

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
ANDERSON LOUREIRO DE BARROS CORREIA

Contrato de Estágio: Principais Tópicos

BRASÍLIA
2015

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
ANDERSON LOUREIRO DE BARROS CORREIA

Contrato de Estágio: Principais Tópicos

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como requisito parcial para obtenção da
aprovação na Pós-graduação em Direito do
Trabalho – Universidade Candido Mendes

Brasília
2015

RESUMO

Este trabalho tem como proposta discutir os principais pontos sobre o contrato de estágio, evidenciando as divergências doutrinárias em diversos pontos estudados. Dessa forma, busca-se consolidar, em um único documento, diversos tópicos tratados na doutrina, na legislação e na jurisprudência acerca da matéria.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Relação de Trabalho. Contrato de Estágio. Relação Empregatícia Disfarçada.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
CAPITULO 1 -REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	6
1.1. Conceito.....	6
1.2 Requisitos caracterizadores da relação de emprego.....	7
1.2.1 Trabalho prestado por pessoa física.....	7
1.2.2 Pessoaalidade.....	7
1.2.3 Não eventualidade.....	7
1.2.4 Onerosidade.....	9
1.2.5 Subordinação.....	9
1.2.6 Alteridade.....	10
1.3 Fatores irrelevantes para caracterização da relação de emprego.....	10
CAPITULO 2 - RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	12
2.1 Trabalho Autônomo.....	12
2.2 Trabalho Eventual.....	12
2.3 Trabalho Avulso.....	12
2.4 Trabalhador Temporário.....	13
2.5 Trabalho Voluntário.....	14
2.6 Trabalho Institucional.....	14
2.7 Cooperativa de Trabalho.....	15
CAPITULO 3 –RELAÇÃO DE ESTÁGIO.....	17
3.1 Conceito.....	17
3.2 Espécie.....	17
3.3 Diferenças com outras relações de trabalho.....	17
3.4 Estagiário estrangeiro.....	18
3.5 Direitos do estagiário.....	18
3.6 Requisitos da relação de estágio.....	19
3.7 Agente de Integração.....	19
3.8 Parte concedente.....	20
3.9 Acompanhamento do Estágio.....	20
3.10 Proporção entre estagiários e empregados.....	20
CAPITULO 4 - DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	22
4.1 Descaracterização do estágio.....	22
4.2 Equiparação Do Estagiário À Funcionário Público no âmbito Penal.....	23
4.3 Equiparação Do Estagiário À Funcionário Público no âmbito Trabalhista.....	24
CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os principais tópicos que norteiam o contrato de estágio, demonstrando a legislação, a doutrina e a jurisprudência pátria sobre o tema.

Dessa forma, no capítulo 1, registra-se os requisitos para configuração da relação de emprego, isto é, pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, não correr o risco do empreendimento.

Em seguida, no capítulo 2, tem-se em foco as principais formas de relação de trabalho, especificando suas características peculiares.

O capítulo 3 tem como escopo o estudo da Relação de Estágio e suas principais características, como a conceituação, modalidades, diferenças com outras relações de trabalho, partes, tipos de estágio, direito do estagiário, proporção entre estagiário e empregados.

Por fim, o capítulo 4 retrata as consequências pelo descumprimento do contrato de trabalho e sua possibilidade de equiparação a funcionário público, tanto para fins penais como para fins trabalhistas.

Capítulo I – Requisitos da Relação de Emprego

1.1. Conceito

Maurício Godinho Delgado conceitua a relação de trabalho como “toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano¹.”

Ressalta-se que a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho. Assim, a relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é espécie.

Para que uma relação de trabalho possa ser titulada como relação de emprego, a doutrina pátria estipula certos requisitos legais para a sua caracterização, expressos no arts. 2º e 3º da CLT, in verbis:

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. [Grifo não consta no original]

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que **prestar serviços** de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**. [Grifo não consta no original]

Dessa forma, são requisitos para a caracterização da relação de trabalho:

- a) Trabalho prestado por pessoa física;
- b) pessoalidade;
- c) subordinação;
- d) onerosidade;
- e) não eventualidade;
- f) risco do empreendimento a cargo do empregador.

Ressalta-se que para a caracterização desta relação é necessária à apresentação de todos os requisitos cumulativamente. Logo, a omissão de algum dos requisitos descaracteriza a relação de emprego, gerando novas consequências jurídicas.

Assim, levando em consideração os requisitos da relação de emprego, Vólia Bonfim Cassar conceitua a relação de emprego como “toda pessoa física que preste

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 265.

serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.”²

1.2 Requisitos caracterizadores da relação de emprego

1.2.1. Trabalho prestado por pessoa física

A doutrina e a jurisprudência pátria somente admite a existência da figura do empregado pessoa física, não se admitido que exerça a posição de pessoa jurídica. Diferentemente do empregado, o empregador pode se apresentar na figura de pessoa jurídica ou de pessoa natural.

Ressalta-se que a jurisprudência trabalhista tem reconhecido tal requisito em sociedade fraudulenta, nas quais empregados com “rolpagem” de pessoa jurídica, sob o título de profissional liberal, prestam serviços a empregadores. Assim, como se objetiva frustrar a legislação trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho tem aplicado o Princípio da Primazia da Realidade para considerar esta relação como empregatícia.

1.2.2. Pessoalidade ou caráter *intuitu personae*

Pessoalidade ou caráter *intuitu personae* significa que:

é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar.³

Dessa forma, o empregado deve prestar serviço pessoalmente ao empregador, sendo-lhe vedado substituir-se por outro, ressalvado com a anuência do empregador.

Ressalta-se, que a pessoalidade somente se aplica em relação ao empregado, e não em relação ao empregador, que lhe pode fazer substituir independentemente da anuência do empregado.

1.2.3. Não eventualidade

² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 265.

³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Op cit.* p. 291.

O doutrinador Ricardo Resende, define trabalhador não eventual como “aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”.⁴

Existem diversas Teorias para a conceituação do trabalho não eventual. Entre elas predominam a Teoria da Descontinuidade, a Teoria do Evento, a Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços e um Teoria Mista.

Pela Teoria da Descontinuidade, a análise da não eventualidade deve ser feita do ponto de vista do empregado, verificando-se a regularidade do trabalho deste, isto é, se há trabalho todo dia ou por números reduzidos de dias.

A Doutrina majoritária⁵, defende que a Teoria de Descontinuidade fora abarcada somente para o empregado doméstico, não se aplicando na relação empregatícia.

Por meio da Teoria do Evento, o trabalho eventual é aquele contratado apenas para um evento transitório de pouca duração. A doutrina Brasileira, não acolhe essa tese.

Pela Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços, o trabalhador eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho. A doutrina não adota essa tese, pois não abarca a exclusividade como requisito da relação de emprego.

Ressalta-se que Amauri Mascaro Nascimento adota essa posição, *in verbis*:

eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer deles.⁶

Por fim, a corrente mista afirma que para a caracterização da relação de emprego deve-se combinar os elementos de todas as teorias. Tal Teoria é abarcada pelo Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, a seguir:

a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade – rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.⁷

⁴ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 4.^a ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014. P. 100

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 278.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 302

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 279.

Por fim, a doutrina pátria perfaz severas críticas a essa teoria: “Ora, uma vertente contradiz a outra. Não é possível a acumulação das duas visões.”⁸

1.2.4. Onerosidade

Onerosidade significa que existem entre as partes vantagens recíprocas. Enquanto o empregador recebe a prestação de serviço, o empregado perfaz em troca o salário.

A onerosidade se divide em objetiva e subjetiva. A objetiva busca verificar se o empregado efetivamente recebe vantagens pecuniária pela prestação de serviço, no entanto a onerosidade subjetiva, analisa se o empregado tem a intenção de realizar o trabalho em troca de um salário. (*animus contrahendi*)

1.2.5. Subordinação

A subordinação é o dever de obediência do empregado as regras do empregador. Verifica-se que a legislação trabalhista admite que a subordinação se desempenho por meio de trabalho externo, desde que haja efetivo controle do empregador, a seguir:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os **meios telemáticos e informatizados** de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. [Grifo não consta no original]

Ressalta-se que segundo Alice Monteiro a subordinação pode variar a sua intensidade, *in verbis*:

[...] a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual.⁹

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 291.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 245.

A subordinação pode-se ser subdividida em objetiva e subjetiva. Na subordinação subjetiva o comando do empregador recai sobre a pessoa física do empregado, enquanto na subordinação objetiva recai sobre os serviços prestados. Assim, a Doutrina pátria apenas adota a teoria da subordinação objetiva.

Por fim, a subordinação pode também se subdividir-se em jurídica, econômica ou técnica. A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho. Já a subordinação econômica, decorre da condição econômica favorecida do empregador. Por fim, a subordinação técnica perfaz pelo maior conhecimento técnico da figura do patrão.

A doutrina pátria somente adota a subordinação jurídica, sendo agraciada pela legislação trabalhista, *in verbis*:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de **subordinação jurídica**, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. [Grifo não consta no original]

1.2.6. Alteridade

Implica que ao empregador corre o risco do negócio, devendo-se o empregado trabalhar por conta alheia.

Tal requisito encontra-se estipulado no artigo 2º da CLT, a seguir:

Art. 2º Considera-se empregador a **empresa**, individual ou coletiva, que, assumindo os **riscos da atividade econômica**, admite, **assalariada** e **dirige** a prestação pessoal de serviço. [Grifo não consta no original]

1.3 Fatores irrelevantes para caracterização da relação de emprego

A doutrina pátria adverte que existem fatores que são irrelevantes para a caracterização da relação de emprego.

A exclusividade trata da impossibilidade do empregado manter relações de emprego com mais de um empregador. A legislação Brasileira e a doutrina não contempla este instituto como requisito da relação de emprego, possibilitando, dessa forma, o empregado manter diversas relações de emprego.

No entanto, a Consolidação de Leis Trabalhista Trabalhista impõe restrição ao desempenho da atividade do empregado, não podendo fazer concorrência com o seu empregador.

Assim, nada obsta que o contrato de trabalho estipule obrigação de exclusividade entre a prestação de serviço do empregado. Dessa forma, em regra, a exclusividade não é presumida.

No entanto, excepcionalmente, a cláusula de exclusividade pode ser presumida. Vólia Bomfim Cassar exemplifica:

Excepcionalmente, em algumas atividades a exclusividade é presumida, não necessitando de cláusula especial, quando, por exemplo, o empregado é detentor de segredo comercial ou de informações confidenciais, quando não deve trabalhar para o concorrente. Aliás, este dado está indiretamente contido no art. 482, c e g, da CLT.¹⁰

Por fim, na relação de emprego não é obrigatória que o trabalhador preste serviços no estabelecimento do Empregador. A própria CLT prevê a hipótese do empregado em domicílio, *in verbis*:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os **meios telemáticos e informatizados** de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. [Grifo não consta no original]

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 319.

Capítulo II – Relação de Trabalho e Relação de emprego

2.1 Trabalho Autônomo

A Doutrina pátria define o trabalho autônomo como: “autônomo é aquele que dirige o seu próprio trabalho, e se o executa utilizando trabalho alheio por si remunerado e dirigido, é também empregador”¹¹.

Já a Lei 8.212/1991 o define como: “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (art. 12, V, “h”, da Lei nº 8.212/1991)

Assim caracteriza-se o trabalho autônomo pela ausência de subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador de seus serviços e por sofrer o risco do negócio. Como exemplo de trabalho autônomo, tem-se a empreitada, representação comercial, profissionais liberais, parceiros ou meeiros.

2.2 Trabalho eventual

Para Delgado, o trabalhador eventual apresenta as seguintes características:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.¹²

2.3 Trabalho Avulso

Segundo Godinho o trabalho avulso é “uma modalidade de trabalho eventual que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificadamente a qualquer deles.”¹³

¹¹ CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 183.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 327.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 334.

Já o Decreto 3.048/99, em seu artigo 9º IV, define o trabalho avulso como:

IV – Avulso - aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria.

O trabalhador avulso se caracteriza por ser intermediado por sindicato ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, visando à prestação de serviços a tomadores diversos. Tal serviço é prestado sem personalidade, em sistema de rodízio e em rateio procedido pelo sindicato ou OGMO.

Por fim, ressalta-se que a Constituição Federal equipara o trabalhador avulso ao empregado para fins trabalhistas. (art. 7º, XXXIV).

2.4 Trabalhador Temporário

Trabalhador temporário é o trabalhador contratado por empresa de mão de obra temporária para prestar serviços a um tomador, visando atender necessidade transitória de pessoal.

O Decreto nº 73.841 de 13/03/74 em seu artigo 2º define trabalhador temporário como:

[...] pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinada a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas.

Por fim, Vólia Bonfim cassar estipula as principais características do trabalhador temporário:

- a) contrato escrito entre empregado e empregador (empresa intermediadora de mão de obra);
- b) contrato (civil) escrito entre a empresa prestadora e a tomadora, contendo o motivo da contratação;
- c) duração máxima de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho, desde que não exceda seis meses.¹⁴

Por fim, no caso de falência da empresa prestadora ou intermediadora, a tomadora responde solidariamente, conforme o art. 16 da Lei nº 6.019/74.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 345.

2.5 Trabalho Voluntário

O trabalho voluntário é definido pelo art. 1º da Lei 9.608/1998, *in verbis*:

[...] a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Verifica-se que a distinção entre o trabalhador voluntário e o empregado é a ausência da intenção onerosa daquele. Dessa forma a prestação de serviço apresenta intenção benevolente.

2.6 Trabalho Institucional

Trata-se da relação de trabalho de natureza estatutária, regulada pela lei 8212, sendo-lhe aplicada para a Administração Pública.

Dessa forma, submete-se a lei própria e a regime diferenciado, como a estabilidade, licença para capacitação entre outros direitos.

2.7 Cooperativa de Trabalho

O artigo 2º da lei 12.690/2012 conceitua cooperativas de trabalho:

Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

Já o art. 4º da Lei 12.690/2012 subdivide as cooperativas de trabalho em cooperativa de trabalho de serviço ou de produção, *in verbis*:

Art. 4º A Cooperativa de Trabalho pode ser:
 I – de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e
 II – de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Zangrando estipula as características diferenciais das cooperativas das demais espécies de sociedades:

- a) sujeitos: o cooperado e a cooperativa constituídos e funcionando em conformidade com a lei;
- b) objetivo: estabelecido de acordo com os fins da cooperativa;

c) serviços: qualquer um, desde que lícito e sem intenção de lucro.¹⁵

Maurício Godinho¹⁶ menciona os princípios específicos que regulam a Cooperativa de Trabalho. São eles: o Princípio da Dupla Qualidade e o Princípio da Retribuição Pessoal Diferenciada.

Pelo Princípio da Dupla Qualidade informa que a pessoa filiada tem de ser, ao mesmo tempo, em sua cooperativa, cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações.

No tocante ao princípio da retribuição pessoal diferenciada a cooperativa deve permitir que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal, em virtude de sua atividade autônoma, superior àquilo que obteria caso não estivesse associado.

Vólia Bonfim Cassar exemplifica este princípio na Cooperativa de condutores autônomos de táxis, *in verbis*:

A ação da cooperativa tende a conferir ao cooperado, que já atua como profissional autônomo, um amplo e diferenciado complexo de vantagens de natureza diversa: ela amplia o mercado do cooperado, fazendo convênios com empresas, instituindo sistema de teletáxi, etc.; ela captura no sistema institucional linhas de financiamento favorecido para seus associados; ela subsidia o combustível e peças de reposição para os taxistas filiados; ela subscreve convênios diversos para os taxistas e seus dependentes.¹⁷

Ademais, o art. 3º da lei de cooperativa de trabalho aponta outros princípios que regem as cooperativas de trabalho:

Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:
 I – adesão voluntária e livre;
 II – gestão democrática;
 III – participação econômica dos membros;
 IV – autonomia e independência;
 V – educação, formação e informação;
 VI – intercooperação;
 VII – interesse pela comunidade;
 VIII – preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
 IX – não precarização do trabalho;
 X – respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;
 XI – participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

¹⁵ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Resumo de Direito do Trabalho*, 6. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2003, p. 153.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 323.

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 355.

Por fim, fazendo-se uma compatibilização entre as normas da Lei 12.690/2012 e o código civil, a doutrina pátria majoritária confere natureza jurídica de sociedade simples a cooperativa:

As sociedades civis podem ser simples, se não exercerem atividades empresariais. As cooperativas não podem exercer atividades empresariais, por isso, são classificadas como sociedades simples de pessoas.¹⁸

No entanto, Délio Maranhão defende posição minoritária. Para ele a cooperativa de trabalho possui natureza jurídica de sociedades civis especiais de pessoas, sem fim lucrativo.¹⁹

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 354.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p. 330.

Capítulo III – Relação de Estágio

3.1 Conceito

A relação de estágio é conceituada pelo artigo 1º da Lei nº 11.788/2008:

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.

3.2. Espécie

A legislação orientadora do estágio divide-o em obrigatório e não obrigatório. Assim, será obrigatório o estágio que é pré-requisito para conclusão do curso, definindo-se indispensável para a aprovação no curso. Já, o estágio será não obrigatório quando é tratado como atividade opcional para a obtenção do diploma, devendo ser acrescida na carga horária regular.

O artigo 2º da Lei nº 11.788/2008 define os institutos:

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

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

§ 2º **Estágio não obrigatório** é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. [Grifo não consta no original]

3.3 Diferenças com outras relações de trabalho

O estagiário não se confunde com o aprendiz. Enquanto o aprendiz é regido pela CLT, o estagiário é regido pela Lei nº 11.788/2008. Ademais, o aprendiz deve possuir idade entre 14 e 24 anos, enquanto o estagiário não se aplica qualquer limitação de idade.

Ressalta-se também que o estagiário não se confunde com o empregado, pois o estagiário, apesar de preencher os requisitos típicos da relação de emprego, apresenta como finalidade principal a formação do estagiário, apresentando fins educativos.

3.4 Estagiário estrangeiro

A Lei nº 11.788/2008 prevê a possibilidade de estrangeiro como estagiário, desde que apresente cumulativamente dois requisitos:

- a) seja portador de visto temporário;
- b) esteja matriculado em curso superior no Brasil.

A doutrina pátria critica tal dispositivo, pois o Estatuto do Estrangeiro veda a atividade remunerada ao estrangeiro não detentor de visto de forma definitiva.²⁰

3.5 Direitos do estagiário

A Lei 11.788/2008 define diversos direitos do estagiário, *in verbis*:

- a) seguro contra acidentes pessoais (art. 9.º, IV da Lei 11.788/2008);
- b) jornada reduzida (Art. 10 da Lei 11.788/2008);
- c) duração do estágio não superior a 2 anos, exceto portador de deficiência (art. 11 da Lei 11.788/2008);
- d) bolsa e auxílio-transporte, no caso de realização de estágio não obrigatório (art. 12 da Lei 11.788/2008);
- e) possibilidade de concessão de outros benefícios (art. 12, § 1º da Lei 11.788/2008);
- f) recesso de 30 dias, para os estágios iguais ou superiores a 1 ano (art. 13, caput da Lei 11.788/2008);
- g) parte concedente deve garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde (art. 14 da Lei 11.788/2008).

No que se refere à limitação de jornada, o artigo 10 da lei de estágio estipula que a jornada deverá variar de acordo com a modalidade prevista:

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.

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 345.

§ 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

3.6 Requisitos da relação de estágio

São requisitos indispensáveis para a formação da relação de estágio:

- a) matrícula e frequência regular ao curso de educação;
- b) celebração de termo de compromisso entre o educando, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio;
- c) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- d) fim o aperfeiçoamento e o aprendizado pedagógico do estagiário.

Ressalta-se que o descumprimento de qualquer requisito fundamental do contrato de estágio faz com que a relação de estágio se transforme em relação de emprego, devendo-se garantir todos os direitos típicos dessa relação, conforme especificado no capítulo seguinte.

Por fim, artigo 15 da nova lei do estagiário, confirma a posição demonstrada anteriormente:

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.

3.7. Agentes de integração

O agente de integração é parte facultativa da formalização do contrato de estágio devendo servir-se de intermediário da contratação, cuidado da formalidade do recrutamento do estagiário.

A lei do estágio veda qualquer cobrança em relação ao estudante sobre os serviços prestados pelo agente de integração.

Ressalta-se que o agente de integração responde civilmente pela indicação de estagiários, conforme o parágrafo 3º da Lei de Estágio, *in verbis*:

§ 3º Os agentes de integração serão **responsabilizados civilmente** se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular. [Grifo não consta no original]

Por fim, a lei do estágio veda que a representação pelo agente de integração de qualquer uma das partes.

3.8. Parte concedente

A parte concedente é a pessoa física ou jurídica que recebe a prestação de serviço do estagiário.

A lei do estágio estipula as pessoas que podem admitir estagiários:

- a) Pessoas jurídicas de direito privado;
- b) Órgãos da Administração Pública direta e indireta;
- c) Profissionais liberais de nível superior, desde que inscritos no órgão de classe.

3.9. Acompanhamento do estágio

O contrato de estágio deve ser supervisionado pela parte concedente, assim como, pela instituição de ensino.

Ressalta-se, que segundo a lei, a parte concedente deve indicar empregado que tenha formação ou experiência na área de atuação do estagiário, a fim de que oriente e supervisione até dez estagiários de cada vez.

Ademais há a necessidade de o estagiário apresentar relatório de no mínimo 6 meses das atividades desenvolvidas.

3.10. Proporção entre estagiários e empregados

A Lei 11.788/2008 estabelece uma relação entre empregados e o número máximo de estagiário, conforme tabela a seguir:

Empregados	Número máximo de estagiário
1 a 5	1
6 a 10	2
11 a 25	5
Acima de 25	Até 20%

Ressalta-se que a própria lei excepciona a regra em relação a estagiários de nível superior e médio profissional, podendo a empresa possuir números indeterminados de estagiários nessas modalidades.

Ademais, a nova lei de estágio estipula que 10% das vagas destinados aos estagiários deverão ser destinadas às pessoas portadoras de deficiência.

Por fim, verifica-se que esta norma muitas vezes não é adotada pela parte concedente. Dessa forma, cabe ao Ministério Público do Trabalho, através de seus Procuradores, exigir o fiel cumprimento da norma, tendo em vista sua finalidade teleológica.

Capítulo 4 Descumprimento do Contrato de trabalho

4.1 Descaracterização do estágio

O descumprimento de qualquer requisito fundamental do contrato de estágio, ou mesmo, se o contrato não tiver como fim o aperfeiçoamento e o aprendizado pedagógico do estagiário, faz com que a relação de estágio se transforme em relação de emprego, devendo-se garantir todos os direitos típicos dessa relação.

Tal entendimento subsiste por conta do Princípio da Primazia da realidade, em que se deve prestigiar as características fáticas da relação em detrimento da formalidade contratual. Ademais, o artigo 9º da CLT evita qualquer favorecimento no caso de desvirtuamento de normas trabalhistas.

Conforme o Godinho: “O estágio, portanto, tem de ser concreto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada.”²¹

Ressalta-se que a confusão do contrato de estágio com o de empregado caracteriza severo prejuízo ao estagiário, que ao invés de receber carga pedagógica em suas atividades, exerce atividade eminentemente profissional, desvirtuando tal instituto, em prejuízo do aperfeiçoamento do estagiário.

Por fim, no magistério do Ministro Maurício Godinho Delgado apresenta-se consideração sobre as regras do ônus da prova. Assim, cabe ao estagiário provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente quanto a situação do estagiário, in verbis:

Uma vez admitida a prestação do trabalho pelo tomador de serviços (no caso, a parte concedente do estágio), será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente quanto a situação do estagiário. Por outro lado, se o concedente apresentar prova documental dos requisitos formais do estágio, ao autor da ação passará o ônus de evidenciar que tais documentos não espelham a modalidade de relação jurídica neles informada, pois à parte que alega a não verossimilhança do conteúdo de documentos recai o ônus de comprovar suas alegações conforme é o que estabelece o art. 389, I, CPC. (BRASIL, Lei nº 5.869, 1973).

22

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 316.

²² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 317.

4.2. Equiparação Do Estagiário À Funcionário Público no âmbito Penal

A doutrina e a jurisprudência pátria admite a equiparação do estágio em órgão público ao Funcionário Público para fins criminais. Dessa forma, o estagiário pode submeter-se a qualquer modalidade de crime referente ao funcionários público, desde que apresente imputabilidade penal.

Assim, o art. 327, § 1º do Código Penal, estabelece:

Art. 327 - Considera-se funcionário público, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.

§ 1º - Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

Por fim, ressalta que a jurisprudência pátria do Tribunal Regional Federal da 1º e 3º região apresenta julgados que confirmam a tese de equiparação do estagiário a funcionário público para fins penais, *in verbis*:

EMENTA: PENAL. RECURSO CRIMINAL. FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PARTICULAR. ESTAGIÁRIO. AUTARQUIA FEDERAL. FUNCIONÁRIO PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO § 1º, ART. 327 DO CPP. OFENSA A BENS, SERVIÇOS OU INTERESSES DA UNIÃO OU DE SUAS AUTARQUIAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. 327 CPP.

1. Embora a conduta delituosa esteja tipificada no artigo 298 do **Código Penal (falsificação de documento particular), no caso, tal crime foi cometido por estagiária de uma autarquia federal, equiparada a funcionária pública** (art. 327, § 1º do CPP), constituindo-se infração penal que afeta diretamente os serviços da entidade autárquica, o que justifica a aplicação do artigo 109, inciso IV, da Constituição Federal, segundo o qual compete aos juízes federais processar e julgar "as infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesse da União ou de suas entidades autárquicas ou empresas públicas".(TRF1 - 34258 MT 2008.01.00.034258-4, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL MÁRIO CÉSAR RIBEIRO, Data de Julgamento: 06/10/2008, QUARTA TURMA, Data de Publicação: 04/11/2008). [Grifo não consta no original]

EMENTA: APELAÇÃO CRIMINAL. PECULATO. ARTIGO 312, DO CÓDIGO PENAL. AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS. ESTAGIÁRIA DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. FUNCIONÁRIO PÚBLICO PARA FINS PENAIS. ART. 327, §1º, DO CP. AUSÊNCIA DE PROVAS. MERAS DECLARAÇÕES DA APELANTE. DOSIMETRIA. CONTINUIDADE DELITIVA. APELAÇÃO DESPROVIDA.

1. Não se questiona a autoria e a materialidade delitiva, pois restaram amplamente demonstradas no conjunto probatório, especialmente pelos documentos obtidos no procedimento administrativo da CEF e pela confissão da apelante (fls. 131 do v. apenso, 11/12 e 78/79). 2. Os elementos coligidos

demonstram que a ré se apropriou do cartão magnético e da senha de um correntista e passou a realizar resgates de aplicação e saques de dinheiro em terminais eletrônicos. Irrelevância da mensuração exata do valor subtraído na seara criminal. 3. **Não há amparo jurídico na alegação do corréu de que não lhe poderia ser imputado o cometimento do tipo penal do art. 312, §1º, do Código Penal, por jamais haver sido funcionário público. O art. 327, do CP, adotou um conceito ampliativo de funcionário público para fins penais, por critério objetivo, abrangendo todo aquele que exerce função pública, o que inclui a figura do estagiário, a despeito das peculiaridades do seu vínculo com a Administração Pública.**

4. Restou isolada nos autos a tese da defesa de que a acusada não teria se valido da sua condição de estagiária da instituição bancária, pois teria encontrado fortuitamente o cartão magnético em uma escadaria do banco. 5. Impossibilidade de redução da pena abaixo do mínimo legal em razão do reconhecimento de circunstância atenuante. Súmula 231, do STJ. 6. Adequação do fator de exasperação da pena determinado pelo Juízo sentenciante em 1/3, em razão dos diversos saques efetuados pela ré no período de 2 meses. 7. Apelação desprovida. (sem grifos no original)

(TRF3 - ACR 200361810049857, JUIZ COTRIM GUIMARÃES, SEGUNDA TURMA, 10/02/2011). [Grifo não consta no original]

4.3. Equiparação Do Estagiário À Funcionário Público no âmbito Trabalhista

De regra, o descumprimento de qualquer requisito fundamental do contrato de estágio, ou mesmo, se o contrato não tiver como fim o aperfeiçoamento e o aprendizado pedagógico do estagiário, faz com que a relação de estágio se transforme em relação de emprego, devendo-se garantir todos os direitos típicos dessa relação.

No entanto no que tange a estagiário na qual a parte concedente seja a administração pública, tal entendimento não prospera. Isso porque a carta magna estipula o Princípio de concurso público, no qual a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso, conforme o artigo 37, inciso II, da Carta:

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;

Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho apresenta jurisprudência nesse sentido, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 366, *in verbis*:

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

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. [Grifo não consta no original]

Nº 363 CONTRATO NULO. EFEITOS

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.** [Grifo não consta no original]

Dessa forma, não se reconhece o vínculo trabalhista, no entanto cabe-se indenização pecuniária em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor do salário mínimo e os valores referentes aos depósitos do FGTS.

CONCLUSÃO

Esta monografia teve como objetivo compilar em uma única obra diversos tópicos sobre o contrato de estágio, iniciando-se com uma concepção geral sobre o tema e institutos assemelhados, e prosseguindo pela análise pormenorizada do tema.

No decorrer da monografia, evidenciou-se, que em alguns temas tratados não há consenso doutrinário, o que torna o assunto ainda mais interessante e discutido no mundo jurídico.

Na prática, é usual a utilização do contrato de estágio com fim de ocultar verdadeira relação de emprego. As empresas buscam ocultar esta relação em prol da redução dos salários e dos custos de produção, visando o aumento desenfreado do lucro.

Dessa forma, urge a importância de que o contrato de estágio atenda sua finalidade institucional: o fim educativo para com o estagiário. O descumprimento de suas finalidades provoca sérios danos para o estagiário e a sociedade, contribuindo para *pejotização* das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- CATHARINO, José Martins. Compêndio Universitário de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª. ed. São Paulo: LTr. 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 4.ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1.
- ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Resumo de Direito do Trabalho, 6. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2003.