

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

MAYARA RAQUEL WERKAUSER

**A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A CONFIGURAÇÃO
DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA LEI N. 11.788/2008**

Santa Rosa
2020

MAYARA RAQUEL WERKAUSER

**A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A CONFIGURAÇÃO
DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA LEI N. 11.788/2008**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a Ana Paula Cacenote

Santa Rosa
2020

MAYARA RAQUEL WERKAUSER

**A DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E A CONFIGURAÇÃO
DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA LEI N. 11.788/2008
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora

Ana Paula Cacenote

Ana Paula Cacenote (Jul 26, 2020 14:10 ADT)

Prof. Ms. Ana Paula Cacenote – Orientadora

Alexandre Almeida

Alexandre Almeida (Jul 26, 2020 18:46 ADT)

Prof. Esp. Alexandre Almeida

Ricieri Rafael B. Dilkin

Ricieri Rafael B. Dilkin (Jul 26, 2020 22:30 ADT)

Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa, 14 julho de 2020.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho ao meu pai Valdir, minha mãe Lovete e ao meu irmão Igor, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando, sendo os maiores incentivadores das realizações dos meus sonhos. Muito obrigada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia,

A minha orientadora pelo incentivo e dedicação do seu tempo e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

Em especial aos meus colegas, que estiveram comigo durante toda essa trajetória, onde solidificamos uma linda amizade, agradeço o companheirismo e a troca de experiências, que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como profissional.

“O único lugar onde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário.”

Albert Einstein.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. – artigo

§ – parágrafo

n. – Número

p. – página

s/d – sem data

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

SNA – Sociedade Nacional da Agricultura

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Este trabalho versa o tema a descaracterização do contrato de estágio e a configuração do vínculo empregatício a partir da Lei n. 11.788/2008, delimitando-se ao estudo dos requisitos e seus aspectos concernentes para o desvirtuamento da relação de estágio, sob viés da Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008, conhecida como a Lei do Estagiário, e a possibilidade de configuração do vínculo empregatício, considerando como base as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do período de 2015 à 2019. A questão problema norteadora do estudo é: Quais os riscos da descaracterização de estágio? Tendo como objetivo geral verificar as possibilidades de configuração do vínculo empregatício a partir da descaracterização do estágio, com base no posicionamento jurisprudencial, na legislação pertinente, bem como na doutrina. A importância do tema consiste na assiduidade das relações do estágio no Brasil, gerando vínculo jurídico entre partes distintas. Essa relação está cada vez mais percebida, visto que, esta é uma condição de aprendizagem cada vez mais numerosa no Brasil, que justifica-se devido a integração do estudante ao mundo do trabalho, qualificando-os na sua linha de formação. A metodologia utilizada, quanto a natureza foi teórica por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a partir de doutrinas, legislação pertinente e outros materiais indiretos que, a partir do método dedutivo, enriqueceram a abordagem de análise e comparação, de forma qualitativa. A pesquisa está estruturada em três capítulos, o primeiro trata dos aspectos históricos e conceituais do estágio com base na Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008, caracterizando os princípios que norteiam o contrato de estágio. No segundo aborda-se os requisitos legais para a configuração da relação de emprego, e para que não ocorra a descaracterização do estágio e o consequente reconhecimento de vínculo empregatício. No terceiro, apresentam-se os riscos da descaracterização do estágio a partir da análise jurisprudencial, junto ao TRT4 e TST, do período de 2015 à 2019. A pesquisa realizada indicou que o risco na descaracterização do estágio está no não cumprimento dos requisitos indispensáveis para o estágio, o que pode repercutir em vínculo empregatício, inclusive com a condenação da empresa ao pagamento dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: relações - estágio – trabalho – descaracterização.

ABSTRACT

This paper deals with the theme of the decharacterization of the internship contract and the configuration of the employment relationship from Law no. 11,788/2008, delimiting to the study of the requirements and their aspects concerning the distortion of the internship relationship, under bias of Law No. 11,788 of September 25, 2008, known as the Intern's Law, and the possibility of establishing the employment relationship, considering as the basis the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region, from 2015 to 2019. The guiding problem of the study is: What are the risks of stage mischaracterization? Having as general objective to verify the possibilities of configuration of the employment bond from the mischaracterization of the internship, based on the jurisprudential positioning, the relevant legislation, as well as the doctrine. The importance of the theme consists in the assiduity of the relations of the internship in Brazil, generating a legal bond between different parties. This relationship is increasingly perceived, since this is an increasingly numerous learning condition in Brazil, which is justified due to the integration of the student to the world of work, qualifying them in their line of education. The methodology used, regarding nature was theoretical through bibliographic and documentary research, based on doctrines, pertinent legislation and other indirect materials that, from the deductive method, enriched the approach of analysis and comparison, in a qualitative way. The research is structured in three chapters, the first deals with the historical and conceptual aspects of the internship based on Law No. 11,788 of September 25, 2008, characterizing the principles that guide the internship contract. In the second, the legal requirements for the configuration of the employment relationship are addressed, and so that there is no decharacterization of the internship and the consequent recognition of employment. In the third, we present the risks of the decharacterization of the internship from the jurisprudential analysis, together with TRT4 and TST, from the period 2015 to 2019. The research indicated that the risk in the mischaracterization of the internship is in the non-fulfillment of the indispensable requirements for the internship, which may have repercussions on employment, including the company's condemnation of the payment of labor rights.

Keywords: relationships - internship - work – mischaracterization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL.....	12
1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
2 A SOLIDIFICAÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL	34
2.1 PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DO ESTÁGIO	34
2.2 AMPARO LEGAL DO ESTÁGIO: REQUISITOS E CARACTERÍSTICAS	37
3 A DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO E O (NÃO) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	49
3.1 DAS (IM)POSSIBILIDADES DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO	49
3.2 POSICIONAMENTO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DO PERÍODO DE 2015 À 2019	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS.....	65

INTRODUÇÃO

Este trabalho monográfico foi desenvolvido sobre o tema a descaracterização do contrato de estágio e a configuração do vínculo empregatício a partir da Lei n. 11.788/2008. Sendo que delimita-se ao estudo dos requisitos e seus aspectos concernentes para o desvirtuamento da relação de estágio, sob viés da Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008, conhecida como a Lei do Estagiário, e a possibilidade de configuração do vínculo empregatício, considerando como base as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do período de 2015 à 2019.

Nos dias atuais vive-se um momento de grandes discussões referentes aos direitos trabalhistas. Isso porque a sociedade, bem como o mercado de trabalho, tem passado por mudanças, às quais estão remodelando as relações de emprego. Nesse cenário de incertezas, onde se tem fortes argumentações a favor da manutenção das garantias adquiridas pelos empregados, e muitas voltadas à defesa da maior flexibilização destes direitos, entende-se que é importante pesquisar e estudar, para melhor compreender alguns aspectos mais específicos dessas garantias, direitos e deveres. Neste sentido buscou-se responder a questão problema que norteará o estudo: Quais os riscos da descaracterização de estágio?

Para tanto partir-se-á da hipótese de que a Lei n. 11.788/2008 rege os direitos fundamentais do estágio, observando as obrigações e deveres do estagiário, assim como os cabíveis à empresa concedente do estágio. Sendo que a instituição de ensino possui um importante papel no estágio, uma vez que a Lei n. 11.788/2008 lhe confere obrigações que implicam diretamente na caracterização de relação de estágio. Além disso, hipoteticamente investigará se a realização de atividades laborais que destoam da formação teórica que está sendo cursada, assim como outras irregularidades podem resultar na descaracterização da condição de estágio, repercutindo em reconhecimento de vínculo empregatício.

O presente trabalho tem como objetivo analisar o posicionamento jurisprudencial referente à descaracterização do estágio, com base com base na Lei n. 11.788/ 2008, conhecida como Lei do Estagiário. De modo específico, buscar-se-á apresentar os aspectos históricos e conceituais do Estágio, bem como as condições para a sua composição, sob viés da Lei n. 11.788/ 2008, analisando os aspectos da relação de trabalho e de emprego; de modo a demonstrar as possibilidades de

descaracterização de estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício a partir da doutrina e legislação pertinente; e ainda pesquisar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do TST, no período de 2015 à 2019, a partir das suas decisões.

A importância do tema consiste na assiduidade das relações do estágio no Brasil, gerando vínculo jurídico entre partes distintas. Essa relação tem se evidenciado em função de ser uma condição de aprendizagem cada vez mais numerosa no Brasil, que justifica-se devido a integração do estudante ao mundo do trabalho, qualificando-os na sua linha de formação.

De fato, percebe-se que os estagiários exercem inúmeras funções, muitas vezes que não condizem com seus cursos ou com a pretensão profissional que é registrada. Nesses casos, é de suma importância que a sociedade brasileira, seja detentora do conhecimento objeto desta pesquisa, de modo que consigam identificar os requisitos que configuram, bem como os que desconfiguram os vínculos de estágio.

Ocorre que após dado fato de assinar o Convênio de Concessão de Estágio, deferindo oportunidade de aprendizado ao aluno, conseqüentemente fará nascer o vínculo obrigacional disposto na Lei n. 11.788/2008, que uma vez descumprindo seus pré-requisitos, o poder judiciário corrigirá estas distorções com aplicação de condenações na esfera trabalhista, aplicando por consequência a configuração do vínculo empregatício. Por tal motivo, entende-se a relevância do presente estudo, haja vista que é de suma importância que, tanto empresariado, quanto estudantes e instituições de ensino conheçam os direitos e deveres para evitar que um propósito acabe se tornando uma lide morosa e onerosa para todas as partes envolvidas.

A pesquisa utilizar-se-á a metodologia de natureza teórica e foi realizada a partir de um estudo bibliográfico e documental. Sua fonte foi composta por documentação doutrinas, legislação pertinente e outros materiais indiretos que, a partir do método dedutivo, enriqueceram a abordagem de análise e comparação, de maneira qualitativa.

A pesquisa está estruturada em três capítulos. No primeiro capítulo, apresentar-se-á os aspectos históricos e conceituais do estágio com base na Lei n. 11.788 de 25 de setembro de 2008, caracterizando os princípios que norteiam o contrato de estágio. No segundo abordar-se-á os requisitos legais para a configuração da relação de emprego, tratando também daqueles exigidos para que não ocorra a descaracterização do estágio e o conseqüente reconhecimento de vínculo

empregatício. No terceiro o último, demonstrar-se-á os riscos da descaracterização do estágio a partir da análise jurisprudencial, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região e TST, do período de 2015 à 2019.

1 RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

Neste primeiro capítulo abordar-se-á a evolução histórica e conceitual do Direito do Trabalho, desde os tempos mais remotos até os dias atuais, considerando, inicialmente, em amplitude mundial para então tratar especificamente do Brasil. Em seguida, apresentar-se-á as características atuais da relação de emprego, apontando os requisitos indispensáveis para a sua configuração.

1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Das relações de trabalho primitivas, pautadas no trabalho escravo, às terceirizações modernas, a evolução do direito do trabalho sempre esteve atrelada ao aprimoramento das relações humanas e da própria evolução da sociedade, fato que notadamente influenciou, aliado a fatores políticos e econômicos, a reunião da legislação laboral esparsa, originando a formação do sólido conjunto de normas de proteção ao trabalhador atualmente existente.

Leite citando Evaristo de Moraes Filho o qual explica que

[...] o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de tripalium, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra trapaliare, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual. (MORAES FILHO, 2014, p. 39 apud LEITE, 2019, p. 35).

Sobre as relações de trabalho, Alice Monteiro de Barros aduz que:

A difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo entre os gregos e romanos, associadas à concepção do trabalho como mercadoria são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto de propriedade. O escravo assemelha-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que estava seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. (BARROS, 2017, p.51).

Leite faz uma interessante divisão do direito do trabalho, afirmando que no plano internacional, ele está dividido-se em período pré-histórico e período histórico.

No período pré-histórico ou pré-industrial, encontraremos três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à

terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação (locatio operis e locatio operarum). Alguns sustentam ser a locatio operarum precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período não existia ainda o direito do trabalho tal como o conhecemos hoje. (LEITE, 2019, p. 36).

Em se tratando da vinculação do homem ao homem, Moura destaca que na Idade Antiga, pelo fato de ocorrerem muitas guerras, os vencedores das mesmas observaram que era mais vantajoso ter os perdedores sob seu controle do que tirá-los a vida, surgindo desta forma o então chamado trabalho escravo. Na Grécia e na Roma o escravo não era considerado pessoa, e sim equiparado a uma coisa, portanto não era sujeito de direitos, sendo cruelmente torturados (MOURA, 2016). Marcelo Moura segue explicando que:

Inúmeros fatores contribuíram para o fim da sociedade escravagista, mas em especial a queda do Império Romano do Ocidente, que tornou insustentável o custo de manutenção dos escravos e a adoção do Cristianismo como religião oficial de Roma, por volta de 380 d.C. Para os cristãos a escravidão era moralmente reprovável. (MOURA, 2016, p. 48).

Já a vinculação do homem à terra pode ser identificada na Idade Média, com o surgimento do Feudalismo, os camponeses eram explorados pelos senhores feudais e sendo possuidores de poucos direitos, não recebiam sequer remuneração pelos serviços prestados. “Os servos não eram escravos na completa acepção do termo, mas havia muitos pontos de contato entre ambos os regimes, escravidão e servidão, especialmente em razão das restrições impostas à liberdade dos servos.” (MOURA, 2016, p. 50).

Martinez destaca a condição de que

Se o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si a ideia de pena, o trabalho por conta alheia impôs um sentimento bem mais negativo. É que as ideias mais remotas em torno do assunto sempre relacionaram o trabalho ao sofrimento e à dor. São recentes as concepções do trabalho como atributo de dignidade. (MARTINEZ, 2019, p. 54).

A percepção do homem vinculado à profissão está relacionada com a Revolução Industrial. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado

no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes, conforme bem expressa Amauri Mascaro Nascimento (2011).

Em relação as mudanças de pensamento que ocorreram ao longo da Revolução Industrial, Martinez destaca a situação de que até então os trabalhadores estavam dispersos, e baseados na cooperação individual, sendo que a partir da Revolução Industrial, passaram a se concentrar em grandes fábricas, ocasionando profundas transformações sociais e econômicas.

A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de autoproteção, gerou profundas modificações em plano secundário. Emergia dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos da época outra revolução, desta vez promovida pelo proletariado contra a burguesia e que se ligava, intimamente, a uma ideologia socialista, de fundo comunista. (MARTINEZ, 2019, p. 56).

O doutrinador Maurício Godinho Delgado comunga também desse pensamento, afirmando que é:

[...] somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. (DELGADO, 2016, p.87).

O direito do trabalho ganhou uma maior projeção no momento histórico em que se desenvolveram os direitos sociais, onde se exigiu uma atividade prestacional do Estado, garantindo assim os direitos fundamentais, “[...] a satisfação das necessidades mínimas para que se tenha dignidade e sentido na vida humana.” (ARAÚJO, 2008, p. 117).

Os Estados Modernos, na história de suas transformações sociais, culturais e políticas, evoluíram sempre no sentido de proteger e valorizar o trabalho humano. Desde os Estados Liberais há relatos de pessoas interessadas em proteger o trabalhador insalubre e as indignas condições em que se vivia, por essa razão o trabalho não é um anseio tão recente nem exclusivo dos Estados Democráticos de Direito.

Conforme Delgado, a relação empregador/empregado teve origem a partir da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra no século XVIII, momento em que houve a transformação do trabalho em emprego, e o recebimento de salário (DELGADO, 2007).

O século XVIII foi marcado por intensas lutas sociais, as quais impulsionaram a compreensão da noção de valor do trabalho, de modo que, o Direito do Trabalho tem suas bases na Revolução Industrial, a qual influenciou intensamente questões políticas no que se refere aos princípios norteadores da sociedade, sobretudo, em se tratando do trabalho, o qual assume a posição de mercadoria e passa a ser chamado de emprego. Danilo Gonçalves Gaspar explica que: “Dentro desse contexto histórico, os manuais, cada um de sua maneira, acabam por apontar os fatos mais marcantes que demarcam as denominadas fases de formação, intensificação, consolidação e autonomia do Direito do Trabalho” (GASPAR, 2013, p. 46).

Como se pode verificar o Direito do Trabalho teve sua origem na Revolução Industrial, e nos ideais de liberdade que fundamentaram esse movimento, de modo que sua configuração atual é resultado de uma construção com base em movimentos, conferências, e discussões que ocorreram ao longo dos tempos.

Resende assevera que:

[...] somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada, a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego (trabalhador hipossuficiente).

Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social (*welfare state*), noções estas emprestadas do Direito Constitucional. (RESENDE, 2020, p. 1).

A implementação dos direitos sociais não decorreu da boa vontade das classes dominantes, mas da necessidade de superação da crise do sistema, aliada ao sentimento de solidariedade gerado pelos eventos sociais que, em realidade, são resultado do caráter excludente do próprio sistema (BIAVASCHI, 2007).

Sobre este aspecto, Souto Maior menciona:

[...] as regras de proteção aos trabalhadores surgiram como forma de tentar salvaguardar o capitalismo em um momento em que se reconheceram os efeitos nefastos da regulação de índole liberal do conflito capital x trabalho. As regras trabalhistas, em sentido amplo, abalaram a compreensão jurídica,

atingindo, inclusive, a própria concepção de Estado, que deixa de ser Estado Liberal para se tornar Estado Social (MAIOR, 2015, p. 7).

Neste sentido, Martins ressalta que:

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2010, p. 8).

De modo semelhante ao que ocorria na Europa, no Brasil, o sistema trabalhista também apresentava sinais de acompanhar essa evolução. Conforme Souto Maior:

[...] essa classe era formada, basicamente, por imigrantes, que ainda sonhavam em voltar para a Europa, e ex-escravos, que consideravam já ter conquistado muito ao terem sido libertados; segundo, porque, a indústria não ocupava um lugar de destaque no cenário econômico nacional, e as greves feitas pelos trabalhadores, decorrentes das péssimas condições de trabalho a que eram submetidos, semelhantes às do início da Revolução industrial na Europa, não geraram um risco para a estabilidade econômica do país (as conquistas de alguns direitos eram momentâneas e logos perdidas); terceiro, porque o poder estatal era integrado por uma aristocracia, preocupada com os negócios internacionais do café e com a consagração de seus privilégios. (2007, p. 78).

E com relação ao trabalho, considerando suas características, considerando o surgimento das relações de trabalho, Moura expõe:

O trabalho livre propriamente dito, como expressão típica do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e da servidão, e por que não dizer também das corporações de ofício, surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial. O salário, como fruto do trabalho livre, já existia, pontualmente, desde a antiguidade, como expusemos anteriormente. A diferença, no sistema capitalista, reside na continuidade da prestação de serviços pelo con- tratado, estabelecendo-se uma relação duradoura com seu contratante, contra- pondo-se à figura do jornaleiro nas corporações de ofício, que só recebiam por dia de trabalho. (MOURA, 2016, p. 53).

Raquel Veras Franco explica que no Brasil, o Direito do Trabalho surgiu de maneira diferente do europeu. Enquanto na Europa a legislação trabalhista decorreu, principalmente, de fontes autônomas (convenções e acordos coletivos de trabalho), no Brasil a produção de tais normas deveu-se às fontes heterônomas (normas jurídicas impostas coercivamente ao indivíduo) (FRANCO, s/d). Neste sentido, Moura assevera que em função das particularidades da realidade brasileira e do atraso em termos de instituir o Direito do Trabalho, o Brasil acabou apresentando situações

autônomas e independentes de qualquer interferência do que acontecia mundo afora (MOURA, 2016).

O Direito do Trabalho no Brasil começou pelo Direito Individual, não pelo Coletivo, de modo a causar uma situação na qual

[...] as restrições à liberdade sindical eram trocadas pela observância dos direitos individuais do trabalhador” - embora “houvesse também uma distância entre o ideal e o real no caso dos direitos e das reivindicações trabalhistas individuais” (FRENCH, 2001, p. 17 apud FRANCO, s/d, s/p).

Verifica-se que no Brasil, o trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão formal, em 1888 e com a vinda dos imigrantes europeus para o País. Mas as condições impostas eram ruins, gerando no País as primeiras discussões sobre leis trabalhistas. O atraso da sociedade brasileira em relação a esses direitos impulsionou a organização dos trabalhadores, formando o que viriam a ser os primeiros sindicatos brasileiros (DELGADO, 2016).

Sobre este aspecto Moura ressalta:

A abolição da escravatura (13-5-1888) e a Proclamação da República (15-11-1889) são dois fatos históricos de suma importância para o início do estudo do trabalho no Brasil. A realidade do trabalho livre provocou a formação de novos paradigmas sociais. (MOURA, 2016, p. 66).

Ainda em se tratando do Brasil, Biavaschi explica que, mesmo sendo um capitalismo tido como tardio ou retardatário, também foi influenciado diretamente por este contexto internacional, e seguiu o exemplo de outros Estados, positivando normas de proteção dos direitos sociais. Regras que, em âmbito mundial, eram resultado tanto das reivindicações dos trabalhadores organizados como também da necessidade de reestruturação da economia pós-primeira guerra (BIAVASCHI, 2007). Em se tratando do Brasil,

O professor Evaristo aponta como primeira legislação trabalhista brasileira o Decreto n. 1.313, de 1891, regulando o trabalho das crianças e dos adolescentes. Outros autores também indicam esta como sendo a primeira legislação do trabalho no Brasil. (MOURA, 2016, p. 67).

Um aspecto importante a ser considerado diz respeito a evolução histórica do desenvolvimento do Direito do Trabalho nas constituições brasileiras. Assim será abordado como as Constituições Brasileiras trataram o tema “trabalho” em seu

ordenamento (MOURA, 2016). Salientando que no início, as Constituições brasileiras tinham normas apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Sendo que posteriormente passaram a tratar de todos os ramos do direito, inclusive do Direito do Trabalho, como ocorre com a atual Constituição.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, que indicam os seguintes pontos culminantes desse período histórico, caracterizado “pela intensificação febril da legislação ordinária”: o advento das Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e a EC n. 1/1969, concedendo amplo espaço à regulamentação do trabalho; a legislação sobre organização sindical, com destaque para a criação das Comissões Mistas de Conciliação (1932), para solução de conflitos coletivos, e a instituição da própria Justiça do Trabalho (1939), que só passou a funcionar em 1o de abril de 1941; novas leis sobre acidente do trabalho (1944 e 1967); lei sobre greve e lock out (1946), depois substituídas pelas leis de 1964 e, por fim, pela Lei n. 7.783/1989. (MOURA, 2016, p. 68-69).

A Constituição Imperial de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício, sem abordar qualquer outro aspecto das relações de trabalho em seu texto. Sendo que posteriormente vieram leis ligadas à escravatura, trazendo a abolição (VIANNA et al., 2003).

Já a Constituição Republicana de 1891, reconheceu a liberdade de associação. Em seu art. 72, n. 24 buscou proteger interesses privados, garantindo apenas “o livre exercício de atividade profissional” (VIANNA et al., 2003), não trazendo, porém, qualquer proteção ao trabalhador.

Esse foi um período de intensas mudanças sociais, econômicas e políticas, sob a influência das transformações que aconteciam na Europa no século XIX, de forma que a sociedade brasileira entrou no século XX direcionada para a industrialização e a modernização do Estado, o que ia em sentido oposto ao modelo agro-exportador vigente até então. Sobre este aspecto Jorge Neto e Cavalcante expressam:

É inegável que o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A manufatura cedeu lugar à fábrica e, posteriormente, à linha de produção, havendo a substituição do trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado.

A Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao surgimento do Direito do Trabalho.

A economia agrícola e artesanal cede lugar ao desenvolvimento industrial, como mola propulsora da economia mundial.

A exploração industrial sistematizada e organizada leva ao surgimento de duas classes sociais: a proletária e a capitalista. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 15).

Assim, verifica-se que o Direito do Trabalho nasce com a sociedade industrial

e o trabalho assalariado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Em 1922, no Estado de São Paulo foram criados os Tribunais Rurais, por meio da Lei n. 1.869, cuja composição incluía um juiz de direito da comarca, um representante dos proprietários rurais e um representante dos trabalhadores rurais.

Note-se que estes tribunais possuíam índole civilista, pois além de ser composto por um magistrado da justiça comum, eram responsáveis pela interpretação das controvérsias decorrentes da execução dos contratos de locação de serviços agrícolas, pelo que se aplicava o direito tendo como base uma relação contratual específica e não uma relação de trabalho. Suas decisões equivaliam a um título executivo extrajudicial passível de execução na Justiça comum estadual. (SARAIVA, 2008, p. 25).

A compreensão da evolução do Direito do Trabalho no Brasil até os dias atuais implica em analisar desde a década de 1930, época esta conhecida como a Era Vargas, em função do surgimento no cenário político Brasileiro de Getúlio Vargas, o qual instaurou importantes mudanças no que se refere ao Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2011). Sendo que “Em 1930, com o Decreto 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo que o Ministro era Lindolpho Collor.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 34).

Jorge Neto e Cavalcante explicam que nesse período “o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativista italiano.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 34). Em sentido semelhante Nascimento expressa “Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as ideias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel central.” (NASCIMENTO, 2011, p. 98-99).

Ainda nesse período histórico, tem-se a promulgação de diversas leis ordinárias regulamentando o trabalho, conforme cita Nascimento: Trabalho de menores (1891), Organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), Trabalho das mulheres (1932), Nova estrutura sindical (1931), Convenções coletivas de trabalho (1932), Justiça do Trabalho (1939); Salário mínimo (1936) (NASCIMENTO, 2011).

Com isso, a inserção das questões voltadas ao trabalho na constituição não demorou a ocorrer, em função da imensa quantidade de discussões que motivavam a criação de leis, o momento mostrava-se propício, de forma que a segunda Constituição da República, promulgada em 16 de Julho de 1934, passou a disciplinar

pela primeira vez na história do constitucionalismo brasileiro as relações de trabalho (VIANNA et al., 2003).

Como se pode verificar, a Constituição Republicana de 1934, foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, na linha paternalista de pensamento de Getúlio Vargas, trouxe em seu texto, vários direitos e proteção para os trabalhadores. Neste sentido José de Segadas Vianna e outros autores, escrevem:

A Constituição de 1934 assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à proteção e estabelecesse as condições de trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País, instituía a proibição de diferença de salário para o trabalhador por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho de menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores de 16 anos e nas indústrias insalubres às mulheres e menores de 18 anos, assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário (VIANNA et al., 2003, s/p).

A política trabalhista brasileira toma forma após a Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil, assegurando no art. 120 a liberdade sindical ao definir que “A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” (BRASIL, 1943), no art. 121 §1º o salário mínimo especificando que deve ser “capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador”; a isonomia salarial na letra “a” do §1º do art. 121 que expressa “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”; a jornada de oito horas no art. 121§1º expressando que: “c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”; a proteção do trabalho feminino e infantil na letra “d” do §1º do Art. 121 ao mencionar “proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres”; o repouso semanal no art. 121 §1º “e) repouso hebdomadario, de preferência aos domingos”; e, as férias anuais remuneradas no Art. 121 §1º “f”. (BRASIL, 1934).

Neste sentido Carlos Alberto Lima de Almeida, escreveu:

A Constituição de 1934 assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto;

determinava que a lei promovesse o amparo à proteção e estabelecesse as condições de trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País, instituía a proibição de diferença de salário para o trabalhador por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho de menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores de 16 anos e nas indústrias insalubres às mulheres e menores de 18 anos, assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário. (LIMA, 2009, p. 11).

Como se observa, a Constituição Federal de 1934 “[...] assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensando” (BRASIL, 1934), de modo que esta condição se manteve e foi reforçada por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A estabilidade que, de fato, tinha o objetivo de manter o trabalhador no emprego foi definida no art. 492 da Consolidação, a qual era adquirida aos dez anos de serviço na mesma empresa.

Já a Constituição de 1937, manteve as inovações trazidas pela constituição de 1934, mas acrescentou a jornada máxima de oito horas, seguro social, repouso semanal, entre outros direitos. Tinha em seu diploma que “o trabalho é um dever social.” (VIANNA et al., 2003).

A Constituição de 1946 trouxe a participação dos trabalhadores nos lucros, e repouso semanal remunerado, a estabilidade e o direito a greve. Sendo que José de Segadas Vianna e outros autores ressaltam que os dispositivos da Constituição de 1946, por sua redação “eram principalmente, recomendações”, apesar de considerar que “encerrava um conteúdo social que a colocava entre as mais completas do mundo.” (VIANNA et al., 2003).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, assim como a Emenda Constitucional de 1969, ambas surgiram durante o regime militar. Porém neste período alguns direitos foram reduzidos como, por exemplo, o direito a greve no serviço público e nas atividades essenciais, que foi determinadamente proibido (VIANNA et al., 2003).

Por fim, com a promulgação da atual Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, teve-se a ampliação dos direitos sociais e dos direitos e garantias individuais. Entre as inovações destaca-se a nacionalização do salário mínimo, duração do trabalho limitando a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais; remuneração da hora extraordinária de trabalho, férias remuneradas acrescida de 1/3 sobre seus rendimentos, a liberdade da sindicalização e o exercício do direito a greve

(NERY JUNIOR, 2006).

A Constituição Federal de 1988 inovou ao definir em seu art. 6º, o trabalho como um direito fundamental pertinente á todos os indivíduos, desse modo, os direitos trabalhista, antes pertencentes á ordem econômica e social, passaram a integrar os direitos fundamentais (BRASIL, 1988).

Além disso, em nível infraconstitucional, a CLT, desde a sua promulgação em 1º de maio de 1943, cuida da proteção do empregado, sendo que a definição clássica de empregado, espécie de trabalhador, encontra fundamento no art. 3º da CLT, o qual menciona quais são os requisitos necessários para que um empregado tenha todos os direitos previstos na CLT (BRASIL, 1943).

Martinez expressa que o Direito do trabalho, considerando uma concepção conservadora, pode ser definido

[...] como o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes. (MARTINEZ, 2011, p. 61).

O Direito do Trabalho, de acordo com Resende pode ser conceituado “[...] como o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores.” (RESENDE, 2020, p. 01).

Outrossim, Nascimento, define:

Direito do Trabalho, é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas á proteção do trabalho em sua estrutura e atividade. (NASCIMENTO, 2011, p. 936).

Martins traz a definição do conceito de Direito do Trabalho como:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes á relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2014, p. 17)

Sendo que apresenta uma função essencial de “[...] regular a autonomia da vontade de modo a estabelecer padrões mínimos e a promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora.” (MARTINEZ, 2011, p. 66).

O Direito do Trabalho evoluiu junto com a História da humanidade, bem como

as relações de trabalho, passando por diferentes períodos com características bem peculiares. A própria abordagem do trabalho em si, em tempos remotos era tido como “castigo”, evoluindo com a sociedade, assumindo função “dignificadora”, merecedora de respeito e causadora de orgulho. Neste sentido Nascimento argumenta que na “Antiguidade e da Idade Média” o trabalho era tido “um castigo dos deuses”, “no Renascimento”, assumiu a condição de “manifestação da cultura, e, mais recentemente, nos preceitos constitucionais modernos” passou a ser tratado “como direito, como dever, direito-dever ou, ainda, como valor fundante das sociedades políticas.” (NASCIMENTO, 2011, p. 297).

Assim, após este breve relato da construção do Direito do Trabalho, no próximo item trata-se inicialmente dos seus princípios que norteadores, e em seguida dos aspectos que caracterizam a relação de emprego na atualidade, considerando doutrinas e a legislação pertinente.

1.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A CLT/1943, em seu art. 8º, atribuiu ao princípio a função de integrar as lacunas da lei ao dispor que as decisões das autoridades, à falta de lei, devem ser fundadas nos princípios, com o que não lhes deu a função retificadora dos efeitos indesejáveis da aplicação de algumas normas.

Deste modo, evidencia-se que o Direito do Trabalho é norteado por princípios, sendo que Martins, usando a conceituação dada por José Cretella Jr, explica que “[...] os princípios de uma ciência são as proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, neste sentido, são os alicerces da ciência.” (CRETILLA JR. apud MARTINS, 2008, p. 37).

Nascimento, assim como outros doutrinadores, como Resende por exemplo, expressa que “Não há unanimidade no estudo dos princípios” e nem mesmo sobre quais os princípios que norteiam o Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2011). Igualmente ambos doutrinadores afirmam que os princípios do Direito do Trabalho brasileiro tem sua base no trabalho do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, publicada no seu livro “Los principios del derecho del trabajo”, em 1975 (NASCIMENTO, 2011; RESENDE, 2020).

Desse modo, de acordo com Nascimento, o Direito do Trabalho tem como princípios básicos a proteção jurídica do trabalhador, o princípio da realidade, da

razoabilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2011). Já Resende acrescenta a esses princípios, o princípio da continuidade e da inalterabilidade contratual lesiva (RESENDE, 2020).

A proteção jurídica do trabalhador busca “[...] dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal.” (NASCIMENTO, 2011, p. 455).

Sobre o princípio da proteção Martinez menciona que este surge para contrabalançar relações materialmente desequilibradas, sendo que esse propósito é alcançado por meio de opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis que se apresentam (MARTINEZ, 2011).

Resende menciona esse princípio como sendo princípio protetor ou tutelar, e que tem como finalidade garantir a utilização da norma e a condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado (RESENDE, 2020). E expressa que:

[...] o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. (RESENDE, 2020, p. 26).

O princípio protetor é dividido em três outros princípios, o *in dubio pro operario*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica. O *in dubio pro operario* refere que “diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador.” (NASCIMENTO, 2011, p. 455).

Resende explica que este princípio também é chamado de *in dubio pro misero*, destacando que sempre que for possível mais de uma interpretação para uma mesma regra, o intérprete deverá optar por aquela que se mostre mais favorável ao empregado (RESENDE, 2020). No entanto, diversos doutrinadores, dentre eles Maurício Godinho Delgado, entendem que esta interpretação é controvertida, e afirma: “havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica do *in dubio pro operario*.” (DELGADO apud RESENDE, 2020, p. 28).

Conforme Martinez o princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operario* tem como base o mandamento nuclear protetivo de que, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador (LACERDA, 2018).

Neste sentido foi promulgada a Lei n. 13.874/2019, publicada no DOU de 20.09.2019, a qual determina que na aplicação e na interpretação do direito do trabalho (art. 1º, § 1º), deverá ser interpretada “[...] em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas” (art. 1º, § 2º) (BRASIL, 2019).

Neste sentido, Resende assevera que:

[...] a chamada Lei da Liberdade Econômica pretendeu substituir a proteção do hipossuficiente (neste caso, alcançada pela interpretação mais favorável ao empregado) pela proteção do “investimento”, subvertendo, assim, todo o sistema protetivo preconizado pela Constituição. (RESENDE, 2020, p. 28).

Com relação a prevalência da norma favorável ao trabalhador, este é um princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do Direito do Trabalho no caso concreto, quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador (NASCIMENTO, 2011).

Segundo este princípio, não prevalece necessariamente, no Direito do Trabalho, o critério hierárquico de aplicação das normas; isto é, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, dever-se-á aplicar a que for mais favorável ao empregado, independentemente do seu posicionamento na escala hierárquica. (RESENDE, 2020, p. 26).

Cabendo destacar que não se aplica o princípio da norma mais favorável nas normas proibitivas estatais, como por exemplo, na fixação dos prazos prescricionais, expressos no art. 7º, XXIX da Constituição de 1988, ou nas hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, conforme determinam os art. 611-A e 611-B da CLT/1943, acrescentados pela Lei n. 13.467/2017; e ainda na hipótese de sobreposição de normas coletivas, como o conflito mencionado no art. 620 da CLT/1943 (RESENDE, 2020).

Martinez cita como exemplo a condição de que:

[...] se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se, evidentemente, a fonte mais favorável. (MARTINEZ, 2011, p. 110).

Já o princípio da condição mais benéfica, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no Direito do Trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum (NASCIMENTO, 2011).

Resende explica que o princípio da condição mais benéfica, “[...] impõe que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer diante da edição de normas que estabeleçam patamar protetivo menos benéfico ao empregado.” (RESENDE, 2020, p. 29).

O exemplo de aplicação do princípio de condição mais benéfica é dado pro Martinez que expressa:

imagine-se que, por ocasião da admissão de um empregado, existisse um regulamento empresarial interno que oferecesse, entre outras vantagens, férias de sessenta dias por ano. A extinção ou a modificação desse regulamento não seria suficiente para que desaparecesse o direito às férias em dimensão privilegiada. O regulamento poderia até ser extinto ou modificado, mas essa extinção ou modificação somente valeria para empregados contratados depois do ato modificativo do regulamento. (MARTINEZ, 2011, p. 113).

O princípio da realidade visa à priorização da verdade real diante da verdade formal. Conforme Nascimento bem exemplifica, “Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimento dos papéis.” (NASCIMENTO, 2011, p. 456).

Ou seja, conforme este princípio, os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais pertinentes que os ajustes formais, de modo que, sempre que não coincidir o mundo dos fatos com o mundo do direito, se deve buscar o que de fato ocorreu. Resende afirma que “É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.” (RESENDE, 2020, p. 31).

A CLT consagrou este princípio no seu art. 9º, que determina “[...] serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943).

Nascimento explica que o “[...] princípio da razoabilidade evidencia que na interpretação dos fatos e das normas deve-se agir com bom senso.” (NASCIMENTO, 2011, p. 456).

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação (NASCIMENTO, 2011).

Resende explica que no âmbito do Direito do Trabalho, presume-se que os contratos tenham sido pactuados por prazo indeterminado, somente se admitindo excepcionalmente os contratos por prazo determinado. E segue demonstrando a simplicidade que envolve a compreensão do princípio da continuidade, ao mencionar que:

Ao passo que o ser humano precisa, em regra, do trabalho para sobreviver, isto é, na medida em que a pessoa precisa continuamente de trabalho para fins alimentares, é natural que, ao colocar sua energia de trabalho à disposição do empregador, o faça com ânimo de continuidade, sem qualquer previsão de determinação de prazo. (REZENDE, 2020, p. 32).

Martinez explica que “[...] se um contrato por tempo determinado é violado em algum dos seus requisitos previstos em lei, há, por bem da continuidade, uma conversão do ajuste por tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado.” (MARTINEZ, 2011, p. 124). Desse modo, conforme este doutrinador, a continuidade sugere também a ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que o arrima. Por isso, presume-se, sempre, que a terminação de um vínculo deu-se por iniciativa patronal e sem causa justa em lugar de por iniciativa operária ou com justa causa (MARTINEZ, 2011).

Resende esclarece que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva determina que são vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado, por outro lado, as alterações que se mostram favoráveis ao empregado são permitidas e inclusive incentivadas pela legislação (RESENDE, 2020). Neste sentido, a CLT/1943 determina nos arts. 444 (*caput*) e 468, que:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
[...]

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943).

Após a apresentação dos princípios balisares do Direito do Trabalho, se entende que é importante diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho, já que a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado, explica que a relação de trabalho está relacionada com todas as relações jurídicas que são caracterizadas em função de terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (DELGADO, 2016).

Pasukanis menciona que o direito do trabalho também tem regras de origem privada (convenções e acordos coletivos de trabalho) as quais, tentam colocar o trabalhador em condições de paridade com os detentores do capital. Procuram retirar o trabalhador da condição de objeto do contrato de trabalho para a posição de sujeito da relação jurídica laboral (PASUKANIS, 2007).

Resende expressa que:

Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie. Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. (RESENDE, 2020, p. 73).

Sobre a relação de trabalho, Saraiva destaca que “[...] relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.” (SARAIVA, 2013, p. 39).

Por outro lado, a relação de emprego apresenta algumas peculiaridades relevantes para o Direito do Trabalho, mostrando-se como uma importante espécie de relação de trabalho, já que foi ela que deu origem às regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos (DELGADO, 2016).

Resende é enfático ao afirmar que “Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado.” E segue explicando que:

[...] pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a

caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços. (RESENDE, 2020, p. 75).

Na relação empregatícia consideram-se cinco elementos fático jurídico essenciais para a caracterização da relação de trabalho, sendo que se faltar algum desses elementos, haverá uma descaracterização da relação de emprego. Os elementos são os seguintes: a) trabalho prestado por pessoa física: o trabalhador sempre será uma pessoa física, mas o mesmo não ocorre com o empregador; b) pessoalidade: diz respeito a contratação *intuitu personae*; c) subordinação: dependência técnica e jurídica do empregado; d) onerosidade: tem a ver com a principal obrigação do empregador, que é o pagamento do salário; e, e) não eventualidade: se o trabalho for eventual não haverá o vínculo empregatício (BRASIL, 1943).

A definição dos requisitos essenciais para que se configure a relação de emprego está presente no art. 3º da [CLT](#), que dispõe que será considerado como “[...] empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

De acordo com Delgado, os requisitos que caracterizam a relação de emprego estão expressos no art. 3º da CLT:

- a) A prestação do trabalho precisa ser realizada por pessoa física, desqualificando qualquer pessoa jurídica de vínculo empregatício na condição de empregado.
- b) A realização dos serviços precisa ocorrer de forma pessoal pelo trabalhador, de modo que não lhe é permitido solicitar que outro alguém o substitua.
- c) O serviço deve ser prestado de forma permanente, e não eventual ou esporádico.
- d) É imprescindível que haja subordinação entre o tomador do serviço e o prestador.
- e) A prestação do serviço deve ser onerosa, ou seja, a caracterização da relação de emprego exige que o empregado receba alguma remuneração pelos serviços prestados. (BRASIL, 1943).

Sendo que, em se tratando da subordinação, Delgado assevera que esta se refere ao estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores, de modo que o empregado esteja sujeito ao recebimento de ordens, à fiscalização do trabalho que executa, sendo coordenado por outra pessoa ligada à empresa (DELGADO, 2016).

Sobre o empregado, Nascimento afirma: “Empregado é a pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário.” (NASCIMENTO, 2011, p. 645).

De acordo com Martins, “[...] todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, sendo o empregado sujeito da relação de emprego.” (MARTINS, 2014, p. 139).

Sendo que sobre a personalidade, o mesmo autor expressa que: “A personalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae*.” (NASCIMENTO, 2011, p. 547).

Em sentido semelhante é a colocação de Resende, que destaca “empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador.” (RESENDE, 2020, p. 76).

A subordinação, para Nascimento, no sentido lato é a limitação da autonomia diante de uma exigência de ordem e de proteção, e segue definindo que “a subordinação exprime uma relação entre um homem (trabalhador) e outro homem (dador do trabalho em geral) tendo por objeto a energia de trabalho, seja física ou intelectual.” (NASCIMENTO, 2011, p. 559).

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controvertida, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho). (RESENDE, 2020, p. 81).

Também é requisito básico para que se reconheça uma relação de emprego e empregado que, o empregado seja pessoa física (MARTINS, 2014); bem como que haja impessoalidade, a qual, de acordo com Delgado está relacionada ao elemento anterior, pessoa física, e refere que:

[...] essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada [...] deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da

concretização dos serviços pactuados. (DELGADO, 2007, p. 292).

Além disso, o elemento de não eventualidade também precisa estar presente, sendo que Sérgio Pinto Martins chama a não-eventualidade de continuidade e a identifica como o trabalho prestado com continuidade. De acordo com este doutrinador, o contrato de trabalho é de trato sucessivo, isto é, deve perdurar no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços (MARTINS, 2014).

Recorde-se do *princípio da continuidade da relação de emprego*. Ao empregado interessa a prestação de serviços por tempo indeterminado, até porque, em regra, ele precisa do salário para subsistir. Assim, é perfeitamente possível que, ao longo do vínculo de emprego, haja alteração do polo passivo da relação de emprego (mude o empregador), seja pela transferência de propriedade da empresa, seja pela alteração do quadro societário. Neste caso, dá-se a *sucessão de empregadores*, mantendo-se intactos os vínculos de emprego existentes, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT. (RESENDE, 2020, p. 76).

Com relação à continuidade, Nascimento menciona que a continuidade da relação jurídica é, em primeiro lugar, uma questão técnica de classificação dos tipos de contrato de trabalho tendo em vista um ângulo, a sua duração. Nesse sentido, o direito do trabalho conhece contratos por tempo indeterminado e contratos a prazo certo, e a diferença entre ambos está na preexistência ou não de um termo final ajustado entre as partes já por ocasião da formação do contrato. Assim, quando esse termo é estabelecido pelos contratantes, a relação jurídica é a prazo certo, e em caso contrário é a tempo indeterminado (NASCIMENTO, 2011). Sendo que, o contrato a tempo indeterminado é a regra geral em todos os sistemas jurídicos, de tal modo que será a forma normal de contratação, salvo se outra for observada. De acordo com Resende:

[...] o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente. [...] neste pormenor a Reforma Trabalhista atuou em benefício do Direito do Trabalho, ao passo que praticamente eliminou o argumento da intermitência da prestação dos serviços como fato impeditivo à configuração da relação de emprego. (RESENDE, 2020, p. 77).

Também caracteriza a relação de emprego a condição de o contrato de emprego deve ser de natureza onerosa. E como último elemento, tem-se a necessidade de que haja subordinação, sendo entendido por Delgado, como um

fenômeno jurídico inquestionável ao contrato de emprego (DELGADO, 2007).

[...] a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços. É por isso que se os serviços são prestados a título gratuito não se pode falar em relação de emprego, mas antes em simples relação de trabalho, no caso relação de trabalho voluntário, regulamentada pela Lei nº 9.608/1998. Frise-se, entretanto, que o caráter lucrativo ou não do empreendimento do empregador não é, por si só, determinante para definir o requisito. Com efeito, em uma instituição beneficente, por exemplo, podem existir tanto empregados (que laboram, portanto, com intenção onerosa), quanto voluntários, que prestam serviços de forma graciosa. (RESENDE, 2020, p. 81).

Salienta-se que a exclusão de algum dos requisitos citados desconfigura completamente a relação de emprego entre o tomador e o prestador de serviços, caracterizando-se então, como uma relação de trabalho.

Já o art. 2º considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, equiparando-se aos empregadores os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

Barros, por sua vez, define empregador como sendo “[...] é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico” (BARROS, 2011, p. 372).

Ao longo deste primeiro capítulo tratou-se do conceito de trabalho e da construção da relação do homem com o trabalho, considerando-se essa evolução em termos mundiais para depois tratar-se especificamente do Brasil, onde ainda abordou-se as atuais características da relação de emprego, de modo que se pode identificar os requisitos que são indispensáveis para a sua configuração.

No próximo capítulo, volta-se o olhar para o estágio, apresentando inicialmente o seu desenvolvimento ao longo da História, destacando a sua função em termos educacionais, e discutindo os principais elementos que o caracterizam.

2 A SOLIDIFICAÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL

Neste capítulo apresenta-se inicialmente os principais aspectos que permeiam a história do estágio, considerando sua função e conceito, para em seguida abordar o tratamento legal que este modo de trabalho e educação tem recebido no Brasil, considerando a legislação pertinente ao tema.

2.1 PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DO ESTÁGIO

Ao longo da História da Humanidade, observa-se que o nível de instrução dos indivíduos serviu de fator para a distinção entre as classes sociais, verificando-se que o trabalho braçal era destinado àqueles que não possuíam estudo, o qual era voltado às classes elitizadas. Considerando o Brasil, Colombo e Ballão explicam que “Historicamente, no Brasil não foi muito diferente, pois com a chegada da Família Real em 1808, foram implantados os primeiros cursos superiores, reconhecendo-se a importância do estudo formal para a ocupação de um posto de trabalho.” (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 174).

A primeira norma brasileira a tratar do estágio foi o Decreto n. 20.294/1931 o qual previa a possibilidade da Sociedade Nacional da Agricultura (SNA) admitir, nas escolas, alunos estagiários, através de um acordo com o Ministério da Agricultura.

Conforme esse decreto, a SNA receberia uma dotação anual por aluno matriculado, o que estava definido no art. 4º do citado Decreto, *in verbis*: “[...] a Sociedade Nacional de Agricultura, mediante acordo com o Ministério do Agricultura, admitirá, na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, exista verba própria.” (BRASIL, 1931, s/p).

No entanto, só a partir da década de 1940 é que se vislumbram a introdução de normas legais na Legislação brasileira, buscando regulamentar o estágio no Brasil nos demais segmentos de trabalho, destacando-se as principais delas: “o Decreto-Lei n. 4.073/42, a Portaria n. 1.002/67 do Ministério do Trabalho, o Decreto n. 66.546/70, o Decreto n. 75.778/75, o Decreto n. 87.497/82, e ainda a Lei n. 11.888 de 2008 (BRASIL, 1942; 1967; 1970; 1975; 1982; 2008).” (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 174).

Constata-se que inicialmente, conforme o Decreto-Lei n. 4.073/1942, que o estágio era definido como “um período de trabalho” realizado pelo estudante em alguma indústria, sob o controle de um docente, sendo que voltado ao regime do

ensino industrial (equivalente ao secundário) (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

No final da década de 1960, mais especificamente em 1967, foi sancionada a Portaria n. 1.002, a qual estabelecia o estágio escolar para as faculdades e escolas técnicas, destacando a importância do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, e procurando criar condições favoráveis para que ocorresse maior entrosamento entre a escola e a empresa. Essa portaria especificava melhor aspectos como a duração do contrato, sua carga horária, o valor da bolsa a ser pago, além de instituir o seguro contra acidentes pessoais. O foco continuava voltado ao interesse das empresas, uma vez que determinou que não haveria vínculo empregatício, nem o pagamento de encargos sociais, de férias ou de 13º salário (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Neste sentido Nascimento esclarece,

[...] nada havia a respeito até o surgimento da Portaria n. 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo então Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho, [...] que no art. 3º dispunha que “os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período do estágio”. (NASCIMENTO, 2011, p. 972).

Já na década de 1970, foi implementado por meio do Decreto n. 66.546, um programa de estágios práticos para estudantes de nível universitário, em segmentos como engenharia, tecnologia, economia e administração, tidos na época como prioritários. Sendo que no ano seguinte, a Lei n. 5.962/1971 (LDB) determinou o estágio como elemento indispensável para a formação do estudante, tendo porém, o foco todo voltado ao interesse produtivo (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Ainda ao longo dos anos 1970, teve-se o o Decreto n. 75.778, de 26 de maio de 1975, regulamentando o estágio de estudantes de ensino superior no serviço público federal. E em 1977 a promulgação da primeira lei que tratava exclusivamente sobre o estágio, era a Lei n 6.494/1977 (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Conforme Delgado, em se tratando do estágio, afirma que:

A legislação instituidora e regulamentadora desse tipo legal examinado foi, por longo tempo, a Lei n. 6.494, de 1977, que sofreu diversas alterações nas décadas seguintes, e seu regulamento normativo, Decreto n. 87.497, de 1982, com subseqüentes modificações. (DELGADO, 2012, p. 318).

Ainda considerando a Lei n 6.494 de 1977, Nascimento assevera que “foi autorizado o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de

ensino profissionalizante de 2º grau e supletivo, pondo fim à questão da inexistência de lei sobre estágio curricular ou treinamento profissional.” (NASCIMENTO, 2011, p. 972).

“Medidas provisórias alteraram essa Lei para incluir, entre outras, a possibilidade de estágio no ensino médio.” (NASCIMENTO, 2011, p. 972). Assim, essa Lei foi regulamentada somente cinco anos depois, em 18 de agosto de 1982, pelo Decreto n. 87.497/1982 (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Em 1994, a Lei n. 8.859, promoveu a primeira modificação, inserindo os portadores de deficiência, e em 2000, a Medida Provisória n. 1.952-24/2000, permitiu que estudantes do Ensino Médio não profissionalizante também realizassem o estágio (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

O Decreto n. 87.497, de 18 de fevereiro de 1982, art. 2º, conceituou como estágio

[...] as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. (BRASIL, 1982).

Mais recentemente, a Lei n. 11.788/2008 traz o conceito de estágio, em seu art.

1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam 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. (BRASIL, 2008).

Considerando o exposto até aqui, observa-se que inúmeras alterações foram promovidas, no que se refere à evolução do estágio na legislação brasileira, desde a década de 1931 até a Lei n. 11.788 de 2008, destacando que, as mudanças e alterações pertinentes aos conceito de estágio, no Brasil, foram acompanhadas pela evolução da legislação educacional.

Corroborando com a definição legal, Amauri Mascaro Nascimento esclarece:

O estágio destina-se à formação do estudante, e a correlação entre o estudo e o exercício do estágio é uma exigência natural para a validade do estágio. Assim, um estudante de medicina não poderá ser estagiário na seção de

câmbio de um banco porque não há relação entre o curso escolar seguido e as funções desempenhadas no estágio. (NASCIMENTO, 2011, p. 973).

O doutrinador destaca ainda, que é fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente a um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe, não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões (NASCIMENTO, 2011).

Neste primeiro item apresentou-se um breve histórico da evolução do estágio, bem como seu conceito. No próximo tópico faz-se a abordagem da legislação que trata do tema em tela, além disso, também se destacam os requisitos e se analisam as características do estágio.

2.2 AMPARO LEGAL DO ESTÁGIO: REQUISITOS E CARACTERÍSTICAS

A Lei 11.788/2008, conhecida como Lei do Estágio foi sancionada em 25 de setembro de 2008. Essa lei é composta de seis capítulos, que dispõem sobre o conceito jurídico da relação de estágio; da Instituição de Ensino; da empresa mantenedora do estágio; do Estagiário e da Fiscalização, além de disposições gerais.

Moura destaca que “O estágio visa a integrar o estudante e a prática profissional. Nesta relação jurídica se destaca o fim educacional. Portanto, o contrato de estágio não é um contrato de emprego.” (MOURA, 2016, p. 156).

Resende informa que “O estágio é modalidade de relação de trabalho regulada pela Lei n. 11.788/2008, a qual revogou expressamente a Lei n. 6.494/1977, que até então regulava o estágio de estudantes.” (RESENDE, 2020, p. 100).

De modo semelhante Frediani expressa que:

O estágio acadêmico objetiva o aprendizado do estudante e é classificado em obrigatório (quando inserido no curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma) e não obrigatório (quando executado como atividade opcional acrescida à carga horária regular e obrigatória), sendo que nenhuma das modalidades cria vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os [...] requisitos. (FREDIANI, 2011, p. 11).

A Lei n. 11.788/2008 surgiu com a intenção de trazer mais garantias para o

estagiário, reconhecendo o seu valor no âmbito profissional, assim como a importância do estágio na área da educação, deste modo, seu art. 1º, conceitua estágio, definido como sendo, *in verbis*:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a 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. (BRASIL, 2008).

Delgado salienta que a Lei do Estágio, acentuou ainda mais a necessidade de caráter educativo desse contrato de trabalho especial não empregatício, e cita como confirmação desse entendimento que:

[...] definiu estágio como 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 (art. 1s, caput, Lei n. 11.788/08). Acrescentou que o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1a, § 2a). Aduziu que o estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando (§ 1s do art. 1a, Lei n. 11.788). Esclareceu que mesmo o estágio não obrigatório (que existe ao lado do obrigatório) é desenvolvido como atividade opcional que se acresce à carga horária regular e obrigatória (§ 2a do art. 2a da nova Lei do Estágio). (DELGADO, 2012, p. 322).

Considerando os elementos que compõem o estágio, Nascimento explica:

[...] trata-se de uma relação jurídica triangular que tem como centros de imputação da norma jurídica o estagiário, a instituição escolar, a empresa concedente — assim denominada aquela em que o estágio é feito — e, quando participa da aproximação entre o estagiário e a empresa concedente, o agente de integração (p. ex., CIEE). Cada uma das partes dessa relação jurídica tem a sua competência delimitada. (NASCIMENTO, 2011, p. 973).

Esta Lei não dispõe inicialmente sobre a questão da idade mínima para contratação do estagiário. No entanto, ao determinar que possa ser contratado indivíduo que esteja frequentando as séries finais do ensino fundamental, verifica-se a possibilidade de que seja contratado como estagiário pessoa a partir dos 14 anos, o que indica conflito com a CLT (1943) que termina em seu art. 403 que: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.” (BRASIL, 1943). Ou seja, entre a idade de 14 a

16 anos, a lei brasileira só permite o trabalho na condição de aprendiz. De forma que, para não conflitar com a norma do art. 403 da CLT, deve ser respeitado o limite mínimo de 16 anos de idade para contratação de estagiários. Nas palavras de Delgado:

[...] tanto a antiga como a nova Lei do Estágio não mencionam a idade mínima para a contratação de estagiários. Não se trata, porém, de efetiva omissão normativa; é que a matéria tem regência constitucional direta e explícita, que não poderia, de qualquer maneira, ser elidida por dispositivo infraconstitucional. Fixa a Constituição, como se sabe, desde a EC n. 20, de dezembro de 1998, a regra de proibição de (...) qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7a, XXXIII, CF/1988). (DELGADO, 2012, p. 322).

Em se tratando da obrigatoriedade ou não do estágio, é tratada no art. 2º, da Lei n. 11.788/2008, onde salienta ser fundamental que o estágio conste como parte do projeto pedagógico dos cursos. Conforme Resende, o estágio,

[...] será obrigatório se constituir pré-requisito para conclusão e obtenção de certificado do curso. Por sua vez, será *não obrigatório* se previsto no programa do curso como atividade opcional, que se realizada será acrescida à carga horária obrigatória. (RESENDE, 2020, p. 101).

De acordo com o art. 12 dessa Lei, no caso de estágio não obrigatório, caberá a obrigação por parte do empregador de pagamento de bolsa, como uma forma de contraprestação ao estagiário, além de o pagamento de auxílio-transporte, enquanto que no caso de estágio obrigatório, não existe essa obrigatoriedade, sendo que estes pagamentos se tornam facultativos, buscando enfatizar o aspecto educativo do estágio. O que pode ser verificado por Martins, ao conceituar estágio e definir que este é:

[...] o negócio jurídico celebrado entre o estagiário e o concedente, sob a supervisão da instituição de ensino, mediante subordinação ao primeiro, visando a sua educação profissional. 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. (MARTINS, 2014, p. 10).

Importante a colocação de Resende, que afirma enfaticamente a condição de que: “O estágio, se regular, não cria vínculo de emprego com o tomador. A lei estipula os requisitos para configuração do estágio lícito [...]” (RESENDE, 2020, p. 101). Os aspectos pertinentes aos requisitos necessários para a configuração do estágio, compõem o art. 3º e seus incisos, como se pode verificar:

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 art. 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. (BRASIL, 2008).

Observando o art. em comento, verifica-se que está expresso que obrigatoriamente o estagiário deverá: estar matriculado em um dos cursos e níveis a que o estágio se direciona; apresentar frequência regular nos cursos; ser realizado o termo de compromisso; ser supervisionado por professor orientador da instituição e por supervisor do concedente; e ainda, não menos importante, precisa haver compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio, de acordo com o termo e o curso em que encontra-se matriculado. De modo que, a não observância desses requisitos caracterizará o vínculo empregatício entre as partes.

O art. 4º aborda a questão de que é permitido que estudante estrangeiro, que esteja regularmente matriculado em cursos superiores no país, sendo estes autorizados ou reconhecidos, e ainda considerando o prazo do seu visto temporário, que estagie normalmente no Brasil. A diferença deste art. para a Lei que regia estágio de estrangeiro anteriormente, está no acréscimo da exigência de visto temporário para este estudante, para efeito de regularidade do estágio.

Em relação ao estagiário estrangeiro, Resende comenta que a Lei n. 11.788/2008 permite ao:

[...] estrangeiro portador de visto temporário de estudante matriculado em curso superior no Brasil ser estagiário. A questão é tormentosa, porque o Estatuto do Estrangeiro veda a realização de atividade remunerada ao estrangeiro que não tenha visto definitivo. (RESENDE, 2020, p. 102).

Considerando o enfoque altamente educativo do estágio, Delgado refere que com a Lei n. 11.788/2008, a instituição de ensino

[...] assume papel muito mais pronunciado na formulação e concretização do estágio, compondo verdadeira relação jurídica tripartite na estruturação e prática da figura jurídica. Na verdade, no regime da nova lei, a instituição de ensino desponta em primeiro plano, por ser o estágio, antes de tudo, um ato educativo escolar supervisionado (caput, ab initio, do art. 1a). (DELGADO, 2012, p. 325).

O art. 5º da Lei n. 11.788/2008 considerou a existência dos chamados agentes de integração, definindo seus deveres e obrigações ao aproximarem a instituição de ensino e a parte concedente do estágio (BRASIL, 2008). Neste sentido Jorge Neto e Cavalcante afirmam que “A legislação vigente permite que as instituições de ensino e as partes cedentes de estágio recorram aos serviços de agentes de integração públicos e privados (art. 5º), como Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1152).

Cabe a este indivíduo não só a facilitação do processo de estágio, mas é de sua responsabilidade todo o acompanhamento administrativo, sendo ele o responsável, inclusive, pela negociação de seguros contra acidentes pessoais, o que indica que sua participação ao longo do estágio se estende do início ao término deste. Neste sentido Jorge Neto e Cavalcante expressam:

Como sujeitos auxiliares, temos os agentes de integração públicos e privados, que são pessoas jurídicas de direito público ou privado, as quais atuam no processo de aperfeiçoamento do instituto de estágio, visto que: (a) identificam as oportunidades de estágio; (b) ajustam as condições de realização; (c) fazem o acompanhamento administrativo; (d) encaminham negociação de seguros contra acidentes pessoais; (e) cadastram os estudantes (art. 5º, § 1º, I a V, Lei 11.788). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1156).

Assim, considerando o art. 5º da Lei do Estagiário, bem como seus incisos, Leite lembra que “Nesta modalidade de estágio, é vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo” (LEITE, 2020, p. 257).

Além disso, Resende faz importantes colocações sobre o agente de integração explicando inicialmente que sua presença é facultativa na formalização do contrato de estágio, e segue esclarecendo que:

Os agentes de integração respondem civilmente pela indicação de estagiários para a realização de atividades não compatíveis com o projeto pedagógico (programa curricular) do curso, assim como a indicação de estagiários matriculados em cursos para os quais não há previsão de estágio curricular (art. 5º, § 3º). (RESENDE, 2020, p. 101).

Neste sentido, cabe verificar o conteúdo do Art. 5º § 3º, que traz:

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. (BRASIL, 2008).

Com base no exposto nesse artigo, constata-se que, em caso de estágio irregular, os agentes de integração irão responder na esfera cível, e não respondem no âmbito trabalhista, de forma regressiva (RESENDE, 2020).

Ainda em se tratando do agente de integração, Resende destaca que conforme a Lei n. 11.788/2008, este está proibido de atuar como representante de uma das partes, sendo unicamente intermediário na contratação, cuidando do recrutamento, contratação do seguro contra acidentes pessoais, formalização do termo de compromisso, dentre outros aspectos (RESENDE, 2020).

O art. 6º da Lei n. 11.788/2008 trata do local do estágio, definindo que “O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração” (BRASIL, 2008).

Observa-se que esse artigo é claro e objetivo ao dispor que este pode ser escolhido a partir do cadastro das partes concedentes, organizados pelos agentes de integração ou ainda pela própria instituição de ensino, sendo que as partes deverão determinar no contrato o local onde o estágio será realizado (LEITE, 2020).

Delgado enfatiza que o estágio deverá ser realizado:

[...] em unidades que tenham aptidão efetiva para disponibilizar experiência prática de formação profissional ao estudante. Nesta linha, cabe à parte concedente ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural (art. 9a, II). (DELGADO, 2012, p. 329).

As obrigações que cabem as instituições de ensino em relação aos seus estagiários, são estabelecidas de modo exposto e exaustivo no art. 7º parágrafo

único e incisos, onde está definido que a instituição deverá avaliar as condições de estágio, indicar um professor orientador o qual exigirá relatório do educando, com periodicidade não maior do que 6 meses.

Assim, de acordo com o art. 7º da Lei de Estágio, são obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

[...] 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; avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas; elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos; comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (LEITE, 2020, p. 257).

Resende destaca a importância da supervisão, mencionando que este deverá ser supervisionado tanto pela instituição de ensino como pela parte concedente; cabendo a instituição de ensino, definir, dentre os profissionais vinculados à área de atuação do estagiário, aquele que será o orientador, e que como tal, será o responsável pelo acompanhamento e avaliação do estagiário. A responsabilidade do aluno, com relação a supervisão, é de que apresente, no mínimo a cada seis meses, relatório de suas atividades. Por outro lado, a parte concedente deverá indicar um empregado que tenha formação ou experiência na área de atuação do estagiário, e este deverá orientá-lo e supervisioná-lo. O supervisor da concedente pode acompanhar até dez estagiários de cada vez; sendo que deverá ser remetido à instituição de ensino, também no mínimo a cada seis meses, um relatório das atividades desenvolvidas pelo estagiário (RESENDE, 2020).

No art. 8 da Lei n. 11.788/2008 encontra-se a indicação de que é plenamente facultativo à instituição de ensino celebrar convênios de estágio com entes públicos ou privados, o que amplia os concedentes de estágio, permitindo aos educando mais opções de aprimoramento dos conhecimentos (BRASIL, 2008).

Aos concedentes que já existiam na Lei anterior, foram acrescentados os profissionais liberais de nível superior, de acordo com o art. 9º da lei vigente, assim,

atualmente, de acordo com Resende, podem ser concedentes de estágio: a) Pessoas jurídicas de direito privado; b) Órgãos da Administração Pública direta e indireta; c) Profissionais liberais de nível superior, desde que inscritos no órgão de classe (RESENDE, 2020).

Com relação à parte concedente, a Lei n. 11.788/2008 determina alguns procedimentos obrigatórios, os quais Delgado explica:

De um lado, que indique 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 dez estagiários simultaneamente (art. 9a, III; a respeito, também art. 3a, § 1a). De outro lado, que envie à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário (art. 9a, VII). Ademais, por ocasião do desligamento do estagiário, que lhe entregue termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho (art. 9a, V). (DELGADO, 2012, p. 329).

A Lei n. 11.788/2008 define também aspectos relacionados à jornada de trabalho, a qual não deverá conflitar com as atividades escolares, já que seu art. 10 expressa que precisa “ser compatível com as atividades escolares”, e segue especificando que a jornada de atividades do estágio será elaborada de comum acordo entre as partes (BRASIL, 2008).

De acordo com Moura a jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares (MOURA, 2016).

Conforme Delgado, a partir da Lei n. 11.788/2008, “estabeleceram-se limites temporais à utilização do labor estudantil.” (DELGADO, 2012, p. 321). Já que essa lei prevê, nos incisos do art. 10, a jornada máxima de 4 horas diárias e 20 horas semanais para os estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade de jovens e adultos; jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais para os estudantes do ensino superior, educação profissional e ensino médio; jornada de 40 horas semanais para os estudantes que alternam entre a teoria e a prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais (BRASIL, 2008).

Ainda conforme essa mesma lei, essa jornada deverá estar prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino, conforme o § 1º do art. 10 da Lei n. 11.788/2008 que traz:

O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. (BRASIL, 2008).

Sendo que o §2º do art. 10 da Lei n. 11.788/2008, expressa a redução da carga horária em pelo menos à metade, nos períodos de avaliação, de modo a garantir o bom desempenho do estudante (BRASIL, 2008).

Neste sentido, Delgado assevera que:

[...] segundo estipulado no termo de compromisso, a redução da carga horária do estágio pelo menos à metade, se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, para garantir o bom desempenho do estudante (art. 10, § 2a). (DELGADO, 2012, p. 321).

Conforme a Lei n. 11.788/2008, o tempo do contrato é expressamente limitado ao tempo máximo de 02 (dois) anos, de acordo com o art. 11. (BRASIL, 2008). Neste sentido Nascimento menciona “No que diz respeito a sua duração, esta passou a ser de dois anos — limite máximo não aplicável a estagiários portadores de deficiência” (NASCIMENTO, 2011, p. 975).

O art. 13 e seus parágrafos, garantem ao estudante, o gozo de férias remuneradas de 30 dias nos casos de contratos com prazo igual ou superior a um ano, e proporcionais, em caso de contratos com prazo inferior a um ano. As férias devem, preferencialmente, coincidir com o recesso escolar. Cabe mencionar que o limite de duração do estágio não atinge o estagiário portador de deficiência, pois neste caso, poderá ser prolongado (BRASIL, 2008). Sendo que Nascimento assevera:

E como nada dispõe a lei sobre intervalos na jornada, serão aqueles estipulados pelas partes e que podem coincidir com os do pessoal da empresa. Nos períodos de avaliação escolar pela instituição de ensino, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade. (NASCIMENTO, 2011, p. 975).

Quanto a remuneração, Moura elucida que: “A eventual remuneração do estagiário a qualquer título, ou mesmo a concessão de auxílio-transporte, não tem natureza salarial, não contribuindo para o reconhecimento do vínculo de emprego (art. 12 da Lei 11.788/2008)” (MOURA, 2016, p. 157).

Delgado explica que no entanto, no caso de estágio não obrigatório, é

imperativa a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação e auxílio-transporte. Para o estágio obrigatório, o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação é facultativo, sendo compulsório somente na hipótese de estágio não obrigatório. Há também a previsão de obrigatoriamente ser fornecido auxílio-transporte (DELGADO, 2012).

Ainda sobre este aspecto, Leite é enfático, explicando:

Por interpretação a contrario sensu, em se tratando de estágio obrigatório (Lei 11.788, art. 2o, § 1o) ou estágio por equiparação (Lei 11.788, art. 2o, § 3o), a concessão de bolsa (ou qualquer outra forma de remuneração) e o auxílio-transporte constituem faculdade das partes, ou seja, dependem de previsão no termo de compromisso de estágio. O valor da bolsa (ou qualquer outra espécie de remuneração) será fixado por mútuo consentimento entre as partes, pois a lei não fixa um valor mínimo (ou máximo) para a remuneração do estagiário. (LEITE, 2020, p. 259).

Além dessas, outras vantagens podem ser dadas pela parte concedente do estágio, sem que se desnature, necessariamente, este contrato especial de natureza e fins educativos, e Delgado segue exemplificando essas possíveis vantagens:

[...] transporte (se não escolhido o auxílio-transporte já mencionado); alimentação; saúde (art. 12, § 1s). Note-se que a lista de vantagens facultativas arroladas pela Lei do Estágio é meramente exemplificativa (“entre outro é” é a expressão da regra legal do § 1s do art. 12 da Lei n. 11.788, ao se referir aos eventuais benefícios voluntariamente concedidos pela parte concedente do estágio). (DELGADO, 2012, p. 328).

Com relação à saúde e segurança no trabalho, aplica-se ao estagiário a mesma legislação que ampara os demais empregados, garantindo assim que a concedente do estágio tenha responsabilidade sobre as regras de segurança e medicina do trabalho para o estagiário, conforme o definido nos art.s 154 e 201 da CLT, bem como na portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Delgado afirma: “determinou-se a aplicação ao estagiário da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio (art. 14).” (DELGADO, 2012, p. 321).

Leite destaca que: “O parágrafo único do art. 9o da Lei 11.788 dispõe que, no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro contra acidentes pessoais poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.” (LEITE, 2020, p. 258).

A Lei n. 11.788/2008 é incisa ao referir, no art. 15, que estagiários que estejam

em desconformidade com os princípios do estágio definidos nessa lei, terão caracterizado vínculo empregatício, configurando ao educando todos os direitos da legislação trabalhista, bem como previdenciários (BRASIL, 2008). Sobre este aspecto, Jorge Neto e Cavalcante explicam:

O contrato de estágio não gera vínculo de emprego (art. 3º, Lei 11.788). Contudo, o descumprimento dos requisitos legais 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 (art. 3º, § 2º, e art. 15, caput). (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1157).

O Termo de Compromisso previsto na legislação vigente é a forma mais concreta para caracterizar o estágio, sendo documento obrigatório realizado entre o educando, parte concedente e a instituição de ensino. A legislação vigente faz referência ao mesmo no art. 3º, I e III, 7º, I, 9º, I e 16. É denominado como contrato de estágio sendo que a inexistência do Termo de Compromisso, indica a descaracterização do estágio.

O art. 17 estabelece o limite máximo de estagiários em relação ao quadro de empregados das entidades concedentes de estágio, de forma a garantir proporcionalidade entre os empregados permanentes e os estagiários, ao criar regras bem objetivas de averiguação, indicando a proporção razoável entre os funcionários e o número permitido de estagiários, buscando com isso para coibir uma das formas de “precarização” do trabalho: a fraude na força de trabalho a partir da contratação de estagiários e substituição da mão-de-obra permanente (LEITE, 2020).

Leite segue explicando que:

Prevê o § 4º do art. 17 da Lei 11.788: “Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional”. Este preceptivo deve ser interpretado à luz do princípio da razoabilidade ou proporcionalidade, de modo a obstar abusos ou fraudes. (LEITE, 2020, p. 260).

Ainda de acordo com Leite, “o § 5º do art. 17 da lei em questão assegura às pessoas com deficiência o direito de terem reserva correspondente a 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.” (LEITE, 2020, p. 260).

Para distinguir o estagiário e o aprendiz, o art. 19 da Lei do Estagiário alterou o art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo que passou vigorar

com novas disposições acerca do contrato de aprendiz, dando a seguinte redação ao §1º do art. 428 da CLT:

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (BRASIL, 2008).

Por derradeiro, a Lei n. 11.788/2008 é clara para as empresas que descumprirem as novas normas. O desvirtuamento do estágio pode implicar vínculo empregatício, com sérias conseqüências, como o recolhimento em caráter retroativo de todos os encargos trabalhistas e previdenciários, dos quais os estagiários estão isentos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Assim, para que não haja o desvirtuamento do pacto celebrado, no momento da contratação e durante a vigência do contrato de estágio, é imprescindível que sejam observadas as disposições previstas na Lei n. 11.788/2008, de forma a evitar uma eventual demanda trabalhista e a descaracterização do contrato de estágio.

A partir da identificação do estágio como um todo, reconhecendo seus objetivos e principalmente os requisitos necessários para que não venha a assumir a condição de vínculo empregatício, no próximo capítulo tratar-se-á dos elementos que refletem na descaracterização do estágio, considerando as possibilidades do reconhecimento de vínculo empregatício, e como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, vem tratando da questão.

3 A DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO E O (NÃO) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Neste capítulo, inicialmente apresentam-se os elementos que configuram a descaracterização de estágio e a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício. Finaliza-se esse estudo, trazendo o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região e do Tribunal Superior do Trabalho, a partir de jurisprudências coletadas do período de 2015 à 2019.

3.1 DAS (IM)POSSIBILIDADES DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA DESCARACTERIZAÇÃO DE ESTÁGIO

Cabe inicialmente, diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho, já que a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado, explica que a relação de trabalho está relacionada com todas as relações jurídicas que são caracterizadas em função de terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (DELGADO, 2016).

Sobre a relação de trabalho, Saraiva destaca que “[...] relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.” (SARAIVA, 2013, p. 39).

Por outro lado, a relação de emprego apresenta algumas peculiaridades relevantes para o Direito do Trabalho, mostrando-se como uma importante espécie de relação de trabalho, já que foi ela que deu origem às regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos (DELGADO, 2016).

Neste sentido, Godinho apresenta os elementos que compõe a relação de emprego, quais sejam:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não-eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2007, p. 290).

Como se pode verificar é requisito básico para que se reconheça uma relação de emprego e empregado que, o empregado seja pessoa física (MARTINS, 2012);

bem como que haja impessoalidade, a qual, de acordo com Delgado está relacionada ao elemento anterior, pessoa física, e refere que:

[...] essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada [...] deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (DELGADO, 2007, p. 292).

Além disso, o elemento de não eventualidade também precisa estar presente, sendo que Sérgio Pinto Martins chama a não-eventualidade de continuidade e a identifica como o trabalho prestado com continuidade. De acordo com este doutrinador, o contrato de trabalho é de trato sucessivo, isto é, deve perdurar no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços (MARTINS, 2012).

Também caracteriza a relação de emprego a condição de que o contrato de emprego deve ser de natureza onerosa. E como último elemento, tem-se a necessidade de que haja subordinação, sendo entendido por Delgado, como um fenômeno jurídico inquestionável ao contrato de emprego (DELGADO, 2007).

Salienta-se que a exclusão de algum dos requisitos citados desconfigura completamente a relação de emprego entre o tomador e o prestador de serviços, caracterizando-se então, como uma relação de trabalho.

Em se tratando de estágio Jorge Neto e Cavalcante mencionam Zéu Palmeira Sobrinho, o qual aponta os princípios que devem estar presentes na relação de estágio: “(a) vinculação pedagógica; (b) adequação; (c) rendimento.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1150).

É o princípio da vinculação pedagógica, que determina que o estágio precisa ser ato educativo complexo, e como tal, deve envolver preparação teórica e prática do estagiário; a qualificação do estudante para a cidadania (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Levando em conta a ótica legal, o princípio da vinculação pedagógica entende o estágio como parte integrante do projeto pedagógico do curso, e como tal é importante e indispensável para a formação do estagiário (art. 1º, § 1º), visando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o

trabalho⁴ (art. 1º, § 2º) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Já o princípio da adequação é um corolário do princípio da vinculação pedagógica, impondo que o

[...] estágio se realize em condições apropriadas à formação do educando, refutando-se, portanto, a percepção que reduz a finalidade do instituto a mecanismo para o suprimento do mercado de trabalho. [...] A adequação do estágio deve ter em conta as finalidades de dotar o estudante de competências pertinentes às atividades profissionais e de qualificação que o torne capacitado para correlacionar as suas práticas e saberes com as necessidades do bem estar comum da sua comunidade (art. 1º, § 1º, LEE). Isso significa que o estágio como complementação deve ser adequado para o desenvolvimento não apenas de competências (saber-fazer), mas como exercício para qualificar o educando a descobrir a importância social daquilo que ele está sendo adestrado a realizar no seu processo de aprendizagem (para que fazer?). Trata-se também de um meio adequado para despertar a consciência da complexidade dos saberes que permeia a teoria e a prática. Pode servir, portanto, de oportunidade para o educando compreender que os saberes desconectados são apenas mônadas que giram em torno da ilusória crença de que – somente através da segregação na qual gravitam – são capazes de se autoafirmarem. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1150).

Os autores salientam ainda que na Lei do Estagiário, o princípio da adequação pode ser identificado na exigência de que a instituição de ensino indique as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso (art. 7º, I); e faça a avaliação das instalações da parte concedente do estágio no tocante a sua adequação para a formação cultural e profissional do estagiário (art. 7º, II; art. 9º, II) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

O princípio do rendimento está relacionado com a interação dos dois princípios anteriores, com o objetivo de que os recursos humanos e materiais sejam empregados no sentido da obtenção do êxito no processo educativo. Para tanto, o estágio, como ato educativo escolar, há de ter a supervisão, a qual exige o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino, além do supervisor da parte concedente do estágio (art. 3º, § 1º) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

A Lei n. 11.788/2008, em seu art. 3º estabelece os requisitos necessários para configurar o estágio e evitar a criação acidental do vínculo empregatício. Assim, conforme o conteúdo do art. 3º, para compor a relação de estágio, sem que seja caracterizado vínculo empregatício, é imprescindível preencher os seguintes requisitos: matrícula e frequência regular do estagiário em algum curso de educação, podendo ser anos finais do ensino fundamental, qualquer série do ensino médio, educação especial, educação profissional (cursos técnicos); superior, ou ainda, na

modalidade profissional da educação de jovens e adultos, devidamente comprovada a partir de atestados fornecidos pela instituição de ensino; celebração de termo de compromisso realizado entre o estagiário, a empresa mantenedora do estágio e a instituição de ensino; além de que haja compatibilidade entre a atividade a ser desenvolvida no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Em se tratando do contrato de estágio, Moura explica que:

O contrato de estágio é formal, conseqüentemente, só existe sob a forma escrita, com os requisitos previstos na Lei do Estágio, cuja não observância poderá acarretar no reconhecimento de vínculo de emprego, desde que presentes os pressupostos desta relação jurídica. (MOURA, 2016, p. 157).

Trata-se, ainda, de contrato a termo, que não poderá exceder de 2 anos, salvo para o portador de deficiência. Ainda sobre o contrato, Nascimento adverte que:

Contrato de estágio não é uma forma de relação de emprego nem pode ser tratado como tal. É uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação de profissional nas diferentes áreas do conhecimento. Porém, o descumprimento de regras estabelecidas pela lei pode ensejar a oportunidade de uma avaliação desqualificante da sua natureza própria, para que o seu enquadramento jurídico se faça no modelo do vínculo de emprego. (NASCIMENTO, 2011, p. 972-973).

Martins bem explica que, “[...] o contrato de estágio tem natureza civil, pois é celebrado entre pessoas civis. Não existe vínculo de emprego entre as partes. Logo, não tem natureza de emprego, de contrato de trabalho. É uma espécie de prestação de serviços.” (MARTINS, 2014, p. 13).

Sobre o contrato firmado entre as três partes, Sobrinho destaca que:

O caráter solene do estágio apresenta-se tanto na sua formalização quanto na sua execução, a ponto de o legislador estabelecer que a instituição de ensino deve exigir dos seus educandos a apresentação de relatórios de atividade (art. 7º, IV, LEE) em periodicidade não superior a um semestre. (SOBRINHO, 2008, p. 1173).

O descumprimento de qualquer dos requisitos acima informados ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso firmado, bem como a manutenção de estagiários em desconformidade com as disposições da Lei nº 11.788/2008 caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária, conforme previsto

no art. 3º, § 2º e art. 15 da Lei do Estágio.

Com relação aos principais aspectos que norteiam e caracterizam o estágio, cita-se Delgado, o qual afirma enfaticamente que

Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado – sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio – do ponto de vista do prestador de serviços, nega caráter empregatício ao vínculo formado. (DELGADO, 2016, p. 324).

Cabe destacar que o objetivo maior do estágio não está ligado a simples prestação laboral e/ou a compensação remuneratória, como é comum nos vínculos empregatícios. No estágio, os fatores em evidência são a preparação profissional do estudante, buscando alcançar experiências no cotidiano. Como bem estabelece Martins “[...] no contrato de estágio, o estagiário é considerado um trabalhador subordinado atípico, não sendo considerado empregado se respeitados os requisitos da lei ora em estudo.” (MARTINS, 2014, p.10).

Neste sentido, Cassar reafirma que se qualquer dos requisitos for violado, haverá transformação numa relação de emprego, (CASSAR, 2016) em razão do princípio da primazia da realidade e do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 2008).

Com relação ao estágio, Delgado explica que a Lei do Estágio, assim como a Lei anterior (Lei n. 6.494/1977) determina requisitos formais e materiais para a validação do presente contrato de trabalho lato sensu, de natureza e fins educacionais. Porém, conforme Delgado, os requisitos formais da Lei n. 11.788/2008 são muito mais extensos e diferenciados do que os estabelecidos na legislação precedente (DELGADO, 2012). Destacando-se que o não cumprimento desses requisitos implica na descaracterização do estágio.

O primeiro requisito está relacionado com a qualificação das partes envolvidas no estágio, a saber: o concedente do estágio, o estudante-trabalhador e, a instituição de ensino, a qual, diferente do que acontecia na Lei n. 6.494/1977, onde era mera

interveniente na relação jurídica de estágio; com a Lei n. 11.788/2008 passou a ser considerada parte integrante de uma relação jurídico-educativa trilateral (DELGADO, 2012).

Conforme Delgado, “O segundo requisito formal do estágio [...] reside no termo de compromisso, documento a ser celebrado, segundo a nova lei, entre o educando, a parte concedente e a instituição de ensino (art. 3a, II, e art. 16, Lei n. 11.788).” (DELGADO, 2012, 325). É no termo de compromisso que são

[...] fixadas 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 (art. 7-, I). Será incorporado ao termo de compromisso o plano de atividades do estagiário, por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante (parágrafo único do art. 7º). (DELGADO, 2012, p. 325).

Delgado bem explica que:

Jamais o contrato de estágio pode ser compreendido como mero instrumento de arrematação de mão de obra barata por entidades públicas e privadas; ele há de corresponder sempre a um ato educativo escolar supervisionado. Esta relação jurídica especial tem de fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário formativo do educando (§ 1s do art. 1e da Lei n. 11.788/08); ela se deflagra e se realiza com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1a, §§ 1 s e 2S, da Lei n. 11.788). (DELGADO, 2012, p. 325).

Martinez menciona que um expressivo número de concedentes de vagas para estagiários, ao verificarem a possibilidade de obterem um lucro maior, em função do pagamento de menos encargos trabalhistas, acabam por substituir os empregados permanentes por estagiários. (MARTINEZ, 2011).

Ou seja, a unidade concedente não se vê por satisfeita em ter a vantagem em “[...] contar com pessoa que está se qualificando profissionalmente, porém sem serem reconhecidos direitos trabalhistas e sem qualquer encargo social incidente sobre os pagamentos feitos ao estagiário” (MARTINS, 2014, p. 185), e acabam procurando tirar vantagem ainda maior, ao procurar ocupar vagas que seriam destinadas à empregados permanentes, com estagiários. Nas palavras do doutrinador Martins, tem-se a diferenciação entre estágio e contrato de trabalho:

A diferença entre estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo

é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja personalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação. O estagiário não recebe salário, mas bolsa. (MARTINS, 2014, p. 11) .

O contrato de estágio possui praticamente todos os requisitos para formação da relação empregatícia, já que existe a personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, no entanto, na Lei n. 11.788/2008, o legislador excluiu o estagiário da proteção celetista, para incentivar a formação de novos profissionais, de modo que não cabia ao estagiário as normas protetivas da CLT, tais como férias, 13º, hora extra, dentre outras.

Sobre este aspecto, cabe citar o doutrinador Bernardim, que afirma:

[...] muitas empresas se utilizam do estágio tão somente como uma forma de redução de custos, uma vez que essa modalidade peculiar de inserção profissional e consolidação educacional foi estabelecida através de legislação específica que, em síntese, desonera a folha de pagamento, obrigando as empresas ao pagamento tão somente de uma bolsa de estudos (quando pactuado entre as partes) e do seguro contra acidentes pessoais e, só mais recentemente, com a garantia de recesso (equivalente às férias do trabalhador formal). (BERNARDIM, 2010, p. 485).

Delgado menciona que o terceiro requisito formal do estágio refere-se à existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, comprovado por meio de vistos em relatórios de atividades do estagiário (apresentados em prazos não superiores a seis meses) e por menção de aprovação final (art. 3a, § 1a, e art. 7a, IV, Lei n. 11.788) (DELGADO, 2012).

Este elemento, embora se confunda com um dos requisitos materiais do estágio, ganhou contornos também formais na matriz da nova lei regulamentadora, em face da necessária designação específica tanto de professor orientador pela instituição de ensino, como de supervisor de estágio pela parte concedente. O quarto requisito formal refere-se à observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário instituídos pelo novo diploma normativo. (DELGADO, 2012, p. 327).

Já o quarto e último requisito formal, conforme explica Delgado “refere-se à observância de importante rol de regras contratuais e direitos do trabalhador-estagiário instituídos pelo novo diploma normativo.” (DELGADO, 2012, p. 327).

Os requisitos materiais estão voltados a evidenciar a efetiva integração do estágio na formação escolar do estudante, na qualidade de complemento específico

e distinto, mas logicamente participante de sua formação educacional. Delgado explica que o primeiro diz respeito a condição de que o estágio seja realizado em locais que tenham plena possibilidade de disponibilizar experiência prática de formação profissional ao estudante (DELGADO, 2012).

O segundo requisito é de que exista real harmonia e compatibilização entre as funções exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua escola, considerando para isso, o respectivo currículo escolar (DELGADO, 2012).

O terceiro requisito é de que ao longo do estágio ocorra o devido acompanhamento e supervisão pelo tomador de serviços, viabilizando com isso a transferência de conhecimentos técnico-profissionais, o que deve ser realizado por meio de um funcionário de seu quadro de pessoal, que possua formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, de forma a estar apto para orientá-lo e supervisioná-lo, enviando a instituição de ensino, relatórios de atividades com periodicidade mínima de 6 meses (DELGADO, 2012).

“O quarto requisito material é que o estágio proporcione ao estudante efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.” (DELGADO, 2012, p. 329).

Dessa forma, a descaracterização da condição de estagiário e conseqüente reconhecimento de vínculo empregatício, envolve o não cumprimento dos requisitos mencionados; e tem implicantes morais, sociais e econômicos que remetem, inclusive a questão do estágio como instrumento de fraude à legislação trabalhista.

3.2 POSICIONAMENTO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DO PERÍODO DE 2015 À 2019

O uso da possibilidade de contratar estagiários acabou, ao longo dos anos, na busca por diminuir encargos, tornando-se um tema bastante recorrente, e altamente discutido. Isso porque, muitas empresas e escritórios, constatando que a partir da contratação de estagiários teriam custos mais baixos para a mão-de-obra que necessitam, acabavam extrapolando os limites dessa forma de contratação, incidindo no rompimento de inúmeros dos requisitos necessários para a caracterização do trabalho de estagiário. Essa situação é reforçada por Sales e Mendes, que afirmam: “A contratação de estagiário não deve ter como objetivo apenas

o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego.” (SALES; MENDES, 2015, p.91).

Neste sentido, verifica-se uma jurisprudência repleta de exemplos, onde se constata abusos, através dos quais concedentes de vagas para estagiários substituíam o pessoal regular e permanente por estagiários. Deste modo, passa-se a análise de algumas jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), considerando em julgamentos que tratam de processos relacionados à descaracterização do estágio e conseqüente, busca na justiça pelo reconhecimento de vínculo empregatício, dentre os quais pode-se citar, selecionando-se tanto situações em que o entendimento dos Tribunais foi favorável, como desfavoráveis para o reconhecimento de vínculo de emprego. Para tanto, utilizou como variáveis de pesquisa as palavras: “estágio”, “descaracterização” e “vínculo”. Pesquisaram-se decisões proferidas no período de 01/01/2015 a 30/12/2019.

Inicialmente apresenta-se alguns dos julgados em que não houve reconhecimento do contrato com vínculo empregatício ao invés do contrato de estágio, uma vez que não houve o desvirtuamento nas funções.

O primeiro Acórdão analisado refere-se ao processo n. 0020008-17 do TRT4, conforme segue:

EMENTA CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. É válido o estágio quando presentes elementos de prova aptos a demonstrar sua regularidade, como o termo de compromisso de estágio e o relatório de acompanhamento pedagógico. Observância dos requisitos da Lei nº 11.788/2008. (RIO GRANDE DO SUL, Acórdão Nº 0020008-17, Quarta Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: George Achutti, Julgado em 10/08/2018).

Este acórdão remete a condição de que foi solicitado vínculo empregatício, porém os requisitos expressos pela Lei n. 11.788/2008 que caracterizam estágio foram todos encontrados, o que descaracteriza relação de emprego entre as partes.

Em seguida apresenta-se o Acórdão do processo n. 0020453-89, do TRT4 .

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. CONTRATO DE ESTÁGIO VÁLIDO. Considera-se válido o estágio quando presentes elementos de prova aptos a demonstrar sua regularidade, tais como termo de estágio e relatório de acompanhamento pedagógico. Observância dos requisitos da Lei nº 11.788/2008. Mantida a sentença que declarou a validade do contrato de estágio e rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Recurso da reclamante não provido. (RIO GRANDE DO SUL, Acórdão Nº

Já neste segundo acórdão aqui citado também, identifica-se que a descaracterização do vínculo de emprego está na comprovação dos elementos necessários para constituir o estágio, citando o termo de estágio e o relatório de acompanhamento pedagógico.

Neste outro acórdão, agora do TST, verifica-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . 1. INTERVALO INTRAJORNADA. JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/14, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista. 2. HORAS EXTRAS ALÉM DA 6ª DIÁRIA E 30ª SEMANAL. INVALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TODO O PERÍODO CONTRATUAL. INAPLICABILIDADE DA LEI Nº 11.788/2008 QUANTO À JORNADA DE TRABALHO. OBSERVÂNCIA À JORNADA ESTABELECIDADA NO ART. 58 DA CLT. 3. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. AUSÊNCIA DE CAUSA DE PEDIR. MATÉRIA DE FUNDO NÃO ANALISADA. SÚMULA 297/TST. 4. SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO. SUBSTITUIÇÕES NÃO COMPROVADAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 5) PAGAMENTO DE COMISSÕES SOB A RUBRICA PLR. NÃO COMPROVAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A jurisprudência desta Corte Superior se firmou no sentido de reconhecer que o pagamento mensal da verba Participação nos Lucros e Resultados - PLR, vinculada ao desempenho ou à produtividade individual de cada empregado, mascara, na verdade, o pagamento de comissões realizado por fora, evidenciando a fraude perpetrada pela empresa para desvirtuar a natureza salarial da parcela. Contudo, no presente caso, o Tribunal Regional consignou expressamente que " não havia pagamento de comissões ou outra verba pelo atingimento de metas, sendo que a própria informante ouvida pelo reclamante disse que o PPR não estava vinculado a metas de cobrança, mas à nota da avaliação. Portanto, não se desincumbiu o autor do ônus de comprovar que o PLR era, em verdade, o pagamento de comissões pelo atingimento de metas, ônus que lhe incumbia ". Decisão em sentido contrário implicaria ultrapassar o quadro fático-probatório examinado na origem, o que é defeso nesta instância extraordinária de jurisdição, conforme o disposto na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, AIRR-878-41.2012.5.09.0029, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/10/2019).

No acórdão citado acima, em que houve desprovimento do agravo de instrumento por parte do TST, verifica-se que o entendimento levou em consideração

a informação da informante que declarou que os pagamentos que recebia não se referiam a cumprimento de metas de cobrança, sendo que o pagamento de comissões e ônus poderiam ter sido identificados como motivo para descaracterização do contrato de estágio, mas, no entanto, estes não foram comprovados.

Em seguida, citam-se algumas decisões favoráveis do TRT da 4ª Região e do TST, em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício:

O próximo Acórdão apresentado, do TRT4 expressa:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. O reclamado não comprova tenha havido qualquer espécie de acompanhamento e avaliação do reclamante enquanto estagiário, muito menos que a instituição de ensino tenha atuado como efetiva coordenadora do estágio realizado. Deste modo, entende-se que a relação havida entre as partes é de emprego, por aplicação do art. 9º da CLT. Recurso ordinário do reclamante provido. (RIO GRANDE DO SUL, Acórdão Nº 0000748-04.2014.5.04.0261, Quarta Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: André Reverbel Fernandes, Julgado em 06/04/2016).

Neste julgado apresentado, observa-se que o entendimento do Tribunal foi pelo reconhecimento de vínculo de emprego, uma vez que a falta de acompanhamento e avaliação do estagiário descaracterizou o contrato de estágio, indicando uma relação de emprego.

A seguir apresenta-se o Acórdão do TRT4:

VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. INVALIDADE DO ESTÁGIO. Não se considera válido o estágio quando inexistente nos autos quaisquer documentos aptos a comprovar sua regularidade - tais como termo de estágio e relatório de acompanhamento pedagógico. Inobservância dos requisitos da Lei nº 11.788/2008. Mantida a sentença que declarou a existência do vínculo de emprego. Recurso das reclamadas não provido. (RIO GRANDE DO SUL, Acórdão Nº 0020689-61.2017.5.04.0025, Primeira Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: Lais Helena Jaeger Nicotti, Julgado em 26/09/2019).

No outro acórdão citado, também se verifica o reconhecimento de vínculo de emprego, em função de que se constatou a inobservância dos elementos definidos na Lei n. 11.788/2008 que deveriam estar presentes para assegurar o contrato de estágio e a inexistência de relação de emprego, sendo que a não comprovação desses elementos indicou a existência de vínculo empregatício, conforme observa na decisão.

No Acórdão citado pelo TRT4:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. Caso no qual não

demonstradas irregularidades formais na contratação do de cujus na modalidade de estágio. Contudo, a carga horária requisitada ao longo do período extrapolava a previsão legal de jornada de 6 horas e 30 horas semanais para tal enquadramento, fulcro no art. 10, II, da Lei 11.788/08, de modo que deve ser reconhecido o vínculo de emprego com a reclamada. Recurso da parte autora a que se dá provimento no ponto. (RIO GRANDE DO SUL, RO 0000806-96.2013.5.04.0663, 6a. Turma, Redator: Janney Camargo Bina, Julgado em 23/08/2017).

Neste julgado ora apresentado, verifica-se que apesar de não ser constatada nenhuma irregularidade formal na contratação da modalida estágio, ainda assim houve o reconhecimento de vínculo de emprego, tendo como base a condição de que a carga horária praticada pelo indivíduo era maior do que a prevista na Lei n. 11.788/2008 de no máximo 30 horas semanais, indicando assim a presença de relação de emprego.

O Acórdão a seguir é do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL . JORNADA DE 44H SEMANAIS. DIVISOR 220. CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. ART. 400, I E II, DO CPC/15. PERCENTUAL FIXADO COM BASE NO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. O processamento do recurso de revista está adstrito à demonstração de divergência jurisprudencial (art. 896, alíneas a e b, da CLT) ou violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República ou de lei federal (art. 896, c, da CLT). Não demonstrada nenhuma das hipóteses do art. 896 da CLT, não há como reformar o r. despacho agravado. Agravo de Instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. CONTRATO DE ESTÁGIO. PERÍODO DE 6/04/2008 A 5/04/2009. DESCARACTERIZAÇÃO. Demonstrada possível violação do art. 3º, §§ 1º e 3º, da Lei 11.788/2008, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. CONTRATO DE ESTÁGIO. PERÍODO DE 6/04/2008 A 5/04/2009. DESCARACTERIZAÇÃO. O art. 3º, § 1º, da Lei 11.788/2007, que regulamente o estágio dos estudantes, estabelece como requisito de validade do contrato de estágio que haja acompanhamento tanto pela instituição de ensino quanto pelo supervisor da parte concedente, "comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei". O descumprimento de quaisquer desses requisitos descaracteriza o contrato de estágio e implica o reconhecimento do vínculo de emprego com a parte concedente do estágio (art. 3º, § 2º). No caso, o eg. Tribunal Regional entendeu que a "falta de documento comprovando o acompanhamento do estágio pela instituição de ensino, por si só, não é capaz de descaracterizar a relação de estágio firmada". Referido fundamento não encontra amparo no texto expresso da lei. Descaracterizado o contrato de estágio impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada no período. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTELATÓRIOS. HORAS EXTRAS. COMMISSIONISTA MISTO. BASE DE CÁLCULO. PROPAGANDISTA VENDEDOR. TRABALHO EXTERNO. POSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA. ENQUADRAMENTO

SINDICAL. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. MULTA NORMATIVA. REAJUSTES SALARIAIS/CESTA BÁSICA, VALE REFEIÇÃO E DESPESAS COM VEÍCULO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NA DEVOLUÇÃO DA CTPS. O processamento do recurso de revista está adstrito à demonstração de divergência jurisprudencial (art. 896, alíneas a e b, da CLT) ou violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República ou de lei federal (art. 896, c, da CLT). Não demonstrada nenhuma das hipóteses do art. 896 da CLT, não há como reformar o r. despacho agravado. Agravo de Instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (BRASIL, Acórdão n. 338-57.2013.5.04.009. 6ª Turma. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos, Julgado em 27/03/2019).

No acórdão acima, o entendimento do TST foi no sentido de negar provimento já que reconhece que a falta de documento comprovando o acompanhamento do estágio pela instituição de ensino, representa condição capaz de descaracterizar a relação de estágio firmada no contrato.

A pesquisa jurisprudencial realizada indicou que a expressiva maioria de decisões desse tribunal são no sentido de reconhecimento de vínculo empregatício a partir do descumprimento das normas definidas pela Lei n. 11.788/2008.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa discutiu sob quais condições o estágio se descaracteriza, admitindo-se então a possibilidade de vínculo empregatício, considerando para tal o âmbito jurídico brasileiro, tendo como base o posicionamento de doutrinadores que tem se manifestado sobre o assunto, o que serviu para fundamentar e explorar as nuances do tema.

Inicialmente o trabalho apresentou um breve histórico da evolução do trabalho, desde as relações mais primitivas, que tinha como característica o trabalho escravo, até as atuais conjecturas trabalhistas, envoltas em inúmeras possibilidades. A pesquisa indicou que a evolução do direito do trabalho sempre esteve atrelada ao aprimoramento das relações humanas e da própria sociedade, aliado a fatores políticos e econômicos. Sob a luz das conquistas sociais, se promoveu a organização da legislação laboral, originando a formação do sólido conjunto de normas de proteção ao trabalhador atualmente existente.

O Direito do Trabalho teve sua origem na Revolução Industrial, e nos ideais de liberdade que fundamentaram esse movimento, de modo que sua configuração atual é resultado de uma construção com base em movimentos, conferências, e discussões que ocorreram ao longo dos tempos.

Diferenciando relação de emprego da relação de trabalho, evidencia-se que a primeira está relacionada com todas as relações jurídicas que são caracterizadas em função de terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Destacando que por empregado, entende-se a pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário, ou seja, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, sendo o empregado sujeito da relação de emprego.

Dentre as modalidades de realização de trabalho, tem-se o estágio, atividade que visa a integrar o estudante e a prática profissional, destacando-se o fim educacional, o qual está normatizado pela Lei n. 11.788/2008, que apresenta os requisitos necessários para que o estágio não caracterize-se como relação empregatícia. Já que, se estágio for regular, não cria vínculo de emprego com o tomador. Dentre os requisitos expressos em Lei, destaca-se que obrigatoriamente o

estagiário deverá: estar matriculado em um dos cursos e níveis a que o estágio se direciona; apresentar frequência regular nos cursos; ser realizado o termo de compromisso; ser supervisionado por professor orientador da instituição e por supervisor do concedente; e ainda, não menos importante, precisa haver compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio, de acordo com o termo e o curso em que encontra-se matriculado. Sendo que, a não observância desses requisitos caracterizará o vínculo empregatício entre as partes.

Neste caso, o contrato de estágio tem natureza civil, e é celebrado entre pessoas civis, sem que haja vínculo de emprego entre as partes, de modo que, não tem natureza de emprego, de contrato de trabalho. É uma espécie de prestação de serviços. O objetivo maior do estágio não está ligado a simples prestação laboral e/ou a compensação remuneratória, como é comum nos vínculos empregatícios. No estágio, os fatores em evidência são a preparação profissional do estudante, buscando alcançar experiências no cotidiano. No entanto, se essa condição for alterada, pela violação de qualquer um dos requisitos que caracterizam o estágio, este se transforma numa relação de emprego.

A pesquisa evidenciou, com base nos autores pesquisados, como Mauricio Godinho Delgado, Marcio Luiz Bernardim, Sergio Pinto Martins, Luciano Martinez, dentre outros, que é bastante comum as empresas buscarem na figura do estagiário a possibilidade de reduzir encargos.

No entanto, a jurisprudência indicou que, com relação a processos relacionados à descaracterização do estágio e conseqüente, busca na justiça pelo reconhecimento de vínculo empregatício, os Tribunais têm analisado ausência dos requisitos necessários para a caracterização do estágio e conseqüente reconhecimento de vínculo empregatício.

Deste modo, pode-se verificar que o presente trabalho respondeu á questão norteadora que era investigar qual o risco da descaracterização de estágio? Ao que se pode afirmar que o risco na descaracterização do estágio está no não cumprimento dos requisitos indispensáveis para o estágio, situação que implica diretamente no desvirtuamente da aprendizagem, objetivo principal do estágio, o que pode repercutir em vínculo empregatício. Ou seja, se o estágio for desvirtuado da sua função educativa, o juiz poderá declarar a existência de relação de emprego, condenando a empresa ao pagamento de todos os direitos trabalhistas.

Finalizando-se, cabe destacar que esta pesquisa não pretendeu realizar um estudo que esgote o assunto, mas sim fornecer informações e esclarecimentos, permitindo que a discussão a esse respeito se torne melhor fundamentada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Alberto Lima de. **Direito Do Trabalho I: Material de Apoio ao Aluno**. 2009. Apostila.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BERNARDIM, Marcio Luiz. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010. Disponível em <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao>>. Acesso em: 10 out. 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil: 1930-1942**. São Paulo: LTr e JUTRA, 2007.

BRASIL. **Decreto nº 66.546**, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 maio 1970.

_____. **Decreto nº 20.294**, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências.

_____. **Sociedade Nacional de Agricultura**. “Entidade de utilidade pública e sem fins lucrativos, fundada em 1897 com a finalidade de desenvolver ações políticas e educacionais em prol da agricultura brasileira.” Definição extraída do sítio virtual da Sociedade Nacional de Agricultura.

_____. **Decreto nº 75.778**, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 maio 1975.

_____. **Decreto nº 87.497**, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 ago. 1982.

_____. **Decreto-lei nº 4.073**, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 jan. 1942.

_____. **Lei nº 5.692**, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília,

DF, 12 ago. 1971.

_____. **Lei nº 6.494**, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 dez. 1977.

_____. **Lei nº 8.859**, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 mar. 1994.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

_____. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set. 2008.

_____. **Medida Provisória nº 1.952-24**, de 26 de maio de 2000. Altera a Consolidação do Trabalho (CLT), para dispor sobre o trabalho a tempo parcial a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 maio 2000.

_____. **Orientação Normativa nº 7**, de 30 de outubro de 2008. Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 nov. 2008.

_____. **Portaria nº 1.002**, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de 29 de setembro de 1967. Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 out. 1967.

_____. **Resolução nº 01**, de 21 de janeiro de 2004. Conselho Nacional de Educação. Estabelece Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 fev. 2004.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Acórdão n. 878-41.2012.5.09.0029**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Julgado em 22/10/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acesso em 14 jun. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. **Acórdão n. 338-57.2013.5.04.009**. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos, Julgado em 27/03/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acesso em 14 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em:
<<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>> Acesso em: 30 set. 2019.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. UFPR.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>
Acesso em: 30 set. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FRANCO, Raquel Vera. **Breve Histórico da Justiça e do Direito do Trabalho no Brasil**. SRCAR/TST. s/d. Disponível em:
<http://www.amatra14.org.br/pdf/historia_justica_do_trabalho_no_brasil.pdf>

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GASPAR, Danilo Gonçalves. Pensando o Direito do Trabalho Ideologicamente. **Revista Direito UNIFACS**. n. 164, Ano II, n. 3, Out. de 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LACERDA, Arthur. **Dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho**. 2018.
Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/70326/dano-extrapatrimonial-no-direito-do-trabalho>> .

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas,

2008.

_____. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Estágio e relação de emprego**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: Relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: Relações Individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PASUKANIS, E. B. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0020008-17**, Quarta Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: George Achutti, Julgado em 10/08/2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0020453-89**, Primeira Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: Lais Helena Jaeger Nicotti, Julgado em 10/08/2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0000748-04.2014.5.04.0261**, Quarta Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: André Reverbel Fernandes, Julgado em 06/04/2016. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0020689-61.2017.5.04.0025**, Primeira Turma, Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: Lais Helena Jaeger Nicotti, Julgado em 26/09/2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Acórdão Nº 0000806-96.2013.5.04.0663**, Sexta Turma,

Tribunal de Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Redator: Janney Camargo Bina, Julgado em 23/08/2017. Disponível em:

<<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

SALES, Fernando Augusto De Vita Borges; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. 2. ed. atualizada conforme a Lei n. 13.105/2015 e a LC n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2008.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013.

SILVA, Francisco de Assis. **História do Brasil**. São Paulo: Moderna, 1992.

SOUSA, O. A. R. de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho**: e as ideias fora de lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015.

VIANNA, Segadas et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 1.