



DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

DISTORTION OF THE INTERNSHIP AGREEMENT

Lilian de Jesus Santos¹, Luciana Aparecida Guimarães²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo específico apresentar, investigar e explorar o estágio e principalmente o contrato de estágio, contrato este de fundamental importância para o estagiário na aprendizagem. Visando nesse em especial o estágio na área jurídica baseando-se na Lei 11.788/2008 e na Lei 8.906/1994 onde a matéria é regulada para estagiários na área jurídica baseando em doutrinas e obras. Apresenta uma análise das questões que atualmente cercam o contrato de estágio. O artigo visa considerações básicas acerca do contrato de estágio, traça um breve histórico do estágio na legislação brasileira, que se faz necessário para uma melhor compreensão, portanto como se sabe o estágio não constitui relação de emprego ao menos que seja realizado de forma irregular não há aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas. Uma análise ao desvirtuamento do contrato de estágio em questão principal dos estagiários do curso de direito, observa-se assim alguns problemas a serem aperfeiçoados e resolvidos principalmente para o estagiário em direito que está em busca de aprimoramento curricular e aprendizado para o futuro próximo de um exame de ordem, tratando com isso da contratação de estagiários através do contrato de estágio em considerações do desvirtuamento do contrato de estágio num contexto legal. Portanto cabe uma análise sobre o desvirtuamento do contrato de trabalho em dois aspectos: a substituição do contrato pelo estágio e a prática pelo estagiário de atividades alheias ou excedentes ao seu aprendizado.

PALAVRAS CHAVE: Trabalho. Educação. Contrato de Estágio e Leis. Desvirtuamento do Contrato de Estágio

ABSTRACT: *This article has the specific objective of presenting, investigate and explore the internship and especially the internship agreement that is fundamentally important for the trainee in learning. Aiming at this internship especially in the legal area based on the Law 11.788 / 2008 and Law 8.906 / 1994 where the matter is regulated to trainees in the legal field based on analysis of the issues on doctrines and deeds. The article aims basic considerations about the internship agreement outlines a brief history of the internship in the Brazilian legislation, which is necessary for a better understanding, so as to know the internship does not constitute employment relationship unless it is done irregularly no application of the Consolidation of Labor Laws. An analysis of the distortion of the contract in main question of law school trainees, watching thus some problems to be solved and improved mainly to intern in law is looking for curricular improvement and learning for the near future of an examination of the order of lawyers of Brazil, dealing with it of employing trainees through the stage of contract in consideration of the distortion stage agreement in a legal context. Therefore it is an analysis of the distortion of the labor contract*

¹ Aluna do Curso de Direito da Universidade Guarulhos – UnG

² Orientadora - Professora do Curso de Direito da Universidade Guarulhos – UnG



in two respects: the replacement of the contract by the stage and the practice of other activities by the trainees or surplus to their learning.

KEYWORDS: Job. Education. Internship Agreement and Laws. Distortion Stage Agreement

INTRODUÇÃO

Apresentando o Estágio que é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de estudantes que estejam frequentando graduação em instituições de educação superior, de educação profissional de ensino médio, da educação especial e dos anos iniciais, do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, conforme previsão na grade do curso. Visando nesse sentido abordarei em especial o estágio e contrato de estágio jurídico baseando-se na Lei 11.788/2008 e na Lei 8.906/1994 onde a matéria é regulada para estagiários na área jurídica baseado em doutrinas e obras que abordarei. Nesse sentido específico investigar e explorar o estágio, nas vantagens e desvantagens com a criação da lei. Portanto cabe uma análise sobre o desvirtuamento do contrato de trabalho em dois aspectos: a substituição do contrato pelo estágio e a prática pelo estagiário de atividades alheias ou excedentes ao seu aprendizado. O presente trabalho não tem pretensão de por fim ao tema, mas de apresentar uma reflexão sobre o assunto, a fim de colaborar com algumas ideias e enriquecimento, analisando também a evolução do estágio e sua aplicação dos pontos favoráveis e desfavoráveis com o desvirtuamento do contrato de estágio e como também uma abordagem crítica. E por

fim apresentando o desvirtuamento do contrato de estágio, vantagens e desvantagens com a criação da lei

11.788/2008, benefícios e necessidade do empregador na economia atual com o desvirtuamento do estágio, desvirtuamento da função social do estágio e seu respeito em nosso ordenamento jurídico.

1. BREVE ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O TEMA

1.1 Da origem Histórica do Contrato e Evolução do Estágio

A palavra contrato é encontrada sua origem no latim *Contractu*, como: 1, Ato ou efeito de contratar. 2, Acordo ou convenção entre duas ou mais pessoas, para a execução de alguma coisa, sob determinadas condições. 3, Documento em que se registra esse acordo ou convenção. 4, Acordo, ajuste, combinação. 5, Promessa aceita .

Contrato é o acordo de vontades, tácito ou expreso, pelo qual uma pessoa



física (empregado) coloca seus serviços à disposição de pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados, seja ele tácito ou expresso, por meio do qual as partes contratantes ajustam direitos e obrigações, por sua vez é qualificado pelos requisitos caracterizadores da relação de emprego. O Art.442 da CLT define o contrato de trabalho como sendo acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. O contrato de trabalho pode ser provado por qualquer meio lícito, mas sem dúvida, a prova documental é a mais confiável.

Na definição de Delgado (2008), contrato de Trabalho é um negócio jurídico expresso ou tácito, através do qual uma pessoa natural, obriga-se a uma prestação pessoal, não eventual subordinada e onerosa de serviços a outra natural ou até a um ente despersonalizado. A distinção entre contrato de trabalho e as demais relações de contratos seja ele contrato de estágio ou não atualmente no direito brasileiro, se apresenta claramente no código civil de 2002, no capítulo referente à prestação de serviço artigo 593 do código civil, todo contrato de prestação de serviço que não este submetido à legislação trabalhista. Sendo assim, todo o trabalho lícito especial e eventual, remunerado, de um profissional liberal, podendo ser de empresa que terceirizem serviços. (PELUSO,2008, p.56). Temos ainda as relações de emprego que não são regidas pela CLT por terem leis próprias, tais como: Administrador (lei 4769/65, 7321/85), Aeronauta (lei 7183/84), Assistente Social (lei1889/53), Bibliotecário (lei 4084/64), Contabilista (lei4695/65), Enfermeiro (lei7498/86), Odontologista (4324/64), Médico (lei 3999/61) e Advogado (lei 8906/94) e muitos outros onde a CLT não se aplica nos casos omissos na sua lei,

com exceção se houver lei específica. O Contrato de trabalho é um acordo Contratual entre ambas as partes na prestação de serviços. Com o surgimento do direito de trabalho e transformação do trabalho em emprego, nasceu à necessidade de positivizar essa nova relação, adaptando o contrato civil para criar uma nova forma de contrato, o contrato individual de trabalho. Esse contrato bilateral poderá ser de forma “tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado” (artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho).

1.2. Evolução do estágio

Ao longo do século passado, diversas leis buscaram regulamentar o estágio no Brasil. O Decreto-Lei no 4.073/1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecia as bases de organização e de regime do ensino industrial (de grau secundário). A Portaria no 1.002/1967 também determinou que os estágios devessem ser firmados em um contrato contendo duração e carga horária, o valor da bolsa de complementação educacional e o Seguro contra Acidentes Pessoais. Decreto no 66.546/1970 – previu o estágio de estudantes de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente, as de engenharia, de tecnologia, economia e administração em órgãos públicos e privados. Lei nº 5.692/1971 – estabeleceu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus e previu o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas. Decreto no 69.927/1972 – instituiu a Bolsa de Trabalho, cujos beneficiários eram considerados estagiários. Decreto no 75.778/1975 – disciplinou o estágio no serviço público federal. Em 1977, foi editada a Lei nº 6.494 (posteriormente



regulamentada pelo Decreto nº. 87.497/1982), que definiu quem poderia ser estagiário e quais os papéis dos segmentos envolvidos no estágio.

2. DO CONTRATO DE ESTÁGIO

O Contrato de estágio, no Direito brasileiro, tem por objetivo a regulamentação de um vínculo entre contratante e contratado. O contrato de estágio é formal e deve ser celebrado por escrito. Contrato de estágio é tripartite, também chamado de trilateral ou triangular, porque demandam obrigações recíprocas para os três sujeitos: o estudante; a instituição de ensino (arts. 7º e 8º, LEE); e a organização concedente (art. 9º, LEE). Se uma das partes não cumprir com as suas obrigações o contrato pode ser resolvido. O pacto bilateral, com a exclusão da instituição de ensino, implicará na caracterização da relação de emprego do educando diretamente com a organização concedente do estágio. Como excepcionalidade, o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994) admite que o bacharel em direito, mesmo não tendo mais vínculo com a instituição de ensino, realize o estágio como preparação para ingressar na Ordem (art. 9º, § 1º, EOAB). O contrato de estágio é tendencialmente oneroso, não absolutamente oneroso. A regra absoluta da onerosidade aplica-se inicialmente ao estágio obrigatório, conforme se depreende da primeira parte do caput do art. 12 .

2.1.Requisitos do contrato de Estágio

A lei 11.788/08 também fixa, na esteira da antiga lei 6.494/77, requisitos formais e materiais para a validação do presente contrato de trabalho lato sensu, de natureza e fins educacionais, estudante, aquele que comprovadamente frequentar

curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial. Celebração de um termo de compromisso entre os estudantes e a parte concedente do estágio, não é absoluta, interveniência da instituição de ensino no encaminhamento do estagiário, concessão de seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário, bolsa de complementação educacional.

2.2. REGRAS DA LEI 11.788/2008

A lei 11.788/2008 institui regras de total abrangência no ensino, possibilitando novos conceitos como dispõe que o estágio de estudantes que pode contratar estagiários de órgãos da administração pública direta e pessoas jurídicas de direito privado. Estágio não obrigatório caracteriza-se por uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (§2º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008).

Portanto, se a empresa retribuir o estagiário com outra modalidade de pagamento diferente do que foi acordado no Termo de Compromisso, pode vir a descaracterizar o contrato. Portanto, deve a empresa cuidar para não desvirtuar o contrato pelo exercício de atribuições alheias ao plano de estágio, podendo posteriormente fazer a contratação do estagiário como empregado, pois a finalidade é proporcionar a efetiva complementação de ensino e aprendizagem com experiência prática para a formação profissional do aluno e posterior colocação no mercado de trabalho.

3.ESTÁGIO JURÍDICO

O Estatuto da Advocacia Lei (8906/94) regula os pressupostos para que bacharéis e estagiários em direito se inscrevam nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil.



A previsão legal dos estagiários jurídicos está previsto no artigo 9º da Lei 8906, de 04 de julho de 1994, onde dispõe que:

Art. 9º Para inscrição como estagiário é necessário:

I – preencher os requisitos mencionados nos incisos I, III, V, VI e VII do art.8º;

II – ter sido admitido em estágio profissional de advocacia.

§1º 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, sendo obrigatório o estudo deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

§ 2º A inscrição do estagiário é feita no Conselho Seccional em cujo território se localize seu curso jurídico.

§3º O aluno de curso jurídico que exerça atividade incompatível com a advocacia pode frequentar o estágio ministrado pela respectiva instituição de ensino superior, para fins de aprendizagem, vedada a inscrição na OAB.

§4º O estágio profissional poderá ser cumprido por bacharel em Direito que queira se inscrever na Ordem.

Com o advento da Lei nº 11.788/08, não houve a revogação das disposições relacionadas ao estágio no Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, sendo leis distintas, com objetivos diversos, a primeira trazendo a regulação específica referente às

questões de estágio, e a segunda, de diploma com normas atinentes a profissão do advogado, que inclui também regramentos quanto ao estágio.

O art. 9º, §1º da Lei 8906/94, estabelece que "O estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico".

A relação de estágio é de total importância para que se evite a manutenção de estagiários em desacordo com a lei 11.788/08, o que caracteriza configuração de relação empregatícia.

4. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIOS

Desvirtuar conforme dicionário online português: Essa palavra tem o sentido já antagônico, que representa o negativo de algo bom ou ruim, ou mesmo algo que possa voltar a alguma coisa, como: Depreciar a virtude, desviar ou deturpar o sentido .

Temos como exemplo de palavra desvirtuamento: O simples fato da narrativa contida nas inserções ser realizada por pretendo candidato não permite inferir o seu desvirtuamento, uma vez que assentada na jurisprudência a legitimidade da participação de filiados de destaque na divulgação dos partidos políticos.

Nesse sentido pode-se dizer que o desvirtuamento do contrato de estágio



baseia-se no descumprimento de atividades acordadas no contrato de estágio.

Cabe, portanto, breve análise sobre o desvirtuamento do estágio, sob dois aspectos cruciais:

1. A substituição do contrato de trabalho pelo de estágio;

2. A prática, pelo estagiário, de atividades alheias ou excedentes ao seu aprendizado.

Não é incomum no mercado de trabalho a prática de contratar estagiários para exercer atividades típicas de um empregado, com características de contrato de trabalho, a fim de reduzir gastos.

Os empregados, por sua vez, têm seus direitos previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, enumerados de forma muito mais extensa do que aqueles dispostos na Lei do Estagiário. Eles assinam contrato de trabalho, com obrigações, responsabilidades e subordinação que em nada se aproximam do compromisso de estágio.

Outro aspecto do desvirtuamento do estágio diz respeito à sua finalidade, ou seja, caso em que as atividades realizadas divergem ou excedem a complementação curricular do estudante.

No tocante especificamente ao estagiário de direito, é comum que a contratação por escritório de advocacia resulte em atividades estritamente burocráticas, como idas aos tribunais, cargas de processos, obtenção de cópias e outras. No entanto, ressalve-se não se tratar de desvirtuamento, pois tais tarefas fazem parte do trabalho do advogado, sendo a vivência nos tribunais extremamente

importante para o futuro da carreira. O ideal é compor o serviço burocrático com atividades intelectuais como redação de peças e pesquisa de jurisprudência, por exemplo.

Vale registrar, com Cármino que a:

Fraude às normas tutelares constitui ilícito trabalhista, agasalhado no art. 9º da CLT, daí a possibilidade de responsabilização solidária de ambos os agentes que, em concurso, ensejam o prejuízo do trabalhador, travestido de “estagiário”.

Essa conclusão é tão mais verdadeira agora com a nova regra prevista no § 3º do art. 5º, da Lei 11.788/08, estabelecendo que:

Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Desvirtuados os objetivos do estágio, o vínculo de emprego deve ser reconhecido (arts. 3º e 9º da CLT) com a responsabilização solidária do contratante e do agente de integração pelo pagamento de todos os direitos laborais ao trabalhador estudante, na forma autorizada pela aludida norma em combinação com o disposto nos arts. 186 e 942 do Código Civil. “O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua



criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada. A correção e a regularidade do estágio são dadas pela ordem jurídica através de dois tipos de requisitos jurídicos: os formais e os materiais”.

Exemplos de descaracterização de contrato de estágio, estudantes de Direito colocados para trabalhar no autoatendimento de instituições financeiras;

O desvirtuamento do estágio em relação à área jurídica em caso concreto está previsto no Art. 3º, § 2º da Lei nº 11.788/08 somente facilitou o reconhecimento que já vinha se dando nos tribunais do vínculo empregatício nos casos de desvirtuamento do estágio.

4.1 Benefícios e necessidade do empregador na economia atual com o desvirtuamento do estágio.

O empregado tem como benefício na contratação de estagiário-condição, nas contratações de estagiários e não há incidência de encargos sociais, conforme prevê a Legislação, e eles não são informados na folha de pagamento juntamente com os empregados.

Porém, as importâncias pagas aos estagiários são classificadas como rendimentos de trabalho assalariado e devem compor a base de cálculo para apurar a renda mensal sujeita à incidência de Imposto de Renda.

4.2 CONDIÇÕES ATUAIS DO ESTAGIÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO

As condições do estagiário atualmente no mercado de trabalho limitam-se exatamente em condições de crise do atual contexto pós-moderno, com isso o mercado de trabalho vem fazendo grandes modificações num contexto legal onde, já se pode ver o estágio como uma forma mais ampla entre os jovens universitários e o mercado de trabalho.

O mercado de trabalho hoje encontra com maior nível de estagiários, pois com isso podemos ver que cada dia mais há um grande crescimento de profissionais vindo de forma prática e articulada no contexto. O estágio a cada dia que passa é a ferramenta fundamental para inserção no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

O presente artigo tem como objetivo estabelecer no decorrer da pesquisa que tudo o até aqui estudado, estuda-se o instituto do estágio, o que é e como surgiu, e sua feição no Brasil – especialmente após a lei que o regulou em 2008 – explanando suas diferenças com relação ao contrato de trabalho, e quando o contrato de estágio se desvirtua em contrato de trabalho, depreende-se que o estágio, existente atualmente regulado pela Lei nº 11.788/08, é uma relação de trabalho que difere da relação de emprego, pela finalidade especial de promover a integração entre teoria e prática dos conhecimentos



adquiridos, pelo estudante em seus estudos.

A questão do desvirtuamento provoca, de certa forma ainda, um desvirtuamento do contrato de estágio e o estatuto da OAB em seu art.9 da lei 8.906, onde teve como objetivo específico apresentar e investigar e explorar o contrato de estágio. Com finalidade pedagógica da relação de estágio inspira-se nos princípios da vinculação pedagógica, da adequação e do rendimento, o contrato de estágio tem natureza jurídica de ato educativo-laboral e contém as seguintes características: é pacto solene, tripartite, oneroso, de trato sucessivo, subordinativo e de atividade.

Conclui-se que o estágio tem importância educacional e de aprendizado relevantes onde ocorre um aproveitamento significativo para a realização de um contrato de estágio acertando o passo com a modernidade em diversas esferas, visando o resultado das leis, acabando com o a ilegalidade do desvirtuamento do contrato de estágio. Como se pode perceber ainda ocorre pelas partes concedentes à utilização fraudulenta dos estagiários em concepção inadequada dos parâmetros curriculares e pedagógicos onde ainda se vê estagiários que são explorados e são colocados para trabalhar em áreas adversas daquela a qual foi contratado, fazendo com que aconteça um desvirtuamento do contrato de estágio. Exemplificando, em suma, a contratação de estagiários em direito, que apesar de ter celebrado o termo de compromisso do estágio, assinado com a função de estagiário jurídico para um aprendizado pedagógico e curricular, onde são obrigado a fazeres diversos e não vinculado na atual formação, exercendo com isso atividade incompatível com a advocacia. O desvirtuamento infelizmente atinge de forma no rendimento escolar evidente, cujo fim é sem dúvida a obtenção

de maior enriquecimento dos concedentes já "hipersuficientes" às custas das leis e em início de carreira profissional, uma formação de valores errada.

REFERÊNCIAS

CARMINO, Carmem. Estagiários: algumas reflexões necessárias. In: Revista LTr: São Paulo: LTr, n. 60, p. 635.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Forense, Método, 2013.

BRASIL. Lei 8906/1994. Estatuto da Advocacia e da OAB. (Brasilia Diario oficial) 04 jul de 1994.

BRASIL. Lei nº 11.788/2008. (Falta o Local, Editora e ano) Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acessado em 25 abr 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. Estágio e relação de emprego. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 3. ed. São Paulo: Saraiva. 2015..

ZAMORA, Maria de Lurdes. Competência: a essência da liderança pessoal. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.



DIGITAL

Bruna Colagiovanni Giroto Fernandes é advogada, especialista em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários (Ibet) e pós-graduanda em Direito do Trabalho pela Universidade Norte do Paraná (Unopar) acessado internet em 11.09.14. (Não foi utilizado na referência não precisa colocar no trabalho)

DINIZ, Maria Helena. Lei de introdução ao código civil interpretada. São Paulo, Saraiva, 2011. Disponível em <http://www.boletim_juridico.com.br> Acessado em 15 ago 2014.