

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ-UESPI  
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA  
CRUSO: BACHARELADO EM DIREITO

MÁRCIO CÉSAR MENDES SILVA

O ESTÁGIO NO PIAUÍ:  
UMA ABORDAGEM DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI Nº 11.788/2008

Biblioteca UESPI PHB  
Registro Nº M 2189  
COD 370.733  
CUTTER 55862  
V \_\_\_\_\_ EX. 01  
Data 21 / 01 / 14  
Visto [assinatura]

PARNAÍBA/PI  
2012  
MÁRCIO CÉSAR MENDES SILVA

**O ESTÁGIO NO PIAUÍ:  
UMA ABORDAGEM DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI Nº 11.788/2008**

**Monografia apresentada à Faculdade  
de Direito da Universidade Estadual  
do Piauí-UESPI como requisito  
necessário para a obtenção do título  
de Bacharel em Direito.**

**Orientadora: Maria do Rosário Araújo**

**PARNAÍBA/PI**

**2012**



**GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ**  
**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ**  
**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ-UESPI**  
**CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**



**MONOGRAFIA**

**O ESTÁGIO NO PIAUÍ:**  
**UMA ABORDAGEM DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI Nº 11.788/2008**  
**DE**  
**MÁRCIO CÉSAR MENDES SILVA**

**RESULTADO:**

---

**Professora Examinadora especialista Maria do Rosário Araújo**

---

**Professora Examinadora especialista Sabrina Lopes da Silva**

---

**Professor Examinador Doutor Mariano do Rosário Araújo**

## **DEDICO ESTE TRABALHO**

Ao Senhor Deus.

À minha mãe Antonia pela sabedoria de vida e pela constante fé em mim.

A minha Danielly, ao nosso filho Daniel e a nossa filha Barbara.

A minha irmã, Thalita Mendes Silva.

Aos meus irmãos Luciano Mendes Silva.

Ao meu pai José Mendes Silva.

Aos meus mestres.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu Deus pela força e confiança em sua justiça.

Especialmente a minha querida mãe Antônia, inabalável incentivadora, fiel alicerce, norteadora dos mais elevados princípios humanos, cuja existência poderia facilmente ser sintetizada na palavra "bondade" e em todas as induções derivadas do termo em si.

À companheira de todas as batalhas, Danielly, e aos nossos filhos Daniel e Barbara, razão de minha felicidade diária, sempre.

A minha irmã Thalita Mendes Silva. Ao meu irmão Luciano Mendes Silva.

Aos meus companheiros de curso.

Aos mestres dos quais bebemos um pouco de sua sabedoria durante os árduos anos da graduação.

À UESPI, ao curso de Direito, particularmente ao seu coordenador Professor Mariano e aos professores da banca, Professores Sabrina e Mariano, e ainda, a minha distinta orientadora Professora Maria do Rosário, sem o qual este trabalho não existiria.

De todo coração, com todas as minhas forças.

“E acontecerá nos últimos dias” diz o senhor, que derramarei do meu Espírito sobre todas as pessoas; e os vossos filhos e as vossas filhas profetizarão, os vossos jovens terão visões, os vossos velhos terão sonhos; e naqueles dias derramarei do meu Espírito sobre os meus servos e sobre as minhas servas, e eles profetizarão.

“E mostrarei feitos extraordinários em cima, no céu, e sinais embaixo, na terra, e sangue, fogo e vapor de fumaça.”

**(Atos 2; 17,18)**

## RESUMO

O contrato de estágio que era regulamentado pela Lei 6.494/77 restou revogado pela legislação 11.788/08. A figura do estagiário, principalmente quando não obrigatório se assemelha e se aproxima de uma relação de emprego regida pela CLT, mas, por sua finalidade-função de aprendizado não se caracteriza como tal. Trata-se de uma relação trilateral envolvendo parte concedente, instituição de ensino e estudante, estranho a legislação rígida e protetora envolvendo empregador e empregado. É um tipo de legislação flexibilizada, que traz ao ordenamento jurídico pátrio uma verdadeira supressão de direitos diante da permissão legal deste tipo de contratação. O novo diploma legislativo que beneficiam um pouco os estagiários, mas não tem capacidade suficiente de eliminar a burla a lei e o desvirtuamento da finalidade.

**Palavras chaves:** Estágio. Flexibilização. Fraude.

## **ABSTRACT**

**DO BABELFISH:** The internship agreement which was regulated by Law 6.494/77 11.788/08 left repealed by legislation. The figure of the trainee, especially when not required and resembles closely approximates an employment relationship governed by the CLT, but by its purpose-learning function is not characterized as such. This is a trilateral relationship among part grantor, educational institution and student, strange and rigid protective legislation involving employer and employee. It's a relaxed kind of legislation that brings the legal mother of a true withdrawal rights before the law allowed this type of engagement.

**DO GOOGLE TRANSLATOR:** The new piece of legislation that governs that relationship stage innovations that benefit some trainees, but has insufficient capacity to eliminate fraud and perversion of the law intended.

**Keywords:** Stage. Flexibility Fraud.

## SUMÁRIO

### SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	10
2	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
3	RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO .....	15
4	FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	22
4.1	A RELAÇÃO DE ESTAGIO E SUA NORMATIZAÇÃO .....	23
4.2	A FIGURA DO ESTAGIÁRIO .....	25
5	REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO .....	26
6	FRAUDE NA RELAÇÃO DE ESTÁGIO .....	29
6.1	PENALIDADES .....	33
7	ANÁLISE DA LEI 11.788/08.....	34
8	ENTEDIMENTO JURISPRUDENCIAL .....	35
9	CONCLUSÃO .....	37
10	REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	40

## INTRODUÇÃO

A Lei do estágio tem sido percebida como espécie de cidadania despertada, uma vez que reconhecem direitos a uma classe cada vez mais numerosa no país. De fato, nos mais diversos setores percebe-se que os estagiários exercem todo tipo de atividade, incluindo tarefas que não guardam qualquer relação ao curso que frequentam e com a pretensão profissional que registram.

O presente tema, na atualidade, gera muita controvérsia, pois a relação de estágio é facilmente confundida com a relação de emprego.

A Lei nº 11.788/2008 é uma Lei mais moderna do que anterior, pois traz regras mais atualizadas da experiência prática do estágio. É também mais detalhista, pois faz previsão de várias hipóteses que não eram estabelecidas na lei anterior, além de ser mais complexa do que a anterior.

A contratação do estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem o pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de escraviário ou de Office boy de luxo. Deve realmente proporcionar o aprendizado ao estagiário. Estando o estágio em desacordo com as regras da Lei nº 11.788/08, haverá vínculo de emprego entre as partes, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Nesse ponto, havia muitos abusos na prática, que a lei pretende inibir.

O presente trabalho tem por objeto abordar os aspectos concernentes da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 – Lei do Estágio.

A importância do tema reside na constância como as relações de estágio acontecem no Piauí, gerando um vínculo jurídico entre partes distintas, que são: o estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino.

Estamos em um processo de pleno desenvolvimento de nossa democracia, em verdade ainda incipiente, e é dessa vivência que as demandas por institutos, dispositivas que resguardem o bom funcionamento do que é público surgem e tem sua natureza justificada.

O seu objetivo é, assim, demonstrar ao leitor que a relação de estágio no Brasil foi alterada, havendo a necessidade das pessoas interessadas no assunto se atualizarem. A partir de sua entrada em vigor, todas as relações de

estágio devem respeitar suas normas regulamentadoras. É uma atitude positiva e efetiva para melhorar a sociedade da qual fazemos parte. Com este escopo é de urgente e extrema necessidade o estudo do tópico em questão, tendo em vista o elevado grau de importância do conhecimento de seu conteúdo para toda a sociedade.

O trabalhador ocupa em uma relação, o polo hipossuficiente, uma classe operária, que desde as suas raízes foi subjugada pelo capitalismo onde teve restrições de direitos, o que hoje está consagrado pela legislação laboral.

O mundo atual sofre um ciclo evolutivo e veloz que traz uma crise política, social e econômica, levando à tona o individualismo e o separatismo aos alentos valorativos de uma concorrência sem regulamentação. Surge uma divisão clara e aparente entre os países, e as grandes potências mundiais vem consolidando a hegemonia de seu poder a todo tempo. O advento da globalização antecipa a conglobação dessemelhante do mundo sob o escudo do capitalismo.

Atualmente o país enfrenta uma crise laboral que perdura por décadas, a globalização e o avanço tecnológico servem hoje como catalisadores deste acontecimento, que causou como consequência uma exasperada competição entre diversos setores do mercado. A disputa, especialmente entre as empresas, tem por decorrência uma incessante procura por procedimentos mais hábeis para redução de custos e aumento de produtividade.

Contudo, tal política de ampliação de receita tem cooperado para ampliação da massa de desempregados no país, bem como significando num aditivo, abundante, da relação “sem formalidades” de trabalho, ou seja, do trabalho informal.

Na empresa, imperava o híbrido da padronização dos trabalhadores que eram, em regra, permanentes, subordinados, e a centralização em única atividade econômica.

Hoje, distante da forma clássica, os trabalhadores não gozam de estabilidade, houve uma mitigação da subordinação pela especialização, e cada dia que passa, tem-se uma exigência maior em relação ao conhecimento variado e adequabilidade do trabalhador.

Dentro deste contexto, nasce os argumentos do imperativo em flexibilizar as relações do trabalho, sustentando ser a rigorismos das empresas

a responsável pela crise destas, removendo delas as probabilidades de adaptarem-se a um mercado em estável modificação. Isto é mera justificativa utilizada como forma de assolar tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de lutas, por flexibilizar os direitos adquiridos pelos os trabalhadores, apenas privilegiam os interesses do capital.

## **2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do trabalho segundo explicações de Gonçalves (2004, p. 49) eclodiu no século XIX diante do Estado Liberal, sendo apenas no século XX sua consolidação, depois da 1ª Guerra Mundial, inserindo os direitos sociais nas fundamentais constituições mundiais.

Contudo, importante analisar os fatores que contribuíram para o surgimento do Direito do trabalho, assim Delgado (2006, p.87) classifica como econômicos e sociais e políticos. O direito trabalhista como qualquer ramo jurídico diverso, é composto por uma estrutura que engloba institutos, normas jurídicas e princípios, advindos de determinados contextos históricos, sendo produto do capitalismo, caracterizado pela evolução do sistema.

No decorrer cronológico primeiramente eram escassas as normas que resguardassem o trabalhador. Delgado explica de forma coerente:

O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos. Evidentemente que nenhum deles atua de modo isolado, já que não se compreendem sem o concurso de outros fatores convergentes. Muito menos têm eles caráter estritamente singular, já que comportam dimensões e reflexos diferenciados em sua própria configuração interna (não há como negar-se a dimensão e repercussão social e política, por exemplo, de qualquer fato fundamentalmente econômico). Entretanto, respeitadas essas limitações, a classificação sugerida mantém-se válida e funcional, por permitir uma visão abrangente do conjunto do processo de construção e consolidação do ramo jus trabalhista. (DELGADO, 2006, P. 87)

Houve no decorrer desta evolução, um conflito aparente entre capital e estado o que originou a questão social, Magano completa de maneira ilustre:

O direito do Trabalho originou-se da questão sócia, concebendo-se esta como conflito entre capital e trabalho. Tal conflito, que se encontrava latente durante toda a fase de apogeu do liberalismo, entre a Revolução Francesa, de 1789, e a primeira Grande Guerra, de 1914/18, tornou-se ostensivo a partir de então. (MAGANO, 2000, p, 08)

Analisando cada um dos fatores que contribuíram para o surgir do Direito do Trabalho, na esfera política, percebe-se que foi a Revolução Industrial a principal responsável, onde pautou-se em ideais de igualdade, liberdade e legalidade, sendo o início da esfera jurídico trabalhista tal como é atualmente iniciada com a Revolução Industrial no século XVIII, onde predominava-se a ascensão do capitalismo. (GONÇALVES, 2004, p. 33).

Era um cenário novo, diante de uma evolução que surgia nos campos tecnológicos e ideológicos diante dos maquinários em desenvolvimento, seguindo rumo à industrialização, modo este que afetou os meios de produção e a ordem política.

O operário viu-se da necessidade de mobilizar-se e organizar-se em uma estrutura forte, o ente estatal preocupou-se e no século XIX, iniciou-se uma busca pelo estado de respostas individualizadas para os operários. É neste período que se percebe um cenário social ideal para o aparecimento do Direito do Trabalhista. Moraes Filho e Moraes complementam:

E isso porque este novo ramo do direito é resultado, o produto da técnica moderna, da industrialização destes últimos tempos. Só com a máquina apareceram os problemas humanos e sociais que deixaram de encontrar solução nos quadros do direito clássico. Alguma coisa faltava para a completa adaptação do indivíduo ao mundo moderno. Fazia-se mister uma profunda alteração na mentalidade dos homens que dispunham da função diretiva da sociedade capitalista. (MORAES FILHO, MORAES, 2003, p. 64).

As primeiras guerras objetivavam uma conquista de direitos materializados em leis, e, esperava-se o cumprimento efetivo destas leis. De tal forma, apesar do Direito Trabalhista ter nascido no século XIX, em pleno Estado Liberal, foi somente no século XX, que surgiam as primeiras normas trabalhistas.

Este também é o entendimento de Delgado (2006, p 106), que denomina a primeira fase como “manifestações incipientes ou esparsas”:

A primeira fase é das manifestações incipientes ou esforços que se estendem do início do século XIX (1802) com Peel' s Act inglês até 1848. A segunda fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/1980, deflagra-se no ocidente um processo de desestabilização e reformas dos padrões justralhistas. (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 90). Trata-se da fase da crise e da transição do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2006, p. 107).

O lapso temporal desta primeira fase foi de aproximadamente 42 anos, iniciando em 1888 e finalizando em 1930, assim Delgado explica:

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil se estende de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas. Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado em São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país. (DELGADO, 2006, p. 107).

Estas primeiras manifestações não tinham uma organização forte suficiente para pressionar o governo e apresentar, conseqüentemente, grandes resultados normativos, mas, é nesta fase que aparecem determinados diplomas que indiretamente afetavam a ordem social.

A segunda fase segundo Gonçalves (2004), Delgado (2006) e Nascimento (1999) é chamada de institucionalização do Direito Trabalhista, tendo seu marco inicial em 1930.

A partir de 1930 houve uma expansão do direito do Trabalho em nosso país, como resultado de vários fatores, porém com o novo impulso quer no campo político, quer no campo legislativo. Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as ideias de intervenção nas relações de trabalho, como o Estado desempenhando papel central, grandemente influenciado pelo modelo corporativista italiano. (NASCIMENTO, 1999, p. 49).

A Constituição de 1934 preceituava sobre alguns direitos trabalhistas, podendo citar a origem do salário mínimo, a Constituição de 1937, apresentou

à esfera legislativa a garantia ao trabalhador do repouso em feriados civis e religiosos, o adicional noturno, a estabilidade decenal, ressaltando que esta última (estabilidade decenal) será exterminada com a flexibilização.

Em 1943, uma conquista espetacular, surgiu o Decreto Lei nº 5.452 de 01.05.1943 que criava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (DELGADO, 2006, p, 113).

A terceira e última fase, apresenta característica de um retrocesso legislativo, denominada de Crise e Transição do Direito do Trabalho. Por outro lado houve um real avanço democrático com a Constituição da República/88, e nestes padrões Delgado afirma:

Os pontos de avanço democrático são claros na Constituição Brasileira. [...] a nova Carta confirmará, em seu texto, o primeiro momento, na história de 1930, em que se afasta, estruturalmente, a possibilidade jurídica de intervenção do Estado – através do Ministério do Trabalho – sobre as entidades sindicais. Rompe-se, assim, na constituição com um dos pilares do velho modelo: o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. Ao lado disso, a nova Constituição, pela primeira vez em seis décadas, desde 1930, fixará reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo, no seio da sociedade civil. (DELGADO, 2006, p 114).

Desarticular as leis rígidas da CLT é a novel ordem, diminuir direitos e garantias trabalhistas são o objetivo modificando assim, todo o fundamento do direito trabalhista em proteger o empregado em prol do lucro das empresas.

### **3. RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO**

Em face da edição da Emenda Constitucional n.º 45, publicada em dezembro de 2004, que ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, reacenderam-se os debates acerca do que venha a ser relação de trabalho e relação de emprego. O presente trabalho não tem como objetivo analisar a competência em si, mas traçar os contornos para os dois conceitos, abordando especificamente os pressupostos de existência da relação empregatícia, que são expressos da seguinte forma: trabalho prestado por pessoa física, trabalho efetuado com personalidade, não eventualidade,

onerosidade, e a subordinação, enfatizando algumas de suas principais peculiaridades.

Caracterizado o objeto deste estudo, ou seja, a distinção entre contrato de trabalho (gênero) e relação empregatícia (espécie), serão feitas algumas considerações acerca de algumas das transformações ocorridas no mundo do trabalho, em razão da globalização, da flexibilização dos direitos trabalhistas, dos altos índices de desemprego e do aumento do trabalho informalmente realizado.

Destaca-se que o presente estudo não pretende analisar a atual competência da Justiça do Trabalho, nos termos que dispôs a Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004, embora algumas vezes a ela se refira, já que o objetivo aqui perseguido é o de apenas tecer algumas considerações acerca da relação de trabalho, gênero do qual é espécie a relação de emprego.

Em primeiro lugar, necessário destacar o fato de que a Constituição Federal de 1988 tem como um de seus princípios fundamentais o **trabalho**<sup>2</sup>, em seu sentido amplo, dentre o qual a relação de emprego é apenas uma de suas espécies, apesar de, a nosso ver, ser a mais importante delas bastando verificar que a mesma Constituição elencou uma série de dispositivos próprios da relação de emprego (art. 7º) -, e a que mais se desenvolveu, desde o início do tempo até os dias atuais.

A Constituição Federal tanto protege o “**trabalho**”, que em diversos de seus dispositivos utiliza a expressão, assim como sua derivação “**trabalhadores**”, é o que se pode observar, por exemplo, nos seguintes dispositivos: art. 1º, inciso IV, art. 5º, inciso XIII, art.6º, *caput*, art. 7º, *caput*, art. 170 e art. 193. O “**trabalho**”, segundo a Constituição Federal, ainda é considerado como fundamento da ordem econômica e da ordem social, o que dignifica a expressão e revela sua importância, acima de todos outros conceitos relacionados que possam existir. A este respeito à manifestação abaixo citada:

[...] os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa: é **através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país**, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o

respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º XIII; 6º; 7º; 8º 194-204). **Como Salienta Paolo Barile, a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país;** (MORAES, 2004, p. 52) <grifo nosso>.

Assim, mais que disciplinar alguns dos direitos inerentes à relação empregatícia (art. 7º), protege a Constituição Federal o **trabalho** (gênero), como ponto inicial e primordial de toda a circulação de riquezas do país, inclusive àquelas destinadas aos cofres públicos, por meio dos tributos.

Importante mencionar, que foi a partir da evolução das relações de trabalho é que se chegou ao que hoje se denomina relação empregatícia, como apenas uma das espécies de prestação do trabalho humano, ou seja, foi em razão das transições dos períodos de escravidão à servidão, de servidão às corporações de ofício e destas ao período pós-revolução industrial é que se desenvolveu a **relação de emprego subordinado**, assim como o próprio Direito do Trabalho, como forma de disciplinar as controvérsias decorrentes do mesmo.

As relações jurídicas são à base do próprio Direito, eis que em função das mesmas é que se estruturam as normas e princípios criados e aplicados pelo ordenamento jurídico.

Dentre estas relações jurídicas, o presente estudo se limitará a traçar os contornos da relação de emprego e, por exclusão, se chegará ao conceito de relação de trabalho, consubstanciado em toda a forma de prestação de trabalho humano.

Apesar da distinção entre relação de trabalho (gênero) e relação de emprego (espécie), a Constituição Federal assim como a Consolidação das Leis de Trabalho, por diversas vezes, utiliza indistintamente os termos, ora referindo-se a relação de trabalho (art.442, CLT), ora referindo-se a relação de emprego.

Tal fato se deve a grande importância que tem, atualmente, a relação de emprego, vista diversas vezes como se fosse o próprio gênero. Aliás, em razão

da relação empregatícia é que se desenvolveu o próprio Direito do Trabalho, tudo como forma de garantir direitos mínimos àqueles que são responsáveis pela circulação de riquezas do país, com uma vasta reunião de normas e princípios próprios. Neste aspecto, importante a manifestação abaixo transcrita:

**Passados duzentos anos do início de sua dominação no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica.**

No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípio e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2004, pág. 286) <grifo nosso>.

Assim, necessário consignar que, apesar de muitas vezes utilizar-se indistintamente os termos relação de trabalho e relação de emprego, as expressões não se confundem, simplesmente por terem características e regras próprias.

Necessário frisar, ainda, que até a implementação da Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004, denominada como a “Reforma do Judiciário” apenas as controvérsias oriundas da relação de emprego, assim como outras permitidas por Lei eram de competência da Justiça do Trabalho, sendo que após a edição da Emenda Constitucional, ainda que em princípio, já que o tema é bastante controvertido, passaram a ser de competência da Justiça do Trabalho, também as controvérsias oriundas da relação de trabalho.

Conforme já mencionado, a relação de emprego pode e deve ser vista como a mais importante espécie de relação de trabalho existente, principalmente se verificarmos que até a promulgação da Emenda Constitucional n.45, tínhamos uma Justiça Especializada apenas em julgar dissídios oriundos da relação jurídica que envolve empregado e empregador.

O fato é que vivemos uma época de grandes transformações sociais, políticas e econômicas, o que, sem dúvida alguma, acaba por interferir nas relações de trabalho, e conseqüentemente na própria relação de emprego.

A globalização, como fator que une, de certa maneira, todas as regiões do globo terrestre, estreitando a comunicação entre os agentes e acirrando a concorrência entre os polos foi e ainda é fator determinante nas relações de trabalho. Neste aspecto, oportuna a colocação de Bosco (2003) ao mencionar que a ausência de fronteiras estimula a exploração do capital e que como consequência dessa exploração tem-se o aumento diretamente proporcional do número de desempregados.

Aliado à denominada globalização das relações, o avanço da tecnologia também é fator determinante ao expressivo aumento dos índices de desemprego (substituição do trabalho humano por máquinas). Todos estes fatores acabam por fazer com que as formas de prestação do trabalho se diversifiquem e, conseqüentemente, tem-se o aumento do trabalho informalmente prestado. O trabalho não deixou de existir, o que mudou foi a forma com o que o mesmo vem sendo realizado, se até algum tempo atrás era fácil encontrar empregados, hoje é bem mais fácil encontrar trabalhadores que para garantir a própria sobrevivência, assim como de suas famílias, fazendo "bicos", sem nenhum tipo de proteção legal.

Neste contexto, não se pode deixar de mencionar a flexibilização. Os direitos trabalhistas, tão duramente conquistados, à custa de muito esforço daqueles que trabalharam sem nenhum tipo de proteção, hoje são precarizados, ou melhor, "negociados", tudo com fundamento na teoria que entende ser necessária uma flexibilização das normas que regem as relações de emprego, e novamente voltamos àquela fase em que se entendia desnecessária a intervenção estatal, deixando grande parte dos direitos trabalhistas expostos à negociação entre as partes, e sujeitos, portanto, a qualquer tipo de fraude.

Não se deixa de reconhecer a importância da negociação, como forma de prevenção e solução dos conflitos trabalhistas, entretanto, deve-se verificar que a negociação só pode ser considerada válida se trazer benefícios para ambas as partes, pois do contrário, não passará de uma ilegal renúncia de direitos, o que é proibido pelo ordenamento jurídico trabalhista.

No mesmo contexto, deve-se mencionar o instituto da terceirização, onde o tomador dos serviços, com o objetivo de diminuir seus custos, ao invés de contratar diretamente os empregados, transfere o ônus a uma empresa especializada, o que também não deixa de ser uma forma de flexibilização das relações.

Se a flexibilização dos direitos trabalhistas é ou não benéfica, não importa o que deve ser analisado em cada caso concreto. Entretanto, não se pode ignorar que a própria Constituição Federal de 1988 prevê em alguns de seus dispositivos, inseridos no artigo 7º, tais como os previstos nos incisos VI (irredutibilidade salarial), XIII (compensação de horários) e XIV (turnos ininterruptos de revezamento). O que importa para este estudo é compreender que a flexibilização não passa de mais um reflexo da atual situação em que vivemos, onde para se manter, mesmo que informalmente, o indivíduo se submete ao trabalho sem nenhum tipo de proteção, sujeitando-se aos mandos e desmandos de seu empregador.

Entre a formalidade de uma relação de emprego e a informalidade com que muitos desempenham sua força de trabalho, apesar de preencherem todas as condições exigidas para serem considerados como verdadeiros empregados, importante mencionar que há, atualmente, o que a doutrina denomina de trabalho parassubordinado, tema sobre o qual se manifesta Alice Monteiro de Barros:

**Atenta a essa realidade, boa parte da doutrina italiana mostra a necessidade de adotar novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho. Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado.**

**Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc. sem,**

**entretanto, possuem uma efetiva liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma**

**tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem ausência de tutela eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo. (2005, p. 262) <grifo nosso>**

Essa espécie intermediária de prestação de serviços reflete, mais uma vez, a necessidade de que o Direito do Trabalho, como fonte de proteção do trabalho, seja periodicamente revisto, e que passe por uma reestruturação, tendo em vista todos, entre outros, aspectos já mencionados. Neste ponto, oportuno o entendimento abaixo transcrito:

**Derradeiramente, necessitamos de um Estado forte, intervencionista e preocupado com verdadeira política social, que conceda aos trabalhadores maior proteção jurídica, assegurando-lhes, inclusive, um mínimo de garantias sociais e econômicas, distribuídas com mais eficiência e justiça. Nesse sentido, totalmente pertinente o pronunciamento do Papa João Paulo II, quando afirma que *'toda sociedade, se não quiser ser destruída a partir de dentro, deve estabelecer uma ordem social justa'*.**

**Sintetizando, a questão é criar condições para que todos tenham proteção social. Atualmente, ainda que só equivocada ótica, quem está na informalidade não tem proteção legal alguma, e, mesmo com o preenchimento de todos os requisitos de uma verdadeira relação de emprego, sequer lhes são assegurados os direitos trabalhistas. (BOSCO, 2003, p. 145) <grifo nosso>.**

O que não se pode permitir é o que frequentemente se tem visto, empregados, na verdadeira acepção do termo, disfarçados de autônomos, de estagiários, de voluntários, de eventuais, etc., tudo como forma de burlar, não por vontade sua, mas de seus "empregadores", a legislação trabalhista, diminuindo os custos da produção, e aumentando os lucros.

#### 4. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho possui como sustentáculo, o amparo aos trabalhadores e a consecução de igualdade substancial e prática para as partes envolvidas.

O Direito do Trabalho é uma definição mista segundo Octavio Bueno Magano: "conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais".

Nascido em uma época de prosperidade econômica, caracterizada por uma estabilidade das relações jurídicas, foi concebida a intervenção do Estado como um instrumento na elaboração de uma legislação detalhada das condições de trabalho, com o fito da busca da solução dos conflitos. O resultado dessa intervenção estatal é característica basilar da regulamentação das relações de trabalho, que provocou rigidez da legislação trabalhista.

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil foi entre os anos de 1888 a 1930, com manifestações incipientes, período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo, na emergente industrialização na capital paulista e no Distrito Federal, na época, no Rio de Janeiro.

Em seguida, outro período a se destacar nessa evolução, teve início em 1930, que entendemos ser o período principal, pois foi à fase da institucionalização do Direito do Trabalho. Essa fase firmou-se um novo modelo trabalhista, que se estendeu até o final da ditadura getulista em 1945.

O Estado a pretexto de proporcionar ou mesmo garantir um equilíbrio nas relações laborais interveio de forma bastante intensa.

No Brasil a intervenção do Estado nas relações de trabalho se consagrou principalmente na gestão do presidente Getúlio Vargas. Líder populista e carismático era chamado "*pai dos pobres*", em face dos direitos impostos pela ideologia trabalhista, oriunda dentro da imagem de um Estado-paternalista. Nomeado presidente, Getúlio Vargas gozava de poderes quase

ilimitado e, aproveitando-se deles, começou a tomar políticas de modernização do país. Criou novos ministérios, como o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Ministério da Educação e Saúde. Na prática, os estados perdiam grande parte da sua autonomia política para o presidente. Também na sua gestão foi criada a Lei da Sindicalização, que vinculava os sindicatos brasileiros ao presidente. Vargas pretendia ganhar o apoio popular, para que estes apoiassem suas decisões (a política conhecida populismo). Na Era Vargas houve grandes avanços na legislação trabalhista brasileira, que perduram até hoje.

Tal paternalismo justificava-se por se considerar o empregado a parte frágil e menos favorecida e hipossuficiente na relação de trabalho.

No entanto, as reiteradas crises contemporâneas têm corroborado num abalo destrutivo sobre o emprego, gerando o desemprego em massa, colocando em evidência o modelo tradicional do Direito do Trabalho, que foi constituído na sua época áurea, com seu apogeu particularmente nos anos sessenta, que tinha como sustentáculo, a interferência do Estado nas relações de trabalho, em prol do lado hipossuficiente (trabalhador) da relação laboral.

Nos dias atuais, o modelo de Direito do Trabalho que assegura um acréscimo de tutela dos trabalhadores, tem sido apontado principalmente pela classe empresarial, como o responsável na criação de fatores de rigidez do mercado de emprego e dos altos custos nas relações de trabalho, contribuindo para o decréscimo dos índices de emprego e conseqüentemente, para um estímulo ao desemprego.

#### **4.1. A RELAÇÃO DE ESTAGIO E SUA NORMATIZAÇÃO**

O estágio consiste numa forma de aprendizado, de prestação de serviços e, ao mesmo tempo, de integração do estudante ao mercado de trabalho.

Nos termos do artigo 1º da Lei n. 11.788/08 o 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”.*

Assim, como se depreende de seu conceito legal, podemos entender que o estágio é um ato essencialmente voltado à educação prática do estudante, onde por meio de negócio jurídico celebrado com concedente e sob a supervisão da instituição de ensino o educando passa a exercer atividades laborativas típicas de seu curso.

O estagiário não é empregado. Portanto, não faz jus a alguns direitos e também não detém alguns deveres previstos na legislação trabalhista, sendo subordinado à Lei 11.788/08. Ainda, ao estagiário de direito também se aplica a Lei 8.906/94 no que concerne a atividades advocatícias.

Pelo fato do estagiário não possuir os mesmos direitos inerentes ao trabalhador empregado, muitas empresas acham de contratar estagiários visando reduzir seus custos, muitas vezes utilizando de fraudes à legislação para se aproveitar da mão de obra barata.

Especificamente quanto ao estagiário de direito há entendimento de que a Lei 11.788/08 não é aplicada, mas sim a Lei 8.906/94 (Muad Filho, José Humberto; Scussel, Marcela Baroni. Nova Lei do estagiário: Lei 11.788/08. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, Porto Alegre, n. 26, p. 91, set./out. 2008), todavia, entendemos serem ambas as leis aplicadas como será demonstrado.

Desta forma, a referida lei traz normas específicas para o estudante de direito, senão vejamos:

A Lei 8.906/94 reza que o estudante poderá se inscrever nos quadros da OAB e exercer a função de estagiário a partir do 4º ano do curso, podendo assinar petições, fazer carga dos autos e praticar outros atos ali previstos. Contudo, a lei trata somente dos estagiários referentes à atuação advocatícia como preparação para o ingresso definitivo na Ordem dos Advogados. Ainda, a lei não diz que antes deste período o estudante não pode exercer a função de estagiário, mas somente que não possui os direitos conferidos aos que preenchem as condições ali previstas.

Também a Lei 8.906/94 traz outra peculiaridade ao estagiário de direito. Para esta lei o bacharel também pode ser estagiário, ou seja, o formado e a

concedente podem firmar contrato de estágio mesmo após o término do curso. Isso se dá no caso do bacharel visar à inscrição nos quadros da Ordem dos Advogados e busca conhecimento prático de sua pretensa profissão. Ao contrário, pela Lei 11.788/08 o formado não pode firmar contrato de estágio com o empregador, caso isso ocorra considerar-se-á empregado.

Assim, a Lei 11.788/08 não revogou a Lei 8.906/94, sendo que ambas seguem sendo que ambas seguem sendo aplicadas e, tendo em vista o princípio da especialidade, a segunda segue como lei específica, sendo complementada pela primeira que, como regra geral, aplica-se a todos os demais casos.

#### **4.2. A FIGURA DO ESTAGIÁRIO**

A experiência humana tem demonstrado que todo processo de aprendizagem é tanto mais eficiente, quando o estudo teórico e a atividade prática se aliam e se completam num todo harmonioso, proporcionando a formação integral do estudante e o desenvolvimento de suas potencialidades.

O estágio é basicamente uma atividade de troca entre a empresa e o estudante, onde a empresa oferece o contato com a prática e a vivência num ambiente profissional e o estudante entram com a sua mão de obra e principalmente com suas ideias inovadoras.

Além disso, é uma oportunidade para o estudante por em prática os conhecimentos teóricos obtidos no curso.

## 5. REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE ESTAGIO

O estágio é a oportunidade que os educandos têm para colocarem em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, como o objetivo de transformar a teoria em realidade.

Assim, há um maior aproveitamento dos conhecimentos adquiridos e uma possibilidade para o estagiário refletir sobre a escolha realizada.

Funciona como uma “janela do futuro” que possibilita conciliar o aprendizado na escola com a prática como forma de trabalho.

A legislação inaugura suas disposições conceituando o estágio da seguinte forma:

“Art.”1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular, em instituições de ensino 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 Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para a aprovação e obtenção de diploma.

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

A expressão “ato educativo escolar” que as tarefas desenvolvidas e o compromisso estabelecido entre o estagiário e a parte concedente, devem atender as atividades desempenhadas na escola. É uma forma de reforçar o conhecimento adquirido no estabelecimento de ensino. O estágio é supervisionado, pois terá acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por um supervisor da parte concedente.

A instituição de ensino deverá disponibilizar um professor para avaliar a compatibilidade entre as tarefas práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho. A parte concedente tem obrigação de indicar um funcionário de seu quadro pessoal com formação ou experiência profissional para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente, ou seja, verificar se o trabalho desenvolvido no estágio está sendo desempenhado corretamente pelos os estagiários.

As duas partes se comunicarão por meio de relatório de atividade semestral, o qual deve ser elaborado pela empresa e assinado pelo educando, que entregará ao seu orientador na escola. Com esse relatório em mãos, o professor orientador deverá analisar o rendimento e as tarefas desempenhadas no estágio. Portanto, o estágio é uma relação composta pelo estagiário, pela instituição de ensino e a parte concedente.

Essa relação traz uma contribuição prática e efetiva a todos. Para a parte concedente do estágio, eis que oferece e auxilia ao desenvolvimento do educando. A instituição de ensino, o qual colabora com a efetividade da formação que ela proporciona e para o estagiário pela experiência adquirida.

O estágio apenas poderá ser realizado se o educando estiver matriculado e frequentando cursos previstos no artigo 1º da legislação vigente, que são os seguintes: a) educação superior; b) educação profissional; c) ensino médio; d) educação especial; e) dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Nesse sentido, a presente pesquisa remete-se à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, doravante denominada LDB, para trazer os conceitos básicos das modalidades de educação mencionadas no artigo 1º da lei nº 11.788/08.

A educação superior está fundamentada no artigo 44 da LDB, relaciona em seus incisos os tipos de cursos que podem ser considerados e suas principais características:

“Art. 44 A educação superior abrangerá os seguintes cursos e programas:

I cursos sequenciais por campo de saber, de diferentes níveis de abrangência, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, desde que tenham concluído o ensino médio ou equivalente;

II de graduação, abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo;

III de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em curso de graduação e que atendam as exigências das instituições de ensino;

IV de extensão, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas as instituições de ensino.

Parágrafo único – os resultados do processo seletivo referido no inciso II do caput deste artigo serão tornados públicos pelas as instituições de ensino superior, sendo obrigatória a relação nominal dos classificados, a respectiva ordem de classificação, bem como do cronograma das chamadas para a matrícula, de acordo com os critérios de preenchimento das vagas constantes do respectivo edital.

O artigo 39 da LDB e seguintes revelam os cursos que abrangem a educação profissional:

“Art. 39”. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§2º A educação profissional abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional

II – de educação técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

§3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação.

O ensino médio é fundamentado no art. 35 da LDB, sendo que o primeiro o define como etapa final da educação básica, e determina que sua duração seja de três anos. Posteriormente determina que:

I – A consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento dos estudos;

II – A preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com a flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III – O aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV – A compreensão dos fundamentos científico tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

A educação especial está prevista no artigo 58 da referida lei, o qual define:

“Art. 58 – Entende-se por educação especial, para os efeitos dessa lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais”.

## **6. FRAUDE NA RELAÇÃO DE ESTAGIO**

Diversas ações da concedente poderão ser tidas como fraudulentas ao contrato de estágio, constituindo vínculo de emprego com o estudante e fazendo com que todas as verbas decorrentes da relação laboral sejam devidas.

A Lei 11.788/08 traz diversos requisitos que devem ser obrigatoriamente preenchidos para que se configure a relação de estágio, lembrando sempre que o estágio é a exceção e vínculo de emprego é a regra.

O estagiário deve ser estudante do curso de direito ou ser bacharel nessa área com o desejo de ingressar na atividade advocatícia. Também deverá existir o monitoramento pela instituição de ensino das atividades desempenhadas pelo estudante. Regra esta de pouca importância prática, visto que visa evitar fraudes de desvios de funções, mas como o acompanhamento costuma ser realizado tão somente por meio de relatórios padronizados dificilmente poderá ser bem avaliada a relação.

Antes de iniciar suas funções o estudante e a concedente deverão assinar um contrato de estágio. O prazo máximo de duração para o contrato será de 2 anos (exceto para casos de deficientes), sendo que ultrapassado esse tempo será configurado vínculo empregatício. Tal regra traz a vantagem ao estudante de poder realizar vários estágios durante os 5 anos do curso de direito, contudo, muitos veem como desvantagem pelo fato de o estudante não

poder seguir de forma contínua no mesmo local de trabalho. Todavia, a regra busca justamente atender a função maior do estágio: trazer conhecimento prático para o estudante que, ainda, poderá ser contratado pela concedente caso queira continuar laborando para o empregador.

Para o estudante do curso de direito a jornada de atividade não poderá ultrapassar às seis horas diárias e 30 semanais não podendo ser realizadas horas extras conforme leciona Sergio Pinto Martins em sua obra *Estágio e Relação de Emprego* (Ed. Atlas, 2ª edição, página 70):

*“Havendo trabalho além da jornada, poderá haver reconhecimento de vínculo de emprego, pois não está sendo atendida uma das determinações da Lei n. 11.788 (art. 15), desde que estejam presentes os requisitos do contrato de trabalho. O objetivo da lei é que o estagiário possa estudar. Logo, não se pode exceder a jornada de trabalho”.*

Todavia, a forma de fraude mais comum (e mais nefasta) é o desvio de função do estudante. Consiste no fato da concedente tirar a oportunidade de aprendizado do estagiário fazendo-o laborar fora das atividades compatíveis ao currículo do curso para assim tentar economizar com empregados. Tal modalidade fraudulenta deverá ser fiscalizada pela instituição de ensino, denunciada pelo estudante e severamente punida pelo judiciário.

*“A Lei vigente é uma porta aberta para a fraude, que o judiciário coibirá quando necessário.” (Valentin Carrion, in Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho, RT 1987, pg. 11).*

Mesmo certo de que a carreira jurídica é das mais amplas e que oferecem maiores áreas de atuação ao profissional, jamais podemos imaginar qual o aprendizado que pode ser adquirido em determinados serviços, como é o caso de entidades financeiras que contratam estagiários para trabalharem nos caixas e instituições de ensino que utilizam estudantes de direito para trabalharem como auxiliares de bibliotecas ou bedéis, contratando um empregado ao preço de um estagiário.

Sim, a atuação do estagiário de direito deve ser interpretada de forma ampla. Todavia, tal amplitude não pode acarretar desvios ou, menos ainda, dar vantagens a quem queira utilizar-se de contratos fantasiosos para conseguir mão de obra barata, como leciona Sergio Pinto Martins em sua obra *Estágio e Relação de Emprego* (Ed. Atlas, 2ª edição, página 49):

*“A experiência prática na linha de formação deve ser ligada à complementação do ensino e da aprendizagem. Se houver experiência prática, mas não for de complementação do ensino ou da aprendizagem, também não haverá estágio. É, portanto, necessário que o estágio propicie, realmente, a complementação de ensino e da aprendizagem, sob pena de restar descaracterizado o referido contrato. Se o estagiário executar serviços não relacionados com os programas da escola, será empregado”.*

Exemplos da atuação típica do estagiário de direito é elaborar peças, sentenças, o acompanhamento de audiências, pesquisas de jurisprudência, acompanhamento intimações no diário oficial, atuação junto aos membros do Ministério Público, da Defensoria Pública, etc. Ainda, outras atividades (apesar de não exclusivas da área jurídica) também podem ser tidas como típicas, visto colaborarem com o conhecimento prático do futuro bacharel, tais como o recolhimento de custas judiciais, o atendimento de clientes, a cobrança de honorários, dentre tantas outras.

Ora, todo tipo de trabalho traz benefícios para diversas áreas do conhecimento, um estudante de direito realizando “estágio” como bancário certamente também aprenderia coisas novas diferentes de seu cotidiano. Contudo, não é este o objetivo do contrato de estágio, sendo justamente essa ampliação desmedida que o ordenamento jurídico tenta conter para evitar fraudes ao contrato de estágio.

Nesse diapasão, a doutrina, em casos tais, referindo-se a legislação vigente atinente ao estágio de estudante (Lei nº 6.494/77, Decreto nº 87.497/82 e Lei n. 11.788/08) adverte:

*"É preciso distinguir as situações normais daquelas nas quais há deturpação da figura do Estagiário e este não passa de um empregado como os demais, casos em que a relação jurídica é de emprego e não de estágio."* (Amauri Mascaro Nascimento, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 11ªEd. pg.98).

Também o estudante deve se conscientizar de sua função, dedicando-se ao máximo para buscar um destaque no mercado de trabalho e garantir seu espaço profissional e intelectual. Para cumprir sua função corretamente o estagiário deve saber obedecer e observar. Obedecer para realizar seu trabalho de forma satisfatória, colaborando com a harmonia do escritório ou do órgão público e observar para adquirir o conhecimento prático que será exigido posteriormente em sua vida de formado.

Desta feita, podemos concluir que um bom estágio se faz por meio de um bom estagiário, uma boa concedente um bom acompanhamento da instituição de ensino. O estudante deve aproveitar a oportunidade para aprender o máximo possível para sua vida pós-faculdade e, acreditem todo conhecimento será necessário. Também a concedente deve estar consciente da importante função que está desempenhando, devendo proporcionar a oportunidade de o estudante crescer na profissão e tornar-se um grande colega (e mesmo um futuro sócio ou amigo) de trabalho. Assim, ambos conscientes e dedicados ao desempenho de suas respectivas funções, o estágio torna-se mais que uma simples mão de obra barata.

## **6.1. PENALIDADES**

Este diploma visando diminuir as fraudes com a contratação ilegal de estagiários acrescentou em seu texto o artigo 15 (LEI 11.788/08) no capítulo "Da fiscalização", assim "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". (BRASIL, 2008)

Observa-se, conforme já exposto anteriormente que a lei prevê a caracterização de vínculo empregatício caso a concedente não cumpra os requisitos previstos em lei.

Outra penalidade imposta pela lei é que em caso de reincidência da manutenção de estagiários em desconformidade com a legislação fica a instituição privada ou pública impedida de receber estagiários por dois anos: "§ 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". (BRASIL, 2008)

Por somente para fins explicativos, também no artigo 15º, parágrafo 2º limita as penas ao local onde a irregularidade foi cometida observando-se: "§ 2o A penalidade de que trata o § 1o deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade". (BRASIL, 2008)

## **7. ANÁLISE DA LEI 11.788/08**

A Lei 11.7888/08 revogou a Lei 6.494/77, onde, a "partir da publicação desse novo sistema, a relação jurídica do estágio, bem como as obrigações das instituições de ensino e da parte concedente são reguladas inteiramente por essa nova lei". (CORREIA, 2009, p. 189)

Importante traçar pontos ainda não mencionados no presente estudo, assim a novel lei trata da jornada de estágio limitando-a em 4 horas diárias e 20 semanais para determinada categoria e 6 horas diárias e 30 semanais para outra diversa conforme preceitua seu artigo 10º:

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. (BRASIL, 2008)

Trouxe à seara de direitos do estagiário o recesso de 30 dias caso seu contrato for igual ou exceda a 1 ano, devendo ser gozado de preferência juntamente com as férias escolares, "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".

De tal forma, quando o estágio for remunerado, remunera-se também o estagiário no recesso que tem direito acima apresentado, ainda, passou a garantir a proporcionalidade de dias de recesso nos casos em que o estágio possui duração inferior a 1 ano.

Outro ponto benéfico da nova legislação é a limitação de estagiários de acordo com o quadro de pessoal objetivando a contratação ilegal de estagiários para substituição de mão de obra:

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. (BRASIL, 2008)

As partes envolvidas no estágio são a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno, que será o estagiário, objetivando o aprendizado para uma formação futura profissional.

Contudo, conforme já tratado, a nova legislação também abrange contradições doutrinárias sobre a constitucionalidade material da permissão de

adolescentes que estejam “aos finais do ensino fundamental” possam ser estagiários.

Assim, ressalta-se que, a Lei 11.788/08 se levada na íntegra de suas entrelinhas poderia ser benéfica ao estudante ao poder desenvolver seus conhecimentos teóricos embasados na prática, contudo a falta de fiscalização eficaz e de punições dos infratores que contratam estagiários para suprir mão de obra qualificada desvirtua a finalidade que se propõe o estágio configurando-se assim uma burla a legislação trabalhista.

## **8. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL**

Como todo trabalho na área jurídica, importante analisar o que os tribunais têm entendido com relação à figura de estagiário e diante de seu desvirtuamento, assim:

**Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA.**

Decisão regional em que se manteve o reconhecimento do vínculo de relação de emprego estabelecida entre as partes, em face da descaracterização do contrato de estágio. Ausência de prequestionamento das indicadas ofensas a dispositivos da Constituição Federal. **MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT. Divergência jurisprudencial não demonstrada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 1240008920025030003 124000-89.2002.5.03.0003** Resumo: Agravo De Instrumento. Contrato De Estágio. Descaracterização. Relação De Emprego Configurada. Relator (A): Fernando Eizo Ono. Julgamento: 20/02/2008 Órgão Julgador: 4ª Turma. Publicação: DJ 29/02/2008).

Em notícia postada pela 2ª Turma do TRT-2, a desembargadora relatora Odette Silveira Moraes expõe que mesmo diante de apresentação de contrato e compromisso de estágio pode haver configuração de relação empregatícia:

(Inicialmente, com relação ao período em que foi firmado o contrato de estágio, embora a reclamada tenha apresentado o “Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio”...), não se permite concluir que as atividades exercidas pela reclamante guardavam relação com o curso de Comunicação Social - Publicidade, frequentado na faculdade, e nem lhe propiciavam uma complementação do ensino e aprendizagem. (TRT, 2010)

Na jurisprudência abaixo, a mesma observação do não cumprimento das formalidades da lei de estágio e o reconhecimento de vínculo empregatício consequentemente:

**EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO.** O contrato de estágio tem previsão no ordenamento jurídico, e afasta a formação da relação de emprego quando celebrado com as formalidades legais e quando visar à formação profissional do acadêmico com sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, não é esse o caso dos autos em que a reclamante obteve êxito em comprovar que a sua contratação como estagiária foi realizada para mascarar a relação de emprego estabelecida com a reclamada, que teve início em período anterior. (TRT 3ª Região. RECURSO ORDINÁRIO. Processo: 00196-2009-024-03-00-2 RO. Data de Publicação: 05/08/2009 Órgão Julgador: Nona Turma Juiz Relator: Des. Antonio Fernando Guimarães Juiz Revisor: Des. Ricardo Antonio Mohallem).

De fato, a relação de estágio possui previsão no ordenamento jurídico pátrio de forma a distanciar a relação empregatícia embora se pareça muito com esta, contudo punições não de serem aplicadas diante do descumprimento das formalidades impostas por legislação específica, que no caso em análise a Lei 11.788/08.

## **9. CONCLUSÃO**

A premissa máxima do conhecimento dos estudiosos das Ciências Humanas especialmente dos operadores do Direito é que o homem é um ser social. De tal forma a vida em sociedade passa a ser uma necessidade vital,

sendo também em determinados momentos fonte de desentendimentos, violações ao direito entre outros.

Com a Revolução Industrial, trouxe uma realidade social diferente que alterou as relações ora estabelecidas até então. Não se pode afastar a influência exercida pela realidade econômica, social, cultural e política sobre o Direito. O ramo trabalhista, sobremaneira, também não poderia pretender essa dissociação.

De tal forma, o mundo encontra-se diante de um fenômeno com proporções imensas, que é o da globalização, imerso em interesses capitalistas que atua como fenômeno com potencial força de alterar as relações de trabalho.

A este fenômeno unem-se outros fatores tais como o desenvolvimento tecnológico, desemprego, flexibilização, desvalorização do trabalho humano, aumento de máquinas, entre outros.

A sociedade atual, diante do cenário econômico, tende a valorizar a produção e o lucro. Consequência da flexibilização foi o surgimento da Lei 6.494/77 que tratava da lei de estágio e que por ora restou revogada pela Lei 11.788/08.

A nova legislação alterou algumas normas que regulam os estágios, tentando inibir e coibir as fraudes nas contratações de estagiários, onde se permitia mão de obra qualificada com baixos custos.

O estágio deve ser utilizado como forma de formação profissional futura, onde o estudante aprende na prática o teórico aprendido na instituição de ensino. Ressalta-se que, mesmo diante desta finalidade, a relação de estágio se assemelha bastante a relação de emprego, mas, por força da lei não o é.

Assim, como o estágio não é uma relação de emprego regulamentada pela CLT, observa-se claramente que trata de uma flexibilização da legislação trabalhista, onde há de fato uma diminuição de postos de trabalhos diante da possibilidade de se contratar estagiários que na maioria das vezes fazem as mesmas coisas que os empregados, porém sem custos com folha de pagamento para o empregador.

De modo que, quando a contratação de estágios ocorre sem seguir as formalidades legislativas impostas pela Lei 11.788/08 fica caracterizada a fraude legislativa, caracterizando um desvirtuamento das finalidades a que esta

modalidade de contratação se presta, devendo neste caso, ser a concedente punida com o reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário.

## 10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 30 ed. São Paulo: LTr, 2004. MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego. São Paulo: Atlas, 2009. REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 27 ed. São Paulo: Saraiva 2002.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica. 4ª ed. Revisada e ampliada. São Paulo: 2001.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 13ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Método, 2009.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NUNES, Rizzatto. Manual de Monografia Jurídica: Como se Faz uma Monografia, uma Dissertação, uma Tese. 8ª ed. Rev. São Paulo: Saraiva 2011.

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo. Direito Constitucional Descomplicado. 4ª ed. Ver. E atualizada. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2009.

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª ed. Revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2009.

CARVALHO, Antero. Revista da academia nacional de direito do trabalho: Contrato individual do trabalho. Nº 2, 1994.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 3 ed. Niterói: Impetus, 2009.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Nassete, Pietro (tradutor). *Do Contrato Social*. São Paulo: Martin Claret, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 32<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros, 2009.