



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

Deborah Rossi Venier Guedes

**A PRECARIZAÇÃO LABORAL PRESENTE NO CONTRATO DE
ESTÁGIO E OS CONTORNOS TRAZIDOS PELA LEI 11.788/2008**

JUIZ DE FORA

2017

Deborah Rossi Venier Guedes

A PRECARIZAÇÃO LABORAL PRESENTE NO CONTRATO DE ESTÁGIO E OS
CONTORNOS TRAZIDOS PELA LEI 11.788/2008

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito,
sob a orientação do Professor Doutor
Flávio Bellini de Oliveira Salles.

JUIZ DE FORA
2017

A PRECARIZAÇÃO LABORAL PRESENTE NO CONTRATO DE ESTÁGIO E OS
CONTORNOS TRAZIDOS PELA LEI 11.788/2008

Deborah Rossi Venier Guedes

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito,
sob a orientação do Professor Doutor
Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles
Orientador

Professor Mestre Fernando Guilhon de Castro
Membro da Banca

Professor Mestre Guilherme Rocha Lourenço
Membro da Banca

Juiz de Fora
2017

A PRECARIZAÇÃO LABORAL PRESENTE NO CONTRATO DE ESTÁGIO E OS CONTORNOS TRAZIDOS PELA LEI 11.788/2008

Deborah Rossi Venier Guedes¹

RESUMO: O presente artigo objetiva a análise e a discussão acerca do estágio em sua modalidade não obrigatória, tendo como ponto de partida a influência do Estado neoliberal e seus reflexos no contrato de estágio, haja vista o grande interesse dos empregadores no aumento da produtividade e na redução dos encargos sociais e econômicos decorrentes da relação celetista de emprego, o que leva à utilização fraudulenta do estágio, com a consequente precarização das relações laborais. O objetivo foi ressaltar as problemáticas que permeiam a realização do estágio não obrigatório e a flexibilização do trabalho à luz da Lei 11.788/2008. O método adotado nesta pesquisa é a análise da Lei de Estágio, da doutrina nacional e do direito comparado, com enfoque na abordagem da fraude nessa relação contratual. Os resultados evidenciaram a conexão entre as mudanças ocorridas no Direito do Trabalho, por força da flexibilização das relações e contratos de trabalho, e a falta de fiscalização dos estágios, o que ressalta a necessidade de uma (re)interpretação normativa, de modo que este ramo do Direito acompanhe as mudanças culturais e não fique obsoleto perante as necessidades sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Lei de estágio – Contrato de estágio – Direito dos estagiários – Fraude laboral.

ABSTRACT: This article aims at analyzing and discussing the internship in its non-compulsory modality, starting with the influence of the neoliberal State and its reflexes in the internship contract, given the great interest of employers in increasing productivity and reducing Of the social and economic burdens arising from the bargaining relationship of employment, which leads to the fraudulent use of the stage, with the consequent precariousness of labor relations. The objective was to highlight the problems that permeate the realization of the non-compulsory internship and the flexibilization of work in light of Law 11.788 / 2008. The method adopted in this research is the analysis of the Law of Internship, national doctrine and comparative law, with a focus on approaching fraud in this contractual relationship. The results evidenced the connection between changes in labor law, due to the flexibilization of labor relations and contracts, and the lack of supervision of internships, which underscores the need for a (re) normative interpretation, so that this Branch of law to accompany the cultural changes and not be obsolete before the social needs.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora.

KEYWORDS: Internship Law - Contract of internship –Interns rights - Labor fraud.

SUMÁRIO: Introdução – 1. Breve análise da Lei 11.788/2008– 2.O papel das partes envolvidas no contrato de estágio– 3. A influência do Estado neoliberal no contrato de estágio – 4. Fraude ao contrato de estágio – 5. Possíveis alternativas – 6. Conclusão.

Introdução

Os estágios universitários representam para muitos jovens o primeiro contato com o mundo laboral. Sua função formativa excede a de aquisição de conhecimentos prático-profissionais sobre um campo de estudo determinado, incluindo também a aprendizagem sobre as formas de relação e organização do trabalho.

Conceitua-se por estágio, à luz do que define o legislador nos arts. 1º e 2º da Lei 11.788/2008, o ato educativo escolar supervisionado, realizado em ambiente de trabalho, cuja finalidade é a preparação do estudante para a vida cidadã e para o exercício laboral, destinado a alunos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação de nível superior, de educação profissional e ensino médio.

Nestes termos, tem-se que o objetivo *mater* do estágio é contribuir com a formação profissional dos educandos, proporcionando uma vivência prática da teoria aprendida dentro das instituições de ensino, de modo a ambientar os futuros profissionais com a rotina inerente à carreira em formação.

Com o advento da Lei 11.788/2008, o legislador trouxe avanços na regulamentação desta relação laborativa. No entanto, excluiu o estagiário da proteção celetista, vez que não se aplicam a ele os benefícios financeiros e sociais conferidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob a perspectiva de incentivar a formação de novos profissionais, tornando mais sedutora a contratação de pessoal, cujos encargos legais e econômicos são infinitamente menores ou sequer existem.

Esta situação, no entanto, mostra-se um tanto quanto temerosa, vez que abre espaço para a sucateização da mão de obra, de modo que os estagiários passam a ocupar e desempenhar funções inerentes a postos efetivos de trabalho, deixando

para segundo plano os objetivos didático-pedagógicos almejados pelo estágio e garantidos em lei.

O presente artigo, dessa maneira, destinar-se-á a estudar especificamente o estágio, em sua modalidade não obrigatória, de modo a demonstrar sua similitude com o contrato de trabalho, bem como a linha tênue que separa este do contrato de cunho educativo, contribuindo para o desvirtuamento de suas finalidades, em prol da lógica neoliberal.

Como dito, o contrato de estágio não obrigatório muito se assemelha à relação de emprego celetista ordinária, uma vez que se encontram presentes os elementos essenciais caracterizadores da relação laboral.

A relevância da discussão pauta-se no fato de que, na maioria das vezes, o estágio representa o primeiro contato do indivíduo com o mercado de trabalho, de modo que esta relação irá refletir na posição do sujeito com o trabalho desempenhado, no contato com os colegas, nas projeções futuras e, conseqüentemente, em toda a vida profissional do estudante.

Nesta esteira, é imprescindível uma análise cuidadosa desta modalidade contratual, uma vez que o legislador não reconhece o vínculo laboral entre as partes, salvo na hipótese de desvio de finalidade, como se verá mais adiante.

Diante deste cenário, procurar-se-á analisar criticamente as falhas do legislador e seus conseqüentes impactos na vida acadêmica e profissional dos estudantes, uma vez frustrada a finalidade educativa do contrato de estágio e, por fim, sugerir meios alternativos de coibir a precarização do trabalho em detrimento da busca por mão de obra barata.

Para tal, o método utilizado nesta pesquisa será a análise da Lei de Estágio, da doutrina nacional e do direito comparado, com enfoque na abordagem da fraude nessa relação contratual.

1. Breve análise da Lei 11.788/2008

Com o advento da Lei 11.788/2008, o legislador conferiu definições mais precisas ao contrato de estágio, em comparação à Lei 6.494/1977, que

regulamentava anteriormente essa modalidade laborativa, reforçando que o estágio permanece como uma atividade vinculada ao processo educativo do formando.

A Lei de Estágio dispõe acerca de duas modalidades de realização do estágio: o estágio obrigatório e o estágio não obrigatório. Compreende-se por estágio obrigatório aquele definido no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito imprescindível para a aprovação e consequente obtenção do diploma. Comumente é ofertado pela própria instituição de ensino, dentro da grade de disciplinas. O estágio não obrigatório, por sua vez, é aquele desenvolvido como atividade opcional, isto é, não é requisito essencial exigido para a conclusão do curso.

O conteúdo da lei, em linhas gerais, trouxe avanços significativos na regulamentação desta modalidade de trabalho. No entanto, excluiu o estagiário da proteção celetista, vez que não se aplicam a ele os benefícios econômicos e sociais garantidos pela CLT, sob a perspectiva de diminuir os custos trabalhistas e incentivar a formação de novos profissionais e a contratação de pessoal.

Entre as principais mudanças ocorridas com a edição da Lei 11.788/2008, pode-se destacar:

- A oportunidade de profissionais liberais contratarem estagiários, o que antes não era permitido. Com esta novidade, é possível, por exemplo, que advogados contratem estudantes para estagiar consigo, o que representa um avanço legislativo em relação ao aprimoramento da prática profissional dos futuros advogados;
- A obrigatoriedade da participação da instituição de ensino na assinatura do contrato de estágio, o que representa um reforço ao caráter pedagógico do estágio. O não cumprimento desta exigência pode acarretar em punição para a instituição de ensino e também para a empresa concedente, que terá que arcar com os custos empregatícios do estagiário, além de ter suspenso seu credenciamento ou mesmo sua renovação;

- A diferenciação entre o estágio obrigatório e o não obrigatório, tornando compulsória a contraprestação de valor pecuniário na modalidade não obrigatória;
- A previsão do direito a recesso, após um ano de contrato ou proporcional aos dias e meses trabalhados;
- A possibilidade de atuação de agentes de integração para intermediar os estágios entre as concedentes e as instituições de ensino;
- A limitação do número de estagiários por profissional formado da empresa concedente a no máximo dez;
- A cobrança, por parte da instituição de ensino, de relatórios semestrais dos alunos nas concedentes, a título de avaliação;
- A carga horária máxima de seis horas diárias e trinta horas semanais para estudantes de ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;
- A redução de pelo menos metade da carga horária do estágio no período de provas e avaliações, com o fito de garantir o bom desempenho do estudante nas avaliações.

Nestes termos, verifica-se que o conteúdo normativo apresenta avanços importantes no que diz respeito à proteção e garantias ao estudante que realiza a atividade de estágio, conferindo mecanismos de controle e requisitos formais e materiais para a celebração do contrato de estágio.

No entanto, como se verá mais adiante, os avanços conferidos pelo advento na nova Lei de Estágio são infrutíferos quando a realidade fática demonstra que os direitos e garantias previstos aos estagiários não são efetivamente aplicados, seja por falta de fiscalização das instituições de ensino que celebram um contrato meramente formal, seja pela falta de previsão de organismos supletivos de controle dessa relação jurídica, o que resulta, em muitos casos, no desvirtuamento da atividade de estágio.

2. O papel das partes envolvidas no contrato de estágio

De acordo com a Lei 11.788/08, o contrato de estágio é celebrado mediante uma relação jurídica triangular, em que são sujeitos o estagiário, a instituição de

ensino e a parte concedente do estágio. A lei também prevê a participação facultativa dos agentes de integração, entes auxiliares das instituições de ensino que intermediam a relação contratual.

A instituição de ensino exerce o principal mecanismo de controle e proteção do estudante na consecução do contrato de estágio. Entre suas funções está o dever de avaliar as instalações da parte concedente e sua adequação na formação cultural e profissional do educando.

Além disso, a lei determina a indicação de um professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades desempenhadas, bem como exige a apresentação periódica de relatórios dessas atividades, de modo que se tenha um acompanhamento efetivo do contrato de estágio, viabilizando que ele cumpra seus fins máximos, quais sejam, a promoção do aprendizado, do trabalho e as práticas compatíveis com o progresso social e com os deveres da cidadania.

No entanto, a realidade mostra um cenário bem diferente, vez que, na prática, essa relação apresenta-se fragilizada, de modo que pouco se observa a participação concreta das instituições de ensino no cumprimento dos requisitos previstos em lei, ficando o estudante, na maioria dos casos, à mercê das vontades da parte concedente, haja vista estar inserido em uma relação de subordinação, ainda que com fundamento distinto das relações celetistas, mas que, na prática, opera os mesmos efeitos.

Essa relação frágil da universidade com o estudante estagiário não obrigatório é um problema no qual impulsiona o processo de desvirtuamento do estágio. As instituições de ensino, ao não fiscalizar de forma gradual e eficaz as instituições públicas, empresas privadas ou os profissionais liberais que recebem estagiários, acabam comprometendo o objetivo pedagógico desse processo (KLEIN, 2009)².

Nestes termos, em que pese a lei confira avanços no sentido de exigir a participação da instituição de ensino no acompanhamento e fiscalização do contrato de estágio, bem como a possibilidade de intervenção de órgãos de integração, a

²KLEIN, Carla. Estágio: Uma Fraude ao Contrato de Trabalho? Monografia (especialização em direito e do Trabalho e Previdência Social) - Centro Universitário FEEVALE, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Novo Hamburgo, 2009

ausência de uma atuação efetiva compromete o alcance satisfativo das previsões normativas. Em outras palavras, sustenta Montes Cató (2002):

“(...) que todos estos cambios y alteraciones de la normativa sumados a un inexistente control y supervisión, por parte de las casas de estudio como del Ministerio de Trabajo, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera voluntaria la fuerza de trabajo de los pasantes. La opinión de este autor se enmarca en un amplio debate del cual fueron objeto las pasantías desde su implementación en la década del 90. El eje de discusión entre académicos, organismos regulatorios y organizaciones sindicales se centra en el posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, desprotección, rotación y sub - calificación de las tareas asignadas a los pasantes (San Martín, 2005).”³

Em relação ao pólo concedente, nota-se que este pode ser pessoa jurídica de direito privado, órgão da Administração Pública, instituição de ensino público e particular. As pessoas físicas, a princípio, não estão autorizadas a conceder estágio. Todavia, o art. 9º da Lei 11.788/2008 abre uma exceção aos profissionais liberais de nível superior que estejam regularizados perante o seu órgão de fiscalização de classe.

Além disso, a lei confere alguns deveres às empresas concedentes no intuito de regularizar a oferta de estágio, podendo-se mencionar:

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.

Porém, verifica-se que essa regra comporta mitigações, conforme preceitua o parágrafo quarto: “Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional”.

Além disso, o parágrafo primeiro dispõe que, para fins de reconhecimento de quadro de pessoal, considera-se como tal todos os trabalhadores existentes no estabelecimento de estágio, o que, em termos práticos, pode representar que não

³ADAMINI, Marina. Pasantías Universitarias en la Argentina de la postconvertibilidad: Cambios laborales en el período 2003-2011. Temas de Coyuntura/66 (Diciembre 2012), pág. 71.

necessariamente o educando será auxiliado por empregado especializado em sua área de formação, o que compromete o cumprimento satisfatório da finalidade do estágio.

Nesta esteira, ainda que salutaras as previsões trazidas pelo legislador, verifica-se que o conteúdo normativo encontra-se permeado por brechas que comprometem a fiscalização e a própria execução do contrato de estágio: seja por um texto que ainda favorece o pólo concedente, munido de prerrogativas que afrouxam seu compromisso educativo para com o estudante; seja porque o pólo acadêmico está limitado em seu papel de ente fiscalizador e sem orientação legal a respeito de medidas coercitivas em face da parte concedente, o que teria o condão de proporcionar o efetivo cumprimento do papel didático-formativo do estágio profissional.

3.A influência do Estado neoliberal no papel do estágio

As transformações no trabalho, associadas à alteração na sistemática produtiva ocorrida no Brasil na década de noventa, e a crença de que a rigidez no mercado interno representaria uma armadilha para o desenvolvimento econômico do país, fizeram com que o Estado incorporasse uma política neoliberal, marcada pela abertura comercial e a liberalização financeira, inclinada à entrada e saída de capitais e produtos estrangeiros, à oferta de empresas públicas para privatização e a estratégias de mobilidade no mercado de trabalho, de modo a facilitar a contratação em massa, reduzindo custos e aumentando a produtividade.

Essas transformações econômicas e sociais no capitalismo, especificamente no campo das relações de produção, alteraram, entre outras coisas, as formas de ingresso no mercado de trabalho. Um dos resultados é a expansão de modelos contratuais, como o contrato de estágio, que atinge as relações de trabalho e o vínculo organizacional dos trabalhadores (SILVA, 2008).⁴

Acerca do tema, Gonçalves, 2004, p. 111-112, entende como sendo quatro os fundamentos da flexibilização das normas justralhistas. A primeira causa, para o autor, é “[...] a implantação das políticas neoliberais; a segunda, o fenômeno da

⁴ SILVA, Andresa Darosci. Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2008

globalização; a terceira, o desemprego estrutural e a quarta e última, a aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal⁵.

Nesta esteira, no âmbito das relações trabalhistas, o legislador atua elaborando medidas e propostas legislativas visando à flexibilização do trabalho através da criação de novas formas de contrato de trabalho, cuja consequência é a erosão das conquistas sociais laborativas.

No tocante ao contrato de estágio, o não reconhecimento de sua condição de contrato formal de trabalho em muitos casos faz com que os estagiários sejam contratados com o fim de realizar iguais tarefas às desempenhadas pelos trabalhadores celetistas, sem perceber os mesmos direitos e benefícios sociais e econômicos destes, minando seu objetivo pedagógico e valendo-se deste meio de contratação de forma fraudulenta, com vistas à substituição dos postos formais de trabalho e a consequente precarização das atividades desempenhadas.

Assim, o estágio aparece como uma moeda de troca em que, de um lado, atende à formação profissional, garantindo a empregabilidade aos jovens, e, de outro, segurança de recrutamento e seleção, a favor das empresas.

A guisa, estas últimas buscam formar mão de obra qualificada e com competências com as características da empresa; podendo essa força de trabalho ser usada como mão de obra barata sem vínculo empregatício, causando ônus aos demais trabalhadores e aos estudantes que buscam no estágio aperfeiçoamento prático das atividades teóricas desenvolvidas nas universidades, descaracterizando a relação de estágio e, tornando o estagiário num trabalhador precarizado (KLEIN, 2009)⁶.

Os impactos mostram-se dos mais diversos, a começar pelo comprometimento no desempenho acadêmico do estudante, que enfrenta diariamente a exploração de sua mão de obra na empresa em que presta estágio, com jornadas exaustivas de trabalho; a redução salarial dos postos efetivos de trabalho e a consequente diminuição de vagas, haja vista a contratação massiva de

⁵CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.48, jan./jun.2010

⁶KLEIN, Carla. Estágio: Uma Fraude ao Contrato de Trabalho? Monografia (especialização em direito e do Trabalho e Previdência Social) - Centro Universitário FEEVALE, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Novo Hamburgo, 2009

estagiários para a realização das mesmas tarefas; o desemprego e a sucateização laborativa como um todo.

4. Fraude ao contrato de estágio

A finalidade do estágio não é combater o desemprego, distribuir renda, tampouco suprir a carência imediata de mão-de-obra das empresas. A sua destinação é especificamente de formação educativa, afigurando-se ilegal a exploração do trabalho do estagiário com o objetivo de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho.⁷

Apesar da sistematização e possíveis avanços da Lei n. 11.788/08, Capone (2010) e Delgado (2009) afirmam que a relação de estágio apresenta contornos semelhantes aos do contrato de trabalho celetista, sobretudo a figura do estágio não obrigatório remunerado.

A caracterização do emprego formal é constituída por seus cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam: prestação por pessoa física ao tomador; pessoalidade na realização das atividades laborativas; realização das atividades de maneira não eventual; realização das atividades laborativas sob subordinação ao tomador de serviços, e prestação dos serviços de forma onerosa.

No mesmo sentido, o contrato de estágio não obrigatório é oneroso (uma vez que a lei prevê o pagamento compulsório de bolsa de estágio na modalidade não obrigatória); é prestado por pessoa física; há pessoalidade; não é eventual e há a presença de subordinação.

No entanto, ainda que presentes todas essas características elementares, se obedecidos os requisitos formais exigidos pela Lei de Estágio, não há que se falar em vínculo de emprego com a concedente.

O art. 3º da Lei n. 11.788/08 reforça este entendimento, haja vista enfatizar a ausência de vínculo laborativo de qualquer natureza, desde que observados os requisitos elencados na lei. Veja-se:

⁷SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, 2008

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.

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

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

A respeito da relação de emprego *lato sensu* entre estagiário e tomador de serviços, Delgado (2009) afirma que:

[...] não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído. (DELGADO, 2009, p. 300).

A falta de reconhecimento legal do vínculo trabalhista, bem como a aproximação do ponto de vista jurídico e fático do estágio não obrigatório ao emprego celetista, permite concluir que a Lei de Estágio foi um avanço importante no que se refere ao reconhecimento da importância do estágio como ferramenta essencial ao aprendizado por meio de experiências efetivas no mercado de trabalho, com o fundamento de se fazer prevalecer a tutela pedagógica. No entanto, verifica-se que ainda há uma abertura negativa da lei, influenciada pela lógica da produção, no sentido de conferir benefícios financeiros e sociais aos empresários, o que, somado à dificuldade de fiscalização do cumprimento desta atividade, abre precedentes para a precarização das condições de trabalho do estagiário.

Além disso, cabe reforçar que também são características do contrato de estágio a solenidade, o caráter tripartite, a onerosidade, o trato sucessivo e subordinativo. É solene, pois exige a forma escrita e a sua validade depende da

existência do termo de compromisso a ser firmado pelo educando, a concedente e a instituição de ensino. Se o educando for absoluta ou relativamente incapaz, o termo deve ser firmado respectivamente pelo representante ou assistente legal. É tripartite, porque demanda obrigações recíprocas entre as partes envolvidas. É oneroso, segundo previsão expressa da lei, em relação à modalidade de estágio não obrigatório (art. 12). O trato sucessivo apresenta-se diante da execução contínua, haja vista que é cobrada a presença frequente do estagiário, não se exaurindo em atos transitórios. É também subordinativo, uma vez que há uma relação hierárquica entre o estudante e os demais sujeitos da relação.

Ainda sobre o caráter subordinativo, faz-se necessária a devida cautela, uma vez que muitos autores defendem que estaria aqui o fundamento que separa o contrato de estágio do contrato ordinário celetista, sob a alegação de que a subordinação pauta-se em razões de ser distintas.

Para parte da doutrina, o que fundamenta a subordinação em um contrato formal é a obrigação de pagamento da contraprestação *versus* o dever de realização do ofício, ao passo que, no contrato de estágio, o fundamento da subordinação encontra-se amparado pela finalidade pedagógica da atividade, descaracterizando, portanto, o vínculo de emprego.

Conforme preconiza o art. 15 da Lei 11.788/08, estará caracterizado o vínculo empregatício quando:

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, 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.

No tocante à fraude no estágio realizado no âmbito da administração pública, a situação mostra-se ainda mais complexa. Diferentemente do estágio realizado nos demais casos, aqui, diante do eventual descumprimento dos requisitos legais, os efeitos são diferentes, pois não há o reconhecimento do vínculo empregatício, em

razão da necessidade de realização de concurso público para o ingresso no trabalho público, conforme preleciona o art. 37 da Constituição Federal.

A consequência deste contrato fraudulento, ao invés de reconhecer o vínculo empregatício, bem como o pagamento de todas as verbas trabalhistas, será apenas a quitação do saldo de salário e depósito do FGTS (Súmula 363 do TST)⁸.

Tal entendimento, no entanto, merece ressalvas, uma vez que, ao longo deste artigo é possível constatar a existência de uma linha tênue, para não dizer inexistente, entre o contrato celetista e o contrato de estágio, já que este facilmente encontra seu fim último deturpado com uma latente fraude contratual, que exige do estudante muito mais do que uma atividade de preparação para o trabalho, sendo o próprio trabalho em si.

Essa proximidade com a relação de trabalho tem levado doutrinadores, legisladores e julgadores a admitirem um mínimo de proteção social ao estagiário, tomando como base a aplicação direta ou análoga das normas trabalhistas, relativas a temas como jornada, falta rescisiva, prescrição, proteção à saúde e à segurança do trabalho, entre outros⁹.

No mesmo sentido, merece destaque recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. A legislação veda o reconhecimento do vínculo de emprego entre o estagiário e a parte concedente, desde que haja de fato contrato de estágio. Obviamente, nos casos em que a fraude é evidente, em que o trabalho desenvolvido não tem qualquer relação com a formação acadêmica do aluno, não há óbice ao reconhecimento da relação de emprego.

(TRT da 3.ª Região; Processo: 0000821-65.2014.5.03.0014 RO;

Data de Publicação: 11/03/2016;

Órgão Julgador: Primeira Turma;

Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca;

Revisor: Emerson Jose Alves Lage)

⁸CONTRATO NULO. EFEITOS. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

⁹SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, pág. 8 p. 11731188, 2008.

Nesta esteira, nota-se a relevância do tema, no sentido de que os aplicadores do Direito não fiquem adstritos a uma utilização meramente intuitiva e direta do texto legal, uma vez que, mesmo diante dos avanços trazidos pela Lei de Estágio, o conteúdo normativo é lacunoso, de modo a permitir inúmeros dribles legais, tornando o estágio um mecanismo de sucateação da mão de obra operária almejado pelos empregadores.

Desta forma, o reconhecimento de um tratamento mais protecionista ao estudante, somado a uma fiscalização mais incisiva das instituições de ensino e órgãos como o Ministério Público do Trabalho, mostram-se salutares na obtenção de um concreto e efetivo cumprimento dos objetivos do contrato de estágio.

5. Possíveis alternativas

Como exaustivamente dito, a prática laborativa desempenhada no curso do contrato de estágio não conta com as contraprestações e proteções próprias de uma relação ordinariamente celetista, o que torna essa modalidade de contrato muito atrativa para os empregadores.

Aqui se defende não o reconhecimento do estágio como um contrato formal de emprego, uma vez que tal situação traria diversos ônus ao estudante, corroborando o desvio de finalidade eventualmente já existente, de modo a prejudicá-lo ainda mais, o que definitivamente não serviria ao fim a que a atividade se destina. Lado outro, isto iria de encontro aos interesses da própria concedente, tendo em vista que o contrato de estágio tornar-se-ia demasiadamente oneroso e sem atrativos para aquela.

Em contrapartida, sucatear a atividade desempenhada pelo estudante, cuja contraprestação remuneratória não possui um patamar mínimo regulatório, sem a presença de garantias sociais e previdenciárias, também se mostra prejudicial.

Entre os principais problemas decorrentes dessa relação fragilizada, pode-se ressaltar o prejuízo ao aprendizado do estagiário, repercutindo negativamente na sua formação acadêmica; a falta de percepção de benefícios sociais e previdenciários; a baixa remuneração; a ausência de garantias concedidas ao empregado daquela classe trabalhista, além de outros fatores que fazem com que o

estagiário seja utilizado como uma força de trabalho barata, com o fim de suprimir postos efetivos de trabalho, o que permite considerar essa situação como uma forma de precarização laboral consentida, formal e legalmente.

Na Argentina, como reação aos questionamentos havidos no âmbito acadêmico, sindical e dos organismos oficiais, em consonância com uma mudança no modelo econômico e político nacional, foi aprovado em dezembro de 2008 uma nova lei para a regulação do estágio.

Com o advento da Lei 26.427/2008, pode-se destacar como modificações significativas no âmbito das relações de estágio:

- A previsão de que a contraprestação seja calculada com base no piso salarial assegurado pela norma coletiva aplicável à categoria;
- A redução do prazo máximo laboral para quatro horas diárias;
- O prazo de duração do contrato de estágio de, no máximo, um ano;
- A concessão de trabalho social e proteções legais em caso de descumprimento do contrato pelo empregador.

Essas previsões apresentam uma grande melhora nas condições ocupacionais, no sentido de conferir mais proteção ao estudante no caso de descumprimento da finalidade didático-pedagógica do estágio.

A *contrario sensu*, a ausência de garantias expõe o estudante a uma área cinzenta entre o alvo da formação e a prática profissional, uma vez que os ônus ao empregador são reduzidíssimos.

Outrossim, corroborando com os avanços trazidos pela Lei Argentina 26.427/2008, o sistema jurídico pátrio poderia inspirar-se em mecanismos já existentes em nosso ordenamento, tais como:

- A possibilidade de percepção de uma indenização diante da rescisão imotivada do contrato de estágio;
- A ampliação dos organismos de controle;
- A filiação sindical como meio de luta e fiscalização dos direitos do estagiário, atuando como uma segunda via de participação nessa modalidade de contrato;

- Os reflexos previdenciários;
- A previsão de licenças.

Além disso, as instituições de ensino devem assumir efetivamente o papel de entes fiscalizadores que lhes foi outorgado pela Lei de Estágio, exigindo dos empregadores e dos estagiários relatórios periódicos, visitas aos locais em que as atividades são desempenhadas, parcerias com empresas de integração, como, por exemplo, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE), entre outras; e uma comunicação efetiva com os órgãos e empresas que concentram um grande volume de estagiários, como tribunais de justiça, hospitais, escritórios, academias de ginástica etc.

Esses são alguns exemplos de medidas capazes de conferir maior proteção e efetividade ao contrato de estágio, de modo a proteger o estudante de eventuais irregularidades, auxiliando as partes conveniadas na execução e fiscalização dessa atividade didático-laborativa, evitando sua utilização de forma fraudulenta, de modo a realizar seu fim máximo de importante contribuição na formação de milhares de novos profissionais, essenciais ao desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

6. Conclusão

Com o presente estudo, objetivou-se promover uma análise crítica da Lei 11.788/2008 (Lei de Estágio), em confronto com a realidade prático-profissional vivenciada pelos estudantes.

Mostrou-se a similitude do contrato de estágio com o contrato ordinário de trabalho, uma vez que se encontram presentes naquele todos os elementos caracterizadores deste.

Além disso, constata-se que a Lei 11.788/2008 trouxe avanços significativos na regulamentação dessa relação laboral, mas, por falta de fiscalização, sobretudo pela falta de uma participação ativa da instituição de ensino, o estágio nem sempre cumpre sua finalidade educativa e profissional.

Assim, diante das grandes demandas produtivas do mercado de trabalho e de sua raiz capitalista, em muitos casos a mão de obra do estagiário é utilizada de

maneira análoga à de um empregado celetista, sem que haja, no entanto, uma percepção de todos os benefícios normalmente concedidos àquele. Por isso, o estagiário acaba por se tornar mão de obra barata, sendo utilizado por empregadores como uma rápida substituição ao empregado, realizando o mesmo serviço por um valor muito menor, o que leva a condições precárias e ao desvirtuamento dos objetivos do contrato de estágio.

Neste cenário, verifica-se a importância do aumento da fiscalização realizada pelas instituições de ensino e demais órgãos de apoio, somado a medidas alternativas de auxílio na fiscalização e execução do contrato de estágio; à utilização de exemplos do direito comparado, como é o caso do direito Argentino, em que há a participação dos sindicatos, a fim de conferir paridade entre as partes na luta pela efetivação dos direitos previstos em lei; à estipulação de um patamar remuneratório mínimo condizente com o salário percebido pela categoria profissional; ao reconhecimento de garantias sociais e, sobretudo, à aplicação análoga da legislação trabalhista, diante de eventual fraude contratual.

Desta forma, busca-se a concretização dos fins almejados pelo contrato de estágio, garantindo ao estudante os direitos conferidos pela lei, de modo que essa experiência didático-profissional não prejudique o estagiário em sua trajetória acadêmica, coibindo a celebração fraudulenta desta modalidade contratual, a fim de erradicar a exploração da mão de obra barata e a sucateação dos postos efetivos de emprego.

Referências Bibliográficas

ADAMINI, Marina. **La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley. Revista Derecho y Ciencias Sociales.** Abril 2011. Nº4. Pgs. 51-63. ISSN 1852-2971 Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJyS.UNLP.

ADAMINI, Marina. **Pasantías Universitarias en la Argentina de la postconvertibilidad: Cambios laborales en el período 2003-2011.** Temas de Coyuntura/66 (Diciembre 2012), pág. 67-92.

ANDRADE, Rosana Cássia Rodrigues e RESENDE Marilene. **Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica.**

ARGENTINA. **Lei nº 26.427, de 26 de novembro de 2008.** Disponível em <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000149999/148599/norma.htm>>. Acesso em: 28 de março de 2017.

BRASIL. **Lei n.º 11.788, de 25 de agosto de 2008.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 28 de março de 2017.

BORGES, Angela e SILVA, Magda Cibele. **O contrato de estágio como mecanismo de precarização do trabalho juvenil.** IV Jornada Internacional de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís – MA, 25 a 28 de agosto 2009.

CAMPOS, Anderson. **A nova Lei do Estágio e o combate à precarização do trabalho juvenil.** Disponível em <http://democraciasocialista.org.br/a-nova-lei-do-estagio-e-o-combate-a-precarizacao-do-trabalho-juvenil/>
Acesso em: 21/05/2017.

CAPONE, Luigi. **A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010.

CORREIA, Henrique Lima. **A nova Lei do Estágio. Estágio na Administração Pública. Atuação do Ministério Público do Trabalho.** Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 7 – n. 28/29, p. 243-266 – jul./dez. 2008.

MESQUITA, Marcos Roberto. **O estágio e o mercado de trabalho juvenil no Brasil.** Polêmica, v. 9, n. 4, p. 88 – 95, outubro/dezembro 2010.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008.** Revista Ltr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 11731188, 2008.