

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Julia de Vargas da Rosa

LEI 11.788/2008:
Análise e crítica sobre o desvirtuamento do contrato de estágio.

PORTO ALEGRE

2018

JULIA DE VARGAS DA ROSA

LEI 11.788/2008:

Análise e crítica sobre o desvirtuamento do contrato de estágio.

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

PORTO ALEGRE

2018

JULIA DE VARGAS DA ROSA

LEI 11.788/2008:

Análise e crítica sobre o desvirtuamento do contrato de estágio.

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

O Trabalho foi aprovado pelos membros da Banca Examinadora no dia _____ de _____ de 2018, obtendo conceito _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Heckman

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a minha família, pois é minha base, meu pilar, onde aprendi o valor da educação. Também porque são as pessoas que mais me incentivam e me dão forças para continuar.

Ao Lucas, pelo apoio incondicional e pela parceria de vida.

Ao meu orientador Professor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pelos ensinamentos transmitidos ao longo da vida acadêmica e durante a orientação; pela paciência e pela grandeza em dividir seus conhecimentos e ajudar da melhor maneira possível na realização do presente trabalho.

Aos meus amigos, por toda ajuda e compreensão que recebi ao longo da elaboração deste trabalho.

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

(Eduardo Juan Couture)

RESUMO

O estágio possui caráter educacional e pedagógico, que visa aliar o conhecimento teórico desenvolvido em sala de aula ao conhecimento prático, de modo a aperfeiçoar a mão de obra dos estudantes. Nesse sentido, a presente monografia justificou-se em virtude da grande importância do instituto em apreço para o desenvolvimento profissional dos educandos, aliado ao grande número de demandas judiciais que versam sobre o tema. De maneira que, este trabalho objetivou o exame das decisões judiciais que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, identificando os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino. Para tanto, o método de pesquisa utilizado nos dois primeiros capítulos foi o dedutivo, com emprego de material bibliográfico e documentação legal. Para abordagem do último capítulo, por sua vez, utilizou-se, preliminarmente, a pesquisa quantitativa, e, posteriormente, a análise qualitativa dos dados encontrados. Verificou-se, por fim, que a relação de estágio deve ser precisa quanto ao objetivo educacional, de modo que ocorrendo a inobservância de quaisquer dos preceitos legais, há que se falar em desvirtuamento do contrato de estágio e o consequente reconhecimento da relação de emprego.

Palavras-chave: Relação de Emprego. Contrato de Estágio. Desvirtuamento.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART. - Artigo

CLT - Consolidação das leis do trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TRT4 - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SBDI-I - Subseção I especializada em dissídios individuais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.1 NOÇÕES PRELIMINARES	12
2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO: ELEMENTOS CARACTERIZADORES	12
2.2.1 Trabalho prestado por pessoa física	14
2.2.2 Pessoaalidade	15
2.2.3 Onerosidade	17
2.2.4 Não Eventualidade	19
2.2.5 Subordinação	20
2.2.5.1 Natureza da subordinação	22
2.2.5.2 Dimensões da subordinação	23
2.2.5.3 Prerrogativas do poder patronal	25
2.2.6 Alteridade	27
3 LEI Nº. 11.788/2008: LEI DO ESTÁGIO	28
3.1 NOÇÕES PRELIMINARES	28
3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESTÁGIO NO BRASIL	28
3.3 CONCEITO	31
3.4 CLASSIFICAÇÃO	32
3.5 SUJEITOS DA RELAÇÃO	32
3.5.1 Instituição de ensino	33
3.5.2 Concedente	34
3.5.3 Agente de integração	37
3.5.4 Estagiário	37
3.6 JORNADA DE ATIVIDADES	39
3.7 PRAZO	40
3.8 RECESSO	41
3.9 BOLSA-AUXÍLIO	41
3.10 FISCALIZAÇÃO	42
4 O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	44
4.1 NOÇÕES PRELIMINARES	44

4.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	44
4.2.1 Princípio da proteção.....	46
4.2.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	48
4.3 REQUISITOS FORMAIS E MATERIAS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO.....	50
4.4 PESQUISA JURISPRUDENCIAL.....	53
4.4.1 Metodologia da pesquisa.....	53
4.4.2 Pesquisa quantitativa.....	53
4.4.3 Pesquisa qualitativa	54
4.4.3.1 Ausência de acompanhamento da instituição de ensino e da parte concedente.....	54
4.4.3.2 Jornada de atividades excedida	56
4.4.3.3 Ausência dos requisitos materiais	58
4.4.3.4 Vícios no termo de compromisso	59
4.4.3.5 Desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública.....	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS.....	65

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização, desencadeou um processo de transformações no mercado de trabalho brasileiro, que passou a demandar, cada vez mais, da mão de obra profissional qualificada.

Nesse contexto, a primeira norma regulamentadora do instituto do estágio, a Lei nº. 6.494 de 1977 tornou-se incongruente frente as modificações ocorridas no ramo do Direito do Trabalho. Assim, a crescente exigência de qualificação dos trabalhadores demandou o desenvolvimento das normas relativas à preparação dos futuros profissionais, isto é, dos estudantes. O que se efetivou com a edição da Lei nº.11.788/2008, a atual lei do estágio.

Nessa perspectiva, a presente monografia destinou-se ao estudo da relação de estágio prevista na Lei nº. 11.788/2008, objetivando a análise crítica acerca das hipóteses de desvirtuamento do referido instituto.

O estágio, portanto, no contexto da lei atual, possui caráter educacional e pedagógico, que visa aliar o conhecimento teórico desenvolvido em sala de aula ao conhecimento prático, de modo a aperfeiçoar a mão de obra dos estudantes, propiciando a eles a vivência de mercado.

O instituto em apreço reúne todos os elementos presentes na relação de emprego: o trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, a subordinação e a alteridade. Contudo, o elemento chave que os diferenciam é o caráter pedagógico da relação de estágio.

Destarte, a relação entre o estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino deve ser precisa quanto ao propósito educacional, de modo que constatadas irregularidades, há que se falar em desvirtuamento do contrato de estágio e o conseqüente reconhecimento da relação de emprego.

Desta forma, o presente estudo justificou-se em virtude da grande importância do referido instituto para o desenvolvimento profissional dos educandos, aliado ao grande número de demandas judiciais que versam sobre o tema. De maneira que, pretendeu, sobretudo, o exame das decisões judiciais que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a fim de mapear os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, o método de pesquisa utilizado nos dois primeiros capítulos foi o dedutivo, com emprego de material bibliográfico e documentação legal. Para abordagem do último capítulo, por sua vez, utilizou-se, preliminarmente, a pesquisa quantitativa, e, por fim, a análise qualitativa dos dados encontrados.

Nessa perspectiva, a divisão do trabalho foi disposta em três capítulos. O primeiro capítulo destinou-se à análise pormenorizada da relação de emprego e dos seus pressupostos, isto é, dos requisitos fundamentais para a caracterização do vínculo empregatício.

No segundo capítulo abordou-se a Lei nº 11.788/2008, previamente, com um breve estudo histórico acerca da legislação anterior e, posteriormente, passou-se à análise detalhada de cada ponto relativo à atual lei do estágio.

Por derradeiro, no capítulo final, realizou-se um estudo a respeito dos requisitos formais e materiais da relação de estágio, bem como sobre os princípios da proteção e da primazia da realidade. De maneira que, esta abordagem preliminar embasou o último, e principal, objetivo do capítulo: o exame das decisões judiciais que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio. Assim, ao final do capítulo, foi possível mapear os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 NOÇÕES PRELIMINARES

O primeiro capítulo do presente trabalho abordará questões relativas à relação de emprego, espécie de relação de trabalho, e os requisitos necessários para a sua caracterização.

2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO: ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O Direito do Trabalho é composto por um conjunto de normas voltadas a regulamentar juridicamente a prestação do trabalho pelo ser humano, visando a proteção do trabalhador a fim de que haja uma igualdade entre este e o empregador. Todavia, a relação de emprego é o cerne do Direito do Trabalho. Portanto, é de suma importância, inicialmente, distinguir as expressões relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão, para Maurício Godinho Delgado, “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”¹. Isto é, o conceito de relação de trabalho é mais amplo, constituindo gênero da qual a relação de emprego é espécie. Desta forma, a relação de trabalho abrange todas as formas de trabalho, tais quais a relação de estágio, o trabalho eventual, o trabalho autônomo e a própria relação de emprego, por exemplo.

Enquanto que a segunda expressão, para o autor supracitado, “é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas”². Apesar de ser apenas uma das várias formas da relação de trabalho, a relação de emprego é a espécie de trabalho que possui maior destaque jurídico, é a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos³. O Direito do Trabalho, um dos segmentos mais significativos e importantes do universo jurídico, estruturou-se a partir da relação de emprego⁴.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

Desta feita, a relação de emprego é a modalidade mais valorosa entre as espécies existentes das relações de trabalho do ponto de vista econômico-social. De acordo com o jurista reportado, a relevância, a projeção e o expansionismo da relação empregatícia, fez com que a espécie passasse a receber a nomenclatura do próprio gênero. Assim, usualmente, a expressão relação de trabalho, que é gênero, é empregada para indicar típicas relações, institutos ou normas relativas à espécie relação de emprego⁵.

Diante do exposto, a relação de emprego se caracteriza apenas quando presentes determinados aspectos que a definem. De acordo com os autores Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles e Cíntia Machado de Oliveira:

Para que seja caracterizada a relação de emprego, esta peculiar situação sobre a qual incide toda a gama de proteção do direito do trabalho, é necessária a presença concomitante de certos elementos. Para se distinguir entre as diversas relações de trabalho, a relação de emprego deverá apresentar as seguintes características: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.⁶

Nesse sentido, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação são elementos essenciais da relação de emprego, e presentes estes requisitos o trabalhador estará amparado pela proteção do Direito do Trabalho.

Há ainda na doutrina quem diga que o trabalho por pessoa física também constitui elemento essencial da relação de emprego e não se confunde com o elemento pessoalidade, Maurício Godinho Delgado é um dos defensores desta tese.

Portanto, segundo Martinez, é imprescindível a coexistência de todos os elementos formadores da relação de emprego, caso contrário poderá ser caracterizado um tipo contratual diverso⁷. Sendo assim, por exemplo, “se não há onerosidade, o contrato em análise pode ser de estágio ou de serviço voluntário – de emprego, com certeza, não será”⁸.

Nessa perspectiva, a CLT, nos art. 2º e 3º, dispõe que:

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 310.

⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 47.

⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 167.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 167.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

.....
 Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁹

Logo, a definição de empregado constante no art. 3º da CLT, em consonância com o art. 2º da CLT, o qual define empregador, traz o entendimento tácito de que a relação de emprego, em outras palavras, constitui uma atividade prestada por uma pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Ressalta-se, que as características citadas acima podem ser verificadas em outras relações de trabalho, como por exemplo, na relação de estágio. Contudo, não há que se falar em irregularidade, caso todos os requisitos da relação de estágio forem observados. Dessa forma, no terceiro capítulo, do presente trabalho, serão analisados os requisitos específicos da relação de estágio.

A seguir, serão examinadas detalhadamente as características que identificam a relação de emprego.

2.2.1 Trabalho Prestado por Pessoa Física

Conforme dispõe o art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹⁰. Desta forma, por pessoa física compreende-se pessoa natural, que, de acordo com o art. 1º do Código Civil, é capaz de direitos e deveres na ordem civil¹¹.

Paulo Nader, corrobora o entendimento exposto ao dizer que “pessoa física ou natural é o ser dotado de razão e portador de sociabilidade, condição que o leva à convivência”¹².

⁹ BRASIL. Decreto 5.452, de 1 de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

¹⁰ BRASIL. Decreto 5.452, de 1 de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

¹¹ BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

¹² NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil**, volume 1: Parte Geral. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 175.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento preceitua que o empregado é pessoa física. Tal entendimento é justificado sob o argumento de que o empregado nunca poderá ser pessoa jurídica, pois não pode executar o próprio trabalho. Além disso, o Direito do Trabalho visa a proteção do trabalhador pela energia de trabalho fornecida na relação de emprego. É incongruente considerar a aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador às pessoas jurídicas, por exemplo. Desta forma, o empregado deve ser impreterivelmente uma pessoa natural¹³.

Desta feita, o Direito do Trabalho abrange a prestação de serviço pactuada por uma pessoa física, a quem se destina a proteção dos bens jurídicos tutelados por este ramo do direito, quais são a vida, a integridade moral, o lazer, entre outros. Portanto, o trabalhador será, ordinariamente, uma pessoa natural¹⁴.

2.2.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade é pressuposto para caracterização da relação de emprego e indica que a realização do trabalho é *intuitu personae*, isto é, a relação de emprego, celebrada através do contrato de trabalho, ocorre entre o empregador em função de determinada pessoa. O empregador espera contar com os serviços de um determinado empregado, e não de outro, sendo indissociável a pessoa do trabalho que realiza.

Nesse sentido, acerca do caráter *intuitu personae*, preceitua Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a 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.¹⁵

Destarte, a relação empregatícia é pessoal e o empregado não pode ser substituído por outro durante a prestação dos serviços, constituindo, assim, uma

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 667.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 315.

obrigação personalíssima. Para Vilhena, “o vínculo consuma-se com cada prestador, de *per si*, e direta é a relação de cada um com a empresa”¹⁶.

O empregado é selecionado pelo empregador levando-se em consideração as suas qualificações, as virtudes e a habilidade técnica, por exemplo. Esta escolha da pessoa do empregado é o que configura o caráter pessoal da relação de emprego¹⁷.

Luciano Martinez corrobora o entendimento acima exposto:

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.¹⁸

A ideia de intransferibilidade, contudo, não é absoluta, uma vez que é admitida a substituição do empregado em casos de férias, faltas, atrasos e folgas, por exemplo. Entretanto, tal substituição deve ocorrer por trabalhador com habilidade necessária para a tarefa designada e de acordo com a escolha ou anuência do empregador¹⁹.

Assim, as qualidades pessoais do empregado são primordiais para que se estabeleça o vínculo empregatício, pois o empregador as leva em consideração ao celebrar o contrato de trabalho, o que caracteriza o contrato *intuitu personae*. Por este motivo, grande parte dos regimes laborais não teriam aplicabilidade, caso o trabalhador fosse uma pessoa coletiva, uma vez que foram pensados para pessoas singulares²⁰.

Entretanto, a pessoalidade não se confunde com a pessoa física, por outro lado, assinala que é o próprio empregado que deve realizar os serviços, sem delegar outro em seu lugar, isto é, indica o caráter *intuitu personae* da relação.

Quanto ao empregador, a pessoalidade não é elemento essencial, uma vez que a substituição patronal não enseja alterações subjetivas, não prejudicando a relação de emprego.

¹⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 397.

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 29.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 160.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 244.

²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte I**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 331.

Entende-se, portanto, que a personalidade é elemento substancial para a caracterização da relação de emprego, mesmo nos casos excepcionais, quando há a substituição do trabalhador temporariamente.

2.2.3 Onerosidade

O requisito onerosidade preceitua que a pactuação entre as partes da relação de emprego não é gratuita, pressupõe a prestação de serviço e a percepção de uma contraprestação pelo serviço oferecido. Assim, consoante José Martins Catharino, é “oneroso, porque onera as duas partes, cada uma suporta um ônus”²¹.

Desta forma, o contrato de trabalho é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”²².

Para Romar “a onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário”²³. Na doutrina, entende-se que a onerosidade deve ser vista através de duas perspectivas: a) objetiva e b) subjetiva.

Delgado defende que no plano objetivo “a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado”²⁴. Enquanto que no plano subjetivo “a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho”²⁵.

Dorneles e Oliveira ratificam este entendimento no sentido de que:

[...]tem, portanto, a relação de emprego, em função destas obrigações fundamentais, a onerosidade como traço típico, pois ambas as partes constituem a relação com intuito patrimonial: o empregador ao se beneficiar de trabalho produtivo e o empregado ao ter a expectativa de recebimento de salários.²⁶

²¹ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 221

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

²³ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 115.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 322.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 323

²⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 48.

Da parte do empregado a contraprestação pecuniária é fator de subsistência, isto é, ele oferece sua força laboral em contrapartida da remuneração. Já o empregador necessita dos serviços da pessoa natural para exercer a atividade econômica a que se destina, se beneficiando do trabalho produtivo²⁷.

Nesta perspectiva são valorosos os ensinamentos dos autores supramencionados:

A onerosidade é um elemento presumido a partir do contexto no qual se insere a prestação laboral: o empregado, cuja única forma de subsistência se constitui no fornecimento da sua força de trabalho, presumidamente não o fará por benevolência. Não é razoável presumir que alguém restringiria sua liberdade, ao se obrigar juridicamente a uma prestação de serviços subordinada, sem algum intuito contraprestativo, que presumidamente é econômico.²⁸

Outrossim, não há contrato de trabalho sem qualquer vantagem para o trabalhador, deve haver uma contraprestação pecuniária ou *in natura*. Desta feita, a onerosidade da relação de emprego é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidades²⁹.

Vilhena consigna que “por salário, para fins do disposto no art. 2º da CLT, entende-se qualquer das formas de prestação remuneratória, em dinheiro, *in natura*, direta ou indiretamente feita”³⁰.

A onerosidade, por sua vez, caracteriza-se ainda que não ocorra o efetivo pagamento da contraprestação, a mera expectativa de recebimento já é suficiente para a sua conformação³¹. Os serviços gratuitos, de caráter religioso e voluntário, por exemplo, não se enquadram na espécie de relação de emprego, uma vez que não está presente o requisito onerosidade, isto é, não há expectativa de contraprestação.

²⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

²⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 33.

³⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 252.

³¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

2.2.4 Não eventualidade

Conforme exposto, a não eventualidade constitui um dos requisitos para a configuração da relação de emprego. Contudo, seu conceito é controverso na doutrina, na jurisprudência e no próprio texto legal. Esta controvérsia se dá porque no texto legal não há a definição do conceito de não eventualidade.

A CLT, no art. 3º, ao trazer a definição de empregado, se vale da expressão “serviços de natureza não-eventual”³², isto é, o faz de forma vaga. Destarte, incumbe à doutrina e à jurisprudência deslindar o termo, para que se chegue a um consenso sobre a sua conceituação. Desta forma, buscar-se-á a elucidação do entendimento majoritário a respeito do assunto em apreço.

Vólia Bomfim Cassar consigna que o termo “não eventual”, constante no art. 3º da CLT deve ser contemplado sob a ótica do empregador, portanto, deve-se analisar se a necessidade do serviço para a empresa é permanente ou acidental³³.

No mesmo sentido, os autores trabalhistas Dorneles e Oliveira, complementam:

Em suma, temos por não eventualidade ou (1) a essencialidade do serviço prestado (caso em que o mesmo estará relacionado à atividade-fim da empresa), ou (2) a necessidade e permanência deste mesmo serviço (caso em que estará relacionado à atividade - meio da empresa). Ausentes tais características, identificamos o chamado trabalhador eventual.³⁴

Consoante os autores referidos, o requisito em epígrafe tem correlação entre a atividade do empregador e o trabalho prestado pelo empregado. Nesse sentido, deve-se considerar se o serviço é essencial para o empregador, contudo, também, há que se observar se o serviço é permanentemente necessário³⁵.

Nessa perspectiva, compreende-se das lições expostas, que se deve, sempre, observar o caso concreto, levando-se em consideração os critérios de essencialidade do serviço e a necessidade de permanência do trabalho prestado.

³² BRASIL. Decreto 5.452, de 1 de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

³³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 32.

³⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho** 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

³⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49- 50.

Vólia Bomfim Cassar consigna que:

O termo não eventual, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego do urbano e rural, tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para uma firma de construção civil; garçom para uma churrascaria; limpeza para um escritório de advocacia, uma padaria ou uma farmácia), seja de forma contínua (ex.: garçom que trabalha de segunda a sábado em tempo integral para a churrascaria) ou intermitente (ex.: garçom contratado para trabalhar apenas nos sábados e domingos, dias de maior movimento, ou aquele contratado somente no mês de dezembro em razão de grande procura do restaurante para festas de fim de ano).³⁶

Compreende-se que a necessidade permanente é caracterizada quando os serviços são indispensáveis para o empregador, ora porque inerente à atividade fim, ora porque decorrente da necessidade³⁷.

2.2.5 Subordinação

A subordinação é requisito de suma importância para a tipificação da relação de emprego. Desta forma, importante salientar, em primeiro lugar, que o Direito do Trabalho trata a subordinação através do viés objetivo, assim sendo, “sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador”³⁸. Enquanto que o viés subjetivo, o qual compreende a subordinação “como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*)”³⁹, é equivocado.

Assim, a característica em epígrafe deriva da “própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho”⁴⁰.

Nesse sentido, para José Martins Catharino “subordinado é quem está sob ordem, em ordem, de um ordenador”⁴¹. Consoante o supracitado autor, há que se

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 32.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 261.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

⁴⁰ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 113.

⁴¹ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 205.

falar em subordinação jurídica, quando a pessoa natural se incumbe da obrigação de trabalhar para outro sujeito de direito, o qual é responsável pela sua remuneração, em contrapartida. Assim, a partir desta perspectiva, define-se a subordinação como a obrigação de trabalhar sob as ordens de outrem, qual seja o empregador⁴².

Catharino, ainda acrescenta que:

Assim, o empregado obriga-se a prestar serviços dirigidos, segundo o contrato e as normas trabalhistas. E o direito do empregador dirigir, correlato da obrigação do empregado obedecer, tem como seu corolário o de fiscalizar, um e outro exercitáveis diretamente ou não.⁴³

Dorneles e Oliveira consignam que “pelo elemento subordinação, tem-se que o empregador possui o poder de determinar o que, como, quando e onde produzir, restando ao trabalhador, apenas, acatar suas ordens, salvo se manifestamente abusivas ou ilícitas”.⁴⁴

Nascimento, por sua vez, corrobora os entendimentos supracitados, no sentido de que a subordinação se constata quando o empregado transfere ao empregador o poder de dirigir a atividade que desempenhará, em detrimento da limitação da autonomia da sua vontade⁴⁵.

Desta forma, os trabalhadores que conservam o poder de direção da própria atividade, são os chamados trabalhadores autônomos. Logo, os que alienam o poder de direção do seu próprio trabalho a outrem, sob remuneração, são, assim, considerados os trabalhadores subordinados⁴⁶.

⁴² CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 205.

⁴³ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 205- 206.

⁴⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 174.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 584.

2.2.5.1 Natureza da subordinação

A natureza da subordinação é entendimento assente na doutrina. Desta forma, compreende-se, consoante Delgado leciona, “como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho”⁴⁷.

Entretanto, a doutrina justralhista menciona pretéritos entendimentos acerca da natureza da subordinação. Destarte, importante salientar que tal fenômeno já foi concebido pelo enfoque econômico e técnico.

Para o enfoque econômico a subordinação deveria ser concebida a partir da “dependência econômica do empregado em relação ao seu empregador”⁴⁸, isto é, o trabalhador teria como fonte de subsistência a contraprestação percebida em razão dos serviços prestados.

Consoante Delgado:

No primeiro caso (dependência econômica), a concepção fundava-se na hierarquia rígida e simétrica que tanto marca a estrutura socioeconômica de qualquer organização empresarial, colocando no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. A relação empregatícia, em particular, seria uma projeção enfática dessa assimetria econômica que separa empregador e empregado.⁴⁹

Assim, entendia-se que a subordinação entre o empregado e o empregador se dava, porque o primeiro era, economicamente, dependente do segundo⁵⁰.

Para Russomano tal teoria “verifica, apenas, uma situação, qual seja a de que o trabalhador é, economicamente, fraco”⁵¹. Entende-se, portanto, que tal teoria não se sustenta, porque nem sempre o empregado dependerá economicamente do empregador.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 326.

⁴⁸ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 113.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 326.

⁵⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 111.

⁵¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 111.

A subordinação técnica, por sua vez, era entendida sob o aspecto de prevalência de conhecimentos técnicos do empregador em relação ao empregado⁵².

Nesse sentido, Russomano consigna que:

[...] a chamada dependência técnica comporta dois sentidos, no tocante aos seus efeitos: a) dela resulta a obrigação, para o empregado, de obedecer às ordens do empregador; b) dela resulta a impossibilidade material de o empregado trabalhar de acordo com sua técnica particular.⁵³

De acordo com os defensores da teoria supracitada, o empregado deveria prestar o serviço conforme o exigido, acatando a orientação técnica do empregador⁵⁴. Todavia, entende-se que existem empregados dotados de grande conhecimento técnico, que são contratados, justamente, para auxiliar o titular do empreendimento.

Tais entendimentos, portanto, encontram-se sobrepujados na doutrina e na jurisprudência pelo enfoque jurídico da subordinação.

2.2.5.2 Dimensões da subordinação

As transformações na realidade do âmbito trabalhista trouxeram mudanças e adequações acerca do elemento fundamental da relação de emprego. Assim, há que se falar em três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural⁵⁵.

A subordinação clássica ou tradicional “é a dimensão original da subordinação”⁵⁶. Desta forma, deriva do contrato de trabalho e caracteriza-se pelo poder de direção patronal em relação aos serviços prestados pelo empregado. Esta modalidade ainda possui grande destaque nas relações empregatícias, atualmente⁵⁷.

⁵² ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 113.

⁵³ RUSSOMANO, Mozart Víctor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 113.

⁵⁴ RUSSOMANO, Mozart Víctor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 112.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

A subordinação objetiva, conforme leciona Cassar, “atua no modo como o serviço deve ser executado e não sobre a pessoa do trabalhador”⁵⁸. Vilhena, por sua vez, concebe a subordinação objetiva como “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”⁵⁹.

Desta forma, tal dimensão é caracterizada, quando os serviços prestados pelo empregado se integram nos fins e objetivos da atividade empresarial do empregador⁶⁰.

Sobre a subordinação estrutural leciona Martinez:

Outra variável relevante no estudo da subordinação diz respeito a um tipo intitulado subordinação estrutural, integrativa ou reticular, caracterizado pela dispensabilidade da ordem direta (da subordinação direta) do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados.⁶¹

Destarte, nesta dimensão não há necessidade de ordens diretas para a configuração da subordinação, nem há exigência do empregado se harmonizar aos propósitos do negócio, ele deve estar, todavia, afeito à dinâmica de trabalho da atividade desenvolvida pela empresa a qual presta serviço⁶².

Garcia corrobora o entendimento supracitado no sentido de que:

Nesse enfoque, reconhece-se a subordinação, inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se velavam ordens diretamente emanadas do empregador.⁶³

Desta forma, entende-se que a dimensão estrutural da subordinação leva em consideração as mudanças ocorridas no cenário juslaboral, aplicando-se em casos relativos ao teletrabalho e à terceirização, por exemplo.

Isto posto, Delgado leciona que:

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 249.

⁵⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 155.

⁶⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 155.

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 166.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 155.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho.⁶⁴

Portanto, compreende-se que as três dimensões da subordinação viabilizam a conformação de tal requisito da relação de emprego às constantes modificações do ramo juslaborativo⁶⁵.

2.2.5.3 Prerrogativas do poder patronal

Arnaldo Süssekind entende que o vínculo entre empregado e empregador é subordinativo porque deriva da dependência hierárquica do primeiro ao segundo. Nesse sentido, o empregador direciona os serviços do empregado por si ou por seus prepostos, o que traduz a subordinação jurídica em face do poder de comando⁶⁶.

Quanto ao referido poder de comando, entende-se que deve sofrer limitações internas, externas e voluntárias. Os limites internos têm relação com a necessidade da empresa, isto é, com o objetivo de tornar proficiente a prestação do trabalho ao empreendimento. Os externos, por sua vez, são delimitados pelos princípios e direitos laborais fundamentais. Já os voluntários caracterizam os limites impostos pelo próprio contrato⁶⁷.

Nesse sentido, o poder de comando pode se externar através de quatro prerrogativas, quais são, o poder de regulamentar a relação de trabalho, o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços, o poder punitivo e o poder de adequar a prestação de serviço às necessidades da atividade⁶⁸.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 329.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 330.

⁶⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 226.

⁶⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 53.

⁶⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 53- 54.

O poder regulamentar, para Emílio Gonçalves, “na ordem natural das coisas, é o que, por primeiro, se apresenta”⁶⁹. Ao planejar a empresa, a etapa seguinte é a organização, isto é, a estruturação empresarial, a fim de concretizar os propósitos. A organização supracitada, desta forma, compreende as normas técnicas e disciplinares que os trabalhadores devem se submeter⁷⁰.

Nesse sentido, o poder de regulamentar a relação de trabalho é caracterizado pelo poder do empregador de decidir sobre o melhor andamento dos serviços desenvolvidos pelo empregado. É a partir do poder regulamentar que existe a prerrogativa de criação de regulamentos empresariais, a fim de regular a forma como o serviço é prestado⁷¹.

Gonçalves leciona que “o poder regulamentar consiste na fixação de normas disciplinadoras das condições gerais e especiais de trabalho na empresa”⁷². Contudo, tal prerrogativa do empregador possui limitações, tais quais as cláusulas contratuais, as normas legais e outras normas hierarquicamente superiores⁷³.

O poder de dirigir a prestação pessoal de serviços se manifesta através de ordens técnico-administrativas, destinadas a concretizar a força de trabalho disposta pelo empregado ao empregador⁷⁴.

Dorneles e Oliveira reforçam o entendimento aludido, no sentido de que no poder de direção “o empregador, ou aquele por ele designado, determina a prestação de serviços de seus empregados, especificando (distribuindo), orientando e fiscalizando o cumprimento das tarefas determinadas”⁷⁵.

O poder punitivo ou disciplinar, de acordo com Vólia Bomfim Cassar “traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados”⁷⁶. Desta forma, o empregador tem a prerrogativa de aplicar sanções aos empregados, obedecendo a

⁶⁹ GOLÇALVES, Emílio. **O poder Regulamentar do Empregador**: o regulamento do pessoal na empresa. São Paulo: LTr, 1985, p.26.

⁷⁰ GOLÇALVES, Emílio. **O poder Regulamentar do Empregador**: o regulamento do pessoal na empresa. São Paulo: LTr, 1985, p.26.

⁷¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 53.

⁷² GOLÇALVES, Emílio. **Contrato de Trabalho**: aspectos gerais e especiais de sua problemática. São Paulo: Atlas, 1978, p. 60.

⁷³ GOLÇALVES, Emílio. **O Poder Regulamentar do Empregador**: o regulamento do pessoal na empresa. São Paulo: LTr, 1985, p. 30.

⁷⁴ GOLÇALVES, Emílio. **Contrato de Trabalho**: aspectos gerais e especiais de sua problemática. São Paulo: Atlas, 1978, p. 60-61.

⁷⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 53.

⁷⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018, p. 30.

proporcionalidade na aplicação, a fim de evitar arbitrariedades. O poder punitivo se transparece, sobretudo, por meio da aplicação da advertência, da suspensão disciplinar e da despedida por justa causa⁷⁷.

Por derradeiro, o poder de adequar a prestação de serviços às necessidades da atividade, é autoexplicativo, isto é, o empregador possui a prerrogativa de realizar modificações, unilateralmente, na prestação de serviços, com o objetivo de conformar às necessidades do empreendimento. Essa prerrogativa é denominada *jus variandi* e possui limitações jurídicas que devem ser observadas⁷⁸. Os limites, por sua vez, dizem respeito às normas preceituadas na CLT e aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

2.2.6 Alteridade

Além das características elencadas acima, alguns autores apontam a alteridade como um ponto distintivo da relação de emprego.

Consoante leciona Romar, o aspecto em epígrafe “decorre do fato de que, na relação de emprego, os serviços são prestados por conta alheia, ou seja, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica”⁷⁹.

A palavra alteridade preconiza que os riscos do empreendimento empresarial e do trabalho prestado é suportado a uma só pessoa da relação de emprego, qual seja o empregador, que será responsável por responder a todos os riscos inerentes da atividade⁸⁰.

Desta forma “por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução”⁸¹. Assim, a alteridade, isto é, a assunção dos riscos pelo empregador, não autoriza a distribuição de prejuízos aos empregados, o que reporta à vedação de descontos e à intangibilidade salarial⁸².

⁷⁷ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 54.

⁷⁸ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 54.

⁷⁹ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 116.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 62.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 462.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 463.

3 LEI Nº 11.788/2008: LEI DO ESTÁGIO

3.1 NOÇÕES PRELIMINARES

O segundo capítulo do presente trabalho tem como objetivo precípuo analisar a atual lei do estágio, nº 11.788/2008. Para tanto, inicialmente, será necessário um estudo histórico, a fim de examinar a legislação anterior à lei supracitada. Posteriormente, far-se-á um exame pormenorizado de cada ponto relativo à lei do estágio, através do método dedutivo, com emprego de material bibliográfico e documentação legal.

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESTÁGIO NO BRASIL

A portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967 constitui o marco histórico da relação de estágio e foi baixada pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social Jarbas Passarinho, a fim de instituir nas empresas a figura do estagiário oriundo das faculdades ou escolas técnicas de nível colegial⁸³.

Conforme leciona Palmeira Sobrinho, a lei supracitada:

[...]previa alguns requisitos, tais como: a anotação da carteira profissional do estagiário; a concessão de bolsa de complementação educacional; a instituição de seguro contra acidentes pessoais; e, por fim, o cumprimento do horário e do prazo de estágio ajustados entre a organização concedente (ex: empresa, ente estatal, etc) e o estagiário.⁸⁴

⁸³ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁸⁴ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

Quando da edição da portaria supracitada, residiram críticas a respeito de “que uma portaria não teria competência para criar direitos e obrigações novos, o que normalmente deveria resultar do texto de uma lei”⁸⁵.

Outro ponto criticado, na época, consistia no fato de que o art. 3º da aludida portaria disciplinava que os estudantes não possuíam vínculo empregatício com as empresas concedentes do estágio. Assim, entendia-se que a portaria originava direitos e deveres que não estavam disciplinados por lei, violando o princípio da legalidade⁸⁶.

Posteriormente, o Decreto 66.546, de 11 de maio 1970, instituiu a coordenação do “Projeto Integração”, destinado à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, tais quais, engenharia, tecnologia, economia e administração de empresas⁸⁷.

Após, o Decreto 75.778, de 26 de maio de 1975, dispôs sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau, no serviço público federal⁸⁸.

Todavia, a primeira norma regulamentadora surgiu, efetivamente, no ano de 1977, a Lei 6.494, que tratava a respeito do estágio de estudantes do ensino superior e profissionalizante do 2º grau e supletivo, “pondo fim à questão da inexistência de lei sobre estágio curricular”⁸⁹.

A Lei 6.494/77, por sua vez, conforme esclarece Palmeira Sobrinho,

[...]foi complementada por alterações promovidas pelo legislador ordinário, a exemplo da Lei nº 8.859/1994 e da Medida Provisória nº 2.164-41/01 que estenderam, respectivamente, aos alunos de ensino especial e de ensino médio o direito à participação em atividades de estágio, conforme exigência

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1018.

⁸⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

⁸⁷ BRASIL. Decreto 66.546, de 11 de maio de 1970. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d66546.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁸⁸ BRASIL. Decreto 75.778, de 26 de maio de 1975. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d75778.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1018.

do art. 82 da LDB (Lei Darcy Ribeiro de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9.394/1996).⁹⁰

Desta forma, a lei supracitada, regulamentada pelo Decreto 87.497/82, possuía apenas 13 artigos, tratando, assim, superficialmente o instituto do estágio.

O art. 2º trazia o conceito de estágio, o disciplinando da seguinte forma:

Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.⁹¹

Outrossim, quanto a regulamentação da carga horária, da duração, da jornada, da organização, da supervisão do estágio curricular, concernia às instituições de ensino a disciplina destes pontos. Bem como, o art. 6º estabelecia que não havia configuração de vínculo empregatício do estagiário com o sujeito concedente.

Ademais, a aludida Lei previa a possibilidade de participação dos agentes de integração na relação de estágio. Ainda, por derradeiro, o art. 8º disciplinava a obrigatoriedade dos seguros de acidentes pessoais em favor do estudante.

Desta forma a Lei 6.494/77, se mostrou incongruente face as transmutações ocorridas no ramo do Direito do Trabalho, especialmente na década de 1990.⁹² Consoante Palmeira Sobrinho:

Esse processo de transformações coincidiu ainda com a alta rotatividade de pessoal, o aumento da competitividade, a corrida desenfreada pelo lucro, a obsessiva exigência de qualificação profissional feita pelo mercado aos

⁹⁰ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁹¹ BRASIL. Decreto 87.497, de 18 de agosto de 1982. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁹² PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

trabalhadores e a luta por inovações e por novos produtos que permitissem a expansão das relações capitalistas para novos nichos de exploração.⁹³

A crescente exigência de qualificação profissional, requereu “o aperfeiçoamento da disciplina legal atinente à formação do educando, resultando na edição da Lei 11.788/2008”⁹⁴. Assim, a Lei 6.494/1977, que “vigora por mais de 30 anos”⁹⁵, foi revogada pela Lei 11.788/2008, a atual norma regulamentadora do instituto do estágio⁹⁶.

Diante do exposto, a seguir, será analisada detalhadamente a atual lei do estágio.

3.3 CONCEITO

O estágio é atividade educacional que visa mesclar o conhecimento teórico, visto em sala de aula, ao prático, vivenciado no mercado de trabalho. Nesse sentido, Araújo e Coimbra asseveram que “chegado a um determinado patamar educacional, o estudante precisa de um tempo de atividade prática para consolidar seus conhecimentos teóricos por meio da prática”⁹⁷.

Nesse sentido, a Lei 11.788/2008 define, no art. 1º, o conceito de estágio:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.⁹⁸

⁹³ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em:

<[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁹⁴ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em:

<[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

⁹⁵ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 285- 301, ago. 2011.

⁹⁶ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 285- 301, ago. 2011.

⁹⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 289.

⁹⁸ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

O estágio profissional de estudantes permite o seu ingresso no campo do processo produtivo, isto é, permite que o educando possa integrar-se na atividade da empresa de modo a praticar seus conhecimentos adquiridos em sala de aula⁹⁹.

Desta forma, 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”¹⁰⁰.

Consoante preceitua Nascimento, o estágio possui grande importância para o progresso econômico e cultural do Brasil, demonstra a preocupação em evitar esforços para fortalecer a educação no país. Assim, através da atividade do estágio, busca-se o maior desenvolvimento do estudante diante da realidade da profissão que irá exercer futuramente¹⁰¹.

3.4 CLASSIFICAÇÃO

A Lei 11.788/2008 classifica os estágios em obrigatórios e não obrigatórios, levando em consideração as diretrizes curriculares e o projeto pedagógico do curso. Assim, os primeiros são aqueles definidos como tal no currículo do curso, constituem requisito obrigatório para aprovação e obtenção do diploma. Por outro lado, o estágio não obrigatório constitui atividade optativa, acrescida à carga horária do estudante¹⁰².

3.5 SUJEITOS DA RELAÇÃO

A relação de estágio é constituída, essencialmente, por três sujeitos indispensáveis: o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente. Além dos

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1017- 1018.

¹⁰⁰ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho- I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 290.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1017.

¹⁰² BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

sujeitos imprescindíveis, há que se falar no agente de integração, que constitui sujeito facultativo. A seguir serão analisados os sujeitos que constituem esta relação.

3.5.1 Instituição de ensino

As instituições de ensino são sujeitos imprescindíveis da relação de estágio, desempenham a função de “intervenientes obrigatórias da relação entre estagiário e concedente”¹⁰³.

De acordo com o art. 1º da Lei 11.788/2008, as instituições de ensino que importam à relação de estágio são as “de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”¹⁰⁴.

Desta forma, a validade do contrato de estágio está relacionada a presença da instituição de ensino, que tem como dever celebrar, supervisionar e conduzir a relação de estágio.

Paiva consigna que as instituições de ensino “têm a função de fiscalizar e orientar o estagiário por meio de um professor orientador por ela designado, para acompanhamento das atividades do estagiário”¹⁰⁵. Para tanto, o art. 7º da Lei 11.788/2008, apresenta um rol de obrigações concernentes às aludidas instituições em face dos educandos.

Nesse sentido, o supramencionado artigo dispõe que cabe à instituição de ensino celebrar termo de compromisso entre o concedente e o educando, observando a adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, bem como, trata sobre o dever de observar o horário e o calendário escolar, comunicando à parte concedente as datas das avaliações periódicas¹⁰⁶.

Ademais, as entidades educacionais devem analisar as instalações da parte concedente do estágio, avaliando a adequação da atividade desenvolvida pelo estagiário a sua formação cultural e profissional.

¹⁰³ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 292, ago. 2011.

¹⁰⁴ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 292, ago. 2011.

¹⁰⁵ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 292, ago. 2011.

¹⁰⁶ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

A indicação de professor orientador também é de integral responsabilidade das instituições de ensino. Desta forma, tal professor será responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades desenvolvidas ao longo da relação de estágio.

A fiscalização a respeito do cumprimento do termo de compromisso é de atribuição da entidade educacional, que de acordo com o art. 7º, V, da Lei 11.788/2008 deve “zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas”¹⁰⁷.

Outrossim, cabe à instituição de ensino elaborar instrumentos de avaliação dos estágios de seus alunos, sendo que o plano de atividades do estagiário deverá ser incorporado ao termo de compromisso, através de aditivos.

Conforme preceitua Martins:

A apresentação de relatórios pelo estagiário e a necessidade de supervisão do estágio pela instituição de ensino implicam maior controle para verificar se o estagiário está desenvolvendo a aprendizagem e também para que não seja explorado pelo concedente.¹⁰⁸

Por fim, o legislador entende que é faculdade das aludidas instituições celebrar convênios de concessão de estágios com entes públicos e privados, não dispensando, contudo, a celebração do termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente.

Diante do exposto, entende-se que o rol de obrigações concernentes às instituições de ensino na Lei 11.788/2008, atual Lei do Estágio, é mais amplo do que o disposto na lei anterior, de modo que haja maior fiscalização e adequação da atividade desenvolvida em relação ao curso do educando, a fim de atingir o objetivo precípuo do estágio: o aprendizado.

3.5.2 Concedente

A parte concedente tem fundamental importância na relação de estágio, uma vez que é quem irá proporcionar o aprendizado prático ao educando. Assim sendo, o

¹⁰⁷ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁰⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 22.

legislador, no art. 9º da Lei 11.788/2008, elencou o rol de sujeitos que podem figurar como parte concedente do estágio:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações.¹⁰⁹

O supracitado artigo expõe um rol taxativo de sujeitos habilitados a oferecer o estágio aos educandos e, em relação à Lei 6.494/1977, traz inovações quanto à possibilidade de figurarem como concedentes os profissionais liberais de nível superior devidamente registrados nos conselhos profissionais.

Além de dispor acerca dos sujeitos aptos a conceder o estágio, o art. 9º, traz uma série de obrigações concernentes a parte concedente, tais quais:

- I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.¹¹⁰

Quanto ao inciso IV, o parágrafo único do art. 9º, da Lei 11.788/2008, traz a ressalva de que a responsabilidade pela contratação de seguro contra acidentes

¹⁰⁹ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹¹⁰ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

pessoas, no estágio obrigatório, poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição educacional¹¹¹.

Ademais, destaca-se que é dever da parte concedente conservar os documentos que comprovem a relação de estágio, deixando-os à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, quanto à saúde e segurança do trabalho, o art. 14 da Lei 11.788/2008, ressalta que a implementação é de responsabilidade do concedente do estágio, devendo ser aplicada a legislação justrabalhista.

A parte concedente, ainda, deve observar o número máximo de estagiários em relação ao seu quadro de pessoal. Para tanto, o art. 17, da Lei 11.788/2008, dispõe sobre a proporção de estagiários:

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.¹¹²

Nesse sentido, considera-se quadro de pessoal o complexo de trabalhadores existentes no local do estágio, assim sendo, na hipótese de várias filias da parte concedente os limites previstos no aludido artigo serão aplicados a cada estabelecimento, separadamente.

Diante do exposto, entende-se que a relação entre o estagiário e a parte concedente propicia benefícios mútuos, uma vez que o concedente tem “a possibilidade de formar futuros profissionais com o perfil da empresa”¹¹³, bem como tem a chance de fomentar o desenvolvimento social, ao oportunizar o aprendizado prático dos educandos no âmbito de sua formação¹¹⁴. O estagiário,

¹¹¹ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹¹² BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹¹³ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 292, ago. 2011.

¹¹⁴ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 292, ago. 2011.

concomitantemente, recebe a oportunidade de vivenciar a prática da futura profissão.

3.5.3 Agente de integração

As instituições de ensino e as partes concedentes podem valer-se dos serviços dos agentes de integração públicos e privados, uma vez que são sujeitos facultativos e “atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio”¹¹⁵.

Conforme preceitua o art. 5º da Lei 11.788/2008, são atribuições dos agentes de integração a identificação de oportunidades de estágio, o acompanhamento administrativo, o encaminhamento de seguro contra acidentes pessoais, o ajuste das condições de estágio em relação às necessidades do estudante e o cadastramento de educandos à procura de estágios.

O artigo supracitado, ainda, dispõe sobre a vedação de cobrança de qualquer valor dos estudantes à título de remuneração pelos serviços de integração prestados.

Por fim, entende-se que os agentes de integração respondem civilmente no caso de indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com o currículo de cada curso, bem como, no caso de indicarem estagiários matriculados em cursos ou instituições em que não há previsão de estágio curricular¹¹⁶.

3.5.4 Estagiário

O conceito de estagiário, sujeito basilar da relação de trabalho, é preceituado no art. 1º da lei 11.788/2008¹¹⁷, o qual o define como o educando que esteja frequentando, regularmente, instituição de ensino superior, profissional, médio,

¹¹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 143.

¹¹⁶ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹¹⁷ Art. 1º- Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

especial e dos anos finais do ensino fundamental, na qualidade de educação de jovens e adultos.

À semelhança do conceito de empregado, a conceituação de estagiário requer a presença de determinadas características que o particularizam. Desta forma, conforme leciona Martins, “estagiário é a pessoa física que presta serviços subordinados ao concedente, mediante intervenção de instituição de ensino, visando à sua formação profissional”¹¹⁸.

Sobre a presença das características acima mencionadas, Delgado consigna que:

[...]Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído.¹¹⁹

Nessa perspectiva, a relação de estágio diferencia-se da relação de emprego em razão do caráter pedagógico. De acordo com Martins, o estagiário irá trabalhar com o intuito de aprender, isto é, de desenvolver a experiência prática da profissão¹²⁰.

Cassar corrobora o entendimento acima no sentido de que:

Considera-se estagiário o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição, estágio curricular.¹²¹

Diante do exposto, o estágio tem o intuito de propiciar ao educando o contato com o mercado de trabalho, para tanto, entende-se, todavia, que o estagiário precisa ter, pelo menos, 16 anos para celebrar o contrato de estágio¹²².

Nesse sentido, dispõe o art. 16 da Lei 11.788/2008 que:

¹¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 30.

¹¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 349.

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 32.

¹²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 316.

¹²² CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O estágio e sua normatização pela lei 11.788/2008**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 142, n. 10, p. 61- 89, abr. – jun. 2011.

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.¹²³

A Lei 6.494/1977 não fixou a idade mínima do estagiário, do mesmo modo, a Lei 11.788/2008, a atual lei do estágio, não tratou sobre o assunto¹²⁴. De acordo com Delgado, no entanto, não há que se falar em falha da lei, porque tal matéria “não poderia, de qualquer maneira, ser elidida por dispositivo infraconstitucional”¹²⁵. Uma vez que a Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional nº 20¹²⁶, de 1998, dispôs que é defeso o exercício de qualquer trabalho por menor de dezesseis anos, com exceção da figura do aprendiz¹²⁷.

Desta forma, o entendimento majoritário na doutrina é o de que o estagiário deverá ter no mínimo 16 anos, pois trata-se de previsão constitucional. Nessa perspectiva, leciona o autor supramencionado que:

[...]não se fazendo o corte etário constitucional imperativo, estar-se-ia, em diploma legal manifestamente progressista (como a Lei n. 11.788), restaurando permissão para trabalho infantil no País — o que seria inaceitável contrassenso lógico, jurídico e cultural.¹²⁸

De acordo com o art. 4º da Lei 11.788/2008, os estudantes estrangeiros matriculados em cursos superiores, autorizados e reconhecidos, no País, podem ser estagiários, contanto que seja observado o prazo do visto temporário do educando.

Por fim, é assegurado aos estagiários portadores de deficiência o percentual de 10% das vagas de estágio ofertadas pela parte concedente.

¹²³ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 354.

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 354.

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 354.

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 354.

¹²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 355.

3.6 JORNADA DE ATIVIDADE

A jornada é o período em que o empregado está à disposição do empregador. No caso do estagiário, não há que se falar em jornada de trabalho e, sim, em jornada de atividade em face da parte concedente¹²⁹. Nesse sentido, a jornada de atividade do estagiário deve ser definida entre o aluno, a instituição de ensino e a parte concedente, a fim de que seja compatível com as atividades escolares, devendo, obrigatoriamente, constar no termo de compromisso.

Assim, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos, a jornada não pode ultrapassar a 4 horas diárias e 20 horas semanais. Da mesma forma, há limitação da jornada a 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino regular.¹³⁰

No entanto, a Lei 11.788/2008 estipula ressalva quanto a jornada de estágios que alternam teoria e prática, podendo ampliar a jornada do estagiário a até 40 horas semanais nos períodos em que não ocorrem aulas presenciais e observado o projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.¹³¹

A atual lei do estágio, ainda, dispõe sobre a redução da jornada do estagiário no período de verificações de aprendizagem periódicas ou finais aplicadas pela instituição de ensino. Desta forma, a jornada deverá ser reduzida pelo menos à metade com o intuito de garantir o bom desempenho escolar do estudante.¹³²

3.7 PRAZO

A Lei 6.494/1977 não tratava a respeito do prazo de duração máxima do estágio, apenas fixava que não poderia ser inferior a um semestre letivo. Nesse sentido, a Lei 11.788/2008 inovou, ao dispor que “a duração do estágio, na mesma

¹²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 69-70.

¹³⁰ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹³¹ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹³² BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência”¹³³.

O legislador entende que este é o prazo razoável para a qualificação¹³⁴ e o aprendizado do estagiário. Contudo, no caso do estudante portador de deficiência física o prazo pode ser maior, ainda que não especificado por lei, entende-se que pode ser, no máximo, o prazo de duração do curso, uma vez que, se ultrapassar, não há mais que se tratar de estagiário¹³⁵.

Sobre a limitação temporal do estágio, Martins consigna que o legislador buscou proteger o estagiário, a fim de que se evitem fraudes na relação de estágio, contudo, a limitação faz com que o estagiário tenha que buscar, ao longo do curso, vários estágios para que tenha uma boa preparação e experiência prática no futuro, o que, segundo o autor, constitui um ponto negativo da limitação¹³⁶.

3.8 RECESSO

Entende-se por recesso o período em que o estagiário não irá exercer suas atividades, não se tratando de férias. Contudo, é justificado sob as mesmas razões das férias, isto é, sob argumentos biológicos, sociais e econômicos, o estagiário precisa descansar e repor suas energias, assim como o empregado¹³⁷.

Nessa perspectiva, o recesso é assegurado pelo art. 13 da Lei 11.788/2008 ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 ano, pelo período de 30 dias, devendo ser usufruído, preferencialmente, durante as férias escolares.

Quando o estagiário perceber bolsa ou outra forma de contraprestação, o recesso deverá ser remunerado, caso contrário, não há esta exigência. Bem como, no caso de estágio com duração inferior a um ano, os dias de recesso deverão ser proporcionais.

¹³³BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹³⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 62.

¹³⁵MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

¹³⁶MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

¹³⁷MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

3.9 BOLSA-AUXÍLIO

A possibilidade de percepção da bolsa-auxílio pelo estagiário é disposta no art. 12 da Lei 11.788/2008:

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

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

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.¹³⁸

Da análise do artigo supramencionado infere-se que a concessão de bolsa-auxílio, ou outra forma de contraprestação, e do auxílio-transporte são compulsórios no caso do estágio não obrigatório, por outro lado, no caso do estágio obrigatório, constituem elementos facultativos.

Quanto ao termo “outra forma de contraprestação” disposta pelo artigo em epígrafe, leciona Paiva que:

[...]não foi especificado pela lei, porém entende-se que a concessão de cursos ou outros benefícios poderiam se enquadrar como outra forma de contraprestação a ser concedida pela parte concedente ao estagiário, sendo assim, a legislação possibilita a flexibilização na forma de pagamento do estagiário.¹³⁹

A lei do estágio define, ainda, de forma expressa, que a concessão de outros benefícios relativos à alimentação, ao transporte, à saúde, por exemplo, não caracteriza o vínculo empregatício do estagiário com a parte concedente.

Quanto a natureza da contraprestação oferecida ao estagiário, entende-se que não possui natureza salarial¹⁴⁰. Todavia, o § 2º do art. 12 dispõe que o estagiário poderá contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social, conforme sua opção.

¹³⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 63.

¹³⁹ PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 285-301, ago. 2011.

¹⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 67.

3.10 FISCALIZAÇÃO

O art. 15 da atual Lei do Estágio dispõe que a manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei acarretará a caracterização do vínculo empregatício entre o estudante e a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.¹⁴¹

Nesse sentido, conforme leciona Delgado, “o estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada”¹⁴².

Destarte, além da possível caracterização do vínculo de emprego entre o estudante e a parte concedente, a instituição pública ou privada que reiterar o descumprimento da lei supracitada não poderá receber estagiários por dois anos, a contar da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente, sendo tal penalidade imposta apenas à filial em que for cometida a irregularidade.

¹⁴¹ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.349.

4 O DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

4.1 NOÇÕES PRELIMINARES

Nos capítulos iniciais do presente trabalho buscou-se a análise da relação de emprego e o estudo acerca da Lei 11.788/2008, a atual lei do estágio. Dadas as noções preliminares dos primeiros capítulos, passa-se ao capítulo cerne da monografia em apreço, no qual será realizado um estudo acerca dos requisitos formais e materiais da relação de estágio, bem como sobre os princípios da proteção e da primazia da realidade, a fim de embasar o último, e principal, objetivo do presente capítulo: o exame das decisões judiciais que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio. Para, ao final, mapear os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

4.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é composto por um conjunto de normas voltadas a regulamentar juridicamente a prestação do trabalho pelo ser humano, disciplinando as mais diversas relações de trabalho existentes, inclusive a relação de emprego e a relação de estágio. O conjunto de normas é formado pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho e subsidiariamente pelo Código de Processo Civil, pelas leis específicas, pelos decretos e portarias ministeriais.

Outrossim, ainda há que se falar nos princípios, elementos que guiam o ramo do Direito do Trabalho. Destarte, Romar leciona que:

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão.¹⁴³

¹⁴³ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 49.

Nesse sentido, para Carmen Camino, “o princípio é regra não-escrita, diretriz intuitivamente introjada no grupo social e, explícita ou implicitamente, no ordenamento jurídico”¹⁴⁴.

Américo Plá Rodriguez leciona que os princípios são:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta e indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos.¹⁴⁵

Desta forma, os princípios possuem uma tríplice função: a informativa, a normativa e a interpretativa. A primeira função, de acordo com o supracitado autor, tem como finalidade guiar o legislador, de modo a embasar o ordenamento jurídico. A segunda função, por sua vez, também chamada de função integrativa, age como fonte subsidiária, no caso de inexistência de lei, como meio de integração do direito. Já a função interpretativa tem o objetivo de orientar o aplicador do direito¹⁴⁶.

Os princípios asseveram coerência ao ordenamento jurídico "e, quando, identificados como elo comum a determinado conjunto de normas, determinam a autonomia desse conjunto, concedendo-lhe fisionomia própria"¹⁴⁷.

Para Plá Rodriguez:

Cada princípio constitui uma maneira de harmonizar as normas, servindo para relacioná-las entre si e evitando que o sistema se transforme em uma série de fragmentos desconexos. Mas a vinculação entre os diversos princípios contribui mais eficazmente para a sistematização do conjunto e para delinear a individualidade peculiar a cada ramo do direito.¹⁴⁸

Destarte, o Direito do Trabalho, por sua vez, possui princípios específicos, oriundos das transformações que a relação juslaboral passou ao longo dos anos¹⁴⁹. Plá Rodriguez preceitua que estes princípios "por serem próprios do Direito do

¹⁴⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 90.

¹⁴⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 16.

¹⁴⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

¹⁴⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 91.

¹⁴⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 17.

¹⁴⁹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho- I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 136.

Trabalho são distintos dos que existem em outros ramos do direito" e, por esse motivo, "servem para justificar sua autonomia e peculiaridade"¹⁵⁰.

De acordo com Delgado:

Os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.¹⁵¹

Conforme o autor supracitado, estes princípios formam "aquilo que denominamos núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho (ou Direito Individual do Trabalho)"¹⁵².

Por fim, depreende-se que os princípios de Direito do Trabalho destinam-se a todos os trabalhadores, até mesmo aos que não são tutelados pela CLT¹⁵³.

A seguir serão abordados os princípios da proteção e da primazia da realidade sobre a forma, uma vez que estão presentes na relação de estágio e são importantíssimos para diagnosticar o desvirtuamento do referido instituto.

4.2.1 Princípio da proteção

Consoante preceitua Pedreira da Silva:

Dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o de proteção o mais relevante e mais geral, dele constituindo os demais simples derivações. A

¹⁵⁰ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho- I**. São Paulo: LTr, 2014. p. 136.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.212.

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.212.

¹⁵³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 170.

proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho, como revela a história deste.¹⁵⁴

Desta forma, o Direito do trabalho tem como preceito basilar a tutela do trabalhador, em virtude da disparidade jurídica em relação ao empregador. Nesse sentido, busca-se a isonomia entre as partes, protegendo-se a parte mais vulnerável, qual seja: o empregado¹⁵⁵.

O trabalhador oferece a sua força laboral em face da sua subsistência, o que caracteriza a vulnerabilidade econômica deste em relação ao empregador¹⁵⁶. Destarte, em razão desta desigualdade, o trabalho se submete a “condições cada vez menos dignas de trabalho, daí a necessidade de um princípio protetivo para equilibrar esta relação desigual”¹⁵⁷.

Nessa perspectiva, Delgado dispõe sobre o princípio da proteção:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.¹⁵⁸

O objetivo do princípio da proteção é, portanto, de nivelar a relação entre empregado e empregador, a fim de equilibrar a desigualdade econômica, dispondo, assim, de uma maior proteção jurídica ao trabalhador¹⁵⁹.

Carmen Camino corrobora o aludido entendimento no sentido de que:

A síntese do princípio da proteção é traduzida na ideia de compensação. Compensa-se, no plano jurídico, a desigualdade no plano econômico. Essa compensação também se traduz numa desigualdade, a desigualdade de tratamento, expressa no favor iuris que privilegia o hipossuficiente.¹⁶⁰

¹⁵⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p.26.

¹⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

¹⁵⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

¹⁵⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

¹⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.213.

¹⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

¹⁶⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 96.

Nesse sentido, entende-se que a aludida compensação caracteriza-se pela proteção estatal destinada ao trabalhador, assim, o Estado, ao legislar, fixa diretrizes mínimas que devem ser seguidas pelo empregador¹⁶¹.

4.2.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

O princípio da primazia da realidade sobre a forma advém da concepção de proteção. Nesse sentido, Plá Rodriguez preceitua que:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.¹⁶²

O princípio em apreço expande a percepção do direito civil, na qual estipula que o operador do direito deve ponderar a intenção dos sujeitos em relação as formalidades¹⁶³.

Amauri Mascaro Nascimento corrobora o aludido entendimento no sentido de que:

O princípio da realidade visa à priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimento dos papéis.¹⁶⁴

Assim, compreende-se que, no caso de divergência entre os documentos formais e a realidade dos fatos, prevalece a última, se for mais favorável ao trabalhador¹⁶⁵. Garcia elucida o entendimento exposto dispondo que:

¹⁶¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 169.

¹⁶² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 217.

¹⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p.223.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 472.

¹⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 472.

Quando se discute se determinada relação de trabalho, em gênero, corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre a roupagem atribuída à contratação corresponde à realidade. Aliás, pode ocorrer que mesmo no ajuste de vontades, pertinente à prestação do trabalho, as partes indiquem não se tratar de relação de emprego. No entanto, por meio da noção de “contrato-realidade”, deve prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os seus requisitos (arts. 2.º e 3.º da CLT), ou seja, incide a “vontade da lei”.¹⁶⁶

A proteção do trabalhador e a boa-fé são elementos que fundamentam o princípio da primazia da realidade, a fim de que prepondere a situação fática em face do que foi documentado¹⁶⁷.

Nesse sentido, Pedreira da Silva dispõe que:

Uma das justificativas para o princípio da primazia da realidade a que mais se recorre é a da boa-fé com que devem se conduzir as partes do contrato de trabalho. A boa-fé, princípio geral de direito, se traduz em lealdade, sinceridade, honestidade.¹⁶⁸

A documentação pode tanto refletir a verdade, como pode ser utilizada para camuflar a verdade, objetivando a inobservância de deveres legais ou o locupletamento ilícito¹⁶⁹. Assim, a primazia da verdade visa proteger o trabalhador em virtude do desvirtuamento intencional da relação com o empregador, como também o protege de erros involuntários, sem que seja necessário que se investigue o nível de intencionalidade¹⁷⁰.

Por fim, se assevera que o princípio da primazia da realidade não busca desvalorizar o que é convencionado formalmente. Contudo, entende-se que as formalizações “não gozam de uma presunção absoluta (*jure et de jure*) de vaidade e sim de uma presunção desta que cede ante prova contrária (portanto *juris*

¹⁶⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 95.

¹⁶⁷ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 57.

¹⁶⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p.211.

¹⁶⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 233.

¹⁷⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 233.

tantum)”¹⁷¹. Destarte, o que foi formalizado entre as partes prepondera até o momento em que se prova a contrariedade fática¹⁷².

4.3 REQUISITOS FORMAIS E MATERIAIS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

A distinção e análise dos requisitos formais e materiais da relação de estágio é de suma importância para o mapeamento dos principais pontos descumpridos nas demandas judiciais que versam sobre o desvirtuamento do contrato de estágio.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado preceitua sobre os requisitos formais da relação supracitada. Para o aludido autor, o primeiro requisito formal diz respeito aos sujeitos e a sua qualificação, isto é, para a celebração do contrato de estágio devem estar presentes a instituição de ensino, a parte concedente e o estagiário, podendo ainda fazer-se presente o agente de integração, como sujeito facultativo¹⁷³.

O segundo requisito formal refere-se ao termo de compromisso, “documento a ser celebrado, segundo a nova lei, entre o educando, a parte concedente e a instituição de ensino”¹⁷⁴.

Já o terceiro requisito, consoante Delgado:

[...]diz respeito à existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, comprovado por vistos em relatórios de atividades do estagiário (apresentados em prazos não superiores a seis meses) e por menção de aprovação final (art. 3º, § 1º, e art. 7º, IV, Lei n. 11.788).¹⁷⁵

O elemento indicado acima mescla-se com um dos pressupostos materiais da relação de estágio, contudo a face formal indica, sobretudo, a necessária definição

¹⁷¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p.212.

¹⁷² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p.212.

¹⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 355.

¹⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 358.

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 358- 359.

de professor orientador pela instituição de ensino e de supervisor de estágio por parte do concedente¹⁷⁶.

O quarto requisito, por sua vez, “refere-se à observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário instituídos pelo novo diploma normativo”¹⁷⁷. O referido rol é decomposto em duas categorias¹⁷⁸, quais são, as “regras e vantagens imperativas”¹⁷⁹ e as “regras e vantagens meramente facultativas”¹⁸⁰.

As primeiras dizem respeito aos seguintes pontos: a) jornada de atividades de 6 horas diárias e 30 semanais ou 4 horas diárias e 20 semanais, de acordo com a modalidade de ensino; b) diminuição da carga horária diária em razão de período avaliativo; c) recesso de 30 dias ou proporcional; d) observação do prazo máximo de 2 anos de estágio, na mesma parte concedente; e) seguro contra acidentes pessoais; f) observação, pela parte concedente, da legislação relativa à saúde e segurança do trabalho¹⁸¹. Na hipótese de estágio não obrigatório ainda há que se falar em mais duas vantagens imperativas: a concessão de bolsa-auxílio ou outra contraprestação e o auxílio-transporte¹⁸².

As vantagens facultativas, contudo, como a própria denominação aufere, podem ser concedidas opcionalmente, sem que ocorra o desvirtuamento do contrato de estágio, como, por exemplo: ajuda de custo com a alimentação, planos de saúde, entre outros¹⁸³.

Os requisitos materiais, por sua vez, objetivam:

O efetivo cumprimento dos fins sociais (de natureza educacional, enfatize-se) do contrato de estágio, ou seja, a realização pelo estudante de atividades de verdadeira aprendizagem social, profissional e cultural,

¹⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 359.

¹⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 360.

¹⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 360.

proporcionadas pela sua participação em situações concretas de vida e trabalho de seu meio.¹⁸⁴

Nesse sentido, os requisitos materiais visam assegurar o aprendizado por parte do educando das competências da profissão que irá exercer futuramente. Destarte, para tanto, o estágio deve ocorrer em unidades que ofereçam efetivas experiências práticas relativas à formação do estudante, sendo encargo da parte concedente¹⁸⁵ “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”¹⁸⁶.

Ainda, no que se refere ao aspecto material, deve-se observar a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e a formação profissional do estudante junto à respectiva instituição de ensino, levando-se em consideração o currículo escolar¹⁸⁷.

Ademais, há que se falar na supervisão e orientação, de fato, do estagiário pela parte concedente, de modo que ocorra “transferência de conhecimentos técnico-profissionais”¹⁸⁸. O último requisito material, por sua vez, diz respeito a efetiva complementação da teoria aprendida em sala de aula, de modo a observar os currículos e atividades escolares¹⁸⁹.

Por fim, cabe ressaltar que é imprescindível a observação de todos os requisitos formais e materiais elencados acima para que se configure a relação de estágio. Caso um deles não se verifique, há que se falar em desvirtuamento e o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário com a parte concedente.

¹⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 360.

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 360.

¹⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 361.

¹⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 361.

¹⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 361.

¹⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 361.

4.4 PESQUISA JURISPRUDENCIAL

4.4.1 Metodologia da pesquisa

Realizadas as observações acerca dos princípios da proteção e da primazia da realidade, chega-se ao objetivo precípua do último capítulo do presente trabalho, qual seja, o exame das decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio, com o intuito de mapear os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

A primeira parte da pesquisa é quantitativa, isto é, tem como propósito o levantamento do número de demandas judiciais envolvendo o desvirtuamento do contrato de estágio, nos últimos dois anos.

Na segunda parte da pesquisa utiliza-se o método qualitativo, englobando a análise das decisões e dos fundamentos aplicados em cada uma delas, com o propósito de, ao final, chegar-se a um mapeamento dos pontos que têm maior incidência de descumprimento neste tipo de demanda judicial.

Desta forma, a pesquisa jurisprudencial realizada no site do TRT4 tem como data inicial o dia 20/05/2016 e data final o dia 20/05/2018. As palavras utilizadas no campo “trecho exato” e no campo “ementa” foram “desvirtuamento do contrato de estágio”, isto é, parte do título do presente trabalho.

4.4.2 Pesquisa quantitativa

De acordo com o método de pesquisa utilizado, foram encontrados 70 resultados. Ao todo, 18 julgados foram desconsiderados por não tratarem especificamente do objeto desta pesquisa, uma vez que tratavam a respeito de assuntos como prescrição, dano moral, prequestionamento e sobre a lei anterior, a 6.494/77, razão pela qual foram desprezados. Ademais, 23 julgados não reconheceram o desvirtuamento do contrato de estágio e 29 decisões vislumbraram o desvirtuamento.

Dos 29 julgados em que houve o reconhecimento do desvirtuamento do estágio, em 21 deles não ocorreu, efetivamente, a supervisão e a orientação do

estágio por parte da instituição de ensino e do concedente. Outrossim, 9 decisões alegaram a não observância da carga horária máxima permitida, bem como 7 julgados apontaram irregularidades quanto ao aprendizado por parte do estudante e a efetiva complementação dos conteúdos vistos em sala de aula. Ademais, por fim, 3 julgados apontaram vícios quanto ao termo de compromisso do estágio.

Cumprido salientar, a respeito das informações supracitadas, que alguns julgados apontaram a transgressão de mais de um requisito da relação de estágio.

Nessa perspectiva, estes dados revelam o grande número de demandas judiciais que versam sobre o desvirtuamento do contrato de estágio, situação preocupante, uma vez que o objetivo precípua é o aprendizado do educando, visando aliar a prática à teoria, sem que isso prejudique o desenvolvimento acadêmico do estagiário.

A seguir, serão analisados os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, instituição de ensino e parte concedente.

4.4.3 Pesquisa qualitativa

A pesquisa quantitativa possibilitou o levantamento numérico de julgados envolvendo o desvirtuamento do contrato de estágio, a pesquisa qualitativa, por sua vez, irá possibilitar a análise particular de cada decisão encontrada, de modo a constatar os critérios utilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nos casos concretos.

4.4.3.1 Ausência de acompanhamento da instituição de ensino e da parte concedente

Conforme exposto anteriormente, em 21 dos 29 julgados, em que houve o desvirtuamento do contrato de estágio, não restou demonstrado o efetivo acompanhamento do estudante pela instituição de ensino e pela parte concedente.

A supervisão do educando por parte destes dois sujeitos da relação é imprescindível para o seu efetivo aprendizado e para a complementação pedagógica dos conteúdos ministrados em sala de aula, de modo a promover a preparação para

a futura profissão. O §1º do art. 3º, da Lei 11.788/2008, dispõe sobre a obrigatoriedade do acompanhamento do estudante, nestes termos:

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.¹⁹⁰

A não observância do disposto no §1º enseja o reconhecimento de vínculo empregatício entre o estudante e a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Os julgados colacionados abaixo demonstram o posicionamento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) acerca do assunto em apreço:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO. A atividade exercida pelo estagiário encontra-se naturalmente inserida no empreendimento econômico da parte concedente (no caso, Banco Bradesco), porquanto visa justamente à preparação do educando à vida profissional. Assim, verifica-se o preenchimento de todos os pressupostos formadores do vínculo de emprego, o qual não é reconhecido por opção do legislador. Entretanto, tratando-se de regra que limita o reconhecimento do vínculo de emprego, o atendimento de seus pressupostos deve ser demonstrado de forma inequívoca, o que constitui ônus do demandado, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor. **Nesse aspecto, não há prova do acompanhamento pelo Professor Orientador ao longo de todo o período de estágio, restando descumprido o requisito exigido pelo § 1º do mencionado art. 3º da Lei de Estágio. Não há como o banco eximir-se da responsabilidade, porquanto constitui parte na relação estabelecida da qual se beneficiou e, do mesmo modo, também não há prova de que tenha enviado os relatórios de atividade, conforme obrigação da parte concedente prevista no art. 9º, inciso VII, da mesma Lei.** Portanto, restou desvirtuado o objetivo do estágio, tendo havido formação de típica relação de emprego entre o demandante e o réu, na forma do § 2º do art. 3º da Lei n. 11.788/08. Recurso provido.¹⁹¹

VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. CONTRATO DE ESTÁGIO. Hipótese em que não foi produzida prova de que a instituição de ensino tenha realizado o acompanhamento das atividades do estudante ou ainda

¹⁹⁰ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.

¹⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020867-51.2014.5.04.0013. Recorrente: Juliano Duarte do Nascimento. Recorrido: Banco Bradesco S/A. Relator: Des. Carlos Henrique Selbach. Porto Alegre, 5 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O1u0jR1asEsClnM0sTSv8A?&tp=0020867-51.2014.5.04.0013>>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

de que tenha havido **efetiva avaliação e fiscalização destas**, fato que evidencia o desvirtuamento do contrato de estágio.¹⁹²

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. **A inexistência de comprovação atinente ao supervisionamento da instituição de ensino, em desatenção à determinação expressa do art. 3º, §1º, da Lei nº 11.788/2008**, bem como a realização de atividades típicas de bancário, evidencia o desvirtuamento do contrato de estágio, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego com o Banco.¹⁹³

Nesse sentido, entende-se que a falta de orientação e supervisão acabam encobrendo uma verdadeira relação de emprego, impossibilitando o aprendizado efetivo do educando, o que caracteriza o desvirtuamento do contrato de estágio.

4.4.3.2 Jornada de atividades excedida

A jornada de atividades do estagiário possui previsão expressa na Lei nº. 11.788/2008, *in verbis*:

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

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

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

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.¹⁹⁴

¹⁹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020809-38.2015.5.04.0781. Recorrente: Cassiano Pinto Johann. Recorrido: GR- Pré-moldados LTDA- EPP. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga. Porto Alegre, 21 jun. 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/8wQ802EtNpHv_hVvfk6FJQ?&tp=0020809-38.2015.5.04.0781>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

¹⁹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021451-30.2014.5.04.0010. Recorrente: Paula dos Santos Bauer. Recorrido: Banco Santander S.A. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 11 out. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Nji_YYVLFm8OWjTLC1OAvQ?&tp=0000143-54.2013.5.04.0015>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

¹⁹⁴ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Destarte, a jornada de atividades é elemento formal da relação de estágio e enquadra-se como regra imperativa, logo, o seu descumprimento enseja o reconhecimento do desvirtuamento do contrato de estágio. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região corrobora o entendimento nos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. 1. A contratação do trabalhador como estagiário deverá observar rigorosamente os preceitos estatuídos na Lei 11.788/08. 2. Dever do contratante de comprovar que o contrato do estágio obedeceu ao estabelecido na lei vigente, do qual não se desincumbiu, na medida em que **não observada a jornada máxima de 6 horas diárias como determinado pelo art. 10, II, da Lei 11.788/2008**. 3. A manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei 11.788/2008 impõe o reconhecimento do vínculo de emprego desde a contratação. Sentença mantida.¹⁹⁵

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. Caso no qual não demonstradas irregularidades formais na contratação do *de cujus* na modalidade de estágio. **Contudo, a carga horária requisitada ao longo do período extrapolava a previsão legal de jornada de 6 horas e 30 horas semanais para tal enquadramento, fulcro no art. 10, II, da Lei 11.788/08, de modo que deve ser reconhecido o vínculo de emprego com a reclamada.** Recurso da parte autora a que se dá provimento no ponto.¹⁹⁶

Nesse sentido, o princípio da primazia da realidade é importantíssimo para auxiliar o julgador, a fim de que se constate o que ocorre, efetivamente, na prática.

Por fim, depreende-se que dos 29 julgados em que houve o desvirtuamento do contrato de estágio em 9 deles não foram observadas as jornadas máximas de atividades dos estagiários. Tal situação é alarmante, uma vez que a jornada do educando deve ser compatível com as atividades escolares, de modo que ele possa aliar o estudo teórico ao prático, sem que isso o prejudique no ambiente escolar.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020331-56.2016.5.04.0373. Recorrente: Fabiola Thiesen. Recorrido: Serviço Social da Indústria Sesi. Relator: Des. Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre, 17 mai. 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/B31YFeR3JBOaCHkmPBDYNw?&tp=0020331-56.2016.5.04.0373>>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000806-96.2013.5.04.0663. Recorrente: Sucessão de Maciel Rodrigo Zambenedetti. Recorrido: Clube Recreativo Juvenil. Relator: Des. Janney Camargo Binna. Porto Alegre, 23 ago. 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/qg0zRYVVUWmDgg_IzQAGlw?&tp=000806-96.2013.5.04.0663>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

4.4.3.3 Ausência dos requisitos materiais

Além da observância às formalidades do contrato de estágio devem ser respeitados os requisitos materiais, isto é, aqueles que dizem respeito ao cumprimento da natureza pedagógica do instituto em apreço. Destarte, dos 29 julgados analisados, 7 demonstraram o descumprimento dos requisitos materiais da relação entre estagiário, instituição de ensino e parte concedente.

Nesse sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região expressa no julgado abaixo o descumprimento de um dos requisitos matérias:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. Hipótese em que a prova demonstra o exercício, pela reclamante, de tarefas típicas de auxiliar de professora, em evidente atendimento à atividade fim da reclamada. Situação que não permite concluir que durante o período no qual a autora esteve contratada como "estagiária", houvesse de fato complementação do ensino curricular.¹⁹⁷

O julgado em apreço demonstra a ausência da efetiva complementação da teoria vista em sala de aula, o que evidencia o descumprimento de um dos requisitos matérias da relação de estágio, havendo, pois, o desvirtuamento do instituto.

Outros julgados evidenciam o descumprimento dos requisitos materiais, tal qual o disposto no Acórdão nº 0021451-30.2014.5.04.0010 (RO), do Redator Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, da 6ª Turma do TRT4:

Entende-se, diversamente do decidido, que a situação fática delineada nos autos autoriza o reconhecimento de vínculo de emprego, porquanto não observadas sequer as condições formais essenciais ao contrato de estágio. [...]Não se pode olvidar que a caracterização de contrato dessa natureza exige outros requisitos formais e materiais, como o acompanhamento e avaliação das atividades, **além do efetivo aprendizado social, profissional e cultural do estagiário, conforme dispõe a Lei nº 11.788/08, não cumpridos pelo réu**, que se limitou a juntar o referido Termo de Compromisso para comprovar a sua regularidade.¹⁹⁸

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000651-56.2014.5.04.0664. Recorrente: Stéfani Ebertz Pinicioli. Recorrido: Escola de Educação Mundo Infantil Ltda. Relator: Des. Carmen Gonzalez. Porto Alegre, 27 out. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Mzl_K_BPdztRnEuceFY1qw?&tp=0000651-56.2014.5.04.0664>. Acesso em: 10 jun. 2018.

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021451-30.2014.5.04.0010. Recorrente: Aline Fanti Ajala, Banco Santander S.A. Recorrido: Banco Santander S.A, Aline Fanti Ajala. Relator: Des. Fernando Luiz de Moura Cassal. Porto Alegre, 11 nov. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/dQBGodqL_UaYQ-VQTJlpg>. Acesso em: 10 jun. 2018.

O exímio julgador invoca o princípio da primazia da realidade para auxiliar no correto delineamento dos fatos, assim, verifica-se, além do descumprimento do requisitos formais da relação de estágio, a não observância do objetivo central da relação, isto é, o efetivo aprendizado profissional por parte do estagiário.

4.4.3.4 Vícios no termo de compromisso

O segundo requisito formal da relação de estágio diz respeito ao Termo de Compromisso celebrado entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino. Destarte, dos 29 julgados apreciados, 3 deles apresentaram vícios na celebração do aludido termo ou, ainda, não ocorreu a efetiva celebração deste, ensejando o descumprimento do contrato de estágio e o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício.

O Acórdão 0001361-39.2012.5.04.0020, da 7ª turma do TRT4, o qual apreciou os recursos ordinários interpostos pelas partes Reclamante e Reclamada, assinala vício quanto a celebração do termo de compromisso, nos seguintes termos:

De início, observo que o "termo de compromisso de estágio" (fls. 157/158), embora indique a formalização do estágio entre a autora, a reclamada e a Faculdade Porto-Alegrense (FAPA), no curso de Bacharel em Administração, por intermédio do Centro de Integração Empresa-Escola, foi juntado aos autos de forma incompleta, encerrando na alínea "a" da cláusula 6ª, sem constar, por exemplo, as assinaturas das partes envolvidas (estagiário, concedente e instituição de ensino) comumente apostas ao final desse tipo de documento.¹⁹⁹

Por outro lado, o Acórdão 0021142-05.2016.5.04.0021, da 7ª turma do TRT4, identifica a ausência de formalização do termo de compromisso entre as partes da relação de estágio. Nesse sentido, colaciona-se excerto da decisão, a fim de elucidar o descumprimento do aludido requisito formal:

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001361-39.2012.5.04.0020. Recorrente: Juliana Keller Santanna. Recorrido: Sanofi-Aventis Farmacêutica Ltda. Relator: Des. Denise Pacheco. Porto Alegre, 6 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/blt1g99pg0Mj4LedizFuQ?&tp=0001361-39.2012.5.04.0020>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Na espécie, a reclamada se limitou a colacionar a carteira de estagiário emitida pelo CRECI (fl. 87). Não vieram aos autos os documentos aptos a comprovar os requisitos da relação de estágio, mormente o termo de compromisso firmado com a instituição de ensino previsto no inciso II do artigo 3º e os relatórios referidos no inciso IV do art. 7º, supratranscritos.²⁰⁰

Destarte, infere-se que a validade do estágio está condicionada à observância de uma série de requisitos formais e materiais, sendo a, efetiva, formalização do termo de compromisso, um dos pressupostos de validade, de modo que o não atendimento deste requisito, bem como a existência de vício quanto a sua celebração, ensejam o desvirtuamento do instituto em apreço, conforme demonstrado pela análise jurisprudencial.

4.4.3.5 Desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública

A Lei 11.788/2008, dispõe, em seu art. 9º, um rol taxativo de sujeitos que podem figurar como partes concedentes do estágio, nestes termos:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: [...].²⁰¹

A lei concede à administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos entes federativos a faculdade de oferecer vagas de estágios. Assim, os sujeitos supracitados, devem, da mesma forma que os sujeitos privados, seguir os requisitos da Lei 11.788/2008.

Nesse sentido, o art. 15, da Lei 11.788/2008 estabelece que:

²⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021142-05.2016.5.04.0021. Recorrente: Luis Carlos Gaedicke. Recorrido: Pronto Ducati Consultoria de Imóveis S.A. Relator: Des. Maria Silvana Rotta Tedesco. Porto Alegre, 12 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/h42dokoDdObJwvMXd3sblq?&tp=0021142-05.2016.5.04.0021>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁰¹ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

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.²⁰²

Contudo, no caso de desvirtuamento da relação de estágio pela administração pública, há que se falar em uma ressalva: a impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício do estagiário com a parte concedente. A Constituição Federal, no art. 37, inciso II, dispõe sobre a investidura em cargo público:

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

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.²⁰³

Isto posto, salvo nomeações para cargos em comissão, a investidura em cargo público somente se dará em virtude de aprovação prévia em concurso público. Nessa perspectiva, colaciona-se o entendimento disposto na Súmula 363 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula nº 363 do TST

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.²⁰⁴

Destarte, o desvirtuamento do contrato de estágio em face da administração pública enseja apenas o pagamento das verbas trabalhistas correspondentes ao trabalho prestado pelo educando. A orientação jurisprudencial nº 366, da Subseção I

²⁰² BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁰³ BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 363. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em: 10 jun. 2018.

especializada em dissídios individuais (SBDI-I), do TST, por sua vez, trata especificamente sobre a situação em apreço:

366. ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.²⁰⁵

Nesse sentido, colaciona-se julgado do TRT4, identificado na pesquisa jurisprudencial realizada no presente trabalho, que assinala a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego com a administração pública, *in verbis*:

CONTRATO NULO. EFEITOS. De acordo com a recente Súmula nº 85 deste Tribunal, a contratação para emprego público, sem prévia aprovação em concurso público, confere ao trabalhador, apenas, o direito ao pagamento da contraprestação pactuada em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.²⁰⁶

A Súmula nº 85 do TRT4²⁰⁷ reflete o entendimento sumular do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Assim, embora não ocorra o reconhecimento categórico do vínculo empregatício, a parte concedente não se desobriga das responsabilidades para com o estagiário, observadas as ressalvas impostas pela Súmula 363 do TST.

²⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SBDI-I. Súmula 366. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA366>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000265-45.2010.5.04.0121. Recorrente: Erik Pereira Ramos. Recorrido: Município do Rio Grande. Relator: Des. Maria Cristina Schaan Ferreira. Porto Alegre, 17 ago. 2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/zRwxDrxaYZGVr84q9GKawg?&tp=0000265-45.2010.5.04.0121>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

²⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Súmula 85. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por escopo o estudo da Lei nº. 11.788/2008, objetivando a análise crítica acerca das hipóteses de desvirtuamento do contrato de estágio a partir de casos concretos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Ao longo da monografia em apreço, compreendeu-se que o estágio é um ciclo extremamente importante para a aprendizagem do educando, uma vez que oportuniza a vivência prática dos conteúdos vistos na teoria, de modo a possibilitar o conhecimento da futura profissão. Assim, o propósito do estágio é capacitar o estudante para a sua colocação no mercado de trabalho.

Desta forma, deve-se proporcionar ao educando ambiente de aprendizagem compatível com os conteúdos pedagógicos do seu curso, bem como deve haver o efetivo acompanhamento da instituição de ensino e da parte concedente. Ademais, as partes da relação em apreço devem seguir, rigorosamente, os preceitos estabelecidos pela Lei 11.788/2008.

Cumprе salientar, que o referido instituto reúne todos os elementos presentes na relação de emprego: o trabalho prestado por pessoa física, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade, a subordinação e a alteridade. No entanto, o elemento chave que os diferenciam é o caráter pedagógico da relação de estágio.

Assim, a relação entre o estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino deve ser precisa quanto ao objetivo educacional, de modo que constatadas irregularidades, há que se falar em desvirtuamento do contrato de estágio e o conseqüente reconhecimento da relação de emprego.

Para abordagem do tema proposto, o trabalho foi dividido em três capítulos. De forma que o primeiro capítulo se destinou ao estudo da relação de emprego e dos seus pressupostos.

No segundo capítulo abordou-se a atual lei do estágio, com um estudo preliminar acerca da legislação anterior e, por derradeiro, passou-se a uma análise detalhada de cada ponto referente à Lei nº. 11.788/2008.

Por fim, no último capítulo, realizou-se um estudo acerca dos requisitos formais e materiais da relação de estágio, bem como sobre os princípios da proteção

e da primazia da realidade, a fim de embasar o último, e principal, objetivo do capítulo: o exame das decisões judiciais que tratam a respeito do desvirtuamento do contrato de estágio. E, ao final, verificou-se os principais pontos descumpridos na relação entre estagiário, parte concedente e instituição de ensino.

Da pesquisa jurisprudencial realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na qual constou como data inicial o dia 20/05/2016 e data final o dia 20/05/2018, e utilizou-se no campo “trecho exato” e no campo “ementa” as palavras “desvirtuamento do contrato de estágio”, foram encontrados 29 julgados em que houve o desvirtuamento do contrato de estágio.

Nessa perspectiva, dos 29 julgados em que houve o reconhecimento do desvirtuamento do estágio, em 21 deles não ocorreu, efetivamente, a supervisão e a orientação do estágio por parte da instituição de ensino e do concedente. Outrossim, 9 decisões alegaram a não observância da carga horária máxima permitida, bem como 7 julgados apontaram irregularidades quanto ao aprendizado por parte do estudante e a efetiva complementação dos conteúdos vistos em sala de aula. Ademais, por fim, 3 julgados apontaram vícios quanto ao termo de compromisso do estágio.

Nesse sentido, os dados colhidos revelam o grande número de demandas judiciais que versam sobre o desvirtuamento do contrato de estágio, situação preocupante, uma vez que o objetivo precípua é o aprendizado do educando, visando aliar a prática à teoria, sem que isso prejudique o desenvolvimento acadêmico do estagiário.

Necessário ainda salientar, que dos 29 julgados analisados 21 deles apontaram a falta de supervisão da instituição de ensino e da parte concedente. Demonstrando a negligência das instituições de ensino, que se limitam ao cumprimento dos requisitos formais, sem que se observe o efetivo acompanhamento pedagógico necessário.

Dessa feita, ciente de que o tema ainda necessita de muito debate e reflexão, objetivou o presente estudo demonstrar a importância do estágio para os educandos, de modo que este tema deve ser amplamente discutido pelas instituições de ensino e pelos estudantes, com o intuito de que o aludido instituto sirva de complementação educacional e não de uma relação de emprego mascarada sobre o viés do contrato de estágio.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

BRASIL. Decreto 75.778, de 26 de maio de 1975. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d75778.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. Decreto 87.497, de 18 de agosto de 1982. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Súmula 85. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 363. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SBDI-I. Súmula 366. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA366>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020867-51.2014.5.04.0013. Recorrente: Juliano Duarte do Nascimento. Recorrido: Banco Bradesco S/A. Relator: Des. Carlos Henrique Selbach. Porto Alegre, 5 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O1u0jR1asEsClnM0sTSv8A?&tp=0020867-51.2014.5.04.0013>>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020809-38.2015.5.04.0781. Recorrente: Cassiano Pinto Johann. Recorrido: GR- Pré-moldados LTDA- EPP. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga. Porto Alegre, 21 jun. 2017. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/8wQ802EtNpHv_hVVfk6FJQ?&tp=0020809-38.2015.5.04.0781>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021451-30.2014.5.04.0010. Recorrente: Paula dos Santos Bauer. Recorrido: Banco Santander S.A. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 11 out. 2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Nji_YYVLFm8OWjTLC1OAvQ?&tp=0000143-54.2013.5.04.0015>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0020331-56.2016.5.04.0373. Recorrente: Fabiola Thiesen. Recorrido: Serviço Social da Indústria Sesi. Relator: Des. Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre, 17 mai. 2018. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/B31YFeR3JBOaCHkmPBDYNw?&tp=0020331-56.2016.5.04.0373>>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000806-96.2013.5.04.0663. Recorrente: Sucessão de Maciel Rodrigo Zambenedetti. Recorrido: Clube

Recreativo Juvenil. Relator: Des. Janney Camargo Binna. Porto Alegre, 23 ago. 2017. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/qg0zRYVVUWmDgg_IZQAGlw?&tp=0000806-96.2013.5.04.0663>. Acesso em: 10 jun. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000651-56.2014.5.04.0664. Recorrente: Stéfani Ebertz Pinicioli. Recorrido: Escola de Educação Mundo Infantil Ltda. Relator: Des. Carmen Gonzalez. Porto Alegre, 27 out. 2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Mzl_K_BPdztRnEuceFY1qw?&tp=0000651-56.2014.5.04.0664>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021451-30.2014.5.04.0010. Recorrente: Aline Fanti Ajala, Banco Santander S.A. Recorrido: Banco Santander S.A, Aline Fanti Ajala. Relator: Des. Fernando Luiz de Moura Cassal. Porto Alegre, 11 nov. 2016. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/dQBGodqL_UaYQ-VQTJlpg>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001361-39.2012.5.04.0020. Recorrente: Juliana Keller Santanna. Recorrido: Sanofi-Aventis Farmacêutica Ltda. Relator: Des. Denise Pacheco. Porto Alegre, 6 abr. 2017. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/blt1g99pg0Mj4LedizFuQ?&tp=0001361-39.2012.5.04.0020>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0021142-05.2016.5.04.0021. Recorrente: Luis Carlos Gaedicke. Recorrido: Pronto Ducati Consultoria de Imóveis S.A. Relator: Des. Maria Silvana Rotta Tedesco. Porto Alegre, 12 dez. 2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/h42dokoDdObJwvMXd3sblg?&tp=0021142-05.2016.5.04.0021>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000265-45.2010.5.04.0121. Recorrente: Erik Pereira Ramos. Recorrido: Município do Rio Grande. Relator: Des. Maria Cristina Schaan Ferreira. Porto Alegre, 17 ago. 2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/zRwxDrxaYZGVr84q9GKawg?&tp=0000265-45.2010.5.04.0121>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2017.

_____. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O estágio e sua normatização pela lei 11.788/2008**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 142, n. 10, p. 61- 89, abr. – jun. 2011.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOLÇALVES, Emílio. **O poder Regulamentar do Empregador**: o regulamento do pessoal na empresa. São Paulo: LTr, 1985.

_____. **Contrato de Trabalho**: aspectos gerais e especiais de sua problemática. São Paulo: Atlas, 1978.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Estágio e Relação de Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil, volume 1: Parte Geral**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

PAIVA, Renata Machado. **A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário**. RT, vol. 910, n. 100, p. 285- 301, ago. 2011.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. Revista LTr, 2008, vol. 72, n. 10, p. 1173- 1188. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 20 maio 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte I**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.