

A FRAUDE À LEI DO ESTÁGIO E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA

Tiago Jorge Da Cunha¹
Narana Souza Alves²

RESUMO

O presente trabalho demonstra as singularidades do programa de estágio não obrigatório, tendo como enfoque a lei do estágio 11.788 de 2008, voltado aos estudantes do curso de direito. Em que as partes concedentes do contrato de trabalho utilizam-se das flexibilidades trabalhista para fraudar o sistema legal com intuito de obter mão de obra barata e reduzir os seus custos. Este trabalho demonstra a viabilidade do reconhecimento do vínculo trabalhista diante da não compatibilidade entre o contrato de trabalho acordado entre as partes e as respectivas funções exercida no local de trabalho. Amparando-se em doutrina, jurisprudência e a lei do estágio 11.788/2008.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Estágio. Fraude laboral. Vínculo.

INTRODUÇÃO

O presente estudo faz reflexão sobre a prática laboral brasileira, mais direcionado a relação de estágio, sendo que, o seu intuito inicial é prover conhecimento prático àquelas pessoas que estão cursando ensino teórico e necessitam de experiência prática e firmeza para exercer a profissão escolhida.

Nos moldes da lei nº 11.788 de 2008, referida Lei do Estágio, delimitou o regramento da legislação especial, direcionado conforme o estado democrático de direito.

Esta relação de trabalho invoca todos os requisitos pertinentes a forma da relação de emprego, quais sejam: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Entretanto a referida lei de forma taxativa retira a possibilidade de em

¹ UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno: Tiago Jorge da Cunha da disciplina TCC II, turma DIR 2013/02, c, noturno. E-mail - tjcunha3@gmail.com.

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientadora Narana Souza Alves . E-mail – narana.sa@gmail.com

regra ter o reconhecimento do vínculo empregatício, salvo se houver fraude a essa relação.

Em vista disso, algumas empresas se aproveitam de tal situação com intuito de obter mão de obra barata e evitar custos que a lei isenta à empresa concedente do estágio, colocando o estagiário para desenvolver funções que não haja relação com o curso estudado.

Nesse interim, a metodologia utilizada neste trabalho para embasamento ao conteúdo, foram estes: doutrina, jurisprudência de tribunais laboral e a lei do estágio 11.788/2008.

Por conseguinte, este estudo tem como objetivo difundir os questionamentos entre o relação de estágio e suas particularidades, objetivos, com o contrato de emprego e demonstrando a possibilidade de reconhecimento do vínculo laboral de emprego diante da fraude à legislação, esse é o objetivo.

1 DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO

Conforme a lei 11.788/08 em seu art. 1º descreve minuciosamente o conceito de estágio “*ipsis literis*”.

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

Observa-se as características do contrato de estágio no artigo retro, sendo eles, ato educativo que aprimora os conhecimentos dos estudantes através da prática, acompanhado tanto do representante da instituição concedente como da empresa educacional. Segundo Sergio Pinto Martins (2017, p. 272), “o estágio é, portanto, considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa. ”

Por outro lado, assevera o ilustre doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 349):

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, participe da realização de tais objetivo, 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.

Nesse contexto fica evidente o consenso entre a legislação e a doutrina vigente quanto ao conceito e a definição para identificar quem é estagiário, sendo que, seu objetivo primordial é educar e desenvolver os estudantes para o mercado de trabalho ligando a teoria com a prática. O contrato de estágio é muito parecido e tem todos os requisitos para se reconhecer a relação laboral de emprego como: subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade. Entretanto não se configura o contrato de emprego, posto que, conforme a Lei retro existe um fundamento educacional e social que protege esse contrato e não é alcançado pelos direitos empregatício, salvo se não obedecer aos regramentos legais.

2.1 ESPÉCIES DE ESTÁGIO

O programa de estágio tem que se moldar ao tipo de ensino e projeto pedagógico do curso, e os regimentos do contrato firmado e a legislação retro. Dividindo-se como espécies o estágio obrigatório e estágio não obrigatório.

Segundo entendimento da referida lei 11.788/08 (Lei do estágio), o estágio não obrigatório é praticado como atividade que pode ser feita ou não, que é uma das possibilidades de se obter horas extracurriculares nas faculdades. Diferente é o contrato de estágio obrigatório que é aquele que está definido no programa do curso, em que se deve atender determinada carga horária para alcançar a pontuação exigida e obter a permissão de conclusão.

Novamente o nobre doutrinador Sergio Pinto Martins (2016, p. 273) leciona sobre as espécies de contrato de estágio:

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso (art. 2 da lei n 11.788/08). Estágio obrigatório é definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (parágrafo 1 do art. 2 da Lei n 11.788/08). Cursos de administração de Empresas que o aluno faça estágio em empresas e apresente relatórios para efeito da obtenção de diploma. Estágio não obrigatório é o desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular obrigatória (parágrafo 2 do art. 2 da Lei n 11.788/08). Não está dentro da carga horária, mas é acrescida a ela. O parágrafo do art. 9 da Lei n 8.906/94 (Estatuto da OAB) prevê que o estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, pode ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior, pelos conselhos da OAB ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB.

Os programas de estágios não geram relação de emprego, se for respeitado todos os parâmetros da legislação retro, conforme esmiuçado nos próximos tópicos. Importante salientar que o estágio não obrigatório pode ser remunerado, o que aproxima ainda mais do contrato de emprego. Por outro lado, o contrato de estágio obrigatório é regramento obrigatório para obtenção do diploma de direito, organizado pela instituição de ensino, que presta serviços sociais para comunidade, sendo a atividade sem fins lucrativos.

3 OBRIGAÇÕES DA FACULDADE E DA PARTE CONCEDENTE DO ESTÁGIO

A conjuntura de trabalho das partes: estagiário, empresa concedente e instituição de ensino, são obrigados a atender os regramentos da Lei do Estágio, sendo eles: programa de atividades do estágio criado de acordo com as partes, elaboração de termo de compromisso de estágio que continuamente será atualizado conforme progresso do aluno.

As obrigações da faculdade para que haja relação de estágio com os estagiários ativos pode ser encontrado no art. 7º da Lei 11.788 de 2008, conforme disposto a seguir:

- I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
- VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Essas são as obrigações da faculdade, visto que, serve para dirimir o contrato de estágio e fiscalizar a legalidade da relação de trabalho. Sendo uma imposição do legislador para evitar futura fraude ao programa.

Nessa medida, na obra “Estágio e relação de Emprego” Sergio Pinto Martins (2009, p. 21-22) assevera outros pontos importantes:

A apresentação de relatórios pelo estagiário e a necessidade de supervisão do estágio pela instituição de ensino implicam maior controle para verificar se o estagiário está desenvolvendo a aprendizagem e também para que não seja explorado pelo concedente. A escola também passa a ter responsabilidade em avaliar e monitorar o estagiário, evitando abusos que possam ser cometidos, como de exploração do estagiário pelas empresas, só para não ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes e não serem devidas verbas de natureza trabalhista.

A passagem retro, demonstra mais algumas possibilidades de fraudar a leis do estágio e adverte ao infrator a possibilidade do reconhecimento do vínculo trabalhista, por isso é evidente e repetitivo o estudo sobre esse assunto tão relevante para a sociedade como um todo.

A parte concedente que faz o contrato pode firmar contrato de estágio, no entanto deve atender as regras do art. 9º da Lei de estágio 11.788 de 2008:

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

É importante ressaltar que esse tópico do artigo científico rege todos os tipos/modalidades de estágio. O legislador tomou o devido cuidado em definir a quantidade de estagiários por empresa como forma de não substituir os empregados constantes na empresa por alunos.

4 DA FRAUDE A LEI DO ESTÁGIO

Um dos requisitos mais importantes para o desenvolvimento saudável da relação de trabalho prático profissional entre as partes é a legalidade do programa de estágio e o estudo acadêmico do estudante, mesmo tendo outros requisitos que também são essenciais para concretização do programa em tela.

A similaridade entre o programa de estágio e a relação de emprego é justamente por aquele ser exercido em âmbito escolar e este ser meramente a troca de trabalho por remuneração. Logo, se não houver essa finalidade, descaracteriza o estágio, entendendo-se que já estaria exercendo a profissão fim em uma relação de emprego. Por oportuno, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2009, p. 278), relata que: "A manutenção de estagiários em desconformidade com a lei 11.788/2008 caracteriza vínculo de emprego com do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (art.15).

Nesse contexto, há possibilidade que algumas empresas possam se valer deste artifício para cometer ilegalidade a legislação trabalhista, empregando estagiários em âmbito prático profissional para desenvolver trabalho no lugar de seus empregados ativos. Assim a futura empresa concedente pode evitar de pagar e conceder benefícios tanto trabalhistas como previdenciários, dispondo de mão de obra barata e fraudando o sistema jurídico legal.

Terá ênfase neste trabalho o estagiário do curso de direito, este estagiário pode exercer o seu trabalho prático profissional em diversas áreas pela amplitude do ramo jurídico, em que pese instituições públicas entre elas o poder executivo, legislativo e judiciário. Pode também trabalhar em escritórios de advocacia e empresas particulares que envolvam com o ramo do curso, entre outros.

Nota-se que a atividade exercida pelo estagiário deve ser totalmente voltada para a teoria desenvolvida na faculdade. Por isso a empresa concedente do estágio que acompanha o estagiário deve ficar atenta quanto a fiscalização dessa relação, para se adequar as normas da Lei do Estágio. Por outro lado, a universidade tem o dever de acompanhar as atividades desenvolvidas no trabalho, requerendo ao longo do tempo relatórios do estagiário em relação a essas atividades, que tem o compromisso de proteger o estudante de eventual irregularidade ou exploração de fraudes trabalhista.

Ocorre que, a empresa pode usar dos benefícios concedido a relação de estágio, para obter vantagem como mão de obra barata, com intuito de desenvolver outras atividades na empresa, exemplo disso é o estagiário de direito que é recepcionista, trabalhando apenas administrativamente sem qualquer relação com o desenvolvimento estudantil.

Essa agressão a relação de trabalho deve ser combatida veemente pelas autoridades fiscalizadoras, bem como pela população em geral, por afetar não somente a carreira do estudante, mas também toda a sociedade que com o tempo carecerá de profissionais adequados, que prestaram um trabalho deficiente, ou seja, o tema é de suma importância, de modo que, quando a empresa for encontrada praticando tal ato, deverá no mínimo ser obrigada a pagar todas as verbas trabalhistas como empregada fosse, se tratando não só de uma obrigação de pagar mas um exemplos para aqueles que ainda tentam fraudar a importante Lei do Estágio.

5 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Conforme o artigo 3º da lei 11.788 de 2008, se obedecidos os requisitos expostos a seguir não criam o vínculo de emprego:

- 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.

Entretanto, a própria norma jurídica no Artigo 3º, Parágrafo 2º, trouxe a possibilidade do desfazimento da relação de estágio e a caracterização do vínculo de emprego se houver descumprimento das cláusulas antecedentes:

§ 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.

O contrato de emprego ou vínculo empregatício é um dos vários tipos de relação de trabalho, que tem como requisitos, personalidade (pessoa física); pagamento pela prestação do trabalho (onerosidade), obedecer ordens (subordinação jurídica), com uma constância pré-determinada (não eventualidade). Os requisitos anteriores constam no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalho: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Após a descaracterização da relação de estágio, o estagiário é considerado empregado da empresa antes concedente agora empregadora, devendo esta quitar todas as verbas trabalhista e previdenciária por todo o tempo de trabalho na empresa.

Existe outro caminho para reconhecer o vínculo empregatício, qual seja, o contrato inicial já tem o intuito de contratar o empregado revestido de estagiário mesmo após o termino da graduação.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 241-242) sobre desvirtuamento do contrato de estágio e o conseqüente reconhecimento de vínculo empregatício, a jurisprudência do TST vem caminhando na seguinte direção:

Reconhecimento de vínculo de emprego. Identidade de funções com os demais empregados bancários. Desvirtuamento do contrato de estágio. Reconhecido, pela prova dos autos, o desvirtuamento do contrato em face do descumprimento dos objetivos do estágio, em especial, conforme item 3 art. 3º da norma, compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, bem como a ausência de prova de planejamento, acompanhamento ou avaliação pelo banco, impõem-se o reconhecimento do vínculo empregatício.

Com intuito de tentar completar o entendimento quanto a possibilidade da fraude trabalhista, trago a baila alguns julgados de tribunais trabalhista:

ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. No contrato de estágio, podem estar presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, sendo o traço distintivo o foco no desenvolvimento, no plano concreto, do aprendizado teórico oferecido pelas unidades de ensino a que estão atrelados os candidatos, oferecendo ao estudante, assim, uma ferramenta de grande valia no momento em que tiver que ingressar no mercado de trabalho: a experiência prática. Todavia, a mera assinatura do Termo de Compromisso não é suficiente para tornar caracterizada a hipótese de contrato de estágio, quando se constata o desvirtuamento dos objetivos precípuos do mencionado instituto, e o aproveitamento indevido da força de trabalho do suposto estagiário na execução de tarefas ligadas diretamente à atividade-fim da empresa, com o único escopo de reduzir custos e, conseqüentemente, ampliar lucros. No caso, além de não ter restado demonstrado o preenchimento de exigências inafastáveis para a caracterização do contrato de estágio, em especial o acompanhamento e avaliação das atividades da autora, pela entidade de ensino, no sentido de assegurar o cumprimento dos objetivos precípuos do estágio, através do confronto entre as atividades por ela exercidas e as matérias cursadas, nos moldes previstos na Lei n.º 11.788 /2008, a demandante executava tarefas as mais diversas, próprias de trabalhador bancário com vínculo de emprego, em jornada superior à prevista no contrato de estágio. Evidenciada, pois, a fraude à legislação trabalhista, mantém-se a sentença que, com esteio no artigo 9º, da CLT, declarou nulo o contrato de estágio e reconheceu a existência de contrato de emprego na relação havida entre as partes. Recurso ordinário improvido, no ponto. (Processo: RO - 0000538-97.2015.5.06.0313, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/01/2016)

Esse importante recurso ordinário, demonstra todo raciocínio lógico deste trabalho, relatando todo arcabouço jurídico para proteger relação da atividade pratico profissional de estágio, afim de seguir o sentido da legislação vigente, doutrina majoritária e até mesmo dos artigos científicos.

CONTRATO DE ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. A validade do contrato de estágio requer alguns elementos como a existência do acordo de cooperação e do termo de compromisso de estágio firmados pelas partes intervenientes, com demonstração do efetivo acompanhamento do estagiário por parte da instituição de ensino. No caso presente, não se vê dois requisitos necessários à validação do contrato de estágio, quais sejam, o complemento do ensino e aprendizagem e a supervisão da instituição superveniente, razão pela qual resta desnaturado o contrato de estágio, com a sua consequente nulidade, e caracterizado o liame empregatício entre as partes ora litigantes. Recurso conhecido, mas desprovido. (TRT-7 - RO: 00012782420175070033, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 23/04/2018, Data de Publicação: 25/04/2018)

Ademais, é trazido a baila o mesmo posicionamento do julgado retro, que equipara o entendimento sobre a desvirtuação e reconhecimento do vínculo trabalhista, nesse interim o TRT da 7 região declara o posicionamento conforme a explanação deste artigo e merece cópia integral de sua citação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme interpelado o tema, fica evidente o dever de respeitar a legislação vigente, para atender as diretrizes do estágio e qualificar os estagiários, sendo esses futuros profissionais. Entende-se por profissional qualificado aquele que está preparado para atender a sociedade com mais qualidade.

Diante da situação real em que ficar comprovado a caracterização da fraude na relação de estágio, tem como consequência um prejuízo no sistema social, já que, não garante a responsabilidade do profissional que deveria ser contratado com o estudo necessário para garantir um atendimento de qualidade desejada pelo usuário daquele trabalho.

Os envolvidos na relação de estágio devem ter conhecimento dos seus direitos e obrigações, sabendo que após irregularidades taxativas da Lei do Estágio, pode vir a retirar as regras do contrato de estágio e formar uma relação de emprego, impondo a empresa arcar com todos os créditos trabalhista e previdenciários de um empregado comum.

Portanto, o estudo desenvolvido neste artigo difundiu os conhecimentos sobre o programa de estágio, demonstrando os objetivos e finalidades, sendo as partes divididas em empresa concedente, estudante estagiário e a faculdade. O conhecimento exposto não exauriu a polêmica envolvida no tema, pelo contrário, teve

como norte a problematização da irregularidade na lei do estágio e a possibilidade de criar a relação de emprego, para que, os exercentes da justiça possam refletir mais sobre o assunto e cada vez mais seguir o caminho da proteção dos estagiários e dos direitos do trabalhador latu sensu.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei do estágio**. Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 08 mai. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 mai. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2009.

JUSBRASIL. **Jurisprudências**. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 16 mai. 2018.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, S. P. **Estágio e Relação de Emprego**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.