

**O MASCARAMENTO DA ATIVIDADE DE ESTAGIÁRIO DRIBLANDO AS
REGRAS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Nayara Barbosa da Silva¹

Humberto César Machado²

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo demonstrar o que é um contrato de estágio e um contrato de emprego, trazendo à baila as suas características e requisitos de validade, bem como, a intenção dolosa de algumas empresas para se beneficiar com a lesão do direito causando um mascaramento e assim beneficiando-se. A atividade de estagiário vem sendo cada vez mais procurada pelas tomadoras de serviços, tendo em vista, que o estagiário é uma mão de obra barata e qualificada não precisando as concedentes de estágio arcar com os encargos da relação trabalhista. Dessa forma, tem empresas utilizando do contrato de estágio como meio de fraudar a legislação trabalhista, desvirtuando a finalidade do contrato de estágio de aprendizagem e caráter pedagógico.

PALAVRAS-CHAVE: Vínculo. Emprego. Estagiário. Fraude. Concedente.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisará as particularidades do contrato de trabalho e do termo de compromisso de estágio, sendo esse acesso do estudante ao mercado de trabalho para ter experiência prática do estudante nas atividades vinculadas ao curso de formação. A atividade de estagiário é de extrema importância para economia global, onde há a necessidade de mão de obra barata e qualificada para a demanda de serviços. Ocorre que os tomadores de serviços não estão cumprindo com as finalidades do contrato de estágio ou estão utilizando do estágio como meio de fraudar a legislação trabalhista, dessa forma, gerando menos encargos para sua empresa.

¹ Acadêmica do 9º Período do curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser, em 2021/2. E-mail: nayara.barborsa@outlook.com.

² Pós-Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO (2016); Doutor em Psicologia pela PUC-GO (2013); Mestre em Psicologia pela PUC-GO (2006); Especialista em História pela Universidade Federal de Goiás - UFG (2002); Graduado em Filosofia pela UFG (1996); Graduado em Pedagogia pela ISCECAP (2018); Elemento Credenciado Fatores Humanos e Prevenção de Acidentes Aéreos pelo CENIPA (Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos); Professor Coreógrafo e Dançarino de Salão; Membro do Comitê de Ética e Pesquisa e Professor do Centro Universitário Alfredo Nasser – UNIFAN; e, Professor da PUC-GO. E-mail: humberto.cesar@unifan.edu.br.

2 METODOLOGIA

A metodologia usada no presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica em artigos, livros, legislação e também em sites especializados sobre o tema abordado. Portanto, será realizado um resumo de toda informação existente sobre o mascaramento da atividade de estagiário de Direito, bem como, confirmar a hipótese apresentada.

3 DISCUSSÕES, RESULTADOS E/OU ANÁLISE DE DADOS

Faz necessária a compreensão do conceito de empregado, estagiário, do contrato de trabalho, do contrato de estágio e dos elementos e dos seus requisitos. Primeiramente o conceito de empregado conforme a Consolidação das leis do trabalho define em seu artigo 3º “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A partir desse conceito legal considera empregado todo trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade do empregado não podendo fazer substituir por outra pessoa, continuidade toda semana o empregado presta serviços ao empregador, subordinação do empregado ao empregador seguindo ordens do tomador de serviço e onerosidade, pois aquele presta serviços mediante salário, portanto, se tem os cinco elementos ocorre o vínculo de empregatício.

A conceituação dos elementos fazer a necessário para delimitar em que situação estará caracterizada a relação laboral, que deverá ter todos os elementos citados a cima. O contrato de trabalho é regido por princípios, regras e institutos trabalhistas. Já o contrato de estágio tem menor proteção legal, com menor quantidade de direitos assegurados, devido a situação ser passageira e com intuito de aprendizagem para o estudante já começar a ter contato com o futuro mercado de trabalho. Dessa forma, o legislador optou por tratamento diferenciado ao estágio como se verá a seguir.

A Lei Federal nº 11.788/08 regula o estágio e faz parte do projeto pedagógico de curso frequentado pelo educando, além de integrar o seu itinerário formativo. Essa atividade é um ato educativo escolar supervisionado, desempenhado no local de trabalho, que tem como objetivo a preparação para o mercado de trabalho dos educandos que estejam devidamente matriculados em instituições de nível superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional para jovens e adultos.

Para compreensão existem duas espécies de estágio previstas na Lei Federal nº 11.788/08, que é o estágio obrigatório e o não obrigatório. Primeiro, o obrigatório é conceituado na legislação do estagiário como aquele que é imprescindível para aquisição do diploma de formação e faz parte do projeto pedagógico do curso. Esse busca o aperfeiçoamento do estudante com a prática real da profissão estreitando o conceito com a prática. Dessa forma, o compulsório não cria vínculo empregatício, mas sim uma forma do próprio curso oferecer a vivência daquele para o mercado de trabalhado.

Segundo, não obrigatório é facultativo ao estudante, pois esse não é vinculado para a conclusão do curso, mas caso seja optado por ele será acrescida na carga horária extracurricular além de beneficiá-lo com a prática e pode trazer novas oportunidades para ingresso no mercado de trabalho. Essa última é mais frágil à prática de fraudes, por esse motivo daremos uma maior ênfase.

Pode-se conceituar estágio como um ato educativo escolar supervisionado que ocorre fora da instituição de ensino de modo a prepara o estagiário para o mercado profissional. De acordo com Alexandre Rodrigues é que o estágio tem como objetivo a formação profissional, tendo finalidade pedagógica, embora tenha os cinco elementos da relação emprego. (Duarte, 2012, p. 4).

O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que cumpridos os requisitos legais para celebração do contrato de estágio, em especial, os previstos no artigo 3º da Lei Federal nº 11.788/08. Diante o exposto, o estagiário não faz jus aos direitos trabalhistas previstos na CLT e legislação esparsa.

Portanto, se o termo de compromisso cumpre todos os requisitos impostos pela Lei, o objetivo estágio será cumprido que é o estudante ter a prática do dia a dia necessária para o mercado de trabalho, tendo a instituição de ensino supervisionando a atividade dentro da empresa que concede a atividade. Dessa forma, não gerará encargos trabalhistas, mas se os requisitos da atividade de estagiário não estão sendo cumpridos, haverá na verdade o mascaramento da relação de emprego. A concedente cumprindo todos os requisitos não arcará com o pagamento das verbas trabalhistas da CLT, ficando isento de encargos assim como o FGTS e recolhimento previdenciário obrigatório, dentre outros.

No entanto, se não observados os requisitos previstos na legislação para a celebração do contrato de estágio, haverá caracterização do vínculo de emprego do educando com a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhistas e previdenciária. Ou seja, o estudante poderá requerer o reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador dos serviços.

Na administração Pública não é possível o reconhecimento do vínculo de emprego, pois a necessidade de concurso público, conforme posicionamento do TST na OJ-SDII-366 que os desvirtuamentos do contrato de estágio na administração pública direta e indireta não gerarão o reconhecimento da relação de emprego, por força do artigo 37, II, da CF/1988, salvo as parcelas previstas na súmula 363 do TST, se requeridas.

A CLT nós traz o princípio da primazia da realidade que demonstra que o fato real possui maior valoração do que aquilo que consta em documentos formais. Dessa forma, os fatos ocorridos na relação de trabalho se sobrepõem às formas celebradas, sendo que são considerados nulos todos os atos destinados a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação da legislação trabalhista, conforme artigo 9º da CLT.

Observa-se que o legislador buscou proteger o contrato de estágio para que não fosse possível o seu desvirtuamento, que fosse alcançado o seu real objetivo o aprendizado e a formação profissional do estudante. Somente se cumprindo todos os requisitos do contrato de estágio que não criará vínculo de emprego mesmo que tenha os cinco elementos do contrato de trabalho pessoa física, personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Ocorre que muitas vezes a finalidade de aprendizado e formação profissional do discente não é respeitada na realidade sendo o estagiário submetido a longas jornadas de trabalho, não recebendo horas extras, não sendo concedida ao estagiário redução da sua jornada pela metade em dias de provas, pagamentos atrasados da bolsa auxílio, entre outros, o que acaba prejudicando a formação do estudante. E mais grave ainda o empregador que atribui, ao estagiário, funções e tarefas que não são ligadas a área de formação do estudante.

A utilização do estagiário para fraudar e de fácil visualização, pois o tomador de serviços, em especial os setores empresariais colocam os estagiários para exercerem funções totalmente diferentes da área de aprendizagem como, por exemplo, utilizar os estudantes para fazer atendimento ao público em geral, nada servindo a atividade exercida para área de formação, ficando o estudante refém da relação com a concedente do estágio, servido como mão de obra barata e qualificada para o tomador de serviços e não gerando nenhum encargos trabalhista e previdenciário, pois muitos, precisam dos estágios seja como meio de aprendizagem ou como meio de conseguir dinheiro.

Dessa forma, a instituição de ensino tem um papel muito importante tanto na própria lei de estágio, tanto na fiscalização que exige que esse instituto fiscalize a relação do estagiário com a concedente para que a fraude na relação não aconteça e, caso ocorra, a empresa será responsabilizada. Portanto, as consequências do não cumprimento dos requisitos

previsto nessa lei é a desconsideração do contrato criando vínculo com a parte concedente do estágio gerando direitos trabalhistas e previdenciários para o estagiário.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei Federal nº 11.788/08 tem como objetivo regular a interação dos estagiários com o mercado de trabalho para colocar a teoria em prática, dessa forma, a instituição de ensino tem o dever de fiscalizar a relação do estagiário com a concedente do estágio, mas não é o que está acontecendo na prática, que está ocorrendo na maioria das vezes o desvirtuamento do estágio que é para aprendizado e caráter pedagógico.

Dessa forma, atividade de estagiário está sendo utilizada como meio de fraudar a legislação trabalhista, pois o estagiário é mão de obra barata e qualificada e a parte mais fraca da relação, tendo em vista que, por muitas vezes os estagiários precisam de experiência e acabam sendo submetidos a trabalhos que não tem a finalidade de aprendizado e pedagógico ligado ao seu curso.

Portanto, o papel da instituição de ensino é de extrema importante, tendo em vista que, está poderá fazer cumprir todos os requisitos da atividade de estagiário para o seu fim determinado, devendo a instituição de ensino não ser omissa e cada vez mais presente na vida dos estudantes que estão em um contrato de estágio para que saiam da instituição de ensino com a teoria e prática alinhada ao mercado de trabalho e gerando cada vez mais oportunidade aos discentes que se tornaram excelentes profissionais.

REFERÊNCIAS

DUARTE, Alexandre Rodrigues. **Do Contrato estágio como meio de fraudar à legislação trabalhista**. Documento eletrônico. 11 ago. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25129/do-contrato-de-estagio-como-meio-de-fraude-a-legislacao-trabalhista/3>. Acesso em: 30 ago. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso De Direito Do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; ROCHA, Walkyria de Oliveira; NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. Da fraude na relação empregatícia através do contrato de

estágio. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 10, p. 1228-1241, out. 2019.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Uma análise crítica da lei e da prática do estágio no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 109-133, jan. 2021.

OLIVEIRA, Rafael Mayer. **O desvirtuamento do contrato de estágio na administração pública**. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, Campina Grande, Paraíba, 2014. Disponível: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6933/1/PDF%20-%20Rafael%20Mayer%20de%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho estágio de estudantes – reflexos da terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; FERNANDES, Eduardo de Oliveira. O desvirtuamento do termo de compromisso de estágio e a formação do vínculo empregatício. **Revista Jurídica da UniFil**, [S.l.], v. 13, n. 13, p. 71-86, jul. 2019. ISSN 2674-7251. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/1103>. Acesso em: 30 ago. 2021.