documento. Acesso em 16 jun. 2020.

BERNADES, Rogério; 1.ed. **A Descaracterização do Contrato de Estágio e Respectivas Consequências no Âmbito Jurídico**. Minas Gerais: Editora Prospectiva, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 de abril de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Acesso em: 02 de abril de 2020.

BRASIL. **Lei 11.788**, de 25 de setembro de 2008. **Lei do Estágio**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 16 de junho de 2020

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, jan./jun, 2010. Disponível em: www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf Acesso em: 02 de abril de 2020.

CORREIA, Henrique. 8.ed. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. 16.ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. 11.ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. 4.ed. **Estágio e Relação de Emprego**. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. 7.ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário – Proc.** 0000379-69.2015.5.06.0018,. 4ª Turma. Relatora: Desa. Mayard de França Saboya Albuquerque. Julgado em 17 mai. 2018. Disponível em: pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18050307574339200000008686260. Acesso em: 03 abr. 2020.

ROSA, Julia de Vargas da. **Lei 11.788/2008**: Análise e crítica sobre o

desvirtuamento do contrato de estágio. 2018. Monografia. (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre. Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. 21.ed. **Direito do Trabalho Concursos Públicos**. Salvador:Editora Juspodivm, 2018.

SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da; JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**, Curitiba, 2014. Disponível em: www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima11/1Desvirtuamento_contrato.pdf Acesso em: 01 de abril de 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário – Proc. 1000242-64.2017.5.02.0001,.17ª Turma. Relatora: Desa. Rilma Aparecida Hemetério. Disponível em: pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10002426420175020001. Acesso em: 16 jun. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário – Proc. 1002138-74.2017.5.02.0056,. 2ª Turma. Relatora: Marta Casadei Momezzo. Disponível em: pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10021387420175020056. Acesso em: 16 jun. 2020.