



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PETRÔNIO PINHEIRO CANGUSSU FILHO**

**DA POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO**

Salvador  
2018

**PETRÔNIO PINHEIRO CANGUSSU FILHO**

**DA POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Pós-graduado em Direito pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

Salvador  
2018

FILHO, Petrônio Pinheiro Cangussu. **Da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio.** 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação) – Faculdade de Direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2018.

## RESUMO

Pesquisa teórica, exploratória, não exaustiva, com o escopo de verificar acerca da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio, em face do desvirtuamento da relação de estágio em determinadas situações concretas. Para tal fim, estudar-se-ão, inicialmente, os institutos da relação de emprego e da relação de trabalho, apresentando seus conceitos e sua relação entre si, bem como a diferenciação de tais institutos, e, ainda, abordando os elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Após, far-se-á uma análise do contrato de estágio e de suas particularidades, versando sobre o conceito de estágio, de seu contexto histórico no Brasil, das inovações advindas com a Lei nº 11.788/2008 e da distinção entre estagiário e menor aprendiz, e realizando um estudo acerca dos requisitos formais e materiais do contrato de estágio e dos sujeitos atinentes à este. Por fim, será feita uma análise da possibilidade da configuração do vínculo de emprego nos contratos de estágio, explanando, para tanto, acerca da diferenciação entre estágio e relação de emprego, bem como sobre o efetivo desvirtuamento do vínculo de estágio para vínculo de emprego e as possíveis soluções abarcadas pela Lei nº 11.788/2008. Conclui-se, ao final, que em que pese exista uma notória distinção entre os vínculos de estágio e de emprego, há a possibilidade de, caso descumprido os requisitos da relação de estágio, restar configurada a relação de emprego.

**Palavras-Chave:** Relação de Estágio. Vínculo empregatício. Lei nº 11.788/2008. Desvirtuamento do Contrato de Estágio.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1. O VÍNCULO DE EMPREGO</b> .....	<b>12</b>
1.1. RELAÇÕES DE EMPREGO <i>VERSUS</i> RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
1.1.1. Comparativo entre o trabalhador e o empregado.....	16
1.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA. ...	16
<b>2. O CONTRATO DE ESTÁGIO E SUAS PARTICULARIDADES</b> .....	<b>23</b>
2.1. CONCEITO DE ESTÁGIO. ....	23
2.1.1. Histórico do instituto no Brasil.....	25
2.1.2. Breve análise da Lei n. 11.788/2011 – Lei de Estágio .....	29
2.1.3. Estagiário <i>versus</i> menor aprendiz.....	32
2.2. REQUISIT/OS DO CONTRATO DE ESTÁGIO .....	35
2.1.2. Requisitos formais.....	35
2.2.2. Requisitos materiais .....	40
2.3. SUJEITOS ATINENTES AO CONTRATO DE ESTÁGIO .....	42
<b>3. A POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO.</b> .....	<b>49</b>
3.1. ESTÁGIO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE EMPREGO.....	50
3.2. O EFETIVO DESVIRTUAMENTO DO VÍNCULO DE ESTÁGIO PARA VÍNCULO DE EMPREGO .....	53
3.2.1. Possíveis soluções abarcadas pela Lei n. 11.788/2011.....	59
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>68</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar e realizar uma análise crítica da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio, à luz da Lei de Estágio - Lei nº 11.788/2008 e dos demais regramentos alusivos ao tema.

O tema proposto vem investigar as hipóteses nas quais o vínculo de emprego é desvirtuado e, assim, a relação de estágio se transforma em relação de emprego, com a aplicação de todos os encargos trabalhistas presentes na legislação. Esse estudo é de suma importância para o contexto do direito em geral, haja vista ser um tema interdisciplinar e que atinge a diferentes públicos no âmbito da sociedade.

No Brasil, o estágio começou a ser regulamentado com o advento do Decreto Lei nº 20.294, no ano de 1931. No entanto, não era uma legislação específica quanto à relação de estágio, de modo que a primeira Lei de Estágio, com amplitude para todas as áreas, surgiu em 1977, através da Lei nº 6.494. Entretanto, em face do grande avanço pelo qual a sociedade passou, foi necessária a edição da Lei nº 11.788/2008, ou seja, uma nova Lei do Estágio que estivesse atualizada perante o contexto moderno.

Ao decorrer dos anos, é possível afirmar que a relação de estágio sofreu grandes alterações nos documentos jurídicos que regulamentam o vínculo existente entre os sujeitos atinentes ao instituto. Todavia, também o cenário mercadológico e profissional do direito mudou bastante de alguns anos atrás até o cenário atual.

Essa situação acaba por se tornar preocupante pelo fato de que, a evolução das legislações específicas não foi suficiente para acompanhar os avanços que a relação de estágio passou, de modo que o desvirtuamento da relação de estágio para vínculo de emprego passaram a ser frequentes e gerar consequências negativas para as relações de estágio.

Esta pesquisa traz um recorte temático e jurídico. Senão vejamos: primeiramente, o presente estudo será realizado visando analisar os institutos da relação de emprego e da relação de estágio. A análise destes é de extrema

relevância profissional, tendo em vista os estigmas já presentes na sociedade e a constante evolução que rodeia o mundo jurídico, e, conseqüentemente, os acadêmicos, as organizações e o mercado de trabalho.

Cabe também ressaltar que há um recorte relativo ao âmbito jurídico, de modo que o estudo se realizará com base no Código de Ética e Disciplina e no provimento nº 94/2000 da Ordem dos Advogados do Brasil. Isso se dá a fim de que se possa delimitar ainda mais as razões acerca dos temas e, assim, o embasamento tenha um enfoque maior.

A pergunta-problema do tema proposto, então, é: Quais as condições ensejadoras da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio?

Transpassados os devidos esclarecimentos acerca do tema, cumpre destacar sua importância no panorama atual. A sociedade tem evoluído gradativamente na devida proporção e observância de diversos fatores externos, como fatores econômicos e sociais. Com isso, as relações profissionais tendem a quebrar cada vez mais paradigmas e conservadorismos que as atingiam em décadas passadas. A relação de estágio não se difere das espécies de trabalho no que tange à evolução que tem sofrido.

Ante este cenário, com base na análise aprofundada da Lei de Estágio (Lei nº 11.788/2008), da Consolidação das Leis do Trabalho, além de outras legislações pertinentes, se faz necessário buscar entender os institutos da vínculo de emprego e da relação de estágio voltados ao estudante no contexto profissional atual.

Assim, o intuito deste trabalho monográfico é construir embasamento teórico capaz de demonstrar a importância de uma análise crítica acerca da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio, explorando o cenário do mercado para os estudantes, instituição de ensino e empresa concedente de estágio, à luz da legislação pertinente, qual seja, a Lei de Estágio – Lei nº 11.788 de 2008, bem como da Consolidação das Leis Trabalhistas e das demais leis atinentes ao tema.

Dito isto, o resultado esperado é fruto da análise crítica a ser debatida ao decorrer do trabalho e pesquisa acerca dos institutos da relação de emprego e de estágio nas legislações supracitadas.

O objetivo principal do corrente trabalho, então, é realizar uma análise crítica da possibilidade de configuração do vínculo empregatício nos contratos de estágio.

Já os objetivos específicos são: i) elucidar os institutos da relação de emprego e de estágio à luz da legislação definida no presente trabalho; ii) analisar o histórico evolutivo do estágio à luz das legislações pertinentes; iii) e investigar as consequências do desvirtuamento do vínculo de estágio para vínculo empregatício e as possíveis soluções trazidas pela nova Lei de Estágio.

A fim de realizar um estudo aprofundado das constantes do trabalho, obras de exímios doutrinadores e juristas serão utilizadas, como Luciano Martinez, Maurício Godinho Delgado, Jackson Chaves de Azevedo, Amauri Mascaro Nascimento, Ricardo Resende, Carmem Camino, Henrique Correia, dentre outros. A temática trabalhará sob o viés dos institutos supracitados e analisará o tema sob a legislação pertinente, abordando a Lei do Estágio – Lei nº 11.788/2008 e a Consolidação das Leis do Trabalho a partir de uma análise histórico-evolutiva dos institutos e suas repercussões. Também, serão explorados os contextos profissionais em que os sujeitos alusivos ao contrato de estágio estão inseridos e o reflexo do vínculo entre estes nas situações atuais. Nesta senda, o tema proposto no trabalho ilustrado será baseado em estudo doutrinário, bem como em legislações vigentes.

A pesquisa a ser realizada se baseará em um paradigma ontológico, ou seja, partindo da interpretação de uma realidade que será apresentada e estudada no decorrer do trabalho. Assim, a finalidade é explorar uma investigação qualitativa, analisando os conceitos e requisitos que configuram as relações de trabalho, de emprego e de estágio, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Lei de Estágio, viabilizando a busca de percepções e entendimentos sobre o tema em questão.

A partir do estudo gerado pelo presente trabalho, pretende-se descobrir acerca das situações de possibilidade de configuração de vínculo empregatício nos contratos de estágio, sob o ponto de vista profissional, acadêmico e mercadológico. Com a aplicação de uma metodologia ontológica e um caráter exploratório qualitativo, pretende-se elucubrar o tema destinando-se ao esclarecimento de razões para o possível desvirtuamento desses institutos, ainda em tempos atuais.

Além deste método, outro a ser utilizado será a revisão sistêmica, haja vista se tratar de um tipo de revisão de literatura que se baseia na investigação científica. Esse método foi escolhido por se tratar de uma gama de estudos observacionais retrospectivos ou estudos experimentais de recuperação e análise crítica da literatura. Dessa forma, serão testadas hipóteses que objetivam levantar, reunir e

avaliar criticamente a metodologia da pesquisa, bem como sintetizar os resultados de diversos estudos primários buscados na legislação.

Ademais, serão utilizados métodos sistemáticos e explícitos para recuperar, selecionar e avaliar os resultados de estudos relevantes sobre a o vínculo de estágio e empregatício, de maneira geral e específica, além de reunir e sistematiza os dados dos estudos primários. Já como técnicas de pesquisas, serão utilizadas pesquisas bibliográficas, de modo que se amplie e se conheça as principais contribuições teóricas existentes acerca do tema abordado; pesquisa descritiva não-experimental, de forma a não manipular o fenômeno apresentado pelo tema; além da pesquisa exploratória, a fim de descrever as variáveis que se quer conhecer e explicar, como o estudo dos institutos na legislação vigente.

## 1. O VÍNCULO DE EMPREGO

O direito do trabalho é reconhecido mundialmente como um dos direitos fundamentais dos cidadãos, vez que é o principal recurso para suprir as necessidades materiais do indivíduo, sendo meio de subsistência daqueles que compõem a sociedade.<sup>1</sup>

A relação de emprego trata-se de uma das modalidades da relação de trabalho. O vínculo empregatício advém de um contrato, um pacto, entre prestador de serviço e tomador de serviços, onde as partes se obrigam a cumprir o que foi entre elas combinado e respeitar as condições estabelecidas.<sup>2</sup>

Este tipo de relação caracteriza-se pela necessidade de cumulação de uma gama de elementos, sendo que estes elementos devem estar todos presentes, sendo insuficiente a existência de apenas um ou alguns destes elementos, sob pena de invalidação do contrato de emprego e a transformação deste negócio jurídico em outro qualquer, podendo até mesmo ser distinta de um contrato de trabalho.

O primeiro requisito para que se possa falar em contrato de emprego é a pessoalidade. Esta se caracteriza pela impossibilidade de transferência da prestação do serviço para outra pessoa, tendo em vista que o empregador espera ter aquele indivíduo em específico como a pessoa que realizará as funções designadas por ele. Se há a possibilidade contratual de que outro indivíduo que não a pessoa que assinou o contrato possa prestar o serviço, não estamos diante de uma relação de emprego. Ademais, junto a este requisito, está ligada a ideia de que quem trabalha é a pessoa física, tendo em vista que o Direito do Trabalho tem por objetivo estabelecer normas de proteção à pessoa humana, garantindo a dignidade nas relações de trabalho.<sup>3</sup>

O segundo requisito é a onerosidade. Para que haja a onerosidade, é necessário que ocorra uma retribuição pelo serviço prestado ao empregador. Desta

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *O Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas*. Tese apontada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

<sup>2</sup> KAMINSKI, Roberto Tessele. *O Contrato de Estágio à Luz do Princípio de Proteção do Trabalhador*. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2012.

<sup>3</sup> Idem, *Ibidem*

forma, não se deve falar em relação de emprego onde o prestador de serviço realiza suas atividades a título gratuito.<sup>4</sup>

O terceiro requisito que deve ser mencionado é a alteridade do contrato de emprego. Tal requisito veda o empregado de assumir os riscos inerentes à atividade desenvolvida pelo empregador. Ou seja, o empregado não poderá ter sua esfera jurídica afetada em casos de dificuldade financeira ou econômica do empregador, bem como não poderá responder pelos resultados e lucros alcançados pelo mesmo. Os frutos do trabalho prestado pertencem ao empregador, devendo este remunerar o empregado na dimensão pactuada.<sup>5</sup>

Ainda há que se falar em não eventualidade e subordinação, como preceitua o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A não eventualidade estabelece que aqueles que prestam serviços em caráter eventual não podem ser considerados empregados. Esta eventualidade prevista pela CLT caracteriza-se pela ideia de previsibilidade de repetição, mesmo que o empregado preste aquele serviço apenas alguns dias da semana.<sup>6</sup>

No que concerne à subordinação, esta se estabelece na medida em que é o tomador de serviço quem define o tempo e o modo de execução do serviço contratado. Portanto, existirão ordens provenientes do tomador de serviço que deverão ser obedecidas pelo prestador, havendo uma hierarquia entre estes.<sup>7</sup>

### 1.1. RELAÇÕES DE EMPREGO *VERSUS* RELAÇÕES DE TRABALHO.

Há, no Direito, uma clara distinção acerca da relação de trabalho e da relação de emprego, posto que a relação de trabalho possui natureza genérica, abarcando as relações jurídicas nas quais o labor seja o principal aspecto. Assim, tanto a relação de emprego quanto as diversas formas de relações de trabalho

---

<sup>4</sup> Idem, *Ibidem*

<sup>5</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. P. 145

<sup>6</sup> Idem, *Ibidem*

<sup>7</sup> KAMINSKI, Roberto Tessele. *O Contrato de Estágio à Luz do Princípio de Proteção do Trabalhador*. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2012.

(trabalho eventual, avulso, estágio, etc.) são englobadas no conceito de relações de trabalho.<sup>8</sup>

O autor Jackson Chaves de Azevêdo denota o caráter genérico da relação de trabalho, de modo que esta abarque qualquer vínculo jurídico que possua o intuito de realizar uma obrigação de fazer, lastreada no trabalho humano. Para tanto, traz como espécies de relação de trabalho a relação de emprego, o trabalho autônomo, a locação de serviços, o trabalho eventual, a empreitada, o trabalho avulso, o trabalho prestado por profissional liberal, o representante comercial, a relação de trabalho temporário, dentre outros.<sup>9</sup>

Assim, a relação de trabalho concerne a todas as relações jurídicas que tem como característica a sua execução baseada em uma obrigação de fazer consubstanciada em energia humana, sendo toda forma de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Portanto, o gênero abarca todas as formas de definição de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.<sup>10</sup>

Por outro lado, enquanto a relação de trabalho é o gênero, a relação de emprego trata-se da espécie. A relação de emprego resta configurada quando o trabalho é exercido por pessoa física, respeitados os critérios da: a) personalidade, pois o mesmo empregado deve exercer a atividade sempre; b) não-eventualidade, visto que a prestação do serviço deve manter uma continuidade; c) subordinação, em face do empregado estar sujeito às ordens emanadas pelo empregado; d) onerosidade, posto que a contraprestação pelos serviços é obrigatória.<sup>11</sup>

A relação de emprego, assim, trata-se da relação jurídica de natureza contratual, figurando como sujeitos o empregado e o empregador, e tendo como objeto o trabalho pessoal, subordinado, não eventual e oneroso.<sup>12</sup>

Não obstante exista um elo que une a relação de trabalho à relação de emprego, de modo que uma é gênero e a outra se trata da espécie, ambas são

---

<sup>8</sup> ARGENTIM, Munir. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

<sup>9</sup> AZEVÊDO, Jackson Chaves de, coordenador. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 65.

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 285.

<sup>11</sup> BASTOS, Roseli Quaresma. Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10829&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829&revista_caderno=25)>. Acesso em: 17 jan. 2018.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 562.

abordadas de maneiras diferentes pela legislação. Quanto às relações de emprego, se aplicam as normas presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas e na legislação complementar, ao passo que, no que tange às relações de trabalho, as regras aplicáveis são as constantes nas leis especiais ou, em certos casos, as existentes no Código Civil.<sup>13</sup>

Quanto à competência da Justiça do Trabalho para dirimir as possíveis lides estabelecidas nas relações de trabalho, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 114, incisos I e IX, que é competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei.

Ainda, a jurisprudência corrobora tal entendimento, conforme vê-se adiante:

#### COMPETÊNCIA. ESTÁGIO. RELAÇÃO DE TRABALHO.

Justiça do Trabalho é competente para dirimir demanda envolvendo o estágio feito pelo educando, pois se trata de relação de trabalho voltada para o aprimoramento ou complementação do ensino. As particularidades da relação jurídica de estágio, em razão de sua função teleológica, ou seja, a prestação de trabalho relacionado à sua causa final (obter conhecimento prático para o exercício de uma profissão), bem como o fato de nessa relação participarem pessoas que não são propriamente tomador de serviço e empresa intermediadora de mão-de-obra não lhe retiram o seu núcleo essencial, que é trabalho humano prestado com dependência econômica.<sup>14</sup>

Por fim, tem-se que a relação de emprego é somente uma das diversas modalidades específicas da relação de trabalho legalmente previstas, possuindo um regramento legal próprio e específico, que a diferencia das demais formas de relação de trabalho estipuladas em lei. Insta salientar que toda relação de emprego é considerada uma relação de trabalho, todavia nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

---

<sup>13</sup> Idem, Ibidem.

<sup>14</sup> FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina. Competência. Estágio. Relação de Trabalho. **Processo: 08634-2006-035-12-00-2**. Relatora: Juíza Ione Ramos, TRTSC/DOE em 15-02-2008.

### 1.1.1. Comparativo entre o trabalhador e o empregado.

Conforme aludido, o empregado é aquele que possui vínculo empregatício lastreado na pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e com subordinação, enquanto a relação de trabalho não necessita de todos estes critérios. O trabalhador autônomo, por exemplo, não deve obedecer a uma subordinação jurídica, de modo a dependência entre o trabalhador e o tomador de serviços não é imposta à configuração desta relação.<sup>15</sup>

Existe uma gama de relações de trabalho distintas, cada qual com a sua especificidade, razão pela qual existem variados tipos de trabalhador, como autônomo, eventual, dentre outros. Todavia, o mesmo não se pode afirmar quanto ao empregado.

Assim, embora as situações referentes às relações de trabalho sejam próximas à relação de emprego, não se deve afirmar que se tratam do mesmo termo. Ainda, para o cenário jurídico, é notório que são pessoas sócio-juridicamente diferentes daquelas que tem um vínculo empregatício, mas, também, mantendo as regras, institutos e princípios jurídicos que lhe norteiam.

## 1.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo terceiro, traz determinados requisitos para que o vínculo de emprego esteja configurado, nos seguintes termos:

---

<sup>15</sup> ARGENTIM, Munir. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.<sup>16</sup>

Para estar caracterizado o vínculo de emprego, é necessário que haja: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Em caso de inexistência de qualquer desses requisitos, a relação de emprego não está presente.

Isto posto, o vínculo empregatício pode ser conceituado como “(...) a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.”<sup>17</sup>

Ainda, Ricardo Resende alude que:

(...) a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie (...) toda relação de emprego é trabalho, mas nem toda relação de trabalho é emprego.<sup>18</sup>

Em linhas gerais, cabe elucidar acerca dos requisitos supramencionados. No que se refere ao serviço, que deve ser prestado por pessoa física, obrigatoriamente, tal pressuposto alude ao fato de que uma pessoa jurídica não pode ser empregada, posto que esta apenas está sujeita às entabulações de contrato, que são as pactuações contratuais realizadas, tanto de prestação de serviços como de outros objetos.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: 26º Ed, 2011. P. 102

<sup>18</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011. P. 64

<sup>19</sup> MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016.

Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 20 jan. 2018

Consoante leciona Resende: “(...) Só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que a pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada”. Assim, nota-se que somente pode haver o vínculo empregatício em caso de trabalho humano. Assim, posto que a seara trabalhista tem o condão de salvaguardar a vida, integridade moral, dentre outros direitos fundamentais do empregado, clarividente que este requisito surge para tutelar a pessoa física na relação de emprego.<sup>20</sup>

No que tange ao requisito da pessoalidade, tem-se que o empregado, e apenas ele, é quem pode realizar o serviço ora convencionado. Assim, não há a possibilidade de um terceiro exercer a atividade pela qual o empregado foi contratado.<sup>21</sup>

Quanto à pessoalidade, Delgado disserta que:

A pessoalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador.<sup>22</sup>

Ainda, tem-se que a pessoalidade precisa existir no contrato de trabalho enquanto este perdurar válido, ou seja, do início até o seu término, visto que a morte do empregado ocasiona, automaticamente, a extinção do vínculo empregatício.<sup>23</sup>

Por sua vez, a não-eventualidade remete à habitualidade e à continuidade do trabalho. No entanto, cabe salientar que esta habitualidade não significa que o

---

<sup>20</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011. P. 66

<sup>21</sup> MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 22 jan. 2018

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. P. 293

<sup>23</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 20 jan. 2018.

serviço deva ser prestado diariamente. A CLT impõe, somente, que exista uma continuidade, seja esta semanal, quinzenal ou, até, mensal.<sup>24</sup>

Nesta senda, a relação empregatícia deve ter um vínculo permanente, de modo que a prestação do serviço ocorra de forma sucessiva e se estenda no tempo. Não deve haver, entre empregado e empregador, um termo pré-determinado para se extinguir, salvo exceções previstas.<sup>25</sup> Acerca do assunto, Resende, ainda, afirma:

(...) a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual.<sup>26</sup>

Contudo, há a viabilidade da atividade ser exercida de maneira descontínua e, ainda assim, ser prestada com habitualidade. Isto acontece quando o labor é praticado de maneira alternada por lapsos temporais de inatividade, mas, ainda assim, tal fato não interfere no vínculo empregatício existente.<sup>27</sup> Nesse sentido Camino afirma:

Serviços não eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados, antítese dos serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

<sup>25</sup> Idem, *Ibidem*

<sup>26</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011. P. 68

<sup>27</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em:

<[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 20 fev. 2018.

<sup>28</sup> CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2003. P. 211

Portanto, o trabalho não eventual resta configurado no momento em que é praticado de modo contínuo, ainda que intermitentemente, sendo este exercido nas atividades permanentes do empregador e, também, com a existência de um vínculo jurídico entre este e o empregado.<sup>29</sup>

Resta configurada a subordinação quando há, por parte do empregado, o recebimento de ordens. Portanto, o empregado deve estar submetido às ordens do empregador, de forma a obedecer a este no que concerne ao serviço prestado, o horário de trabalho e os demais aspectos referentes à atividade laboral. Se não houver subordinação, não há vínculo empregatício.<sup>30</sup>

Há um entendimento doutrinário que afirma que a subordinação é o pressuposto mais relevante dentre os demais para a configuração de um vínculo empregatício, pois este delinea a própria relação de emprego. Para ilustrar, Resenda aduz que:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.<sup>31</sup>

O autor Delgado afirma que esta subordinação trata-se de um aspecto jurídico, sendo tal percepção pacificada doutrinariamente e jurisprudencialmente:

Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 21 fev. 2018.

<sup>30</sup> MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 21 jan. 2018.

<sup>31</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011. P. 71

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. P. 302

A subordinação jurídica alude que, ao passo que é possível que o empregador exerça seu poder de forma direta sobre o comando das atividades prestadas pelo empregado, também existe o fato da relação empregatícia que conecta ambos originar-se de um contrato de emprego, do qual predispõe a aplicação das normas e princípios trabalhistas.

Ainda, cabe ao empregado subordinar-se ao gerenciamento do empregador, de modo que, assim, surge a subordinação jurídica.<sup>33</sup> Para que haja a subordinação, não é essencial que a liderança esteja sempre no poder. Todavia, o comando deve existir, sobretudo no que tange à direção ou fiscalizações dos empregadores. A subordinação jurídica deve estar configurada, portanto.

E, por fim, o pressuposto da onerosidade estabelece que deva haver uma contraprestação aos serviços executados. Logo, caso o trabalho seja prestado a título gratuito, o vínculo de emprego não está presente.<sup>34</sup>

Logo, é dever do empregador que, por força do vínculo empregatício envolvido entre as partes, tem de remunerar o empregado em razão da prestação dos serviços. Nas situações em que a tarefa foi executada de maneira gratuita, não há a viabilidade de se estabelecer uma relação de emprego, mas, tão somente, uma relação de trabalho. Logo, tem-se que todo contrato de trabalho possui característica bilateral, pois à medida que cabe ao empregado desenvolver suas atividades laborativas, cabe ao empregador à imposição pecuniária de remunerar o empregado e, assim, resta configurado o vínculo empregatício.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 23 fev. 2018.

<sup>34</sup> MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 23 jan. 2018.

<sup>35</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 11 fev. 2018.

Destarte, para que exista a relação de emprego entre trabalhador e tomador de serviços, é essencial que os pressupostos fáticos e jurídicos ensejadores do vínculo empregatício estejam constantes na relação.

## 2. O CONTRATO DE ESTÁGIO E SUAS PARTICULARIDADES.

Com o advento da Lei nº 11.788/2008, o estágio de estudantes sofreu algumas alterações com o intuito de coibir a prática de utilização de estagiários como mão de obra a baixo custo, como acontecia reiteradamente sob a vigência da lei anterior. Desta maneira, foram definidos alguns parâmetros específicos para que a contratação de estagiários ocorra da forma adequada, bem como estabelecidos direitos e deveres as partes contratantes para que a função social do contrato de estágio seja respeitada.

### 2.1. CONCEITO DE ESTÁGIO.

O art. 1º da Lei 11.788/2008 traz o conceito de estágio:

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 freqüentando 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.<sup>36</sup>

Ressalta-se que o estagiário não pode ser considerado um empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, ainda que os pressupostos da relação de emprego também estejam presentes no vínculo do estagiário. Assim, o estágio não

---

<sup>36</sup> BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 setembro 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

possui natureza de contrato de trabalho, posto que se trata de um contrato com fins de aprendizagem, de extensão universitária.<sup>37</sup>

O estágio tem o objetivo de complementar a formação do discente através da prática, posto que, dessa forma, este terá a viabilidade de concretizar os conhecimentos obtidos através da teoria, dentro da instituição de ensino, e se preparar para o mercado de trabalho.<sup>38</sup>

Tal instituto caracteriza-se como um procedimento formativo, didático e pedagógico, que, somado ao plano do curso ao qual o aluno está cursando, intenta complementar a sua formação, de forma que este possa colocar em prática o conhecimento reunido durante sua vida acadêmica.<sup>39</sup>

Nesta senda, preceitua Luciano Martinez que:

O estágio pressupõe a prática de funções específicas como exercício preliminar para o regular desempenho delas. Nesse sentido, o contrato de estágio é entendido como um ajuste que oportuniza o tirocínio de estudantes em situações reais da vida e que os prepara para o futuro profissional (...). A trajetória do conhecimento prático está indispensavelmente vinculada ao cumprimento do estágio porque ele proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, a contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.<sup>40</sup>

Assim, o conceito de estágio pode ser compreendido como toda atividade de aprendizagem social, profissional e cultural que tem por finalidade inserir o estudante no mercado de trabalho, viabilizando completar o conhecimento obtido em sala de aula, uma vez que este tem a chance de vivenciar a rotina de um profissional

---

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Karen Roas de. Contrato de Estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7651](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7651)>. Acesso em 25 jan. 2018.

<sup>38</sup> CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. 11º ed. **Salvador: Editora Juspodivm, 2018.** p. 305

<sup>39</sup> REIS, Jair Teixeira dos. *Relações de trabalho: estágio de estudantes*. 2. ed. **São Paulo: LTr, 2012.** P. 135

<sup>40</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paula: Saraiva, 2012. P. 127

da área para a qual estuda, e, assim, alcançar aprendizados para a prática, sem que com isso enseje a formação de um vínculo empregatício.<sup>41</sup>

Ainda, Sérgio Pinto Martins ensina que o instituto do estágio é um negócio jurídico realizado entre o estagiário e a parte concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, por meio de subordinação ao primeiro, objetivando sua educação profissional.<sup>42</sup>

### 2.1.1. Histórico do instituto no Brasil.

Na década de 1930, período de importante avanço e industrialização no mundo, o instituto do estágio sobreveio e passou a vigorar como uma inquietude das grandes empresas e instituições de ensino do Brasil. À medida que a industrialização dominava o contexto à época, fazia-se imprescindível a procura por profissionais diferenciados a fim de suprir a demanda do mercado de trabalho e, neste cenário, surgiu a necessidade de deslocar o estudante para além da sua rotina dentro do ambiente da sala de aula.<sup>43</sup>

Neste sentido, a primeira lei a abordar sobre o instituto do estágio, no ano de 1931, foi o Decreto Lei nº 20.294, que, em seu art. 4º, determinou a admissão de alunos estagiários e internos, na Sociedade Nacional de Agricultura, conforme alude abaixo:

Art. 4º A Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério da Agricultura, admitirá, na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, exista verba própria.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.49, jan./jun.2010.

<sup>42</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

<sup>43</sup> OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. *Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses*. Tese apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

<sup>44</sup> BRASIL, Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências.

No entanto, esta lei, embora relevante no contexto histórico do instituto referido, não era específica quanto à regulamentação do estágio no país, posto que se tratava sobre a autorização à Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola Penha e outras providências.

No ano de 1939, adveio o Decreto Lei nº 1190, passando a dispor acerca da existência de aulas práticas em laboratórios e museus para a aplicação de conhecimentos teóricos do aluno. Após, em 1942, a Lei Orgânica de Ensino Industrial, regulamentado pelo Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942, e a Lei Orgânica de Ensino Comercial, com o Decreto-lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943, fizeram menção a “trabalhos escolares” como instrumento de formação e de complementação do processo de aprendizagem, que deveriam ser prestados por estudantes em uma indústria e sob supervisão de um professor.<sup>45</sup>

Entretanto, o instituto do estágio ainda se diferenciava bastante ao instituto regulamentado nos dias de hoje, posto que, na forma prevista pelo Decreto-lei nº 4.073/42, o estágio não possuía uma finalidade educacional, em face da inexistência da formalização entre instituição de ensino e empresa cedente. Assim, o vínculo de estágio estabelecido pelo decreto-lei configurava um modo de obtenção de mão de obra barata, visto que, sem a devida formalização, a atividade exercida não passava de um mero trabalho, a baixo custo, de um empregado comum.<sup>46</sup>

A partir da reestruturação do governo e com a ditadura militar, o estágio, como apresentado atualmente, passou a ser moldado nas empresas. Isto ocorreu pelo fato do Estado começar a se alinhar aos interesses empresariais, como se nota, por exemplo, com o advento do CIEE - Centro de Integração Empresa Escola, em 1964, com a finalidade de incentivar a contratação de estagiários nas organizações.<sup>47</sup>

---

*Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 26 ago. 1931. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 26 jan. 2018.

<sup>45</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. São Paulo: Atlas, 2012. P. 4

<sup>46</sup> COLOMBO, Irineu Maio; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, nº 53, jul./set. 2014. Editora UFPR. P. 174

<sup>47</sup> VALERIANO, Maya Damasceno. *Jovens trabalhadores: o estágio como forma de inserção no mundo do trabalho*. Plano de redação de tese. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2013. P 33.

Todavia, ainda subsistiram lacunas conceituais e procedimentais do instituto, as quais vieram a ser supridas, de forma parcial, pela Portaria nº 1.002, sancionada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Esta portaria passou a positivar acerca da relação entre as partes do estágio, determinando direitos e deveres para as partes, e, ainda, sobre a celebração do contrato de estágio, o qual não implicava qualquer reconhecimento de vínculo de emprego. Também, a portaria estabeleceu requisitos como a anotação na carteira profissional de estagiário, que anteriormente não existia, a concessão de uma bolsa auxílio e a instituição de um seguro contra acidentes pessoais. Outrossim, em face da não vinculação empregatícia, o estagiário não teria direito aos encargos sociais, como o pagamento de décimo terceiro salário ou férias.<sup>48</sup>

Após à aludida portaria ministerial, outros dispositivos normativos reconheceram o estágio em áreas específicas, como a edição da Resolução nº 9, de 10 de outubro de 1969, do Conselho Federal de Educação, que tratava do estágio supervisionado na formação pedagógica das licenciaturas, designando caráter obrigatório.<sup>49</sup>

No início do ano de 1970, o país passou por um forte impulso econômico e, com este, adveio o Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970, que instituiu a Coordenação do Projeto Integração. Este decreto surgiu com o intuito de implementar programas de estágios destinados a oportunizar a estudantes do ensino superior de áreas prioritárias, sobretudo engenharia, tecnologia, economia e administração, a viabilidade de exercer em órgãos e entidades públicas e privadas atividades pertinentes às respectivas especialidades. Contudo, determinadas áreas relevantes, como educação e saúde, não foram abrangidas. Isto se deu em razão do enfoque na administração de obras pela diretriz do plano de desenvolvimento do governo militar, que consideravam aquelas como áreas prioritárias com deficiência de mão de obra satisfatória a baixo custo.<sup>50</sup>

No entanto, nas demais áreas, o estágio ainda era regulamentado pela Portaria nº 1.002/67. Assim, em 1975, entrou em vigência o Decreto nº 75.778, que

---

<sup>48</sup> SANTOS, Juscelino Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006. P. 13

<sup>49</sup> CESA, Marilise Pedroso. *Lei de Estágio: uma análise Dogmática e crítica à luz do dever de o Estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, a educação e a qualificação profissional*. Dissertação de (Mestrado). Rio Grande do Sul: Universidade de Caxias do Sul 2007. P. 82

<sup>50</sup> COLOMBO, Irineu Maio; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, nº 53, jul./set. 2014. Editora UFPR. P. 175

previa a respeito da regulamentação do estágio de estudantes do ensino superior no âmbito do serviço público federal. No ano de 1977, com a promulgação da Lei 6.494, regulamentada pelo Decreto nº 87.497/1982, pode-se tratar de uma regulamentação legal direcionada à atividade do estágio, determinando a cooperação entre a instituição concedente de serviço e a escola.

Essa lei teve vigência de trinta e um anos, dentro das quais foram introduzidas alterações em seu texto pela Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994, e por uma grande quantidade de medidas provisórias, sendo a última a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Sobre esse período, Juscelino Vieira dos Santos constata:

O que se observa é que a grande maioria das unidades concedentes de estágio, [...] estabeleceram um caldo de cultura de que o estagiário é um empregado ou servidor público, fugindo aos objetivos que é de ensino e aprendizagem na linha de formação do estudante, usando como máscara de emprego, pois é economicamente mais viável, mesmo correndo o risco de manchar o nome da instituição quando de eventuais reclamações trabalhista.<sup>51</sup>

Nesta senda, ainda, acrescenta Camino:

Não raro, ainda que, em princípio, o estágio se realize em empresa ou entidade cujos objetivos se compatibilizam com o curso do aluno, há desvio de função, com o indisfarçável propósito de atender aos interesses do concedente, suprimindo sua necessidade de força de trabalho. É o que ocorre, à miúdo. São contraditórios os exemplos de estudantes de direito dedicando-se à singela tarefa de preencher fichários ou datilografar intimações nas secretarias de unidades judiciárias, de estudantes de ciências contábeis ocupando-se de recepcionar clientes em balcões nos bancos, de estudantes de administração de empresas exercendo funções atribuíveis a um simples office boy. Tais práticas, sem dúvida, desnaturam as finalidades do estágio.<sup>52</sup>

Portanto, a Lei 6.494/77, ainda que abordasse o caráter didático-pedagógico do estágio, não visava um tratamento adequado no que tange à formação

---

<sup>51</sup> SANTOS, Juscelino Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006. P. 78

<sup>52</sup> CAMINO, Carmem. Estagiário: algumas reflexões necessárias. *Revista LTr*, São Paulo, ano 60, nº05 mai.1996. p. 629

acadêmica e profissional, tendo, em muitos casos, desvirtuado o instituto ao reduzir o estagiário a condição de uma contratação de mão de obra barata. Sobre o tema, afirma Zéu Palmeira Sobrinho:

A Lei 6494/77 revelou-se inadequada diante das mudanças, tanto na gestão de força de trabalho quanto nos processos produtivos, ocorridos no Brasil a partir da década de 1990, período em que o país buscou uma maior inserção na economia mundializada. As modificações ditadas pelo receituário neoliberal afetaram o comportamento dos empregados e das empresas.<sup>53</sup>

Nesse contexto, passou a haver uma incessante busca de capacitação e qualificação do pessoal, posto que os tomadores de serviço buscavam um modelo menor do quadro de pessoal, enquanto os empregados lidavam com o dilema de que muitas de suas competências caíam em desuso.<sup>54</sup>

Assim, fez-se necessária uma atualização acerca desse instituto, em vista das inúmeras exigências do mercado de trabalho, o que fazia com que o contexto da criação da Lei 6.494/77 fosse totalmente distinto e, até o momento, nenhum outro dispositivo legal havia sido capaz de trazer ao instituto do estágio uma regulamentação adequada, capaz de impor sua finalidade social e educativa e não lucrativa da empresa contratante dos estagiários. Tal fato só veio a mudar com a implementação atual do estágio no Brasil, ou seja, com o advento da Lei 11.788/2008.<sup>55</sup>

### **2.1.2. Breve análise da Lei n. 11.788/2011 – Lei de Estágio.**

A Lei nº 11.788/2008 – Lei de Estágio – trouxe alterações consideráveis na antiga Lei nº 6.494/1977, de modo a revogar parcialmente alguns regramentos e

---

<sup>53</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. *Revista Ltr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n.10, out, 2008.

<sup>54</sup> COLOMBO, Irineu Maio; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, nº 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR. P.176

<sup>55</sup> OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. O contrato de Estágio e suas Implicações. *Revista Jurídica Digital RTM*, Belo Horizonte, jan/jun 2015. P. 69

manter outros. A nova lei, ainda, modificou o art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A edição da nova lei era, há anos, requerida pela sociedade, pois o mercado de trabalho passou por diversos avanços e, como a norma anterior era omissa em relação a determinados aspectos relevantes, se fazia primordial o advento de uma lei de estágio mais atual.<sup>56</sup>

Quanto às alterações sofridas no vínculo de estágio, cabe mencionar, inicialmente, acerca do art. 17 da Lei nº 11.788/2008, que aborda acerca da quantidade de estagiários. Tal artigo alude sobre o número máximo de estagiários, que deverá ser proporcional ao quadro de pessoal das entidades concedentes. A medida surgiu para restringir a contratação exacerbada de estagiários em prejuízo dos empregados, visto que o vínculo contratual do estagiário é menos oneroso ao empregador. Entretanto, conforme alude o §4º do referido artigo, esta limitação não é cabível aos estágios de nível superior e de nível médio profissional. Ainda neste aspecto, há uma importante inovação trazida, que se refere à garantia de uma quantidade mínima de vagas reservadas aos portadores de deficiência física.<sup>57</sup>

Outra inovação do referido artigo que merece destaque é a garantia de uma quantidade mínima de vagas reservadas aos portadores de deficiência. Neste sentido, o §5º do art. 17 da mencionada Lei prevê a garantia do percentual de 10% das vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência, o que demonstra uma preocupação nobre, do Estado, do empregador e da instituição de ensino, com a inclusão efetiva do portador de deficiência no estágio.<sup>58</sup>

O art. 10 da mencionada Lei também se destaca pela alteração trazida acerca da jornada de trabalho do estagiário. Logo, a atividade prestada pelo estagiário não deve ultrapassar quatro horas diárias e vinte horas semanais, na situação dos discentes serem de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. E também não deve ultrapassar seis horas diárias e trinta horas semanais, em caso do estudante ser de

---

<sup>56</sup> CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. **11º ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.** p. 306

<sup>57</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 12 fev. 2018.

<sup>58</sup> Idem, Ibidem

ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.<sup>59</sup>

No entanto, há uma exceção a essa limitação, abordada pelo §1º do artigo citado, que afirma que o estágio referente a cursos que alternam elementos práticos e teóricos, poderá haver a jornada de até quarenta horas semanais, mas somente nos períodos em que não haja aulas presenciais, e, ainda, apenas se existir previsão expressa no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. Noutro lado, o §2º do art. 10 da aludida Lei também traz inovações e dispõe que, nos dias de avaliações educacionais do estagiário, a carga horária restringida diminuirá, ao menos, a metade.<sup>60</sup>

Por sua vez, o art. 12 da Lei supracitada alude sobre a possibilidade do estagiário receber bolsa-auxílio ou forma diversa de contraprestação que seja convencionada, sendo obrigatória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, nos casos em que o estágio seja não obrigatório. Quanto ao presente artigo, a doutrina aponta uma possível contradição, pois o legislador trata do recebimento da bolsa como uma possibilidade, o que dá um entendimento de facultatividade no pagamento da contraprestação, e, ao mesmo tempo, aborda a compulsoriedade da concessão deste pagamento.<sup>61</sup>

Há, ainda, a inovação versada no art. 13 da Lei nº 11.788/2008, o qual cita que é garantido ao estagiário, sempre que o estágio perdurar por tempo igual ou superior a um ano, um recesso de trinta dias, a ser gozado no decorrer de suas férias escolares, preferencialmente. Este período de recesso, conforme aduz o § 1º do art. 13, deverá ser remunerado nas hipóteses em que o estagiário receber a bolsa em pecúnia ou outra forma de contraprestação.<sup>62</sup>

Ademais, a nova lei trouxe uma série de direitos e deveres aos sujeitos da relação de estágio. Insta mencionar que, apesar desses direitos se assemelharem

---

<sup>59</sup> PERCHE, Amelia Cristina Oliveira. As alterações introduzidas pela nova Lei do Estágio: breve análise da Lei 11.788/2008. **DireitoNet**, 2011. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6167/As-alteracoes-introduzidas-pela-nova-lei-do-estagio>>. Acesso em: 15 fev. 2018

<sup>60</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 15 fev. 2018.

<sup>61</sup> Idem, Ibidem

<sup>62</sup> Idem, Ibidem

bastante aos direitos contidos numa relação de emprego, não tem o condão de tornar o estagiário um empregado. Neste sentido afirma Luciano Martinez:

É importante reprimir que o estagiário não é, no sentido jurídico, um trabalhador, apenas um estudante que foi a campo para conviver com situações reais da vida, capazes de prepara-lo para o exercício regular de sua futura profissão ou ofício. Não sendo o estagiário um trabalhador, a ele não sendo devidas vantagens próprias de uma relação de trabalho, notadamente o salário.<sup>63</sup>

Outro avanço trazido pela lei foi a possibilidade de que profissionais liberais de nível superior, registrados de forma devida em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, tenham a viabilidade de celebrar contratos de estágio com estudantes, respeitando os requisitos elencados no art. 9º da referida lei.<sup>64</sup>

Por fim, outra importante novidade abarcada por esta lei foi a possibilidade de estudantes estrangeiros realizarem atividade de estágio, ainda que não possuam visto permanente, desde que estejam matriculados em curso superior no país brasileiro.

A nova regulamentação do contrato de estágio, pela Lei nº 11.788/2008, trouxe várias inovações importantes para o contexto atual, dentre as quais uma gama de direitos conferidos ao estagiário, tais como a proteção previdenciária facultativa, seguro contra acidentes pessoais, recesso da atividade de estágio, além de uma série de aspectos importantes ao vínculo de estágio.

### **2.1.3. Estagiário *versus* menor aprendiz.**

O estagiário se diferencia do menor aprendiz em diversos aspectos. De início, cabe diferenciar os dois institutos: estágio e programa menor aprendiz. O estágio se

---

<sup>63</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 4. ed. São Paula: Saraiva, 2013. P. 132

<sup>64</sup> OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. O contrato de Estágio e suas Implicações. *Revista Jurídica Digital RTM*, Belo Horizonte, jan/jun 2015. P. 73

trata de um ato educacional realizado no ambiente de labor e que possui como finalidade a aplicação prática dos conhecimentos teóricos que o aluno tem no ambiente escolar. Por outro lado, o programa menor aprendiz tem o intuito de inserir os jovens, especialmente os de baixa renda, e prepará-los para o mercado de trabalho.<sup>65</sup>

Acerca do perfil do jovem estagiário e do menor aprendiz, tem-se que o estagiário deve ter a idade mínima de dezesseis anos e cursar o ensino médio, técnico ou superior. Já o jovem aprendiz deve ter entre catorze e vinte e quatro anos, cursar o ensino fundamental ou médio ou, ainda, ter concluído o ensino médio, e estar matriculado em programa de aprendizagem.<sup>66</sup>

Quanto à área de atuação do estagiário, tem-se que esta deve harmonizar com sua área de estudo, em face da finalidade do estágio de aplicação prática do que é visto no ambiente educacional. O menor aprendiz, por sua vez, possui uma amplitude maior na área de atuação, posto que o objetivo da aprendizagem é a inserção no mercado de trabalho, independente da área.<sup>67</sup>

Enquanto o menor aprendiz possui vínculo empregatício e garantias trabalhistas, em razão de possuir contrato temporário e ser regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, o estagiário não possui tal vínculo e é regido pela Lei do Estágio, através de contrato convencionado entre o estudante, a instituição de ensino e a parte concedente.<sup>68</sup>

No que se refere à contraprestação remuneratória, tem-se que, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, é garantido ao aprendiz o direito ao recebimento de salário, não inferior ao mínimo do piso salarial vigente, além, ainda, de outros benefícios trabalhistas, visto que o menor aprendiz é regido pela CLT. Por sua vez, o estagiário, conforme alude o art. 12 da Lei 11.788/2008, poderá receber

---

<sup>65</sup> STEFENONI, Cristiano. Você sabe a diferença entre estágio, trainee e menor aprendiz?. **Blog Empregos e Concursos**, 2012. Disponível em:

<<http://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/empregoseconcursos/2012/07/30/voce-sabe-a-diferenca-entre-estagio-trainee-e-menor-aprendiz-confira-e-escolha-o-seu/>>. Acesso em: 21 jan. 2018.

<sup>66</sup> MARTINS, Camila. Jovem aprendiz X estágio: veja qual caminho seguir. **CATHO**, 2017. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/jovem-aprendiz-x-estagio-veja-qual-caminho-seguir>>. Acesso em: 24 jan. 2018

<sup>67</sup> Idem, Ibidem

<sup>68</sup> TENÓRIO, Cibele. Jovem aprendiz e estágio: esclareça as principais dúvidas. EBC, 2014. Disponível em: < <http://www.ebc.com.br/educacao/2014/01/jovem-aprendiz-e-estagio-esclareca-as-principais-duvidas>>. Acesso em: 22 jan. 2018

bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação, sendo compulsória a sua concessão apenas nos casos de estágio não obrigatório.<sup>69</sup>

Existem dois aspectos em comum nestes institutos: o direito às férias e o período total máximo de vínculo. No que concerne às férias, tem-se que tanto o estagiário quanto o jovem aprendiz tem direito a férias remuneradas, salvo nos casos de estágio obrigatório, em que a empresa não tem a obrigatoriedade de remunerar o estagiário. Ainda, ambas as modalidades devem respeitar o período máximo de dois anos de contrato, não podendo este ser prorrogado por mais tempo.<sup>70</sup>

Por fim, a respeito da carga horária, este tema encontra-se disciplinado no art. 10 da Lei 11.788/2008 para os estagiários. O legislador aborda que, para os 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 quatro horas diárias e vinte horas semanais. Já para os estudantes de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino regular, a carga horária não poderá exceder seis horas diárias e trinta horas semanais.

Ainda, regulamenta no parágrafo primeiro que a jornada pode ser de até quarenta horas semanais nos casos de estágio referente a cursos que alternam teoria e prática, nos momentos em que não estejam programadas aulas presenciais e desde que haja a devida previsão no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino, e, ainda, alude no parágrafo segundo que, caso a instituição de ensino adote verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a jornada será reduzida pelo menos à metade, conforme convencionado em contrato. Por seu turno, a carga horária do jovem aprendiz é de até seis horas diárias, com a possibilidade de atingir até oito horas diárias, desde que o aprendiz tenha findado o ensino fundamental, e se, nestas horas, forem computadas aquelas destinadas à aprendizagem teórica.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Idem, Ibidem

<sup>70</sup> MARTINS, Camila. Jovem aprendiz X estágio: veja qual caminho seguir. **CATHO**, 2017. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/jovem-aprendiz-x-estagio-veja-qual-caminho-seguir>>. Acesso em: 22 jan. 2018

<sup>71</sup> Idem, Ibidem

## 2.2. REQUISITOS DO CONTRATO DE ESTÁGIO.

O contrato de estágio é lastreado por dois requisitos, sendo eles, os requisitos formais e os materiais. Estes requisitos, presentes na Lei de Estágio – Lei nº 11.788/2008 – devem ser cumpridos para possibilitar um desenvolvimento legítimo de estágio. Tais pressupostos são de extrema relevância para garantir uma licitude da atividade do estagiário, de modo a evitar, assim, as chances de configuração de vínculo empregatício.<sup>72</sup>

### 2.2.1. Requisitos formais.

O art. 3º, da Lei 11.788/2008 traz os requisitos objetivos formais para a prática do estágio, quais sejam:

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

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

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

**III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.<sup>73</sup> (grifos nossos)**

<sup>72</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 24 jan. 2018.

<sup>73</sup> BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 setembro 2008.

O primeiro requisito, ilustrado no inciso I do artigo aludido, diz respeito à matrícula e frequência regular comprovada. Tal requisito aduz que o estágio não terá validade caso o aluno não esteja devidamente matriculado em instituição escolar e não esteja frequentando regularmente as aulas, fator que deve ser acompanhado, sobretudo, pela instituição de ensino. Isto posto, o estágio deve ser apenas uma atividade complementar de aplicação prática, e não um fardo no processo de aprendizagem do estudante. Inclusive, tal fato impede que o estagiário pratique mais de um estágio ao mesmo tempo, de modo a não comprometer a frequência escolar e a eficiência da formação escolar do aluno.<sup>74</sup>

Cabe ressaltar que a Lei de Estágio anterior revogada (Lei nº 6.494/77), não possuía tal exigência formal expressa, de modo que não era exigível um atestado formal de comprovação da matrícula ativa e frequência regular.<sup>75</sup> Assim, em face da precária menção que a lei revogada fazia, a jurisprudência adotou o entendimento de que a conclusão do curso, por si só, não seria capaz de extinguir o contrato de estágio, conforme se vê:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. A lei nº 6.494/77 não prevê a extinção do contrato de estágio em virtude da colação de grau, e tendo sido observado o termo previsto, não há falar em nulidade do referido contrato. Em consequência, deve ser declarado nulo o auto de infração por afronta ao disposto no art. 41, caput, da CLT (TRT 3ª R, 5ª T, RO 0658-2006, DJMG 21/10/2006, p. 19, DJ, Relator Juiz Convocado Rogério Valle Ferreira).

A lei atual, então, trouxe uma evolução quanto a este requisito, visto que é taxativa ao determinar que a configuração do estágio esteja vinculada à existência do vínculo entre o estudante e a instituição de ensino. Portanto, na situação de o

---

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 25 jan. 2018.

<sup>74</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. AMATRA 21, 2008. 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: 27 jan. 2018

<sup>75</sup> LIMA, Marco Antonio Aparecido de. O contrato de estágio; comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior. Migalhas, 2008. Disponível em:

<[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 25 jan. 2018

curso estar concluído, automaticamente o contrato de estágio encontra-se extinto, pois o estagiário perde a qualificação de discente.<sup>76</sup>

Por sua vez, o segundo requisito se refere ao termo de compromisso e o termo de convênio e encontra-se disposto no art. 3º, inciso II, e no art. 7º, inciso I, ambos da Lei 11.788/2008. O termo de compromisso, que deve ser formalmente escrito, deverá ser firmado pelo estagiário, pela instituição de ensino e pela empresa concedente do estágio. Neste, contém os direitos e deveres a serem cumpridos pelas partes para a devida realização do estágio, bem como a descrição da atividade a ser desempenhada, regramento sobre as condições do estágio, disposição acerca da jornada de trabalho e da contraprestação, as hipóteses de suspensão e de extinção do contrato, dentre outros aspectos relevantes ao instituto em comento. Dessa forma, configura uma relação de natureza jurídica civil, visto que o art. 3º da lei supracitada determina que o estágio não enseja vínculo trabalhista.<sup>77</sup>

A lavratura do termo aludido tem o intuito de impossibilitar que se opere uma relação de emprego, de modo que este deve ser obrigatoriamente validado pela empresa concedente, pelo estudante e pela instituição de ensino. A empresa deve, a cada seis meses, encaminhar à instituição de ensino, com o devido conhecimento por parte do estagiário, relatório de estágio com o resumo das atividades prestadas pelo aluno. Cabe, ainda, evidenciar que o termo de compromisso de estágio poderá ser rescindido a qualquer momento e por qualquer das partes.<sup>78</sup>

Quanto ao termo de convênio ou de parceria, trata-se do pacto firmado, também por escrito, entre a instituição de ensino e a empresa, por meio do qual os contratantes firmam a finalidade de concretizar a experiência do estágio de discentes e convencionam os direitos e deveres das partes. Juntamente ao termo de compromisso, o termo de convênio é um meio de institucionalização do estágio, de

---

<sup>76</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. AMATRA 21, 2008. Disponível em:

<[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CONTRATO%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%5CONTRATO%20DE%20EST%3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 29 jan. 2018

<sup>77</sup> STEPHAN, Cláudia Coutinho. A nova lei de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6230](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6230)>. Acesso em 30 jan. 2018.

<sup>78</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 30 jan. 2018.

forma a prezar pela igualdade de condições a qual estabelece o artigo 3º, inciso I, da Lei de Diretrizes e Bases da educação nacional – Lei 9.394/1996.<sup>79</sup>

O terceiro requisito concerne à compatibilidade e a adequação do estágio à formação escolar do estagiário e está presente no art. 3º, inciso III, da lei supramencionada. Segundo a legislação em vigor (art. 7º I e II, LEE), o estágio será conveniente à formação escolar do estagiário se for considerado simultaneamente adequado estrutural e funcionalmente à proposta pedagógica e eficaz para a formação do educando. Quanto ao requisito da adequação estrutural, as organizações concedentes de estágio devem possuir um suporte devido à prática das atividades do estágio. Já pelo requisito da adequação funcional, a realização dos programas de estágio deve respeitar uma compatibilidade com as exigências curriculares e com os calendários acadêmicos. Nesse sentido, qualquer vínculo de estágio que não esteja em observância à tais adequações pode ser considerado fraudulento e ocasionar no desvirtuamento do contrato de estágio para uma relação de emprego.

Neste sentido, deve ser observado o princípio da primazia da realidade, de modo a constatar se, além dos aspectos formais determinados como inafastáveis pela legislação atual, a relação no caso em concreto representa uma fraude, ou seja, se o suposto estagiário realiza atividades semelhantes aos demais empregados, sujeitando-se às condições de trabalho similares, tais como idêntica jornada de trabalho, mesmas responsabilidades, mesma carga horária, dentre outros fatores ensejadores do vínculo empregatício.

Além dos requisitos objetivos contidos no art. 3º da lei citada, existem, ainda, outros, sendo estes: o acompanhamento do estágio por professor orientador; a duração máxima do estágio estabelecido em dois anos para a mesma entidade cedente e o limite do número de estagiários por estabelecimento.

Em relação ao acompanhamento do estágio por professor orientador, tal pressuposto se trata de uma inovação trazida pela Lei nº 11.788/2008, em seu artigo 7º, inciso III. Assim, a previsão é que haja um professor orientador, da área a ser realizada no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das

---

<sup>79</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. AMATRA 21, 2008. 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: 30 jan. 2018

tarefas praticadas pelo estudante. A regra possui a finalidade de possibilitar, à experiência do estágio, uma maior eficácia e sabedoria, a partir da avaliação de um profissional dotado de experiência e conhecimento e do estímulo deste ao desenvolvimento do aluno. Além disso, deverá o professor orientador gerar um vínculo com a instituição concedente do estágio, de modo a garantir a devida efetividade da proposta pedagógica e das funções desempenhadas pelo discente, de modo a evitar, inclusive, o desvirtuamento do estágio.

No que diz respeito ao prazo de realização do estágio, tem-se que, segundo o art. 11 da Lei do Estágio, a duração do estágio, na mesma empresa concedente, não poderá ultrapassar o período de dois anos, salvo quando se referir a estagiário portador de deficiência. Isto ocorre porque o lapso temporal de dois anos é considerado satisfatório para qualificar o estudante e, ainda, para obstar que a permanência do estagiário ocasione numa substituição indevida de vínculo trabalhista. Cabe salientar que o prazo citado já engloba o período permitido de prorrogação do contrato, posto que um estágio de dezoito meses apenas pode ser prorrogado por mais seis meses.

Acerca do limite do número de estagiários por estabelecimento, a Lei 11.788/2008, em seu art. 17, traz o regramento referente. Assim, o legislador afirma que o número máximo de estagiários no que tange ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções, quais sejam, um estagiário para cada um a cinco empregados; até dois estagiários para o total de seis a dez empregados; até cinco estagiários para o total de onze a vinte e cinco empregados; e, por fim, até 20% de estagiários nas instituições que possuem acima de vinte e cinco empregados. No parágrafo primeiro, o legislador salienta que o empregado deve constar existente no estabelecimento do estágio para integrar o quadro de pessoal. Outra peculiaridade está no parágrafo quarto, o qual aduz que o caput do artigo não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional. E, por fim, o parágrafo quinto prevê que resta assegurado o percentual de 10% das vagas oferecidas no estágio às pessoas portadoras de deficiência.

Caso qualquer dos requisitos seja descumprido, a medida cabível é a aplicação de multa pelos órgãos de fiscalização do trabalho, e, ainda, existindo a possibilidade de configuração de vínculo de emprego, conforme alude o art. 15 da Lei 11.788/2008. Em caso da entidade concedente do estágio integrar a Administração Pública, o possível vínculo trabalhista ensejado pelo desvirtuamento

do estágio não poderá ser reconhecido, diante do disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal, que veda a contratação sem o prévio concurso público. Assim, nestes casos, pode ser aplicada a súmula 363 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevê o direito ao pagamento da contraprestação pactuada, no que concerne ao número de horas trabalhadas, respeitando o valor da hora do salário mínimo, e os valores alusivos aos depósitos do FGTS. Cabe, ainda, salientar que, de acordo com o parágrafo primeiro do artigo em tela, caso a empresa concedente venha a reincidir na irregularidade, esta estará impedida de realizar novas contratações de estagiários pelo período de dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correlato.<sup>80</sup>

### 2.2.2. Requisitos materiais.

Quanto aos requisitos materiais da relação de estágio, estes tem a finalidade de garantir o cumprimento eficaz dos objetivos aos quais se destina o desenvolvimento do estágio. Estes requisitos se referem à essência do estágio, ou seja, estabelecem o elo entre a teoria e a prática que devem ser exercidas pelo estudante.<sup>81</sup>

Para Correia, são requisitos materiais da relação de estágio previstos na lei a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso e o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.<sup>82</sup>

Quanto à compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, tem-se que tal compatibilidade fornece um respaldo ao desenvolvimento lícito e eficaz do estágio. Essa compatibilidade resulta da necessidade de conexão entre a teoria e a prática, posto que a realização

---

<sup>80</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21, 2008**. 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: 31 jan. 2018

<sup>81</sup> CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. **11º ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2018**. p. 307.

<sup>82</sup> Idem, *Ibidem*

do estágio se propõe ao desenvolvimento de atividades em que se vinculam aspectos teóricos e práticos. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros preleciona que:

(...) prevalece, nas relações existentes entre estagiários e empresas, o aperfeiçoamento dos estudos. Os ensinamentos teóricos obtidos na escola serão complementados com a aplicação experimental na empresa, que atua como uma espécie de laboratório, capaz de habilitar aos estudantes a aplicação prática dos conhecimentos acadêmicos que lhes foram transmitidos.<sup>83</sup>

Portanto, vê-se que a principal finalidade do estágio é o seu papel complementar ao conhecimento adquirido na instituição de ensino e à formação profissional do estudante com atividades práticas que o aproximem da realidade do mercado de trabalho. Caso tal finalidade esteja destoante no contexto fático, é notória a fuga e o desvirtuamento da relação de estágio.

Nesta senda, em face da inexistência do liame entre a formação teórica obtida no âmbito da instituição de ensino e a experiência prática efetiva no estágio, tem-se que é grande a possibilidade de configuração de vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa concedente e a desconsideração da relação de estágio, visto que este não estaria cumprindo seu propósito para o desenvolvimento profissional do discente.<sup>84</sup>

No que tange ao segundo requisito, referente ao acompanhamento do estagiário por professor ou supervisor da parte concedente, este se encontra presente no art. 3, §1º da Lei nº 11.788/2008, e expõe que o estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da empresa concedente, atestado por vistos nos relatórios das atividades e por menção de aprovação final. Este requisito sobreveio com o fim de salvaguardar o propósito real

---

<sup>83</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008. p. 211.

<sup>84</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 02 fev. 2018.

do estágio, qual seja, a eficaz complementação da formação acadêmica e profissional do discente, através da harmonização entre conhecimentos teóricos e experiência prática, agregando um maior preparo para o âmbito profissional e, conseqüentemente, para a inserção no mercado de trabalho.<sup>85</sup>

Dessa forma, os requisitos materiais foram criados pelo legislador com um caráter estritamente protetivo, visto que configuram uma garantia ao estagiário, pois, com a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso e, ainda, a partir de um acompanhamento do estagiário por professor ou supervisor da parte concedente, as chances de desvirtuamento do contrato de estágio e configuração de vínculo de emprego são menores.

### 2.3. SUJEITOS ATINENTES AO CONTRATO DE ESTÁGIO.

São três os sujeitos do contrato de estágio, razão pela qual se afirma que o contrato é tripartite (ou trilateral ou triangular). Nesta senda, o contrato gera direitos e obrigações para todas as partes, quais sejam, o estudante, a instituição de ensino e a empresa concedente. Caso uma das partes descumpra alguma obrigação, o contrato pode ser resolvido. Ainda, cabe mencionar que, se a instituição de ensino for excluída do vínculo, a relação pode se descaracterizar de um estágio e tornar-se uma relação de emprego entre o estudante e a parte concedente.<sup>86</sup>

Inicialmente, no que concerne ao estagiário, tem-se que estagiário é o estudante, brasileiro ou estrangeiro que possua residência legalmente no país, regularmente matriculado em alguma instituição de ensino, público ou particular, e que esteja comprovadamente frequentando os cursos de formação acadêmica de

---

<sup>85</sup> Idem, Ibidem

<sup>86</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 03 fev. 2018

ensino médio e nível superior (normal ou profissionalizante), educação especial e ensino fundamental desde que nos últimos anos de formação.<sup>87</sup>

Nesse sentido, podem figurar numa relação de estágio aqueles alunos matriculados de forma regular em cursos de educação médio, superior, profissional, especial e, ainda, os jovens e adultos que ainda estejam cursando os últimos anos do ensino fundamental, conforme atestado pela instituição de ensino.<sup>88</sup>

O estagiário é, então, pessoa física subordinada à empresa concedente e que realiza atividades, mediante supervisão da instituição de ensino, objetivando a sua formação profissional. Ressalta-se que o pós-graduando não é apto a ter uma relação de estágio, pois a Lei n° 11.788/2008 não prevê tal modalidade.<sup>89</sup>

Destaca-se que os discentes estrangeiros também tem a possibilidade de ser estagiários, bastando, para tanto, que estes cumpram determinadas exigências, quais sejam, a matrícula regular em cursos de educação superior, autorizados ou reconhecidos pelo Estado; o atendimento aos demais requisitos demandados aos nacionais; e, por fim, a obtenção, no mínimo, de um visto temporário que permita a sua estadia no país, posto que é exigido pelo art. 14, §4º, da Lei de Migração - Lei n° 13.445/2017.<sup>90</sup>

Não obstante a Lei de Estágio seja omissa quanto a uma idade mínima obrigatória para ser estagiário, o art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal brasileira estipula que é vedado qualquer trabalho a menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Assim, embora o estágio possua finalidade de aprendizagem, deve-se ater sempre ao fato de que, como qualquer trabalho, o estágio consome energia e tempo do estudante, bem como ao aspecto de que este possui obrigações para com a empresa concedente, de modo

---

<sup>87</sup> SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

<sup>88</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 03 fev. 2018

<sup>89</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. São Paulo: Atlas, 2010

<sup>90</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 03 fev. 2018

que, em face da proteção ao menor, notadamente reconhecida pelo legislador, é proibido o estágio aos menores de dezesseis anos.<sup>91</sup>

Insta salientar que, para o estagiário, são inúmeras as vantagens da relação de estágio, pois este firmará o aprendizado obtido em ambiente escolar e realizará uma prévia experiência de sua futura atuação no mercado de trabalho, o que configura um diferencial nos dias atuais. Outro importante benefício se refere à contraprestação financeira, que perceberá os benefícios, auxílios e garantias que, em regra, facilitará uma autonomia financeira, desenvolvendo características pessoais do estudante.<sup>92</sup>

Quanto às instituições de ensino, trata-se dos ambientes acadêmicos nos quais o estagiário encontra-se regularmente matriculado. Assim, são as escolas, universidades ou unidades de ensino profissionalizante devidamente regulamentada conforme as normas brasileiras em vigor. A instituição de ensino é o local onde o conhecimento teórico é fornecido ao estudante, onde este executa seu papel internalizando os conceitos e estudando profundamente sobre aquilo que irá aplicar na prática no mercado de trabalho.<sup>93</sup>

Logo, a instituição de ensino deve ser regularmente reconhecida pelo Estado e, com isso, configura uma das principais formas do sistema educacional de viabilizar a inserção e a permanência do estudante no ambiente acadêmico. Esta possui a importante função de estimular o aprendizado com zelo aos valores de liberdade e igualdade, firmar normas complementares à prática do estágio, proporcionar o processo de formação humana, e, sobretudo, valorizar a experiência extra-escolar, incitando o vínculo entre o estudo, o trabalho e as práticas compatíveis com o avanço da sociedade.<sup>94</sup>

A instituição de ensino, com a chegada da Lei nº 11.788/08, que antes ocupava a mera posição de interveniente na relação jurídica do estágio, passou a ter enorme relevância, vez que a atividade do estágio começou a ser um ato escolar

---

<sup>91</sup> Idem, Ibidem

<sup>92</sup> SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

<sup>93</sup> Idem, Ibidem

<sup>94</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 05 fev. 2018

educativo supervisionado, que compõe o projeto pedagógico do curso, assim como uma forma de integrar o itinerário formativo do estudante.<sup>95</sup>

Cabe mencionar, ainda, determinadas funções essenciais das instituições de ensino, que são a avaliação do ambiente da empresa concedente do estágio, a indicação de professor orientador para supervisionar o discente na prática do estágio, a celebração do termo de compromisso, com o devido cuidado para que este seja cumprido efetivamente, a comunicação à parte concedente do estágio acerca dos períodos e datas das avaliações acadêmicas e, ainda, a elaboração de normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios dos seus estudantes.<sup>96</sup>

A instituição de ensino possui diversos privilégios com a relação de estágio. Um deles é a possibilidade de estender a teoria para fora do ambiente escolar, incentivando o estudante a exercer os conhecimentos obtidos no ambiente acadêmico. Ainda, importante mencionar que, pelo fato do estágio ocorrer em local externo, a instituição de ensino não terá ônus ou custo quaisquer para a realização da atividade, posto que esta desenvolver-se-á em determinado órgão, instituição ou empresa. Poderá, também, a instituição de ensino, apesar de estar ausente nas atividades práticas do aluno, fazer o acompanhamento por intermédio dos relatórios, pois estes são primordiais para a manutenção e vigência do contrato de estágio.<sup>97</sup>

Ressalta-se, no entanto, muitas falhas realizadas pela pelas instituições de ensino e a principal delas tem sido a negligência quanto aos estudantes-estagiários. É essencial que a entidade de ensino se relacione com a parte concedente, de modo que ocorra a troca de informações entre elas, com o escopo de beneficiar e proteger o estudante.<sup>98</sup>

No que tange à organização concedente, tem-se que esta é a responsável pela viabilidade do estágio, onde o aluno regularmente matriculado terá a possibilidade de ingressar na atividade prática, realizando as atividades atinentes conforme a grade curricular de ensino. Esta, de igual maneira, também deve cumprir certas obrigações, tais como, celebrar termo de compromisso, em conjunto com o

---

<sup>95</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. P. 325

<sup>96</sup> SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

<sup>97</sup> Idem, Ibidem

<sup>98</sup> OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. O contrato de Estágio e suas Implicações. *Revista Jurídica Digital RTM*, Belo Horizonte, jan/jun 2015. P. 75

estudante e a instituição de ensino, prezando pelo cumprimento adequado dos regramentos e do convencionado em termo; fornecer um ambiente propício, com boas condições para o exercício do estágio, bem como segurança no trabalho; apontar funcionário com formação profissional na área do conhecimento do estagiário, a fim de que possa instruí-lo e supervisioná-lo; contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes; e homologar e entregar o termo de realização de estágio ao educando que tiver seu contrato rescindido ou extinto.<sup>99</sup>

Em relação à composição do conceito de parte concedente, o art. 9º da Lei nº 11.788/2008 alude que podem oferecer estágio 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, assim como profissionais liberais de nível superior registrados de maneira devida em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Portanto, a organização concedente pode ser pessoa jurídica de direito privado, órgão da Administração Pública, e instituição de ensino público e particular. Em regra, as pessoas físicas não estão aptas a fornecerem estágio. No entanto, o art. 9º, caput, da Lei do Estágio, traz uma exceção quanto aos profissionais liberais de nível superior que se encontrem regularizados diante de sua entidade de classe. Nessa acepção, preceitua Martinez que:

(...) a Lei de Estágio não autoriza a concessão promovida pelas pessoas físicas investidas na qualidade de empresárias individuais. Não sendo elas pessoas jurídicas de direito privado, tampouco profissionais liberais de nível superior, a conclusão é a da inexistência da autorização legislativa para o empresariado individual. Igualmente, e por mais forte razão, as demais pessoas físicas.<sup>100</sup>

Logo, caso exista uma relação entre o estagiário e uma pessoa física, a princípio, tal relação configuraria um vínculo de emprego, posto que a finalidade educacional não restaria presente.

---

<sup>99</sup> SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

<sup>100</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do direito do trabalho. **São Paulo: Editora Saraiva**, 2ª edição, 2011. p. 104

Ainda, clarividente a subordinação atípica que o estagiário possui perante a parte concedente e, também, a instituição de ensino. Enquanto tal subordinação se apresenta com a dependência profissional dentro do ambiente de trabalho da empresa concedente, no que tange à instituição de ensino esta se configura a partir do caráter pedagógico necessário à formação acadêmica que vincula o estudante.<sup>101</sup>

No que diz respeito ao proveito que a empresa cedente na relação de estágio, tem-se o fato de que, a partir do vínculo ora citado, integra à organização um indivíduo que se encontra em processo de qualificação profissional, que tem muito conhecimento para adquirir e agregar àquele ambiente, porém sem o reconhecimento e os encargos trabalhistas.<sup>102</sup>

Parte da doutrina considera também os agentes de integração como sujeitos do contrato de estágio. Isto ocorre pelo fato da não obrigatoriedade da utilização dos serviços dos agentes de integração pela instituição de ensino, posto que esta tenha ampla soberania para deliberar acerca da conveniência e oportunidade da celebração do contrato de estágio. Neste sentido, agentes de integração são instituições públicas e privadas, sem fins lucrativos, que têm como funções: pesquisar e verificar acerca das carências setoriais e as oportunidades de estágio; executar serviços administrativos, tais como o cadastramento de discentes e de empresas interessadas; comunicar e conectar os sujeitos interessados no estágio; auxiliar na elaboração dos termos de convênio e de compromisso; cooperar na execução do pagamento da contraprestação concernente de estágio; manter negociação para a contratação de seguro contra acidentes pessoais e danos contra terceiros em benefício dos estagiários; e colaborar na captação de recursos à instituição de ensino para a viabilização do estágio.<sup>103</sup>

Houve uma vedação, por parte do legislador, no sentido de não permitir que o agente de integração seja representante de qualquer sujeito obrigatório da relação

---

<sup>101</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 06 fev. 2018

<sup>102</sup> SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

<sup>103</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **AMATRA 21**, 2008. 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: 08 fev. 2018

de estágio. Tal medida objetiva tentar impedir que a instituição de ensino ou a empresa concedente do estágio convertam o agente de integração em agência que coordena e absorve as atribuições dos sujeitos envolvidos no vínculo de estágio. Por outro lado, é consentida a qualquer instituição da administração pública concedente de estágio a contratação de agente de integração, descentralizando, portanto, a realização material de atividades que ocupariam os servidores da atividade-fim. Nesta situação, o administrador público deve observar necessariamente a legislação referente à licitação pública.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> Idem, Ibidem

### 3. A POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO.

O estágio tem o papel de complementar a formação acadêmica, permitindo ao estagiário vivenciar, na prática, todo o conhecimento que vem adquirindo de forma teórica no ambiente acadêmico. Nesta senda, Delgado menciona que:

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas a essa relação de trabalho lato sensu.<sup>105</sup>

No entanto, a relação de estágio e o vínculo de emprego possuem diversas semelhanças, razão pela qual, muitas vezes, o vínculo de estágio é desvirtuado de maneira a fraudar os encargos trabalhistas. Logo, a execução ilícita dos termos estipulados no contrato de estágio acarreta ao empregador uma mão de obra barata e qualificada e, ainda, o dispensa de imcubir-se das obrigações alusivas à contratação pelo regime celetista. Assim, a partir desse desvirtuamento, há o claro desrespeito ao papel educativo do estágio e a possível configuração do vínculo empregatício.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. P. 198

<sup>106</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 10 fev. 2018.

### 3.1. ESTÁGIO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO.

O contrato de estágio tem o propósito de auxiliar na formação acadêmica e profissional do estagiário. Por este momento, este apenas tem validade caso seja celebrado termo de compromisso entre os sujeitos do contrato de estágio, quais sejam, o estagiário, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Respeitado este requisito, tem-se que o contrato de estágio se distingue da relação de emprego em determinados pontos. Primeiramente, cabe mencionar que o estagiário não recebe salário, mas, sim, uma bolsa-auxílio, sendo ambos facultativos quando se tratar de estágio obrigatório pela instituição de ensino. Tem-se, também, que o estagiário terá direito a um recesso remunerado de trinta dias a cada doze meses, nos casos em que o vínculo tenha a duração de, pelo menos, um ano. Caso o lapso temporal do contrato seja inferior, o recesso deverá ser fornecido proporcionalmente. Ainda, é direito dos estagiários a contratação de seguro com cobertura para acidentes pessoais.<sup>107</sup>

Em contrapartida, em face da inexistência de um vínculo empregatício, o estagiário não detém uma gama de prerrogativas concedidas aos empregados, tais como terço de férias, décimo terceiro salário, FGTS, indenização de 40% do FGTS no caso de dispensa sem justa causa, contribuição para o INSS e aviso prévio. Insta salientar que o estagiário possui uma carga horária restringida a quatro horas por dia e vinte horas semanais, para os discentes de educação especial e dos últimos anos do ensino fundamental, e a seis horas diárias e trinta horas por semana, no caso de alunos do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, sendo proibida, em qualquer situação, a prática de horas extras.<sup>108</sup>

Não obstante, o contrato de estágio possui muitas similaridades ao contrato de emprego, pois abarca todos os elementos caracterizadores de uma relação de emprego, sendo estes: o trabalho exercido por pessoa física, posto que, tanto o estágio quanto o emprego são necessariamente realizados por uma pessoa natural, inexistindo, assim, a prática de estágio ou emprego pela prestação de serviços por

---

<sup>107</sup> PATI, Camila. As diferenças nos direitos de estagiários e de empregados. **EXAME, 2015**. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/a-diferenca-nos-direitos-de-estagiarios-e-funcionarios/+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 22 fev. 2018.

<sup>108</sup> Idem, Ibidem

uma pessoa jurídica; a pessoalidade na prestação dos serviços, pois, em ambas as espécies de trabalho, o empregador ou a instituição concedente contrata o empregado/estagiário para que este execute as atividades pessoalmente, sendo proibida a sua substituição; a não eventualidade, em virtude do caráter obrigatório do requisito da continuidade em ambos os institutos; a onerosidade, visto que nas relações de emprego e de estágio há, via de regra, uma contraprestação direcionada ao empregado/estagiário como pagamento pela sua mão de obra, ou seja, configurando uma remuneração pelos serviços prestados; e, finalmente, a subordinação ao tomador de serviços, pois o empregado ou estagiário se sujeita aos comandos determinados pelo empregador/empresa cedente do estágio.<sup>109</sup>

Quanto às tais similaridades abordadas pelos institutos ora estudados, Luciano Martinez alude que:

Na relação de estágio, é possível existir, cumulativamente, muitos requisitos necessários à formação do contrato de emprego, tais como: a pessoalidade, tendo em vista que as características pessoais do estagiário são importantes para que haja a contratação deste, não podendo outrem o substituir; necessidade de que o estagiário seja pessoa física; a onerosidade, mesmo não sendo elemento obrigatório, é possível que haja uma bolsa auxílio ao estagiário; alteridade, tendo em vista que os resultados dos serviços prestados pelo estagiário são de responsabilidade da parte concedente; a não eventualidade, que é a provável repetição das jornadas de estágio e a subordinação, tendo em vista que o tempo e o modo de realização das atividades são estabelecidos pela parte concedente.<sup>110</sup>

Assim, clarividente que existam diversas semelhanças, porém ambos os institutos não podem ser confundidos, em face do caráter pedagógico que o vínculo de estágio traz, qual seja, o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. Portanto, ainda que a relação de estágio detenha todos os elementos caracterizadores de uma relação de emprego, não há que se falar, em regra, em vínculo empregatício, posto que possuam propósitos

<sup>109</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 23 fev. 2018.

<sup>110</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paula: Saraiva, 2012. P. 171

diferentes. Na relação de emprego, há um fim predominantemente econômico, produtivo, de cunho capitalista. No que concerne a relação de estágio, há o intuito acadêmico, de melhora e complementação dos conhecimentos obtidos em ambiente pedagógico, de modo a proporcionar a aplicação prática da teoria no dia a dia, facilitando, dessa forma, a formação educativa do estudante.<sup>111</sup>

Quanto às finalidades, tem-se que, enquanto o propósito crucial da relação de emprego seja o fornecimento, ao empregado, de um meio de subsistência, como forma de sustento próprio e de sua família, no estágio o principal fim é o aprendizado, a construção de experiência prática no processo de formação do discente e o caráter pedagógico do estágio, sendo a contraprestação de bolsa auxílio somente um adendo e jamais um fator determinante para a prática do instituto.<sup>112</sup>

Assim, embora o vínculo empregatício não possa existir de maneira gratuita, em face da finalidade do contrato de emprego para o empregado, com o requisito da onerosidade, a relação de estágio, embora onerosa muitas vezes, não detém essa obrigatoriedade, sendo o ganho da bolsa auxílio, em regra, facultativo.<sup>113</sup>

Diferencia-se também o contrato de estágio para o contrato de emprego o fato de que o segundo, conforme determina os artigos 2º e 3º da CLT, pode ser ajustado de forma tácita ou ser realizado expressamente, desde que presentes os requisitos que se encontram neles elencados. O mesmo não ocorre no contrato de estágio, sendo a solenidade uma das características para que o negócio jurídico seja válido, sendo necessário que haja o termo de compromisso a ser firmado pelas partes envolvidas. A ausência deste gera a invalidação do contrato e, conseqüentemente, o desvirtuamento da relação estágio para o advento de uma relação de emprego.<sup>114</sup>

---

<sup>111</sup> LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 25 fev. 2018.

<sup>112</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015. P. 11

<sup>113</sup> SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. *Revista Ltr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n.10, out, 2008. P. 1175

<sup>114</sup> Idem, Ibidem. P. 1176

### 3.2. O EFETIVO DESVIRTUAMENTO DO VÍNCULO DE ESTÁGIO PARA VÍNCULO DE EMPREGO.

Devidamente observados todos os requisitos necessários para a configuração do contrato de estágio, assim como da relação de emprego e os aspectos diferenciadores de cada uma destas relações jurídicas, insta analisar acerca da descaracterização do contrato de estágio como tal, em razão do desvio da finalidade educacional, e conseqüentemente a convalidação do negócio jurídico em relação de emprego, portanto, devendo ser regida pela CLT.

Clarividente que o ordenamento pátrio visa preservar o avanço e a formação profissional do estudante, e, ainda, busca refutar, através de medidas punitivas, o uso do estágio como ferramenta ilusória das regras trabalhistas. Assim, resta o questionamento acerca do desvio das atividades realizadas pelo estagiário e a possível caracterização em uma relação de emprego.

Para tanto, a Lei 11.788 de 2008, a partir dos artigos 3º, parágrafo segundo, e art. 15, afirmam que haverá fraude no estágio e a conseqüente configuração de vínculo empregatício com a parte cedente se inexistentes quaisquer dos requisitos formais ou materiais presentes na relação do estágio.

Tem-se, ainda, que haverá inobservância dos requisitos materiais do estágio caso haja desvirtuamento no desempenho das tarefas convencionadas no termo de compromisso. Assim, em face da incompatibilidade do quanto estipulado em termo com o conteúdo ocupacional a que se propôs realizar o estagiário, pode haver o desvirtuamento do contrato. Tal fato ocorre quando um estagiário passa a desempenhar uma atividade totalmente alheia à sua formação acadêmica, bem como vem a prestar serviços aos finais de semana, de modo a prejudicar sua dedicação aos aspectos estudantis.<sup>115</sup>

Portanto, o desvio material será constatado quando da utilização de um estagiário na realização de atividades que deveriam ser exercidas por um empregado. Nesta senda, Delgado leciona que:

---

<sup>115</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.P. 324

Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa da força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.<sup>116</sup>

Assim sendo, deve o estágio guardar relação direta com o propósito ao que ele intenta, pois, em caso de dissonância entre a atividade desenvolvida no ambiente de estágio e a sua real finalidade, o tratamento legal dado ao estagiário pode se esvair e, por conseguinte, surgir um vínculo fático de relação de emprego, devendo ser reconhecida pelo Judiciário.

Ocorrerá também desvio material tendente a caracterizar vínculo de emprego quando não houver supervisão ou acompanhamento do professor orientador do ambiente acadêmico ou do supervisor da empresa cedente, pessoas estas destinadas a orientar o estagiário. Ou seja, a negligência no dever de fiscalizar o estagiário, ocasionando a inobservância dos requisitos ora aludidos, pode, também, acarretar no desvirtuamento do contrato de estágio.

Uma vez configurado o vínculo de emprego, em decorrência da existência de um estágio ilícito e desrespeitoso aos requisitos formais ou materiais previstos na Lei do Estágio, surge para a empresa concedente do estágio algumas consequências jurídicas, quais sejam: o vínculo direto de emprego com o tomador de serviços e, como consequência, o reconhecimento de todas as verbas trabalhistas durante o lapso temporal em que prestou serviços ilusoriamente; a rescisão indireta do contrato de trabalho cumulada com pedido de indenização por danos morais, à luz do art. 483, alínea 'd', da Consolidação das Leis Trabalhistas e do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal; e, ainda, a aplicação de multa administrativa pelos auditores fiscais do trabalho e, caso envolva interesse coletivo, a atuação do Ministério Público do Trabalho.<sup>117</sup>

O estágio, como qualquer outra atividade educativa em sociedade, tem uma função social. A função do estágio é o aperfeiçoamento prático e técnico do estudante, bem como a inserção deste no mercado de trabalho. O estágio fornece ao aluno a oportunidade de que ele possa viver o ambiente e trabalho em sua futura

---

<sup>116</sup> Idem, Ibidem

<sup>117</sup> Idem, Ibidem

área de atuação, aproximando-o da rotina de profissionais da área a qual está estudando, sem caracterizar como primeiro emprego, devendo a entidade concedente, portanto, trazer a maior carga de conhecimento ao estudante durante o período de duração da atividade, só podendo contrata-lo posteriormente. Somente neste momento posterior, restará caracterizado o primeiro emprego do indivíduo.<sup>118</sup>

Decerto, o estagiário realiza tarefas de um empregado, vez que, para a observância de sua finalidade educacional, é imperioso que o estudante desempenhe as atividades relacionadas à prática profissional do curso ao qual está vinculado. Entretanto, o que ocorre em muitos casos é a responsabilização do estagiário pela realização das mesmas tarefas que são desempenhadas pelos empregados da empresa, sem o devido acompanhamento e orientação na prestação de seus serviços, portanto, retirando a capacidade do estágio de cumprir com a sua finalidade, a de gerar efetivo ganho educacional.

Outra ocorrência bastante comum é a do estagiário desempenhar tarefas outras que não são as correlacionadas com o curso em que se encontra matriculado, fato este que retira a oportunidade do estagiário de aperfeiçoar e complementar a sua formação acadêmica, uma vez que as atividades executadas não representam algo que será realizado na sua vida profissional. Essas formas de fraude a legislação trabalhista, têm origem, sobretudo, em razão do interesse das empresas na redução de custo, posto que o estágio é utilizado com o objetivo de desonrar a folha de pagamento da entidade, de modo que os direitos sociais dos trabalhadores e os encargos trabalhistas não são devidos à figura dos estagiários.

Sobre o assunto, esclarece Juscelino Vieira dos Santos afirma que:

Para o sistema capitalista globalizado, os direitos dos trabalhistas assegurados e elevados a status de constitucional, no entendimento da maioria do empresariado e grande parte da classe política brasileira, elevaram o chamado “custo Brasil”, inviabilizando economicamente a competição, no mercado internacional, de produtos e serviços produzidos no país. A contratação de estagiários é uma das tábuas de salvação em face do baixo custo, pois há presença de encargos, e a lei não impede a jornada de estágio, por 8 (oito) horas diárias para estudantes universitários, estágio em dias não úteis e feriados, não havendo outros custos trabalhistas

---

<sup>118</sup> OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. O contrato de Estágio e suas Implicações. *Revista Jurídica Digital RTM*, Belo Horizonte, jan/jun 2015. P. 74

que onerem a produção com pagamentos de horas extras, adicional de horário noturno, licença maternidade, aviso prévio, férias.<sup>119</sup>

O abuso chegou ao patamar de muitas partes concedentes de estágio exigirem a necessidade de experiência do candidato à vaga de estágio, algo completamente paradoxal e desarrazoado, uma vez que a finalidade do estágio é promover a experiência prática ao estudante, possibilitando o seu aprendizado. Muitos, ainda exigem ainda que o estagiário dedique-se integralmente, com oito horas de jornada de atividade, além de um aspecto muito requisitado nos editais de hoje em dia, que é o de possuir veículo próprio, para que o estudante possa realizar diligências externas ao ambiente da empresa, sem nem ao menos pagar os custos da locomoção. Ademais, não estão sendo respeitados os horários de aula dos estudantes, fazendo com que estes trabalhem nos horários destas e até mesmo além do estipulado e, até mesmo, exigindo que o estudante altere o turno de seu curso, a fim de que as aulas não sejam impeditivas para a realização das atividades por eles estabelecidas.<sup>120</sup>

O princípio da primazia da realidade deve ser observado, privilegiando-se, portanto, o fato em oposição à forma jurídica, beneficiando, portanto, a figura do trabalhador. Desta forma, vale o que realmente acontece e não o que está escrito no contrato. Para este princípio, a verdade dos fatos vai prevalecerá sobre o que está acordado em qualquer contrato formal, ou seja, caso ocorra algum conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato.<sup>121</sup>

Para o Direito do Trabalho, a ideia de realidade fática deve prevalecer em detrimento do que está pactuado no contrato, justamente por ser extremamente comum que as partes firmem acordo de uma forma e não cumpram o que foi estipulado. Entende-se, assim, que este princípio se comunica com o princípio da

---

<sup>119</sup> SANTOS, Juscelino Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006. P. 76

<sup>120</sup> HIRANO, Ana Farias. *A Atual Situação do Estágio no Meio Jurídico*. *Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 101, jan/dez 2006. P. 748

<sup>121</sup> NUNES, Guilherme. Primazia da realidade como instrumento de boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade na relação de emprego. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 19, n. 4000, 14 jun. 2014.

verdade real dos fatos. Desta forma, a prática concreta adotada ao longo da prestação laboral deverá prevalecer sobre o aspecto formal do contrato.<sup>122</sup>

Assim, o princípio da primazia da realidade, deverá ser aplicado nas relações de estágio em que não são respeitados os requisitos deste, de modo que a relação jurídica converta-se em relação de emprego, regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Pode-se afirmar que os danos da fraude ao contrato de estágio não só repercutem dentro da relação jurídica em questão, visto que afetam o estudante e o seu futuro profissional, o mercado de trabalho formal, e ainda, toda a sociedade brasileira, pois envolve aspectos sociais, econômicos e de ordem pública.

Neste sentido, o estudante sofre na medida em que lhe é retirada a oportunidade de aprendizado real daquele ofício, não oportunizando o seu ganho de conhecimento naquela determinada área. O tomador de serviços e o mercado de trabalho são igualmente afetados, pois os profissionais formados serão cada vez menos competentes e mais inexperientes, com severas falhas em suas respectivas educações. E por fim, tais consequências podem ser sentidas por toda a sociedade brasileira, vez que há a substituição de empregos por falsos estágios, com menos custos aos tomadores de serviços e reduzidos benefícios para a figura do falso estagiário.

Desta forma pode-se perceber que as três figuras afetadas com essas fraudes são: os futuros profissionais, o mercado de trabalho e a sociedade. Quanto às consequências para o futuro profissional, tem-se que a prática do estágio constitui elemento fundamental à boa formação profissional, vez que assegura aos estudantes uma prévia das atividades que realizará no seu futuro, garantindo que os indivíduos preparem-se para aquilo que serão capazes de realizar e certifiquem aquilo que poderão alcançar profissionalmente.

Desta maneira, o desvirtuamento do instituto revela-se extremamente nocivo ao estudante, assim como para aqueles que acabaram de se formar. Tal situação acarreta na perda de todos os direitos trabalhistas decorrentes do vínculo empregatício, bem como os demais direitos sociais e benefícios provenientes da relação de emprego formal.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> HIRANO, Ana Farias. *A Atual Situação do Estágio no Meio Jurídico*. Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, v. 101, jan/dez 2006. P. 748

<sup>123</sup> Idem, Ibidem

Ademais, a questão pode gerar inúmeros prejuízos para a vida acadêmica do suposto estagiário, posto que as jornadas de estágio em casos de desvirtuamento da sua finalidade costumam ser exaustivamente longas, fazendo com que o estudante não tenha tempo para estudar e se preparar para as atividades periódicas, o que, em verdade, deveria ser prioridade no período escolar e acadêmico.<sup>124</sup>

No que concerne às implicações ao mercado de trabalho, tem-se que, com o pretexto de se oferecer vagas de estágio, as partes concedentes acabam excluindo postos efetivos de trabalho formal, com todos os direitos e garantias previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Tais vagas são, em geral, destinadas aos trabalhadores que possuem baixo nível de escolaridade, fazendo, portanto, que o desemprego desta camada da população cresça. Já no que tange àqueles indivíduos que possuem maior nível de escolaridade, tendo concluído o nível superior, tal prática termina por propiciar a concorrência desleal, uma vez ser muito menos oneroso para empresas concedentes a contratação de estagiários com alguma experiência em detrimento de empregados formais.<sup>125</sup>

Por fim, tal desvirtuamento atinge à sociedade posto que o estágio pode ser classificado como fundamental para o desenvolvimento econômico e cultural de uma nação. Isso ganha ainda mais força quando se trata de um país emergente, como é o caso do Brasil, que seguramente deve convergir os seus esforços para aumentar a qualidade da educação.

Esta educação deve ser voltada a utilidade profissional, o que engloba o conhecimento teórico e o domínio das exigências inerentes ao exercício das profissões de maneira satisfatória para o crescimento do país.<sup>126</sup>

A dissimulação do contrato de estágio atinge a sociedade brasileira de maneira intensa, o que gera uma significativa queda no nível de formação profissional dos estudantes, que se encontram cada vez menos preparados para o mercado de trabalho. Ademais, tal situação atinge a sociedade como um todo, com

---

<sup>124</sup> MESQUITA, Marcos Roberto. O Estágio e o Mercado de Trabalho Juvenil no Brasil. *Revista Polêmica*, v. 9, n. 4, outubro/dezembro 2010. P. 94

<sup>125</sup> Idem, *Ibidem*. P. 89

<sup>126</sup> CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. P. 58

a queda na oferta de empregos formais, em razão da substituição da mão de obra formal por estagiários.<sup>127</sup>

Pode-se falar, também, em um grave prejuízo a Previdência Social, visto que, com a redução de empregos formais, reduz-se o número de contribuintes, gerando assim desequilíbrio na política de proteção social.

Conclui-se, portanto, que a utilização fraudulenta de contratos de estágio desequilibra a sociedade, na medida em que aumenta o desemprego, o que acarreta em problemas outros, tais como a violência e marginalidade, bem como afeta a Seguridade Social, dentre diversos problemas, devendo tal prática ser vigorosamente combatida.

### **3.2.1. Possíveis soluções abarcadas pela Lei n. 11.788/2011.**

Com o objetivo de evitar o desvio da finalidade educacional do estágio e a consequente fraude do contrato de estágio, a Lei nº 11.788/08 trouxe mecanismos de proteção e fiscalização do contrato de estágio.

Dentre estes, pode-se citar a existência da figura do professor orientador e do funcionário supervisor do contrato de estágio, bem como da estipulação de limite às contratações. Ademais, como meio de salvaguardar os estagiários contra esse tipo de prática, a lei estabelece hipóteses onde o vínculo empregatício resta-se caracterizado.

A lei nº 11.788/08 prevê o dever de monitoramento do estágio como uma das obrigações das instituições de ensino e parte concedente, através das figuras do professor orientador, conforme alude o art. 7º, III, da Lei do Estágio, e de funcionário supervisor, em conformidade com o art. 9º, III, da mesma Lei.

A figura do professor orientador deverá ser da área a qual o estudante desenvolverá no estágio, garantindo, desta forma, a adequação das atividades executadas aos aspectos educacionais e pedagógicos do curso. Este possui a responsabilidade de acompanhar e avaliar as atividades estabelecidas no termo de

---

<sup>127</sup> HIRANO, Ana Farias. *A Atual Situação do Estágio no Meio Jurídico*. Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, v. 101, jan/dez 2006. P. 762

compromisso, assegurando que estas estejam em consonância com o procedimento formativo do estudante. Já no que concerne a figura do funcionário supervisor, este tem como responsabilidade a garantia da qualidade técnica das atividades, devendo ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso a qual o estagiário está vinculado.<sup>128</sup>

Há previsão expressa de que o funcionário supervisor do estágio terá o limite máximo de dez estagiários sob sua supervisão simultaneamente. Não há qualquer previsão restringindo a figura do professor orientador da instituição de ensino, podendo este supervisionar um número ilimitado de estudantes. Tanto na orientação quanto na supervisão, é fundamental que sejam realizados relatórios das atividades de estágio, com periodicidade mínima de seis meses, enviadas pela parte concedente à instituição de ensino e com vista obrigatória ao estagiário, de acordo com o texto do art. 9º, VII, da Lei 11.788/2008.

Percebe-se que essas figuras foram criadas pela lei com o objetivo do ato educativo ser de fato supervisionado, de modo a evitar o seu desvio de finalidade e a conseqüente fraude ao instituto.

O número de contratações pela parte concedente tem um limite estabelecido pela lei. Esta contratação deverá obedecer a seguinte regra:

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.<sup>129</sup>

No caso do percentual de estagiário abordado no inciso IV do aludido artigo ser uma fração, pode-se arredondar para o número inteiro imediatamente superior,

<sup>128</sup> FAGUNDES, Gustavo. Educação Superior Comentada – A diferença entre as figuras de orientador e supervisor de estágio na educação superior. **Coluna Educação Superior Comentada, ano 2, nº 16, de 15 a 21 de julho de 2014 [online]**. Disponível em: <<http://www.abmes.org.br/abmes/noticias/detalhe/id/1105>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

<sup>129</sup> BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 25 fev. 2018

permitindo, portanto, a contratação de mais um estagiário pela concedente, conforme preceitua o §3º, art. 17 da Lei de Estágio. Por sua vez, o §4º do mesmo artigo prevê que os limites de contratação estabelecidos excluem os estágios de ensino superior e no ensino médio profissionalizante.

Constitui um equívoco a não inclusão de estagiários de nível superior e de nível médio profissionalizantes nas proporções limitadoras de estagiários em cada parte concedente, pois, desta forma, haverá abuso de contratação destes.<sup>130</sup>

Apesar da ressalva, mostra-se clara a intenção do legislador de coibir a prática de existirem mais estagiários que funcionários trabalhando na mesma empresa, o que ofenderia a excepcionalidade do contrato de estágio e a sua finalidade socioeducativa.

Quanto à caracterização do vínculo de emprego, a Lei institui que, em caso de descumprimento das obrigações contidas no termo de compromisso ou do disposto no inciso do art. 3º dela, haverá a caracterização do vínculo empregatício do empregatício, como se pode ver:

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

- I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
- II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Tal previsão encontra-se reforçada no art. 15 da mesma lei, que estabelece:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos,

---

<sup>130</sup> PAIVA, Renata Machado. *A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário*. Revista dos Tribunais (São Paulo. Impresso). v. 100, p. 285-306, 2011. P. 297

contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

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

Apesar da configuração do vínculo de emprego ser tratada como cominação, na verdade, trata-se de reconhecimento da prevalência do princípio da primazia da realidade, vez que a situação fática prevalece sobre o que dispões os documentos.<sup>131</sup>

Pode-se concluir que a previsão da caracterização do vínculo empregatício revela que o legislador se preocupou em evitar o desvio da finalidade educativa do estágio, coibindo o uso da relação de emprego como fraude à relação de emprego.

---

<sup>131</sup> OLIVEIRA, Oris de. *Trabalho e profissionalização de adolescente*. São Paulo: LTr, 2009. P. 259

## CONCLUSÃO

Diante de tudo quanto exposto neste trabalho, a primeira conclusão a que podemos chegar é a de que os institutos do estágio e do emprego tem uma importância crucial no direito brasileiro. Assim, tem-se que o estágio visa a aprendizagem profissional, de modo que o estudante possa colocar em prática a teoria aprendida em sala de aula. Diferentemente do contrato de emprego, onde o empregado realiza as suas tarefas com o escopo de adquirir bens materiais para a sua subsistência, no contrato de estágio a finalidade é outra, qual seja, adquirir conhecimento prático naquilo que estuda em sala de aula, de modo que possa vivenciar aquilo que fará parte da sua rotina de trabalho futuramente.

Observa-se, em primeiro plano, que estágio pode ser classificado como uma atividade de caráter educativo, pedagógico e social. O contrato de estágio é um contrato civil, ou seja, se preenchidos todos os requisitos constantes na Lei nº 11.788/2008 para a sua configuração não há que se falar em vínculo empregatício. Entretanto, o instituto do estágio só passou a ser uma das preocupações dos empresários e educadores brasileiros a partir de 1930, posto que, nesta época, ocorria o avanço da industrialização no país.

Muito embora o termo estágio tenha sido mencionado em 1931 pela primeira vez na legislação pátria, pelo Decreto nº 20.294 de 12 de Agosto de 1931, tal dispositivo legal não tratava especificamente do instituto, dispoendo sobre autorização à Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos e outras providências. A primeira lei com o escopo de regular o instituto do estágio foi a Lei nº 6.494, de 9 de dezembro de 1977. Apesar de já prever o caráter educativo e pedagógico do instituto, não se mostrou medida legal adequada para consolidar a função social do estágio, tendo em vista que, em muitos casos, o instituto do estágio teve a sua finalidade desvirtuada, levando a contratação de estagiários como mera mão de obra barata.

Com a ampliação trazida ao texto original da Lei nº 6.494, de 9 de dezembro de 1977, feita pela Medida Provisória nº 2.164/41 de agosto de 2001, possibilitando o estágio de estudantes de ensino médio regular, a fraude ao instituto passou a ser ainda mais comum, o que tornou o instituto um meio de precarização do trabalho e

de substituição de empregados regulares por estagiários. Somente com o advento da Lei nº 11.788/2008 foi que o instituto do estágio passou a ser tratado de maneira devida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Esta lei trouxe uma série de direitos aos estagiários, direitos até então inexistentes nas legislações anteriores, bem como estabeleceu alguns deveres, anteriormente não mencionados, às partes. A Lei nº 11.788/2008 foi o primeiro diploma legal a abordar a possibilidade de haver configuração de vínculo empregatício para o estagiário, inclusive mencionando artigos específicos sobre o tema.

Pela Lei nº 11.788/2008, a concessão de estágio por profissional liberal de nível superior, quando este estiver devidamente registrado no conselho de fiscalização profissional a qual a sua profissão encontra-se vinculada, passou a ser permitida, bem como foi estendida a possibilidade de prática de estágio por alunos regularmente matriculados e com frequência em curso dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de jovens e adultos.

Outra importante inovação trazida pela Lei 11.788/2008 ao instituto do estágio foi a destinação de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente de estágio a pessoas portadoras de deficiências físicas. Dentre os direitos mínimos estabelecidos pela Lei nº 11.788/2008 aos estagiários, estão: a jornada de trabalho limitada, o recesso anual, o seguro contra acidentes pessoais, a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho, o limite temporal do contrato de estágio, a bolsa ou outra forma de contraprestação, e o auxílio-transporte em caso de estágio não obrigatório.

Noutro giro, no que concerne aos requisitos para que o contrato de estágio seja válido, têm-se os requisitos formais e os requisitos materiais, devendo todos eles ser preenchidos de maneira concomitante, sob pena de gerar vínculo empregatício. São requisitos formais do contrato de estágio a qualificação das partes envolvidas, a existência e correta aplicação do termo de compromisso, o efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, bem como a observância ao conjunto de regras previstas no contrato e vantagens imperativas. Os requisitos materiais, por sua vez, consistem na possibilidade efetiva da parte concedente de propiciar experiência prática na formação profissional do estudante; na harmonia entre a formação educacional e profissional; e no efetivo acompanhamento e supervisão do estagiário pelo tomador de serviço; e a concreta complementação do ensino e aprendizagem.

Quanto aos sujeitos do contrato de estágio, constata-se que este consiste numa relação jurídica tripartite, de modo que, para que essa relação jurídica exista, é obrigatória a participação de três sujeitos: a instituição de ensino, a parte concedente do estágio e o estagiário. Como em toda relação jurídica, todas as partes possuem direitos e deveres. O estagiário configura como o sujeito favorecido, o destinatário principal, visto que é o educando quem busca a complementação de seus estudos pela prática profissional. Apesar de não compor a relação jurídica do estágio, o agente de integração auxilia a realização do contrato de estágio, podendo inclusive ser responsabilizado civilmente se indicar estagiários para a realização de atividades incompatíveis com a programação curricular do curso ou se este estiver matriculado em cursos e instituições para os quais não há previsão de estágio curricular.

Ainda, pertinente a abordagem acerca da distinção entre estagiário e menor aprendiz, posto que o contrato e de aprendizagem, muito embora tenham em comum objetivo educacional, se destoam em determinados aspectos. Diferentemente do estágio, na aprendizagem há vínculo de emprego entre as partes, e, por consequência lógica, o aprendiz faz jus a todos os direitos trabalhistas e previdenciários estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ainda, ao relacionar a relação de emprego à relação de estágio, verifica-se que a relação de emprego tem como principais diferenças em relação ao contrato de estágio os seguintes aspectos: enquanto o emprego é uma espécie de trabalho, o estágio tem um objetivo diferente de ganho pecuniário, qual seja o aprendizado prático daquilo que o aluno estuda em sala de aula. Ainda, o contrato de emprego é contrato bilateral, enquanto o de estágio é trilateral; e, por fim, o contrato de emprego pode ser ajustado de forma tácita ou expressamente, já o de estágio exige uma solenidade, que haja um termo de compromisso firmado entre as partes.

Com o objetivo de reduzir custos, muitas empresas adotam a prática de substituição dos empregados por estagiários, que constituem mão de obra barata. Ao adotar esta prática, a parte concedente causa prejuízo ao estagiário, que não usufruirá da formação educacional e profissional do estágio, além de violar direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Essas empresas, ao se depararem com a oportunidade de lucrar mais e minimizar custos, utilizam-se deste mecanismo ilegal, ignorando os direitos dos estagiários, negando à estes a oportunidade de aprendizado prático e as garantias do contrato de emprego.

Todavia, vê-se que o instituto do estágio não pode servir como meio para encobrir reais relações de emprego com redução de custos dos empresários em detrimento aos direitos do estudante trabalhador, de modo que faz-se necessário um olhar crítico ao problema. Portanto, devem ser aplicados princípios que regem as relações trabalhistas a esses contratos onde há o desvio da finalidade, de modo a garantir os interesses do estagiário hipossuficiente.

Um exemplo de princípio a ser adotado é o da primazia da realidade, que determina que a realidade fática deve se sobrepor sobre as cláusulas pactuadas entre seus signatários, visto ser extremamente comum que as partes firmem acordos de determinada forma, mas não os cumpram, demonstrando uma realidade totalmente diferente da pactuada. É justamente isso que deve ocorrer em situações em que o estudante é utilizado como mão de obra barata e não figura como estagiário, de modo que, através deste princípio, seja possível estabelecer o vínculo empregatício.

Com isso, importante é a percepção acerca dos danos ocasionados por essa prática de fraude ao instituto do estágio. Tais danos transcendem a relação jurídica, de modo que repercutem em toda a sociedade. Dentre os principais danos destacam-se a redução dos postos de trabalho formais de recolhimento à Previdência Social, que trazem como consequências negativas: o desemprego, empobrecimento da população e aumento da desigualdade social. Dado o caráter educativo do instituto, devem ser implementados mecanismos mais eficientes de coação deste tipo de prática fraudulenta, punindo mais severamente a parte concedente que contrata o estagiário a fim de utilizar-se dele como mão de obra a baixo custo, bem como da instituição de ensino que não omite o seu papel de fiscalizar, com o escopo de coibir essas condutas.

Desta maneira, cumpre destacar a preocupação do legislador ao trazer, na Lei nº 11.788/2008, mecanismos para a proteção e fiscalização do trabalho, quais sejam: a existência da figura do professor supervisor e do funcionário orientador, que realizam o acompanhamento das atividades do estagiário e os limites às contratações, que tem por objetivo conter a utilização desmedida de estagiários como substituição de empregados formais.

Por fim, insta mencionar que a Lei nº 11.788/2008 estabelece que, pela cominação do parágrafo segundo do art. 3º e *caput* do art. 15, deverá a relação de estágio observar todos os requisitos formais e substanciais, de maneira

concomitante. No caso destes requisitos não serem integralmente cumpridos, o contrato de estágio irá decair à relação empregatícia e a configuração do vínculo de emprego restará clara e evidente.

## REFERÊNCIAS

ARGENTIM, Munir. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de, coordenador. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

BASTOS, Roseli Quaresma. Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10829&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829&revista_caderno=25)>. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL, Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 26 ago. 1931. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 26 jan. 2018.

\_\_\_\_\_, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

\_\_\_\_\_, Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 setembro 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 11 jan. 2018

CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.49, jan./jun.2010.

CESA, Marilise Pedroso. *Lei de Estágio: uma análise Dogmática e crítica à luz do dever de o Estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, a*

*educação e a qualificação profissional*. Dissertação de (Mestrado). **Rio Grande do Sul: Universidade de Caxias do Sul 2007.**

COLOMBO, Irineu Maio; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. ***Educar em Revista, Curitiba, Brasil, nº 53, jul./set. 2014.*** Editora UFPR.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. 11º ed. **Salvador: Editora Juspodivm, 2018.**

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FAGUNDES, Gustavo. Educação Superior Comentada – A diferença entre as figuras de orientador e supervisor de estágio na educação superior. ***Coluna Educação Superior Comentada, ano 2, nº 16, de 15 a 21 de julho de 2014 [online].*** Disponível em: <<http://www.abmes.org.br/abmes/noticias/detalhe/id/1105>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina. Competência. Estágio. Relação de Trabalho. **Processo: 08634-2006-035-12-00-2.** Relatora: Juíza Ione Ramos, TRTSC/DOE em 15-02-2008

HIRANO, Ana Farias. *A Atual Situação do Estágio no Meio Jurídico. Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.* São Paulo, v. 101, jan/dez 2006.

KAMINSKI, Roberto Tessele. *O Contrato de Estágio à Luz do Princípio de Proteção do Trabalhador.* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Programa de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2012.

LIRA, Daniel Ferreira de; COSTA, Thiago Emanuel da; ALMEIDA LEÃO, Demetrius. Reflexões sobre o estágio educacional no Brasil: elementos caracterizadores da relação de emprego versus requisitos configuradores da relação de estágio. In: ***Âmbito Jurídico***, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12150](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12150)>. Acesso: 20 jan. 2018.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. O contrato de estágio; comentários à Lei nº 11.788/2008 à luz da legislação anterior. Migalhas, 2008. Disponível em: <[http://www.migalhas.com.br/arquivo\\_artigo/art20081001-1.pdf](http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf)>. Acesso em: 25 jan. 2018

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.* 4. ed. São Paula: Saraiva, 2013.

MARTINS, Camila. Jovem aprendiz X estágio: veja qual caminho seguir. **CATHO**, 2017. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas->

emprego/jovem-aprendiz-x-estagio-veja-qual-caminho-seguir>. Acesso em: 24 jan. 2018

MARTINS, Sérgio Pinto. *O Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas*. Tese apontada junto ao Programa de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Estágio e Relação de Emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 20 jan. 2018

MESQUITA, Marcos Roberto. O Estágio e o Mercado de Trabalho Juvenil no Brasil. *Revista Polêm!ca*, v. 9, n. 4, outubro/dezembro 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

NUNES, Guilherme. Primazia da realidade como instrumento de boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade na relação de emprego. *Revista Jus Navegandi*. Teresina, ano 19, n. 4000, 14 jun. 2014.

OLIVEIRA, Camila de Abreu Fontes de. O contrato de Estágio e suas Implicações. *Revista Jurídica Digital RTM*, Belo Horizonte, jan/jun 2015. P. 69

OLIVEIRA, Karen Roas de. Contrato de Estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7651](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7651)>. Acesso em 25 jan. 2018

OLIVEIRA, Oris de. *Trabalho e profissionalização de adolescente*. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. *Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses*. Tese apresentada junto ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

PAIVA, Renata Machado. *A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário*. *Revista dos Tribunais* (São Paulo. Impresso). v. 100, p. 285-306, 2011.

PATI, Camila. As diferenças nos direitos de estagiários e de empregados. **EXAME**, 2015. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/a-diferenca-nos-direitos-de-estagiarios-e-funcionarios/+&cd=6&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 22 fev. 2018.

PERCHE, Amelia Cristina Oliveira. As alterações introduzidas pela nova Lei do Estágio: breve análise da Lei 11.788/2008. **DireitoNet**, 2011. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6167/As-alteracoes-introduzidas-pela-nova-lei-do-estagio>>. Acesso em: 15 fev. 2018

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011

SANTOS, Juscelino Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado*. São Paulo: LTr, 2006.

SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Agosto de 2014

STEFENONI, Cristiano. Você sabe a diferença entre estágio, trainee e menor aprendiz?. **Blog Empregos e Concursos**, 2012. Disponível em: <<http://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/empregoseconcursos/2012/07/30/voce-sabe-a-diferenca-entre-estagio-trainee-e-menor-aprendiz-confira-e-escolha-o-seu/>>. Acesso em: 21 jan. 2018.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. A nova lei de estágio. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6230](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6230)>. Acesso em 30 jan. 2018.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. *Revista Ltr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n.10, out, 2008.

TENÓRIO, Cibele. Jovem aprendiz e estágio: esclareça as principais dúvidas. EBC, 2014. Disponível em: < <http://www.ebc.com.br/educacao/2014/01/jovem-aprendiz-e-estagio-esclareca-as-principais-duvidas>>. Acesso em: 22 jan. 2018

VALERIANO, Maya Damasceno. *Jovens trabalhadores: o estágio como forma de inserção no mundo do trabalho*". Plano de redação de tese. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2013.