

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE DE DIREITO - FAD
ALLEX BRENO OLIVEIRA DE ARAÚJO

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

NATAL/RN
2015

ALLEX BRENO OLIVEIRA DE ARAÚJO

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

Trabalho de conclusão de Curso de graduação apresentado à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, em cumprimento às exigências legais, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

NATAL/RN

2015

**Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.**

Oliveira, Alex Breno

Descaracterização do contrato de estágio à luz do princípio da primazia da realidade / Alex Breno Oliveira– Natal, RN, 2015.

105 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

Monografia (Bacharelado) Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Campus de natal. Curso de Direito.

1. Contrato de estágio – Direito do trabalho. 2. Descaracterização de Contrato. 3. estágio extracurricular. I. Santos, Marcelo Roberto Silva dos. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

UEPN/ RN

CDD 344.01

ALLEX BRENO OLIVEIRA DE ARAÚJO

**DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO À LUZ DO
PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

Trabalho de conclusão de Curso de graduação apresentado à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, em cumprimento às exigências legais, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. MSc. Marcelo Roberto Silva dos Santos - Orientador
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Prof. – Examinador(a)
(Instituição de ensino)

Prof. – Examinador(a)
(Instituição de ensino)

Aprovado em: ____ / ____ / ____

RESUMO

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar a descaracterização do contrato de estágio extracurricular na modalidade de cursos profissionalizantes em face do desvirtuamento de sua finalidade à luz do ordenamento jurídico pátrio. No que concerne aos objetivos específicos, o presente estudo tratou de situar uma abordagem histórico-metodológica da temática à luz do fenômeno da flexibilização das relações do trabalho e evolutiva do instituto do estágio na ordenamento jurídico pátrio, com especial enfoque no direito laboral, ressaltando pontos críticos existentes entre a legislação cogente e a de caráter especial. Na mesma esteira, buscou demonstrar o tratamento dispensado a temática com particular enfoque no conhecimento doutrinário e jurisprudencial. Seguindo essa proposta mediante técnica de pesquisa bibliográfica e documental, método hipotético-dedutivo e de caráter exploratório, uma vez vislumbrada inúmeras lacunas e ínfimo acervo bibliográfico tratando da perspectiva presente. Restou consignado que o postulado da primazia da realidade representa o liame entre os fins inerentes à relação de estágio ou a sua descaracterização, sobretudo em face das situações problemáticas ensejantes da pesquisa, quais sejam o desvio de finalidade do instituto, a ausência de acompanhamento do estágio e formalização do termo de compromisso, a extrapolação do limite de jornada de atividade e da duração máxima do período de estágio. Neste desiderato, viu-se que o desvirtuamento dos desígnios do estágio de estudantes traz reflexos negativos tanto para o estudante, que mais se configura como sendo mão de obra barata e com certo grau de instrução para as empresas concedentes, contribuindo com a precarização das relações de trabalho, quanto para a sociedade, que deixa de ter um profissional com amplos conhecimentos práticos adquiridos, assim como acentuando os atuais níveis de desemprego.

Palavras-chave: Flexibilização. Estágio de estudantes. Descaracterização.

RESUMEN

El objetivo general de este estudio consiste en analizar la descaracterización del contrato de práctica extracurricular en la modalidad de cursos de profesionalización en virtud del desvirtuamiento de su finalidad a la luz del ordenamiento jurídico patrio. En relación a los objetivos específicos, el presente estudio ha tratado de situar un abordaje histórico-metodológica de la temática a la luz del fenómeno de la flexibilización de las relaciones del trabajo y evolutiva del instituto de práctica en el ordenamiento jurídico patrio, con especial enfoque en el derecho laboral, resaltando los principales puntos críticos existentes entre la legislación impositiva y la de carácter especial. En el mismo sentido, se ha buscado demostrar el tratamiento dispensado a la temática con el enfoque privado en el conocimiento doctrinario y jurisprudencial. Siguiendo esa propuesta mediante técnica de búsqueda bibliográfica y documental, método hipotético-deductivo y de carácter exploratorio, una vez vislumbrada innúmeras fallas e íntimo acervo bibliográfico tratando de la perspectiva presente. Se ha quedado evidenciado que el principio del primado de la realidad representa el vínculo entre los fines inherentes a la relación de prácticas o la su descaracterización, sobre todo en virtud de las situaciones problemas de búsqueda, cuáles sean el desvío de finalidad del instituto, la ausencia de acompañamiento de prácticas y formalización del termo de compromiso, la extrapolación del límite de jornada de actividad y de la duración máxima del período de prácticas. En esa perspectiva, se ha visto que el desvirtuamiento de los designios de prácticas de estudiantes trae reflejos negativos tanto para el estudiante, que más sirven como mano de obra barata y con cierto grado de instrucción para las empresas concedentes, contribuyendo con la precarización de las relaciones de trabajo, cuanto para la sociedad, que deja de tener un profesional con amplios conocimientos prácticos adquiridos, así como acentuando los actuales niveles de desempleo.

Palabras clave: Flexibilización. Prácticas de Estudiantes. Descaracterización.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DIREITO DO TRABALHO	9
2.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	9
2.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO NA IDADE MÉDIA.....	13
2.3 O TRABALHO NA IDADE MODERNA À CONTEMPORANEIDADE.....	15
2.4 DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO.....	19
2.5 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	25
2.6 NÃO-EVENTUALIDADE.....	26
2.7 PESSOALIDADE.....	27
2.8 ONEROSIDADE.....	28
2.9 SUBORDINAÇÃO.....	30
2.10 ALTERIDADE.....	30
3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	32
3.1 EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA.....	32
3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....	39
3.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	46
3.3.1 Princípio da proteção	48
3.3.2 Princípio da irrenunciabilidade	49
3.3.3 Princípio da continuidade	50
3.3.4 Princípio da primazia da realidade	51
4 RELAÇÃO DE ESTÁGIO	53
4.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESTÁGIO NO BRASIL.....	53
4.2 A LEI 11.788/08.....	58
4.3 CLASSIFICAÇÃO E REQUISITOS DO ESTÁGIO.....	61
4.3.1 Requisitos formais	62
4.3.2 Requisitos materiais	66
5 DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	67
5.1 O DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE DO ESTÁGIO.....	67
5.2 O ACOMPANHAMENTO DO ESTÁGIO.....	71
5.3 A DURAÇÃO DO ESTÁGIO.....	76
5.4 CELEBRAÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO.....	78
5.5 JORNADA DE ATIVIDADE DO ESTÁGIO.....	80
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

ANEXO I - LEI Nº 11.778, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.....	97
--	-----------

1 INTRODUÇÃO

Com a derrocada do Estado do Bem-Estar Social e a reestruturação do protecionismo estatal na economia, aliado ao atual estágio de desenvolvimento do capitalismo hodierno, assentado, sobretudo, na maximização do lucro e escalas econômicas progressivas, surge a flexibilização das relações trabalhistas, fenômeno este que busca modernizar o direito laboral, abreviando, por sua vez, uma série de direitos e conquistas sociais advindas de um longo período histórico de lutas e reivindicações.

Com a flexibilização das relações do trabalho, surgem também novas figuras no campo das relações trabalhistas com o desígnio de compatibilizar as transformações por que atravessa a ordem econômica, do capital e do trabalho, exemplo disso são as terceirizações, empregos temporários, estágios, que será objeto do presente estudo.

No que concerne os contratos de estágio, os quais têm por objetivo o aperfeiçoamento da formação profissional, aliado à desoneração de encargos sociais, assim como a presunção de não gerar vínculo empregatício, tem-se, por sua vez, a possibilidade de desvirtuamento, por parte do ente patronal, de sua finalidade, de maneira a fraudar tão somente a legislação trabalhista, mas contribuir com a escassez de vagas de emprego no mercado de trabalho, majorando o desemprego, com consequências na própria seara econômico-social, bem como na aprendizagem por parte dos estudantes objeto de tal espécie contratual.

Sob a análise dessa perspectiva recai o desígnio principal do presente estudo, qual seja: analisar a descaracterização do contrato de estágio extracurricular na modalidade de cursos profissionalizantes em face do desvirtuamento de sua finalidade à luz do ordenamento jurídico pátrio. Ademais, em caráter específico, buscou-se: Estabelecer uma abordagem acerca da flexibilização das relações do trabalho em face da relação de estágio; traçar um panorama histórico-teórico acerca do tratamento dispensado pela legislação pátria ao estágio de estudantes; examinar o tratamento dispensado pela jurisprudência pátria acerca do desvirtuamento da relação de estágio; analisar as implicações do desvirtuamento da relação de estágio para o estagiário, o ente concedente e a sociedade.

Diante do viés de aprendizado inerente à relação de estágio, este estudo busca desenvolver as seguintes indagações-problemas: Presente na relação de estágio se encontram os elementos caracterizadores da relação de empregos? Configura a relação de emprego, o desvirtuamento dos fins inerentes à relação de estágio? Configura a relação empregatícia a ausência de acompanhamento e fiscalização do desenvolvimento do estágio? Que ou quais agente(s) interveniente(s) da relação arcarão com o ônus da responsabilização em face da fraude à legislação trabalhista? Haverá vínculo empregatício na ausência de formalização do termo de compromisso? Caracteriza o vínculo empregatício a extrapolação da jornada de atividades do estagiário? E na hipótese de extrapolação da limitação do prazo de duração do estágio imposta pela lei que o regulamente, haverá relação empregatícia?

A importância de estudo sobre a particularidade do tema consiste na observância de que a relação de estágio, hodiernamente, representa o primeiro contato de uma gama de indivíduos e uma das maiores oportunidades de aprendizado e experiência prática no contexto do mercado profissional. Todavia, embora excelente oportunidade de aprendizado, o estágio pode se revestir de outras finalidades, sobretudo em descompasso com os desígnios colimados na atual legislação que disciplina a matéria, qual seja a Lei nº. 11.788/08, ensejando, por sua vez, fraude à legislação e repercutindo na legislação trabalhistas de cunho cogente. Ademais, o estudo trará maior conscientização dos aspectos inerentes ao contrato de estágio àqueles estudantes que iniciam a vida acadêmica, bem como àqueles que já estão inseridos neste especial vínculo, de maneira que muitos universitários sequer conhecem da problemática envolta desta relação de aprendizagem, bem como de suas consequências e peculiaridades.

Metodologicamente, este trabalho adotou a técnica de pesquisa bibliográfica, mediante o emprego de livros, periódicos, artigos e demais fontes bibliográficas, bem como documental. No que concerne ao método, este estudo se classifica como sendo hipotético-dedutivo, pois que evidenciado lacunas no tocante ao tratamento dispensado à relação de estágio, assim como divergência jurisprudencial acerca da matéria. Nesse aspecto, a pesquisa também se reveste do caráter exploratório, uma vez que há pouco acervo bibliográfico e trabalhos acadêmicos que enfatizam a relação objeto do estudo. Por derradeiro, a construção do presente estudo observou, naquilo que orienta os trabalhos dessa natureza, as normas e orientações da

Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, bem como as diretrizes elencadas no Projeto de Políticas Pedagógicas do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, que, em virtude da grade curricular ofertada, proveu os pressupostos e subsídios necessários para a realização do presente estudo.

Com este desígnio, este trabalho procurou enfatizar, no primeiro capítulo, uma abordagem geral sobre o Direito do Trabalho, enfocando a história e o desenvolvimento das relações de trabalho, seu surgimento, as relações na idade média e moderna, estabeleceu uma análise das diferentes definições acerca do Direito do Trabalho, bem como um enfoque na diferenciação acerca da Relação de Trabalho e a Relação de Emprego, evidenciando os requisitos para a caracterização desta.

No segundo capítulo, foi desenvolvida uma abordagem sobre o fenômeno da flexibilização das relações do trabalho e sua repercussão no contexto da atual sistemática do mercado de trabalho profissional, bem como a experiência da flexibilização das normas trabalhistas e a experiência deste fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro.

No terceiro capítulo, buscou-se o estudo da relação de estágio, seu conceito, delimitação, elementos, requisitos, a nova configuração dada pela Lei nº 11.788/08, bem como a responsabilidade das entidades envolvidas na relação e, por fim, esboçado o entendimento jurisprudencial acerca da caracterização da relação de emprego.

Na parte final, são apresentadas as considerações finais do estudo, assim como indicada as referências bibliográficas que o compõe.

2 DIREITO DO TRABALHO

2.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Dada a dinamicidade que permeia as relações sociais e, notadamente, a ciência jurídica como um todo, pode-se vislumbrar um horizonte de transformações, ao limiar dos tempos, dos fundamentos, pressupostos e particularidades que norteiam o estudo do direito. Na mesma senda, a evolução histórica dos diversos ramos do direito, em constante evolução, merece particular atenção. O direito do trabalho se insere nesse diapasão, de maneira que o estudo do seu surgimento e evolução se faz imprescindível para o desenvolvimento do presente trabalho, não objetivando, contudo, exaurir em demasia o estudo de suas premissas, mas esboçar uma breve introdução doutrinária com vistas ao conhecimento dos principais desdobramentos que permeia a relação trabalhista até a concepção hodierna desse fenômeno.

Para entender a evolução do direito do trabalho, urge, inicialmente, perquirir acerca do que levaria os indivíduos a adotar a ideia de trabalho propriamente dito. Diz-se que a própria condição humana de sobrevivência nos leva a constituir recursos por meio dos quais seja possível o desenvolvimento da espécie humana, sejam alimentos, utensílios, bens, entre outros. Para Martinez (2012, p. 42):

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo ao coletivismo.

Em face do exposto, pode-se inferir que a individualidade no auferimento dos recursos necessários ao desenvolvimento dos anseios do homem cedeu espaço à noção de coletividade dos agrupamentos humanos, tão somente em virtude da segurança desses indivíduos, mas, sobretudo, pelo poder conferido ao agrupamento para enfrentar as inúmeras circunstâncias daí advindas, seja em razão de enfermidades inerentes à condição humana, seja função do poder de ofensividade e coesão do grupo, dentre outros.

Nessa perspectiva, a formação dos primeiros grupos de indivíduos foi, consoante Martinez (2012, p. 43):

(...) motivado pelas relatadas necessidades instintivas, sempre optou pela agregação social, inicialmente mediante a constituição de grupos familiares. A família, porém, não apenas aglutinou os indivíduos, mas também fez emergir para eles as noções de poder representativo e, por consequência, a ideia de intermediação no exercício da atividade produtiva. Em outras palavras: os integrantes da entidade familiar, conquanto procurassem exercer suas atividades em função do parentesco que os unia, passaram a trabalhar de acordo com as diretrizes fixadas por um líder — o *paterfamilias*.

Diante disso, pode-se vislumbrar a vertente subordinatória das relações sociais, em que indivíduos com maior influência ou maior respeito sobre o grupo, em que pese não ter as configurações da relação de trabalho, hodierna, propriamente dita, auferiam e distribuíam o produto da produção entre os demais, sob critérios propriamente subjetivos do chefe.

Com o empenho dos indivíduos em grupo, a produção, por vezes, excedia o necessário à subsistência do deste, de forma que a demasia poderia então servir de matéria de troca perante outros grupos. Ressalta-se, destarte, uma perspectiva econômica nas relações em grupo. Assim, pode-se inferir que a satisfação do grupo, até então voltada a atender as necessidades que lhe eram inerentes, voltou-se à vertente econômica, assentada na figura do líder, que concentrava, cada vez mais, poderes, permitindo-lhe impor seus anseios em face dos interesses do grupo, que, paulatinamente, se enfraquecia.

Se a concepção de grupo, enquanto aglomerado de indivíduos com desígnio de manutenção e sobrevivência restou, cada vez mais, enfraquecida, o trabalho subordinado na figura do líder já não era mais o mesmo, haja em vista que este é quem auferia os benefícios advindos do esforço coletivo em detrimento daqueles. Por outro lado, a concepção de que se tem hoje referente aos direitos sociais e trabalhistas é bastante recente, como se demonstrará. Desta senda, afigura-se à figura do líder, também, o caráter coercitivo no sentido de impor os indivíduos do grupo a prestação das atividades a serem exercidas.

Segundo a professora Aldacy Rachid Coutinho *apud* Martinez (2012, p. 44):

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês

travail e o espanhol *trabajo*, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana *lavoro* e a inglesa *labour* derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra pena.

Embora renomados doutrinadores, a exemplo de Delgado (2011, p. 83-84), que sustenta a teoria de que o surgimento das relações laborais apenas se deu quando possível vislumbrar o conjunto de fatores econômicos, políticos e sociais, sendo o seu marco a cultura do século XIV, vale destacar o posicionamento de Barros (2011, p. 43), segundo a qual:

(...) os primeiros trabalhos foram os da criação. É o que se infere do Pentateuco, mais precisamente do livro de Gênesis, que narra a origem do mundo: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen. 2, 2). O trabalho não tem aqui a conotação de fadiga e o repouso é desprovido no sentido de recuperação de esforços gastos. Do mesmo livro de Gênesis consta que “... o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15). Verifica-se dessa passagem que, mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. O trabalho é uma possibilidade de continuar a obra criadora de Deus. (...) “Porque deste ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o teu sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida (Gen. 3, 17); (...) o homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem um sentido reconstrutivo. É, sem dúvida, na visão hebraica de trabalho que ele adquiriu uma valorização como atividade humana.

Apesar de associar-se com o caráter retributivo, a perspectiva religiosa acerca do trabalho, embora bastante preponderante em vários grupos rudimentares, teria maior repercussão na estrutura social um pouco mais tarde, sobretudo durante a idade média em que a dissociação entre o Estado e a Religião não era muito clara, pois que as duas Instituições, por vezes, se confundiam.

Impende, ademais, o registro da perspectiva da Antiguidade Clássica acerca do tema, que em conformidade com Barros (2011, p. 43-44):

(...) no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tomou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser

prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.

Nesse sentido, pode-se inferir duas particularidades acerca do trabalho nesse período histórico, quais sejam, um voltado para a exploração do homem, notadamente agressora de sua liberdade e, possivelmente, atribuível mais ao caráter punitivo, embora não se justifique o simples fato de ser filhos de escravo caracterizar, na verdade, penalidade, mais precisamente, então, um critério de cunho subjetivo, uma imposição; enquanto o homem livre era dado à atividade política, o ócio, as artes etc. Evidentemente, essas formas por meio do qual se desenvolviam, na Antiguidade, as relações de trabalho não se deram de maneira uniforme, variando de acordo com as particularidade de cada civilização. De acordo com Martins (2012, p. 4):

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tomando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante. Em Roma, o trabalho era feito pelos escravos. A Lex Aquília (284 a.C.) considerava o escravo como coisa. Era visto o trabalho como desonroso. A *locatioconductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Estabelecida, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida de três formas: (a) *locatioconductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatioconductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatioconductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada).

Na perspectiva romana, portanto, percebe-se uma concepção do obreiro mais adstrita à condição de coisa, o escravo era então uma mercadoria, ao proprietário era dado a locação dos seus serviços e o auferimento de lucro proveniente da

empreitada. O escravo sob o domínio do seu proprietário contraia, pois, apenas obrigações, enquanto este detinha direitos sobre aquele. Para Barros (2011, p. 41), não se pode falar de um “Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo”.

Destarte, com base no exposto e o referenciado até então, pode-se dizer que as primeiras relações de trabalho perpassaram tão somente a formação dos primeiros grupos rudimentares em torno de objetivos coletivos, seja em função da caça ou mesmo da maior segurança do grupo, entre outros, mas, por outro lado, a noção de coletividade foi perdendo espaço, dada a acumulação de poder nas mãos de alguns indivíduos, os quais se aproveitavam do trabalho alheio. Desde então, não se vislumbra a perspectiva de colaboração, por outro lado, se acentuou sobremaneira a concentração de poder, de tal forma que os indivíduos já não seriam reconhecidos como tal, mas em alusão ao *tripalium*, escravos de uma sistemática de subordinação, assentada em critérios de cunho subjetivo.

2.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO NA IDADE MÉDIA

Com o tempo, a relação de subordinação foi se desenvolvendo, mas o labor do obreiro, além de pouco valorizado, ainda se revestia do caráter exploratório, enquanto seus senhores tiravam proveito disso. Para Martins (2012, p. 34): “Num segundo momento, há a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal”.

Assim, os senhores feudais permitiam o trabalho dos servos em suas terras, além de protege-los, mas os servos destinavam a maior parte da produção a título de uso pela propriedade, além de outras obrigações. Digno de nota se faz a ponderação de Alice Monteiro (2011, p. 47) para o período, eis que:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de

trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jusprimaenocit*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.

Durante o período feudal, em que pese uma economia baseada na comercialização do pouco excedente de produção e em face da instabilidade das terras produtivas, em virtude da possibilidade de ataques por parte dos povos bárbaros, a atividade comercial era bastante precária, de forma que as trocas mercantis se davam dentro do feudo ou entre os feudos mais próximos.

Com o crescimento dos feudos e a necessidade de satisfação dos interesses além de suas fronteiras, passou-se a adquirir mercadorias em feiras ou entrepostos comerciais longínquos, as chamadas Comunas eram, por sua vez, centros de interesses comercial em que era possível encontrar tanto matérias primas, objetos, como também incipientes produtos manufaturados (BARROS, 2011, p. 44).

Ainda segundo Barros (2011, p.44):

Após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônomo, que se manifestou sobretudo no segundo período da época medieval, nas corporações de ofício, constituídas por mestres que, em princípio, obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima. (...) Os aprendizes celebravam com os mestres contrato de aprendizagem que durava de dois a 12 anos, dependendo da complexidade do ofício. Durante esse período, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, concedendo-lhes tratamento adequado. Terminado o aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros e exerciam suas atividades nos locais públicos. Por outro lado, o companheiro só conseguia melhorar sua atuação na categoria profissional se dispusesse de dinheiro para comprar a carta de mestraria ou se casasse com a filha do mestre ou com sua viúva.

Face o exposto, percebe-se o impulso do caráter heterônomo nas relações laborais, portanto, em que a subjetividade normativas no tocante as diretrizes do contrato de trabalho cederam espaço à vontade dos dois entes da relação. Possível, inclusive, perceber o caráter protetivo dessa relação, em que o artesão era custodiado para receber os ensinamentos do ofício.

Todavia, apesar do avanço no campo do tratamento do trabalhador, pondera Martins (2012, p. 5):

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

Tem-se, assim, com as corporações de ofício um cenário de avanços na relação de trabalho, entretanto sem a observância dos limites impostos à condição humana, sobretudo em face das condições de trabalho e exaustiva rotina laboral.

Informa Barros (2011, p. 49):

Em 1776, promulgou-se o Edito de Turgot, extinguindo as corporações. Algumas foram mantidas, dada a pressão exercida por certos mestres, mas com limitações. Finalmente, a lei Chapelier, de 1791, extinguiu-as definitivamente, como se infere de seu art. 7º, que dispõe: "a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro". (...) O fenômeno acelerador da crise do regime artesanal foi a inovação tecnológica, globalmente designada Revolução Industrial, cujo momento de ocorrência é controvertido. Segundo alguns autores (Toynbee), seu ponto de partida foi 1760; já para outros autores (Nef), esse processo ocorreu entre 1783 e 1802, na Inglaterra. Com a inovação tecnológica, a ferramenta manual é substituída pela máquina

Com a revolução industrial um novo cenário se anunciava, a produção em massa substituía em parte a mão de obra artesã, a disposição de um grande número de produtos em escala de tempo reduzida, associadas, muitas vezes, a um melhor acabamento; mas outro aspecto contribuiu para o fim das corporações de ofício, qual seja a Revolução Francesa de 1789, pois os ideais de liberdade do homem estavam em dissonância com o regime das corporações (MARTINS, 2012, p. 5).

2.3 O TRABALHO NA IDADE MODERNA À CONTEMPORANEIDADE

O desenvolvimento das atividades econômicas, sobretudo assentada no maior dinamismo na forma de produzir, uma vez que a nova estrutura de produção em massa se consolidava, teve como repercussão a redução dos postos de trabalho pelo emprego das máquinas e, como conseguinte, precarização das condições de vida do operariado.

Nesse descompasso, o cenário de insatisfação social eclodiu, proporcionando reivindicações por parte do operariado, invariavelmente greves, restando, por sua vez, comprometida a ordem, de maneira tal que somente o Estado poderia apaziguar os ânimos exaltados. Via-se, nesse contexto, a necessidade de se regular o exercício de certas atividades econômicas, bem como o emprego das forças produtivas, dispersando-se o estado de anomia.

De acordo com Delgado (2012, p. 87):

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a 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. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

Desta senda, pode-se dizer que o direito do trabalho foi produto desse período, desencadeamento das transformações econômicas, sociais e políticas porque passou o mundo ocidental, com repercussão sobre o mundo. Conforme Barros (2011, p. 54):

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tomou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

Produto de uma sistemática, o direito do trabalho, entretanto, surge em um período marcado por várias atrocidades, desde a extenuante rotina de trabalho, as péssimas condições de trabalho, o trabalho do crianças. Paralelamente, o

liberalismo já se consagrava como regime dominante, a liberdade do exercício das profissões, artes, pensamento irradiou-se e influenciou os aspectos sociais, políticos e econômicos. O individualismo exacerbado lançou as bases para o intervencionismo estatal nas relações jurídico-laborais, irradiada, sobretudo, pela pressão exercida pelas classes sociais. O papel do Estado e de outras instituições como mecanismos reguladores da relação entre as partes foi, por deveras, salutar, no sentido de exigir a criação de leis para equalizar os interesses antagônicos das forças de produção.

Nesse sentido, informa Martins (2012, p. 7):

No princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário da máquina, detendo os meios de produção, tendo, assim, o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que se inseria desigualmente nessa relação. Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente.

O papel do intervencionismo estatal, nesse sentido, não estava adstrito a tão somente a regular o exercício da atividade profissional, mas também a garantir que o trabalhador não seria mais objeto de exploração. A mão de obra deixara de ser, pois, mercadoria e a preocupação recaía sobre proteção da parte hipossuficiente da relação laboral, qual seja a obreira.

O papel dos sindicatos, nesse sentido, também fora de enorme importância, sobretudo no que concerne a defesa e representação dos associados e das diferentes categorias, seja na defesa de interesses comuns ou particulares. Isso porque, segundo Nascimento (2011, p. 54): “Especialmente num regime democrático, a atuação das forças sociais sobre a legislação é expressiva, permitida a liberdade de pensamento, o jogo de pressões, num envolvimento de forças políticas, econômicas, religiosas e de grupos, entre os quais os grupos profissionais”.

No campo ideológico, frisa-se, ademais, a contribuição do Cristianismo e Socialismo, os quais, segundo Barros (2011, p. 52):

(...) insurgiram-se contra o liberalismo, ainda que por meios diversos, pois o primeiro não poderia compactuar com um sistema que

implicava a negação da dignidade humana, e o segundo porque os princípios liberais oprimiam as classes trabalhadoras.

Durante muito tempo, nesse período, prevaleceu a disciplina jurídica do direito do trabalho restrita a uma legislação esparsa, que assegurava direitos a algumas categorias, entretanto muitas outras não tinham a força que determinados classes de trabalhadores detinham, restando aquém de direitos e garantias básicas para o exercício de determinado ofício. Só então pós Primeira Guerra Mundial surge a concepção de Constitucionalismo Social, notadamente de forte cunho protecionista aos direitos individuais, fundamentais e trabalhista. Consoante informa Martins (2012, p. 9):

A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

A partir do Constitucionalismo Social, inaugura-se um novo cenário jus-trabalhista, mediante o qual vários Estados passaram a constitucionalizar uma série de direitos trabalhistas, irradiando-se no ordenamento jurídico mundo a fora. Nesse sentido, pode-se falar na constitucionalização dos direitos de segunda geração.

Em suma, pode-se inferir que as relações de trabalho perpassaram um contexto de transformações significativas, que, possivelmente, se iniciaram com a união de esforços dos indivíduos para a consecução de objetivos comuns, passando pela relação de subordinação diante de indivíduos que, na verdade, gozariam dos benefícios oriundos do auferimento de esforços em conjunto, a escravidão do obreiro, a ressignificação do valor trabalho e do trabalhador, a exploração e as péssimas condições de trabalho, o papel do Estado, sindicatos e outras entidades de cunho social, o Constitucionalismo Social e continua em constante mutação, de forma a proteger e valorizar o trabalhador, bem como apaziguar os ânimos das

partes constituintes da relação laboral, assegurando a construção e desenvolvimento do progresso social.

2.4 DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO

Como vimos, a relação de trabalho passou por inúmeras transformações ao longo da história, de forma que o contexto atual nos permite dizer que essa relação é bastante diferente do que aquela encontrada nos primórdios, característica inata das relações sociais em constante modificação. Dessas transformações, vimos que no contexto do Constitucionalismo Social foram inseridos nos ordenamentos jurídicos dos Estados uma série de direitos sociais, os quais, em sua grade maioria, demandam a intervenção do Estado para sua efetivação. No que tange os direitos sociais, o direito do trabalho surge como um dos principais expoentes, pois a partir dele é que se irradiam uma série de outros direitos, tais como a previdência social, direitos e garantias ao trabalhador, auxílio doença, jornada de trabalho, por exemplo.

Não obstante, a própria denominação empregada ao conjunto de direitos que regulam o exercício das relações de trabalho foi se aperfeiçoando ao longo do tempo, de forma que a compreensão hodierna que se tem acerca do instituto perpassou diferentes concepções e pontos de vista, porém foram se aperfeiçoando em busca de comportar maior contingente de trabalhadores. É que a progressiva quantidade de disposições normativas tratando das relações do exercício profissional, empregados e empregadores requisitaram a regulação de normas e conceitos gerais, de maneira que pudessem dispensar uma tratativa mais uniforme no contexto das singulares relações laborais.

Nesse sentido, pondera Barros (2011, p. 72):

As primeiras denominações atribuídas ao Direito do Trabalho foram as seguintes: legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social. A propósito, esta última é ainda utilizada nas faculdades de Ciências Contábeis. Essas denominações se justificavam quando a disciplina era destituída de autonomia científica, traduzindo um conjunto de leis esparsas. A partir do momento em que o Direito do Trabalho passou a desfrutar de autonomia científica, didática, metodológica e constitucional, com princípios e regras próprias, sua denominação foi alterada para Direito, em princípio com a qualificação operário, empregada, aliás, no art. 16, XVI, da Constituição de 1937, que atribui competência à União para legislar sobre a matéria trabalhista.

Infere-se do exposto que as raízes das diferentes denominações traduzem tão somente a singularidade que norteava as disposições das diferentes classes de trabalhadores, não podendo, portanto, se falar em corpo sistematizado de normas que regulam as relações inerentes ao direito do trabalho propriamente dito.

Ainda em conformidade com Barros (2011, p. 72):

A denominação Direito Industrial também foi utilizada, mas, à semelhança da nomenclatura anterior, pecava pelo seu caráter restrito. É que a esfera normativa do Direito do Trabalho estende-se muito além dos operários de fábrica e empregados da indústria e abrange setores do comércio, banco, ensino, transporte, serviços em geral, etc. Já o termo Direito Social, cujo grande defensor no Brasil foi Cesarino Júnior, atribui-lhe um alcance amplo demais, abrangendo todos os preceitos de tutela aos economicamente débeis. A esse argumento os autores acrescentam o fato de que todo Direito é social e, conseqüentemente, o Direito do Trabalho seria apenas um dos ramos do Direito Social. Tentou-se, ainda, o termo Direito Corporativo, restritivo e muito divulgado durante o fascismo italiano. A denominação abrangia apenas as relações coletivas e deixava à margem as relações individuais, e não prosperou.

Em geral, pode-se dizer que essas expressões não abrangiam as peculiaridades inerentes às relações laborais como um todo, vez restringindo seu alcance como as denominações Direito Industrial ou Corporativo, outras, como Direito Social, por abranger tão somente as relações no ambiente de trabalho, mas também a universalidade direitos e prerrogativas de cunho social, ou seja, imensamente abrangentes.

Por derradeiro, aquela denominação que se mostrou mais condizente com o estudo das regras e princípios que norteiam a relação laboral foi mesmo Direito do Trabalho, embora Barros (2011, p. 72) participe que há aqueles que criticam “sob o argumento de ser muito ampla, considerando que tal Direito não se estende a todos os trabalhadores, apenas aos que labutam de forma subordinada”.

Contudo, sustenta-se que a definição que mais se aproxima das relações laborais e é mais aceita, atualmente, é a de direito do trabalho, o qual as constituições pátrias, a partir de 1946, vêm adotando, em alusão, sobretudo, a denominação dada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como pela doutrina constitucionalista moderno (MARTINEZ, 2012).

Em face do colocado, cumpri então a análise da definição do que venha a ser o direito do trabalho, que para a doutrina se resumem a três categorias, quais sejam as definições subjetivas, as objetivas e as mistos.

De uma forma genérica, pode-se inferir que as definições subjetivas têm como principal elemento a figura das partes na relação de trabalho. Para os subjetivistas as relações que se desenvolvem no contexto do trabalho dizem respeito tão somente as partes que a vivenciam (MARTINEZ, 2012).

Nascimento (2011, p. 290) em sua Obra intitulada Curso de Direito do Trabalho cita algumas definições dos teóricos subjetivistas, dentre as quais destaca:

Kaskel-Dersch definem direito do trabalho como o “conjunto de todas as normas jurídicas, de índole estatal ou autônomas, que regulam a situação jurídica das pessoas diretamente interessadas na relação de trabalho dependente, seja como trabalhadores, empregadores ou de qualquer outro modo, e das pessoas assimiladas pela Lei parcialmente aos trabalhadores”. (...)a definição de Miglioranzi proposta em seu livro *Comprensività del diritto del lavoro*, no qual sustenta que direito do trabalho “é o complexo de normas que disciplinam o estado profissional do trabalhador como tal”. Orlando Gomes e ElsonGottschalk, em seu Curso de direito do trabalho, definem direito do trabalho como “o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados — ou equiparados — e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele”.

Ressalta-se para os adeptos dessa corrente o caráter subjetivo das relações de trabalho.

Já a corrente objetivista tem como núcleo a matéria disciplinada pelo direito do trabalho e não os sujeitos da relação. Assim, divergem dos subjetivistas no tocante ao objeto da relação, que para estes se concentra nos sujeitos, enquanto para os objetivistas o aspecto material da relação (NASCIMENTO, 2011).

Para Messias Pereira Donato (1979), citado por Nascimento (2011, p. 292) e Delgado (2012, p. 50), a teoria objetivista é o: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”.

Tem-se, assim, uma abordagem mais centrada no conteúdo da relação laboral, portanto, de cunho, eminentemente, material, que se desenvolve seja pelo estudo das normas, princípios e/ou contratos de trabalho.

Por fim, a corrente mista, que, segundo Barros (2011, p. 73), seus adeptos:

(...) harmonizam os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, que é a prestação de serviço subordinado. Vejamos: Perez Botija define o Direito do Trabalho como o "conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho"; Evaristo de Moraes Filho, na mesma linha, conceitua-o como o "conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.

Desta senda, pode-se inferir que a teoria mista, por sua vez, é uma espécie de sincretismo das duas correntes anteriores, quais sejam a subjetivista e objetivista, uma vez que comportar o núcleo essencial dessas duas concepções, a primeira associada à figura dos sujeitos da relação laboral, e a outra ao elemento material.

Para Delgado (2011, p. 50-51):

Não obstante suas deficiências, o enfoque subjetivista não é de todo inválido. De fato, ao destacar a figura obreira, tem a virtude de enfatizar o caráter teleológico do Direito do Trabalho, sua qualidade de ramo jurídico dirigido a garantir um aperfeiçoamento constante nas condições de pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea. O enfoque objetivista de feitura da definição do Direito do Trabalho é mais satisfatório do que o anterior, em face da circunstância de se construir desde a categoria jurídica essencial do Direito em questão: a relação empregatícia. A ênfase no objeto, no conteúdo das relações jurídicas de prestação empregatícia do trabalho, confere a tal concepção visão mais precisa sobre a substância e elementos componentes desse ramo jurídico especializado. Não obstante, o acentuado direcionamento teleológico do Direito do Trabalho — e que consiste em seu qualificativo diferenciador perante outros ramos jurídicos — pode descolorir-se nas definições objetivistas, com prejuízo ao desvelamento da essência desse ramo jurídico especializado.

Destarte, as definições mistas, por associar as duas concepções já estudadas, possuem, em que peses as limitações apontadas, uma abordagem mais coerente com a dimensão do estudo do direito do trabalho, possibilitando uma sentido mais sistemático e científico à matéria, de maneira a contribuir com o estudo da própria dinamicidade das relações do trabalho.

Contudo, pode-se dizer que não um consenso doutrinário que possibilite extrair o real alcance do direito do trabalho, justamente em virtude da dinamicidade das relações que lhes são inerentes. Segundo Nascimento (2011, p.303):

A definição de direito do trabalho pressupõe uma tomada de posição, sobre a qual pode não haver unanimidade, a respeito de diversos aspectos propedêuticos da questão, de modo que cada doutrinador pode, em função das suas conclusões, divergir de outro porque tem uma visão diferente a respeito dessas premissas, embora alguns pontos mereçam a concordância praticamente geral.

Vê-se, assim, que a definição do direito do trabalho, em razão de suas inúmeras peculiaridades e diversas transformações, é das tarefas mais complexas, mas ainda há aqueles que esboçam seu entendimento acerca, refletindo, por vezes, concepções restritivas ou ampliativas. A cerca dessas duas visões, Nascimento (2011, p. 360) esclarece: “Uma restritiva, que delimita o âmbito de aplicação do nosso direito ao trabalho em forma de emprego. Outra ampliativa, estendendo-o também a profissionais cuja atividade é regulada segundo outros esquemas jurídicos”.

O doutrinador uruguaio Francisco de Ferrari (1968) *apud* Nascimento (2011, p. 361), esboçando sua posição restritiva, enuncia:

Em tese, pode-se dizer que o seu domínio não extravasa o campo do trabalho subordinado, encarado tanto como relação jurídica ou como fato social. Não compreende, portanto, o trabalho autônomo, embora imponha às vezes obrigações ao empregador e se refira, às vezes, à empresa, porque se ocupa desta e do empregador somente enquanto ambos tenham que ver com o trabalho subordinado. Tampouco está sob o seu domínio o trabalho associado, porquanto o cooperativismo é ou foi uma tentativa para a supressão do trabalho subordinado e se sabe que a lei laboral é uma regulamentação dos serviços prestados pelo homem em estado de dependência... Assim, deve concluir-se, momentaneamente, que o direito do trabalho é aplicável unicamente sobre os homens que subordinam livremente sua atividade por razões econômicas e não aquelas atividades subordinadas por razões filosóficas, correcionais, legais ou de formação profissional. Se em alguns casos estendeu-se o império desse direito ao trabalho correcional, universitário ou religioso, não se deve ver nisso por enquanto nada mais que soluções práticas que, ocasionalmente, anunciam um avanço desse direito sobre outros gêneros de relações humanas, especialmente aquelas que incidem sobre o processo econômico e sobre a condição social das pessoas.

Em face do colocado, pode-se inferir a vertente restritiva, que, em linhas gerais, não comporta aquelas relações que não sejam derivadas da relação

estabelecida entre empregados e empregadores, ou seja, restritiva e relacionada à subordinação que lhe é inerente.

Já a concepção ampliativa, como o próprio termo sugere, trata-se de uma abordagem mais abrangente, ampliativa, a qual vem sendo trabalhada por vários doutrinadores, amadurecendo o alcance do direito do trabalho e contribuindo para o estudo da matéria, dada a dinamicidade inerente às relações laborais.

Segundo Pérez Leñero (1948) *apud* Nascimento (2011, 362):

(...) esse mesmo fato social trabalho pode dar origem a relações que não são jurídicas, mas morais, salientando-se do conteúdo de nossa ciência. No direito positivo, pode ser fundamento de relações jurídicas, que hoje, não obstante, não entram, todavia, no direito laboral, tal como correntemente se entende (por exemplo, o trabalho profissional e o autônomo), mas que doutrinariamente, como dissemos, terão que entrar no dia em que nossa ciência adquirir a substantividade e independência que terá que alcançar.

Para os adeptos do ampliativismo jus-laboral, como se vê, o direito do trabalho deve reforçar o alicerce empírico da matéria, de maneira a abranger as diferentes relações de trabalho que se dão no atual contexto em que estamos inseridos. Tarefa essa, nos dias atuais, de relevante complexidade, mas que não passa despercebida quando do estudo do tema. Para Nascimento (2011, p. 262):

Essa época acompanha o fenômeno da expansão das fronteiras do direito individual do trabalho. O seu âmbito — a relação de emprego — mostra-se insuficiente. Ele não corresponde a todas as exigências de desenvolvimento econômico nem presta a devida proteção ao trabalhador, o que vem trazendo prejuízos tanto em detrimento da força de trabalho, em grande parte informal, como do processo produtivo.

Ao enfrentamento do alargamento da abrangência do direito do trabalho, soma-se a questão da flexibilização das relações que lhes são intrínsecas, seu estudo e desdobramentos merecem particular atenção. Pondera Nascimento (2011, p. 364):

Ao tipo padrão de contrato de trabalho por tempo indeterminado e jornada fixa foi acrescentada uma diversidade de contratos de trabalho, entre os quais alguns flexíveis, como várias modalidades de contrato por prazo determinado, o contrato a tempo parcial, o contrato compartilhado, os contratos de formação profissional industrial e comercial (aprendizagem), os estagiários, portanto, um sistema contratual bem diferente e mais aberto.

Nesse sentido, pode-se perceber que a análise da flexibilização das relações do trabalho se faz de suma importância, não só no que atine a própria definição e elementos do direito do trabalho, mas também o estudo das adequações face a sistemática do atual desenvolvimento econômico e da repercussão no contexto do direito hodierno.

2.5 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Como visto, a definição em torno do que venha a ser o direito do trabalho é bastante arrazoada na doutrina, podendo ser entendida sobre esse aspecto em face da dinamicidade inerente à relação de trabalho. Por outro lado, a relação jurídica envolvida não se confunde com aquela, de forma que possível delinear as partes da relação, seu objeto e o negócio jurídico em torno dessa relação. Consoante Delgado (2011, p. 279) ao se referir à relação de trabalho e a relação de emprego:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Depreende-se do exposto que a relação de emprego, embora seja espécie de relação de trabalho, diz respeito a uma ficção legal, meramente específica, que não se confunde com outras espécies de relações de trabalho, sobretudo em virtude de características que lhe permitam tal diferenciação.

Acrescenta, ainda, Delgado (2011, p. 280):

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Desta senda, possível inferir, embora não seja clara a definição acerca do direito do trabalho no âmbito doutrinário, não se pode dizer o mesmo no tocante à relação jurídica em torno da relação de trabalho. Nesse sentido, ganha relevância aquilo que se convencionou chamar de relação de emprego, a qual possui elementos que a caracterizam, diferenciando-a das demais espécies de relação de trabalho. Dada a singularidade da relação de emprego, vê-se que esta singular relação, por sua vez, restou sendo o liame mais difundido no plano do direito trabalhista.

Nesse sentido, existirá relação de trabalho, por exemplo, em uma obrigação de fazer sem subordinação, assim como sem o vínculo de pessoalidade, como no trabalho do profissional autônomo; haverá, igualmente, em uma relação de trabalho subornada e com pessoalidade, mas que se reveste de eventualidade, esporadicidade. Todavia, essas espécies de trabalho não se confundem com a relação de emprego, destarte, não recebem o mesmo tratamento dispensado pela legislação trabalhista.

Delgado (2011, p. 281) ilustra essa vertente da seguinte forma:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego (a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004 — art. 114,1 a IX, CF/88 — não retirou a hegemonia das lides empregatícias no âmbito da Justiça Especializada).

Desta senda, importa o estudo dos requisitos da relação de emprego, os quais, para boa parte da doutrina, são: I – Não eventualidade, II – Pessoalidade, III – Onerosidade, IV – Subordinação, V – alteridade.

2.6 NÃO-EVENTUALIDADE

Como a própria expressão sugere, a não-eventualidade pode ser entendida como o caráter retilíneo do contrato de trabalho, vez que a relação de trabalho é constituída para a prestação do exercício de uma atividade laboral de trato-sucesivo, para se desenvolver no tempo, uma relação duradoura.

De acordo com Delgado (2011, p. 296-287):

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho. De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego).

Do exposto, infere-se o caráter da relação de emprego, a qual necessita de um vínculo de continuidade, não havendo que se falar em periodicidade ou eventualidade nessa particular relação de trabalho, sob pena de, possivelmente, descaracterizá-la. Nessa perspectiva, insta registrar a discussão em torno da profissão de empregado doméstico, dado que a eventualidade da relação de trabalho pode descaracterizar o vínculo de emprego. Nesta relação profissional, portanto, a não-eventualidade é um dos requisitos de maior preponderância.

Acrescenta Delgado (2011, p. 287):

A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. Essa riqueza de formulações não impede, entretanto, o relativo impasse produzido pela escolha isolada de qualquer dessas teorizações elaboradas: é que cada uma das teorias sobre a noção de eventualidade pode produzir resultados concretos distintos em face de situações empíricas examinadas pelo operador jurídico.

Diante disso, cabe a observância do operador jurídico no sentido de extrair, juntamente com outros elementos fáticos jurídicos, a real extensão no caso concreto, de maneira a estabelecer se aquela determinada relação está ou não acobertada sob o manto da CLT.

2.7 PESSOALIDADE

No requisito pessoalidade, como o próprio nome sugere, a ideia é a de que o empregador contratou o empregado para a prestação de determinado serviço e não

outra pessoa. Assim, o empregado estaria vinculado à realização daquele labor objeto do contrato.

Para Martins (2012, p. 101):

O contrato de trabalho é *intuitopersonae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada etc.

Destarte, ao empregado não é dada a possibilidade de se fazer substituir, sob pena de descaracterizar a relação de emprego. Entretanto, há ocasiões em que se possibilita a substituição do trabalhador, sem que lhe retire a vertente da personalidade, a exemplo da substituição com o consentimento do empregador ou das substituições disciplinadas por norma autônoma ou lei, caso das férias, doença, licença-maternidade, entre outras.

Acrescenta Delgado (2011, p. 286):

O elemento fático-jurídico da personalidade produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no - momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes. Pelas mesmas razões, tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período (ainda que sem substituição do empregado), incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício, conforme a hipótese ensejadora do afastamento.

Impende, entretanto, notar que na sucessão trabalhista, embora haja modificação do ente patronal, mantém-se relação jurídica anterior com as mesmas diretrizes contratuais estipuladas.

2.8 ONEROSIDADE

Tal como os requisitos anteriores, o próprio termo da palavra traduz a ideia da onerosidade, que possui um forte viés econômico. Conforme Martins (2012, p. 101):

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles

religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos.

Infere-se do exposto mais um elemento da relação empregatícia, de forma que estando ausente esse requisito, possivelmente descaracterizada se encontra esta relação. Tal como o serviço religiosos prestados, pode-se inferir o trabalho voluntário, que não é remunerado.

De acordo com Delgado (2011, p. 291):

Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de: conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Nesse sentido, ressalta-se o caráter sinalagmático da relação laboral, uma vez que envolve uma gama de contraprestações recíprocas entre os contratantes, objetivamente de caráter econômico.

Na mesma esteira, acrescenta Delgado (2011, p. 293):

A doutrina refere-se à expressão *animuscontrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas. Embora os autores não tendam a colocar esse aspecto da relação empregatícia como parte componente de um de seus elementos fático-jurídicos constitutivos (a onerosidade), o correto é situar exatamente nesse plano o chamado *animus contrahendi*. Essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade.

Destarte, compreende-se a vertente da onerosidade ínsita à relação empregatícia, ensejando um dos elementos caracterizadores desta, sem a qual restaria inócua sua caracterização. Contudo, essa interação dos requisitos necessários à caracterização remonta a intenção nesse sentido, o chamado *animuscontrahendi*, a intenção do obreiro de se vincular, onerosamente, à relação empregatícia, portanto, elemento volitivo da onerosidade.

2.9 SUBORDINAÇÃO

O vínculo de subordinação expressa o caráter de direção da relação empregatícia, em que o empregado obedece as orientações do empregador, portando, não subsiste autonomia do empregado no tocante à consecução da atividade. Esse elemento da relação empregatícia possui maior relevância na caracterização desta relação, pois dele se torna possível diferenciar se determinada atividade é exercida de forma autônoma ou não.

Para Delgado (2011, p. 295):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Nesse sentido, pode-se inferir que a subordinação possui uma vertente de limitação do poder de autonomia do obreiro, que nessa condição apenas obedece as diretrizes enunciadas pelo poder de direção do ente patronal. Destarte, ela incide sobre a forma de prestação do ofício.

Pondera Martinez (2012, p. 170):

O simples fato de não existir contraprestação durante o tempo em que houve “trabalho” não autoriza a conclusão de que estará descaracterizada a ocorrência de relação de emprego. Perceba-se que, havendo um contrato de atividade em sentido amplo, há que presumir existente o trabalho. Caberá ao tomador fazer prova de que, especificamente, a atividade na qual se inclui seu prestador é estágio ou prestação de serviço voluntário.

Vê-se, portando, que a verificação concreta desse requisito requer uma análise específica considerando as peculiaridades de determinada relação de trabalho.

2.10 ALTERIDADE

Como se disse, na relação de subordinação há a transferência do poder de autonomia do obreiro para o empregador, que estabelece as diretrizes da relação de trabalho. Implícito, igualmente, se encontra a assunção dos riscos inerentes ao

exercício da atividade desenvolvida, restando, pois, distante de qualquer intempere do negócio.

Segundo Martinez (2012, p. 170):

Essa característica recebe o nome de alteridade (alter é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado). Veja-se, nesse sentido, o caput do art. 2º da CLT: Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Nesse sentido, entende-se, por outro lado, que compete ao empregado os riscos inerentes à prestação do trabalho desenvolvido. Diversas são os exemplos de dispositivos que trazem a ideia implícita e mesmo explícita da alteridade, sobretudo aqueles dão certo grau de intangibilidade à remuneração dos trabalhadores.

Todavia, como toda norma é passível de exceção, há alguns dispositivos, por exemplo, que relativizam o intuito, tal como o permissivo constitucional elencado no art. 7 da CF de 1988, ao permitir a redução de salários mediante o emprego de acordos ou convenções normativas de trabalho.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

Como visto, a constante evolução das relações do trabalho permitiu o desenvolvimento do direito do trabalho, de forma a proporcionar direitos à parte hipossuficiente da relação. Pode-se dizer, da mesma forma, que a própria concepção do direito do trabalho evoluiu, notadamente sob o ponto de vista de uma definição apta a proporcionar uma compreensão mais pragmática, seja ela restritiva ou ampliativa. No que se refere a esta particularidade, ganha repercussão teórica o fenômeno da flexibilização das relações laborais, uma vez que a sistemática normativa do direito do trabalho passa a ser, gradativamente, relativizada, em função de várias circunstâncias, especialmente em função das exigências de natureza econômica. Pode-se vislumbrar essa perspectiva, por exemplo, quando pondera Martins (2012, p. 536): “A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”.

Para Barros (2011, p. 69):

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado.

Têm-se, assim, que o fenômeno da flexibilização surge, em períodos de instabilidade, demandando uma série de adequações, sobretudo normativas, para fazer jus ao enfrentamento de determinadas situações, sobretudo em cenários de crise no contexto empresarial. Sua ideia concebida inicialmente, portanto, remonta um cenário necessário de adequação empresarial, com repercussão nos direitos dos obreiros, em um determinado lapso temporal, mas que, mesmo assim, haveria de garantir o mínimo de direitos aos trabalhadores.

No mesmo sentido, afirma Montes de Oca (1991, p. 17) citado por Martins (2015, p. 13) que “a flexibilização do Direito do Trabalho é o elemento complementar da relação de trabalho segundo o qual trabalhadores e patrões acertam um ajuste econômico, com caráter provisório ou temporal, para as condições de trabalho estabelecidas, de uma empresa em crise”.

Nesse sentido, destaca-se o caráter de instabilidade momentâneo a ensejar a adequação dos direitos dos trabalhadores para suplantar o contexto que deu azo à implementação dessas medidas; entretanto acrescenta o autor que, para tanto, imprescindível se faz o acordo volitivo das partes no sentido estabelecer as diretrizes para a ocasião, o que, por si só, parece de difícil consecução, uma vez que a classe obreira é a parte hipossuficiente da relação e tende a aceitar o disposto pelo ente patronal com vistas à assegurar aquela relação de emprego. Ademais, compreende uma perspectiva temporal, em que as medidas flexíveis não devem continuar a surtir efeitos, dada o cerceamento dos motivos que ensejaram a adoção dessas medidas.

De acordo com Arnaldo Süssekind, Vianna e Teixeira (1997) apud Reis (2012, p. 57-58):

(...) o objeto primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e o agravamento das condições socioeconômicas. Mas, simultaneamente, a tese se verbalizou para prestigiar os grupos sociais como fonte de direito (pluralismo jurídico). Com a flexibilização, os sistemas legais preveem formulas opcionais ou flexíveis de estipulação do contrato de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação, suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresas e profissionais; c) admite derrogações de confissões anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais ou a métodos de trabalho decorrentes da implementação de nova tecnologia.

Em face do exposto, compreende-se a necessidade de dotar à sistemática flexibilizadora de mecanismos que possibilitem maior fluidez dos comandos normativos, medidas essas sob o amparo de uma entidade representativa. O pluralismo jurídico é entendido como a diversidade dos meios para a consecução dessas medidas. Como se vê, o autor evidencia como aspecto positivo da flexibilização o caráter negociativo desses agentes, notadamente exercido pelos

sindicatos atualmente. A defesa dos obreiros, nesse sentido, também competirá a esse ente representativo, com vistas a garantia de um postulado de direitos que assegurem a proteção dos trabalhadores face às circunstâncias e consequências inerentes ao abrandamento da legislação obreira.

Nesse sentido, Sússekind (2002) apud Nascimento (2011, p.270) pondera:

(...) os sistemas legais devem ter regras indisponíveis que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano, e devem abrir espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical. Conclui dizendo que a flexibilização deve ter por objetivo: “a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos.

Em vista do enunciado, particular destaque há de ser feito no que concerne o atendimento das peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais. Isso porque, embora o contexto de emprego das medidas flexíveis possa ser o mesmo, a exemplo da crise de 1970, a propalada Crise do Petróleo, os reflexos desta podem ser diferentes para determinados grupos de trabalhadores. Por exemplo, o enfrentamento do abrandamento dos direitos dos trabalhadores em países desenvolvidos, em geral, em que a mão de obra é mais especializada e melhor remunerada, é diferente do contingente de mão de obra dos países chamados emergentes, onde a especialização e remuneração dos trabalhadores tende a ser baixa.

Mas, embora se possa vislumbrar o viés da flexibilização, sobretudo, atrelada às condições do trabalho, este fenômeno, em verdade, possui uma natureza estrutural, uma vez que se irradia não só na relação de trabalho, mas nas esferas político, ideológica, social, dentre outras. Desta senda, adverte Nassir (1991), citado por Reis (2012, p. 55), que tal fenômeno não se restringe às exigências inerentes à relação de trabalho, nestes termos:

(...) a flexibilização é parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa existentes de

pronto ajustamento, significando que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure ou traduz a totalidade de fenômenos da flexibilização. Este é bem mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas, atuando através de procedimentos variados e reunião de medidas.

Infere-se do exposto o caráter sistemático do fenômeno da flexibilização, o qual não se restringe ao direito do trabalho, nem dele se origina, mas, notadamente, repercute nas relações sociais, econômicas, laborais. O fato é que com a globalização dos mercados e a atual sistema capitalista de produção e consumo, acentua-se, progressivamente, o fenômeno da flexibilização das relações do trabalho ou, para alguns, a modernização do direito do trabalho, requerendo a adaptação dos ordenamentos jurídicos, a fim de compatibilizar os interesses das classes que detêm os meio de produção.

De acordo com Fernandes (2002) apud Reis (2012, p. 55):

O receituário econômico mais difundido nestes tempos, sob os lemas da globalização e da competitividade, é composto por verdadeiras concentrações ideológicas de alto teor. Não viria daí mal ao mundo se se tratasse de uma realidade nua ou, ao menos, visível à transparência. Mas não é. Trata-se de promover um projeto de sociedade, nomeadamente no que toca à produção e distribuição de riquezas. Já há muito se abandonou – face às evidências históricas – o dogma de que o livre funcionamento dos mercados se encarrega de gerar não só a riqueza mas também a justiça social. Agora a ideia básica é mais simples: o crescimento e o emprego requerem a desproteção e a desigualdade sociais que são inerentes ao livre funcionamento dos mercados. Como se dissesse: a felicidade das nações depende da infelicidade dos cidadãos.

Face o exposto, compreende-se uma abordagem pessimista acerca da flexibilização das relações do trabalho, possivelmente em virtude do descompasso entre o auferimento e a distribuição de riquezas para com as classes obreiras, as quais participam ativamente do desenvolvimento social, mediante emprego de sua força de trabalho, mas que, desde os primórdios, passando pela modernidade, têm uma série de conquistas sociais, advindas de um longo período de reivindicações e lutas relativizadas, em função, sobretudo da interesse de forças sociais, econômicas, que, por vezes, acabam predominando. Nesse sentido, impende a ponderação de Nascimento (2011, p. 275), para ele a “flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores”.

Com fulcro no reconhecimento dessa prerrogativa acerca da flexibilização, Umberto Romagnoli (1998, p. 22-27) apud Martins (2015, p. 1) pondera que, para muitos empresários, este fenômeno é “considerado uma droga: se acostumam com ela rapidamente, nunca têm o suficiente e querem doses cada vez maiores”.

Desta senda, pode-se vislumbrar o caráter restritivo de uma série de direitos de ordem trabalhistas em função de exigências, supostamente, econômicas, ensejando a justificativa em tono do cenário de instabilidades inerentes à seara comercial, financeira, empresarial, mas que, no fundo, podem se revestir de pano de fundo a mascarar outros objetivos. Medidas essas que, por outro lado, também repercutem no auferimento de lucro para as empresas, dado o abrandamento desses direitos, os quais, invariavelmente, são representados por encargos sociais. Nesse sentido, compatibilizar essa relação entre um cenário economicamente desfavorável e a possibilidade do ente patronal, na verdade, se beneficiar em função disso é um verdadeiro paradigma a ser enfrentado, sobretudo para que não haja o desvirtuamento de finalidade desse mecanismo.

Nesse sentido, Orlando Teixeira da Costa (1991), citado por Nascimento (2011, p. 268), enfatiza:

(...) em face dessa situação, não se pode, sem o devido cuidado, promover qualquer reforma trabalhista no sentido de adotar uma postura flexível, pois uma ação irrefletida neste sentido poderia agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, de maneira alguma, para o fortalecimento das relações de trabalho. A quebra de rigidez de certas normas tem que vir metodicamente, por meio de um processo de flexibilização diferenciada, que não cuide apenas do geral, mas prioritariamente do diversificado. E essa diversificação deve considerar não apenas a carência de muitos ou o concentrado poder econômico de poucos, mas a variedade que apresentam empresários e empregados. A regulação das relações laborais de modo flexível teria que começar, a nosso ver, por um tratamento jurídico diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, não apenas do ponto de vista fiscal, como já ocorre, mas no que diz respeito aos direitos trabalhistas a serem reconhecidos àqueles que elas empregam. Da mesma maneira, seria desejável que se estabelecessem níveis de tratamento entre os empregados, a exemplo do que existe em alguns países europeus, como a Itália, onde o Código Civil distingue três categorias de prestadores de serviços: *operaio* (operário), *impiegato* (empregado) e dirigente (dirigente, diretor). Cada uma dessas categorias recebe tratamento legal diversificado em relação a alguns direitos trabalhistas, sendo que a lei de 13 de maio de 1985, n. 190, no art. 2º, inciso 1, ainda criou mais um grupo de trabalhadores subordinados, os *quadri*, que traduziremos como sendo os empregados de escritório, os white-

collar dos americanos, mas que possuem conceituação legal precisa na Itália, no dispositivo acima mencionado...”.

Sugere este autor que para a minimização dos impactos da flexibilização haveria de ser concebida a adoção de mecanismos para atenuar as consequências daí advindas, o que pode ser entendido também como um pressuposto para que o ente patronal não se utilize da flexibilidade para benefício próprio. Cita, ademais, a iniciativa que ocorreu na Itália, de forma que este país adotou um sistema de tratamento diferenciado para determinadas categorias de trabalhadores, supostamente aquelas que sentiriam o menor impacto do abrandamento das disposições trabalhistas, de cunho protecionista. Outros países preferiram a adoção da flexibilização de caráter provisório e temporal, uma vez cessada o motivo ensejador daquela determinadas medidas, tão logo restará restringido seus efeitos (REIS, 2012).

O certo é que independente das medidas a serem adotadas, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho, de maneira que seja estabelecida mecanismos que assegurem um postulado de direitos e garantias irrenunciáveis, mediante o qual seja assegurado um parâmetro pelo qual a incidência de cunho econômico não possa restringir o mínimo de mandamentos trabalhistas. Evidentemente, dentro das possibilidades econômicas de um determinado ramo empresarial, mas que possibilite atender as necessidades dos trabalhadores e não apenas ensejar margens de lucro para a empresa.

Nesse sentido, infere-se, por outro lado, o caráter de volatilidade dos riscos inerentes às atividades do negócio, em que o ente patronal responde diretamente pelas consequências deste. É que na flexibilização as consequências advindas recaem, tão somente, sobre a figura do empregador, mas também dos empregados, com o devido respaldo normativo, de forma a garantir competitividade para as empresas e a obtenção de lucro, face as instabilidades mercadológicas.

Dentre as principais medidas flexíveis no contexto das relações laborais, enuncia Martins (2015, p. 40), ao se referir às tendências da flexibilização:

- (a) aumento da utilização dos contratos atípicos; (b) instituição de outras formas de contratos por tempo determinado e a tempo parcial;
- (c) contratação de trabalhadores em domicílio e de estagiários; (d)

modificação do módulo semanal de trabalho para anual; (e) subcontratação; (f) trabalho informal.

Nitidamente, pode-se inferir a relativização dos contratos por tempo indeterminado, de forma a contemplar novas espécies contratuais, as quais, em geral, possuem menores encargos sociais, com reflexo direto na obtenção da lucratividades das empresas e repercussão na sistemática de previdência social.

Nesse sentido, segundo Rocha (1997) citado por Reis (2012, p.67), impende o registro das primeiras providências flexibilizadoras no contexto internacional, para ele:

(...) na Europa, que primeiro enfrentou elevados níveis de desemprego, o debate e as providências adotadas procuraram subordinar a evolução do Direito do Trabalho ao que se convencionou chamar “flexibilidade laboral”, com propósitos de imprimir proteção também as empresas e empregadores, dando-lhes maior autonomia de contratação, desfazimento de contratos de trabalho, negociabilidade salarial e utilização de contratações precárias ou por modalidades novas que permitam maior mobilidade, rentabilidade e produtividade para enfrentar a concorrência de um mercado globalizado e sob o domínio de potentes grupos transnacionais.

No tocante as economias ocidentais mais tradicionais, dentre as quais: Espanha, Alemanha, Inglaterra e França se destacam, a flexibilização das relações laborais não logrou êxito no que se refere à questão do desemprego, mas obteve um desenvolvimento significativo na interação dos atores sociais, cultura sindical e modernização do sistema de seguridade social. Nas economias dos países emergentes predominou um sistema de relativização das normas trabalhistas, a ponto de a legislação precária proporcionar jornadas de trabalho extenuantes, salários reduzidos e atuação sindical inócua (REIS, 2012).

Impende, nesse sentido, a ponderação de Reis (2012, p. 81), segundo o qual:

Em 1985, na Colômbia, houve o chamado relatório Chennery, que demonstrava que os problemas econômicos, inclusive os de emprego, eram devidos a uma legislação trabalhista exageradamente protetora, contida no Código Substantivo do Trabalho. O desemprego oscilava entre 5 e 6%, quando em 1990 foi aprovada a Lei da Reforma Trabalhista, inspirada naquele relatório (...). Hoje o desemprego na Colômbia aproxima-se dos 20%.

Face o exposto, verifica-se uma desconexão entre o que se pretende e o que se verifica, de maneira que a propalada modernização no campo trabalhista

deva, de imediato, ser sobrepesada em face das peculiaridades de cada realidade econômica, não havendo razão para o predomínio do aviltamento de direitos trabalhistas, sob pena da precarização da relação laboral e suas drásticas consequências aos trabalhadores.

Por outro lado, há que se ponderar acerca da necessidade de uma economia cada vez mais enxuta em virtude da globalização dos mercados, em que o superávit da balança comercial tornou-se o grande ideal dos países emergentes, mesmo em detrimento de um mercado consumidor forte internamente, da concentração de renda à distribuição; uma sistemática, portanto, de valorização do comércio internacional, sobretudo, em um contexto em que a desvalorização da mão de obra se tornou uma vantagem competitiva e comparativa na seara empresarial.

Desta senda, compreende-se o fenômeno da globalização, em síntese apertada, sob duas perspectivas de polaridade ideológica, uma positiva no sentido de manutenção de empregos e continuidade das empresas em cenários de crise e outras negativa no sentido de que uma série de direitos conquistados ao longo de muitas reivindicações passam a ser relativizadas para fazer frente ao período de instabilidade.

Assim, passa-se ao estudo dos reflexos da flexibilização das condições de trabalho na legislação brasileira, de maneira à expor o seu desenvolvimento, as consequências daí advindas e sua repercussão na atualidade.

3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Não sendo indiferente à tendência modernizadora no campo do Direito do Trabalho, o Brasil se insere no contexto da flexibilização das condições de trabalho, notadamente a partir da década de 80, reflexo disso, por sua vez, foi a forte influência de cunho flexível na Constituição de 1988, em diversos aspectos. Para se ter uma ideia, consoante afirma Martins (2015, 121):

A constituição de 1988 prestigiou em vários momentos a flexibilização das regras do Direito do Trabalho, determinando: que os salários poderão ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI), que a compensação ou a redução da jornada de trabalho só poderá ser feita mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII), o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de 6 horas diárias, por

intermédio de negociação coletiva (art. 7º, XIV). O inciso XXVI do art. 7º do Estatuto Supremo reconheceu não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho. Estabeleceu o inciso VI do art. 8º da mesma norma a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Estes são só alguns exemplos do teor da atual Constituição, mas pelo exposto pode-se inferir duas particularidades, ora tem-se a figura ampliadora de direitos, ou seja, *in melius* (em benefício), como a redução da jornada de trabalho por intermédio de acordo ou convenção coletiva, ora o dispositivo reduz direitos, *in pejus* (em prejuízo), como se depreende da redução salarial dos trabalhadores mediante, também, convenção ou acordo.

Percebe-se, outrossim, o forte teor da negociação coletiva por parte dos sindicatos no atual diploma, de maneira que o constituinte procurou permitir a adequação da legislação trabalhista às especificidades da atual conjuntura socioeconômica. Contudo, como já colocado, dentro de uma perspectiva fluída que compatibilize tanto aspectos benéficos, quanto prejudiciais aos trabalhadores, sobretudo em cenário de instabilidade econômica, assegurado, todavia, o mínimo de direitos, os quais, em tese, não podem sofrer restrições, conforme art. 7º da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, não se deve ser aplicadas disposições que impliquem em redução do mínimo estabelecido, sobretudo em face de leis infraconstitucionais que contrariem o disposto no diploma constitucional. Impende, ademais, notar o caráter de irrenunciabilidade desses direitos por parte do próprio trabalhador, ressaltando, portanto, a norma impositiva, cogente, de ordem pública.

Nesse sentido, pondera Martinez (2012, p. 113), ao tratar da inderrogabilidade das normas de caráter trabalhista na Constituição de 1988:

Por aplicação do princípio da razoabilidade, portanto, há de entender-se que a regra contida no mencionado § 4º, IV, do art. 60 da Constituição de 1988 envolve não simplesmente os direitos e garantias individuais previstos no art. 5º, mas sim todos os direitos e garantias fundamentais, entre os quais se incluem os direitos sociais do trabalho. Num sistema jurídico onde os valores sociais pairam sobre os valores individuais, é inacreditável que a proteção contida no mencionado § 4º, IV, do art. 60 da Constituição se restrinja aos direitos e garantias meramente individuais.

Isso posto, infere-se que a motivação da inderrogabilidade das normas trabalhistas, em virtude dos valores sociais do trabalho constituírem o fundamento basilar instituído no art. 1º, inciso VI, da Constituição de 1988, e por essa vertente

não seriam, pois, passíveis de restrição, sob pena de inversão e usurpação do próprio sistema estabelecido.

Acrescente-se a isso a seguinte avaliação de Paulo Bonavides (2000, p. 594-595) apud Martinez (2012, p. 114):

(...) os direitos sociais recebem em nosso direito constitucional positivo uma garantia tão elevada e reforçada que lhes faz legítima a inserção no mesmo âmbito conceitual da expressão direitos e garantias individuais do art. 60. Fruem, por conseguinte, uma intangibilidade que os coloca inteiramente além do alcance do poder constituinte ordinário, ou seja, aquele poder constituinte derivado, limitado e de segundo grau, contido no interior do próprio ordenamento jurídico. Tanto a lei ordinária como a emenda à Constituição que afetarem, abolirem ou suprimirem a essência protetora dos direitos sociais, jacente na índole, espírito e natureza de nosso ordenamento maior, padecem irremissivelmente da eiva de inconstitucionalidade, e como inconstitucionais devem ser declaradas por juízes e tribunais, que só assim farão, qual lhes incumbe, a guarda bem-sucedida e eficaz da Constituição.

Denota-se do exposto o caráter de razoabilidade ínsita no texto constitucional, quando se refere ao parágrafo 4º do art. 60, ou seja, naquilo que se concebe como cláusulas pétreas; desta senda, entende o autor que os direitos sociais são, em essência, especialização dos direitos e garantias sociais, portanto, não suscetíveis de flexibilização, pois, assim sendo, restaria suprimida o espírito do ordenamento jurídico.

Apesar disso, conforme observa Martinez (2012, p. 115):

(...) a Constituição sofreu, no capítulo dos direitos sociais, emendas *inpejus* sobre o salário família (EC 20, de 15-12-1998), sobre a dimensão do prazo prescricional dos trabalhadores rurais (EC 28, de 25-5-2000), sobre a idade máxima da criança para fins de assistência gratuita em creches e pré-escolas (EC 53, de 19-12-2006) e sobre a limitação da dimensão do salário-maternidade para as altas empregadas (adição do art. 248 no texto constitucional por meio da EC 20, de 15-12-1998), não existindo ainda qualquer manifestação do STF acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do citado processo de reforma operado. As demais emendas incidentes sobre o art. 6º (que acresceu a moradia como um dos direitos sociais) e sobre o inciso XXXIII do art. 7º (que diminuiu a idade mínima para o trabalho do menor) não são objeto de questionamento porque foram realizadas *inmelius*.

Diante do acima referenciado, percebe-se que a flexibilização das relações de trabalho, no Brasil, se opera sobre o texto constitucional, de tal forma a aviltar, inclusive, o que deveria ser o mínimo de direitos e garantias da classe trabalhadora,

embora haja bastante discussão a respeito. Sob outro enfoque, preciso fazer nota que a própria Constituição estabeleceu o mecanismo de flexibilização mediante o emprego de ajuste coletivo no tocante a jornada e salário, inclusive possibilitando sua redução. Pode-se vislumbrar, portanto, uma sistemática de reforma de direitos trabalhistas no próprio diploma Constitucional.

Acrescente-se a isso o salutar comentário que elenca Paiva (2004) apud Reis (2012, p. 54), segundo ele:

O Brasil, não sendo a exceção perante a organização mundial, sofreu verdadeiras alterações no mercado de trabalho pós-guerra e no nível de desemprego e desequilíbrio da economia, propiciando o aparecimento do mercado informal de trabalho que, em regra, é constituído pela força de trabalho dita excedente, em função da pequena oferta de empregos. Deve-se asseverar que dados estatísticos apontam um índice altíssimo de população economicamente ativa, que integra esse setor produtivo. Há de se levar em consideração a crise econômica dos anos 1980, ocasionada pelo choque dos preços de petróleo que atingia uma gama de países na Europa, que, assim como no Brasil, provocou o surgimento de novas formas de contratação geradora de relações de trabalho atípicas ou fragilizadas. Assim, o contrato por tempo determinado deixou de ser exceção, admitindo-se vários contratos intermitentes, de temporadas, contratos de formação, contratos de estágio, e antecipou aposentadorias.

Diante do exposto, nota-se o desdobramento de um cenário de instabilidades, sobretudo no plano econômico, resultando na flexibilização do direito do trabalho nacional, e a relativização do contrato de trabalho por tempo indeterminado, o qual abre espaço, por sua vez, ao que o autor denomina relações de trabalho “atípicas ou frágeis”. Boa parte desses contratos são subproduto de Leis infraconstitucionais que regulam determinada relação laboral.

Nesse sentido, ao comentar a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, Delgado (2011, p. 587) faz a seguinte observação:

A Lei n. 9.601/98, entretanto, parece querer firmar marco distinto e mais extremado do processo flexibilizatório trabalhista no país. Pelo texto deste diploma, a linha flexibilizatória deixa de preponderar pela simples adequação do caráter genérico das leis trabalhistas às circunstâncias e especificidades de segmentos do mercado de trabalho e setores produtivos e profissionais, através da negociação coletiva. Prefere o novo diploma, ao revés, apontar na direção da franca e direta redução dos direitos laborais decorrentes da ordem jurídica. Passa-se a perceber na norma jurídica heterônoma estatal e

na negociação coletiva instrumentos de pura e simples redução de direitos.

Em face do exposto, percebe-se o caráter restritivo de direitos dada a relativização do contrato de trabalho tradicional, redundando, pois, em figuras contratuais anômalas, invariavelmente, inconciliáveis com o próprio texto Constitucional.

Dentre as principais incompatibilidades apontadas no plano da Lei 9.601/98, encontram-se: não subsiste autorização de ordem Constitucional que possibilite o legislador a elaborar norma legal trabalhista que conspire contra os direitos trabalhistas, prevalecendo, reflexamente, o princípio da norma mais favorável; o art. 7º, inciso I, que preconiza a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, portanto, mandamento de eficácia contida, havendo-se, *incaso*, que se ponderar acerca do princípio da continuidade da relação de emprego; a referida lei veio retirar o caráter excepcional das contratações por tempo determinado, o qual, até então, se restringia a determinadas atividades profissionais, a exemplo da construção civil e agricultura; a redução dos encargos sociais, notadamente do recolhimento do FGTS, reduzido a somente 2% da remuneração do obreiro, sobretudo por criar discriminação entre indivíduos no mesmo patamar sócio, haja em vista que “todos são iguais perante a lei”, de acordo com o art. 5º da CF/88 (DELGADO, 2011).

Acrescenta Reis (2012, p. 58), ao se referir à flexibilização do direito trabalhista brasileiro:

Jurisprudencialmente, identificamos a flexibilização ou desregulamentação, por exemplo, através da súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST, que disciplina a chamada terceirização, fenômeno flagrantemente incompatível com as noções clássicas de personalidade, subordinação e não eventualidade, que caracterizam a relação típica de emprego. Já como exemplo de flexibilização legislativa, temos: o advento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, em substituição ao regime de estabilidade decenal, a partir de 1966; a jornada de compensatória anual ou banco de horas (Lei n. 9.601/98); novas formas de contratação a prazo através da Lei n. 6.019/74 e a contratação em regime de tempo parcial nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Como se vê, o reflexo da flexibilização das relações do trabalho, no Brasil, possui uma peculiar característica, qual seja a descaracterização da relação típica de emprego, notadamente em flagrante descompasso com os requisitos formadores da relação de emprego. Ademais, o exemplo de flexibilização legislativa referida acima, se reveste de particular nota o advento do FGTS, que, ao que enseja, proporcionou ampla liberdade para dispensas arbitrárias, inclusive; em descompasso com o regime de estabilidade, outrora, vigente.

Nesse sentido, impende, ainda, o registro dos trabalhadores autônomos no contexto das empresas, em vista da possibilidade da descaracterização da relação de emprego tradicional; o trabalho cooperativado, que faz uso das atividades profissionais como se fosse assalariadas, entretanto sem o protecionismo da legislação trabalhista, bem como o emprego crescente de contratos de estágio, os quais, em maior parte, são assalariados e preenchem os requisitos da relação empregatícia, embora não sejam considerados como tal. Ademais, no tocante aos estágios, pode-se inferir que estes preenchem uma vaga de emprego que poderia, perfeitamente, estar sendo ocupada por um trabalhador regido por contrato tradicional de trabalho.

Nascimento (2011, p. 274), ao referir-se à flexibilização das relações de trabalho, no Brasil, notadamente no que concerne à Constituição de 1988, pondera:

O Brasil, com a Constituição Federal de 1988, art. 7º, permitiu a redução de salários e jornadas de trabalho, por meio de acordos e convenções coletivas; com a Lei n. 8.630, de 1993, estabeleceu que as normas e condições de trabalho dos portuários, que antes eram fixadas por lei, devem ser ajustadas por contratos coletivos de trabalho; e desvinculou do salário a participação nos lucros ou resultados. Mediante leis infraconstitucionais retirou o caráter salarial de diversas utilidades, como gastos com educação, despesas médicas, odontológicas, de alguns tipos de seguros do empregado, transporte para o serviço e no retorno deste e autorizou a anualização das horas normais para efeitos de compensação, evitando o pagamento de horas extraordinárias.

Desta senda, pode-se inferir os reflexos da flexibilização no ordenamento pátrio, de tal forma que se pode alegar ter ocorrida, em verdade, uma reforma no plano jus-trabalhista, com várias repercussões no direito dos obreiros. Em face disso, necessário sobrepesar o princípio da proteção em face da liberdade

empresarial, os quais representam, em geral, interesses antagônicos. De certo, haver-se-á de se levar em consideração que o direito do trabalho, assim como qualquer outro ramo do direito, surge e se desenvolve, de forma que a dinamicidade lhes são inerentes, sob pena da estaticidade não representar os concretos anseios do sociedade. Assim, compreende-se que a flexibilização deve ser acompanhada de uma série de mecanismos que possibilitem a garantia dos direitos que foram relativizados, o que parece não ter sido feito no ordenamento interno.

Nota-se, portanto, que a flexibilização à brasileira, embora tenha sua origem em um contexto desfavorável, não se fez acompanhar de mecanismos que possibilitassem a reordenação de uma série de direitos suprimidos; por outro lado, criou figuras atípicas nas relações de trabalho que permanecem até hoje na seara trabalhista, diferentemente de outros países, os quais quando não estabeleciam lapso temporal para viger normas que enfraqueceriam os direitos dos obreiros, estabeleciam mecanismos diferenciados para determinadas classes de trabalhadores, dentre outras medidas.

Todavia, embora a flexibilização possua o viés da maximização do lucro, próprio do ente patronal, as transformações das relações de trabalho que lhes são inerentes resultam e se justificam, haja em vista que a disciplina normatiza trabalhista, assentada na proteção aos trabalhadores, não se revestem da imutabilidade, embora sua natureza possua laços protecionistas especiais, sobretudo em face do direito constitucional. Por outro lado, o desenvolvimento da economia proporciona avanços significativos, de forma a proporcionar benefícios ao seio da sociedade, tais como, por exemplo, maiores contingentes da população economicamente ativa, beneficiária de serviços públicos que são alimentados pela incidência de tributos. Muito embora se saiba que, atualmente, a nação atravesse um período de corrupção sistêmica institucionalizada, em que alguns poderes se veem envolvidos nos mais temerários escândalos de corrupção e expropriação do patrimônio público.

Sob outro aspecto, o fenômeno da flexibilização também contribui para a valorização do trabalho da mulher, tornando-o mais coerente, sobretudo em vista da redução das inúmeras limitações impostas pelo ordenamento jurídico, tais como o trabalho noturno, perigoso, insalubre.

Nesse contexto, Nascimento ressalta (2011, p. 275):

O abrandamento do rigor das leis pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhado da adoção de outras medidas, cada vez mais presentes nos ordenamentos jurídicos e que podem evitar a perda do ponto de equilíbrio na relação jurídica de trabalho, entre as quais a representação dos trabalhadores na empresa, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, condição prévia para que possam aceitar, em bases justas, sacrifícios de redução temporária salarial nas épocas de crise.

Em face do exposto, pode-se inferir que a flexibilização das relações do trabalho deve ser compatibilizada de modo a preservar os valores sociais do trabalho e o equilíbrio entre os interesses envolvidos dessa relação, haja em vista as conquistas auferidas ao longo de uma construção histórica de reivindicações da classe trabalhadora, as quais merecem a devida observância, não podendo ser desconsideradas, sobretudo em face de interesses econômicos e períodos de adversidade.

Não obstante, observa-se o reflexo do processo de flexibilização no ordenamento jurídico pátrio, assim várias figuras foram desenvolvidas ao limiar do tempo, tais como o contrato por experiência, trabalho à distância, o fenômeno das terceirizações de serviço, contratos de aprendizagem, contratos de estágio, dentre outras. Importa ressaltar, ademais, que tanto a legislação trabalhista quanto os princípios que lhes são próprios sofre o efeito da flexibilização, conforme será esboçado a seguir.

3.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Com o fenômeno da flexibilização das condições de trabalho, uma série de direitos e garantias dos trabalhadores passaram a ser relativizados para fazer jus à adequação capitalista de produção, cada vez mais, globalizada, em que para competir as empresas necessitam angariar vantagens competitivas e comparativas face a seus concorrentes internacionais. Para isso, o ordenamento jurídico pátrio necessitou se ajustar para fazer frente à tendência modernizadora, notadamente, no âmbito trabalhista em que uma série de direitos dos trabalhadores foram restringidos. Não obstante, os princípios jurídicos informadores do direito do trabalho

também passam a ser mitigados, de maneira a possibilitar as transformações na seara trabalhista.

Inicialmente, impende o registro da noção adequada do que vem a ser princípio, que para Celso Antônio Bandeira de Melo (2011, p.771-772) é o:

(..)mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico.

Compreende-se do exposto que a ideia de princípio perfaz o alicerce que fundamenta a estrutura normativa, expressando os valores que inspiram à inteligência de suas disposições. Por outra vertente, pode-se dizer que os princípios orientam a sistematicidade do direito do trabalho como um todo, lançando as bases para sua compreensão e o substrato protetivo hábil há colimar os interesses envoltos da relação laboral.

Apesar da vertente de composição inicial de determinado sistema normativo, a legislação nacional, sobretudo naquilo que dispõe o art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, o art. 126 do Código de Processo Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do qual “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, notadamente, optou pela subsidiariedade dos princípios na análise de determinada demanda em concreto. Tão assim que acrescenta Martins (2015, p. 138): “No sistema jurídico brasileiro, valem mais as regras do que os princípios”.

Nessa perspectiva, impende o registro, uma vez que não há unanimidade doutrinária, daqueles princípios que são mais difundidos entre os autores, sobretudo no tocante à perspectiva flexível das relações do trabalho. Entre eles, Sérgio Pinto Martins (2015, p.135) destaca “o protecionista, o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da continuidade e primazia da realidade”.

3.3.1 Princípio da proteção

A cerne do princípio protecionista remonta a própria estrutura da relação laboral, notadamente no seu aspecto subjetivo, em que as partes envolvidas nessa relação possuem interesses, muitas vezes, antagônicos. Nesse sentido, o princípio em tela busca compatibilizar esse choque de interesses, mas reconhece que a parte obreira é hipossuficiente, havendo-se, portanto, a necessidade de amparar o trabalhador criando normas que o protejam.

Nessa perspectiva, aponta Delgado (2011, p. 193) acerca do princípio em alusão:

(...) este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro—, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Do exposto, pode-se inferir que o princípio em tela guarda semelhança com o princípio da isonomia, uma vez que ambos almejam o equilíbrio social, a equidade, em uma tentativa clara de reduzir a desigualdade inerente à relação.

Contudo, embora o princípio incite a melhoria das condições de trabalho e o incentivo à criação de normas que protejam os trabalhadores, a flexibilização preconiza o abrandamento dos direitos destes, face a modernização do direito do trabalho, que deve se ajustar de forma a privilegiar o desenvolvimento econômico.

No ordenamento jurídico pátrio inúmeros são os dispositivos que permitem a relativização dos direitos dos trabalhadores, a exemplo do art. 7º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso XIV, que preconiza a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”; portanto, possibilitando uma jornada de trabalho mais elevada para os trabalhadores nesta condição. Outrossim, o inciso VI do referido Artigo permite a redução dos salários.

Acrescenta Martins (2015, p. 138):

A Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001, deu nova redação ao § 2º do art. 458 da CLT. Passou-se a não considerar como salário utilidade o transporte, o vestuário, a educação, os planos médicos e

odontológicos. Trata-se de situação que, para o trabalhador, é pior do que a da redação anterior, pois tais verbas não mais terão natureza salarial e repercussão em outras verbas.

Do colocado até então, percebe-se, portanto, o caráter restritivo dos valores colimados no princípio da proteção, o qual preleciona a criação de uma série de normas de cunho protetivo, uma vez que no ordenamento jurídico percebemos vários dispositivos mitigando direitos dos trabalhadores. Portanto, uma inversão de valores normativo-principiológica.

3.3.2 Princípio da irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade, também conhecido por indisponibilidade, como a própria denominação sugere, concerne ao preceito nuclear mediante o qual ao trabalhador não é dado dispor de um direito de ordem trabalhista, ou seja, não pode o trabalhador renunciar ou transacionar um direito que lhe assiste, sob pena de considerar nulo o ato praticado com este desígnio (MARTINEZ, 2012, p. 118).

Desta senda, a ideia por trás desse princípio visa objetiva a proteção do trabalhador perante sua hipossuficiência, sua própria fraqueza, face o ente patronal. E de uma forma mais abrangente visa proteger a própria sistemática do direito do trabalho, fruto de uma construção histórica alicerçado em reivindicações e luta, de forças que objetivem a satisfação dos próprios interesses, em detrimento dos trabalhadores.

Não obstante, observa Martins (2015, p. 138):

As regras trabalhistas são irrenunciáveis. Toda vez que o empregador tiver por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos trabalhistas, seu procedimento não terá nenhum valor (art. 9º da CLT). A súmula 226 do TST mostra que o aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo se houver prova de que já obteve novo emprego. Entretanto, o referido princípio não tem base constitucional, mas na lei ordinária. Assim, se houver modificação na lei ordinária no sentido de renúncia a determinado direito trabalhista, não se poderá falar em invalidade, pois as regras valem mais do que os princípios no direito brasileiro.

Face a essa perspectiva, pode-se inferir que, por sua vez, a restrição volitiva encartada no princípio em referência é passível de restrição, de forma que, uma vez mitigado, restaria precarizada a atual sistemática da relação laborativa.

3.3.3 Princípio da continuidade

Pelo princípio da continuidade da relação trabalhista compreende-se o intuito do direito laboral em permitir uma sequência indeterminada do vínculo empregatício.

Segundo Barros (2011, p. 146):

Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga. Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere do art. 72, I, da Constituição de 1988, embora ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais.

Nessa perspectiva, pode-se dizer que, em decorrência da continuidade das relações laborais, os contratos de trabalhos por tempo indeterminado são a regra na atual sistemática do direito laboral nacional, e, por sua vez, os contratos por tempo determinado a exceção.

De se ressaltar, ademais, que o princípio da continuidade na relação de trabalho foi daqueles que mais sofreu mais os efeitos da flexibilização ou modernização do direito do trabalho, sobretudo com a inserção de uma série de contratados por tempo determinado na legislação pátria.

Nesse sentido, aponta Martins (2015, p. 138):

A continuidade do contrato de trabalho já ficou mitigada pelo fato de que foi extinta a estabilidade com a Constituição de 1988. Somente os trabalhadores que têm direito adquirido é que poderão invocar a estabilidade para não serem dispensados, salvo havendo justa causa para a dispensa.

A Constituição veio a sedimentar esse processo que já estava em andamento. Exemplo disso foi a introdução do FGTS, em 1967, conforme expõe Delgado (2011, p. 204):

O princípio examinado perdeu parte significativa de sua força com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967 (Lei n. 5.107/66), desprestigiando o sistema estabilitário e indenizatório então vigorante na CLT (a nova lei passou a permitir, no momento da admissão, uma opção pelo sistema do Fundo — a qual se tornou tendência dominante, na prática). O sistema do FGTS

transformou a dispensa sem justa causa em verdadeiro ato potestativo do empregador, frustrando o incentivo à permanência do pacto. Tempos depois, a Carta de 1988 generalizaria o sistema do Fundo de Garantia ao conjunto do mercado de trabalho, eliminando a antiga opção.

Afora essas reflexões, o princípio em alusão permanece expressando seu valor no ordenamento jurídico pátrio, embora sem a abrangência que lhe tenha sido dispensada outrora.

3.3.4 Princípio da primazia da realidade

Um dos fins colimados pelo direito é a busca pela pacificação social. O mecanismo procedimental para tanto é o direito processual, que se apoia em um conjunto de atos e procedimentos para que as partes demonstrem as razões de sua pretensão, influenciando no convencimento do magistrado. No direito do trabalho não soa diferente, as partes de uma demanda trabalhista intentam solucionar um determinado conflito. Em geral, esses conflitos giram em torno de um direito à percepção ou não de um encargo de natureza trabalhista e por essa particularidade realçam os interesses na demanda.

Em vista disso, e em atenção à veracidade dos fatos em litígio, o princípio da primazia da realidade busca a realidade factual no caso concreto, mesmo em detrimento do contrato de trabalho ou outras espécies de registro documental. Por outra vertente, é ele também o responsável pela presunção da relação empregatícia, desdobrando o ônus da demonstração em contrário.

Acrescenta Delgado (2011, p. 203):

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso— altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Destarte, o princípio desavença uma relação de caráter civil, eivando a relação laboral, desde que presentes os requisitos que integram esta.

Contudo, pondera Martins (2015, p. 139):

O princípio da primazia da realidade também tem sido prejudicado nos casos em que o empregado público não preste concurso público para ser admitido no serviço, como determina o inciso II do art. 37 da Constituição. Apesar de ser subordinado e ter todas as características de empregado.

Nesse sentido, e com base no inciso II da Súmula 331 do TST, o trabalhador fará jus a contraprestação ajustada, não lhe sendo reconhecido o vínculo de emprego perante a Administração Pública.

Desse norte, percebe-se o caráter flexibilizante tanto no ordenamento jurídico quanto nos princípios que lhe informam, eis que relativiza o mandamento nuclear consubstanciado. Entretanto, de se notar que o ordenamento jurídico brasileiro adotou a subsidiariedade dos princípios do direito do trabalho, em função da vertente modernizadora nas relações laborais.

Desta senda, para o presente estudo, delineada uma abordagem sobre a flexibilização das relações do trabalho, se faz imprescindível o estudo da relação de estágio de estudantes, o qual será desenvolvido doravante.

4 RELAÇÃO DE ESTÁGIO

4.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ESTÁGIO NO BRASIL

Como desenvolvido até então, observa-se o reflexo do processo de flexibilização no ordenamento jurídico pátrio, a ensejar o arrefecimento de uma série de direitos de natureza trabalhista. Neste sentido, várias figuras contratuais atípicas foram desenvolvidas, tais como o contrato por experiência, trabalho à distância, o fenômeno das terceirizações de serviço, contratos de aprendizagem, contratos de estágio, dentre outras.

Sendo a relação de estágio o objeto do presente estudo, passa-se ao estudo de sua evolução no ordenamento jurídico pátrio e principais características, que tem, hodiernamente, como desígnio aquilo que dispõe a Lei nº 11.788/08, em seu art. 1º:

O 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.

Tem-se, portanto, que a relação de estágio, atualmente, perpassa o aperfeiçoamento profissional em ambiente de trabalho, é uma extensão do aprendizado fora do ambiente escolar.

Todavia, a cerne da relação de estágio, inicialmente, não fora planejada necessariamente para a questão do aprendizado propriamente dito, já em 12 de outubro de 1931, o Decreto nº. 20.294, previa em seu art. 4º que “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” (MARTINS, 2012).

Do exposto, embora se possa questionar acerca da tratativa dispensada, à época, em relação ao aprendizado, mais certo parece que a intenção por trás da iniciativa era a de possibilitar não somente o conhecimento teórico, mas também o empírico ao estagiário, entretanto não necessariamente atrelado ao ambiente prático de trabalho; seria, assim, possibilitar o aprofundamento do conhecimento de sala de

aula. Tanto assim que a própria matéria objeto do referido Decreto não se dirigia à regular a situação dos estagiários, mas à “Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências”.

Um pouco mais tarde, como se pode vislumbrar no Decreto nº 1.190 de 1939, em seu art. 40, § 2º, pelo qual: “as aulas práticas, que se realizarão em laboratórios, gabinetes ou museus, visarão à aplicação dos conhecimentos desenvolvidos nas aulas teóricas”. Mesmo assim, ainda um tanto quanto restrita sua abordagem, em relação ao que se tem hodiernamente, uma vez que o ambiente profissional ao qual este Decreto se refere, embora se possa vislumbrar a vertente do aprendizado, é, por deveras, limitado à alguns recintos especificados, não atendendo, pois, as peculiaridades dos inúmeros cursos de formação.

Assim como as disposições citadas, por muito tempo predominou o regime de legislações esparsas no histórico das relações de estágio no Brasil, entretanto a matéria se notabilizou com a Portaria n. 1.002, de 29 de setembro de 1967, que disciplinava as “condições que possibilitem o entrosamento empresa-escola, visando à formação e ao aperfeiçoamento técnico-profissional dos estudantes de faculdade e escolas técnicas vinculadas à Diretoria do Ensino Industrial”. Merece destaque o art. 2º desta Portaria, pelo qual “as empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional”, bem como o art. 3º, que assim enuncia: “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 de estágio”.

Interessante análise acerca desta Portaria enuncia Martins (2012, p. 4), para ele:

A Portaria, em muitos casos, criava direitos e obrigação não previstos em lei, violando o princípio da legalidade. A Portaria também não poderia dizer que não havia vínculo de emprego, por falta de previsão nesse sentido em lei. A situação seria fática, de se verificar os requisitos do contrato de trabalho para saber se haverá ou não vínculo de emprego.

Do exposto, conclui-se que inicialmente, embora se tenha reconhecido vários avanços no que cerne as disposições acerca do estágio, a matéria ainda era pouco desenvolvida, a ponto, como se vê, de uma Portaria disciplinar uma relação tão especial quanto dessa natureza, estabelecendo, por sua vez, a presunção de não caracterização da relação empregatícia para todos os fins, mas em descompasso com a legislação obreira, dado que uma simples portaria não é o instrumento eficaz para o estabelecimento de tal propriedade. Ademais, a regulação objeto da aludida Portaria se restringia aos cursos da seara Industrial.

Depois dessa Portaria, vários outros instrumentos de cunho normativo buscaram, de maneira geral, a disciplina normativa do estágio, mas boa parte deles pecou por tratar de forma esparsa acerca dessa relação, sendo inúmeros seus exemplos, como, a título de exemplo, pode-se inferir os seguintes: O Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970, que procurou implementar programas de estágio a “estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente as de engenharia, tecnologia, economia e administração”; a Lei nº 5.692, de 11 de maio de 1971, que fixava “diretrizes Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus” e que, em seu parágrafo único do art.6º., dispunha sobre a criação de programas de estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas; o art. 9º do Decreto nº 69.927, de janeiro de 1972, que criava o Programa de Bolsa de Trabalho; o Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975, que regia o estágio de estudantes em órgãos do serviço público federal, A Lei nº dentre outros (MARTINS, 2012).

Finalmente, a relação de estágio foi regulamentada em 7 de setembro de 1977, mediante Lei nº 6.494, em atenção ao Decreto nº 84.497, de 18 de agosto de 1982. Na prática, essa Lei se assemelha muito à Portaria n. 1.002, de 29 de setembro de 1967.

Interessante exame a essa Lei tece Dellegrave Neto (2012, p. 182) *apud* Martins (2012, p. 182):

O estágio a que a se refere a Lei nº. 6494/77 não exige correlação entre o currículo escolar e a atividade empresarial. Devendo a lei ser interpretada de acordo com o fim a que se destina, estando a finalística da Lei nº 6.494/77, estampada no art. 2º do art. 1º (... a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano), à percepção da preocupação do legislador de ensejar meios para aumento do conhecimento

sociocultural do estudante, sua participação em atividade laborativa com outras pessoas dando-lhe vivência, experiência e propiciando relacionamento humano fora dos ambientes residência-escola, constata-se que o estágio obediente àquela norma legal não mascara e/ou caracteriza relação de emprego; reafirmação de que na escola da vida o aprendizado é eficaz.

Juscelino Vieira dos Santos apud Martins (2012, p. 6) faz o seguinte comentário: “a Lei nº 6.494 não era tão rígida, proporcionando a contratação de muitos estagiários em fraude à lei, pois preenchiam os requisitos do contrato de trabalho. Na prática, o que existiria era um subemprego aberto e disfarçado”. Vê-se, portanto, que, inicialmente, a norma que regia as relações de estágio não era, efetivamente, cumprida, sua observância aquém daquilo que o legislador almejava.

Nesse sentido, vê-se que a Lei, embora se reconheça o avanço na tratativa da matéria, não conseguiu traduzir à contento os fins colimados no contexto do aprendizado profissional inerente à relação de estágio. Por outro lado, poderia ser utilizada para satisfação da empresa concedente, por vezes, em descompasso com os desígnios almejados pela Lei, uma vez que os mecanismos de fiscalização daquela era incipiente. A referida Lei, por exemplo, continha apenas 8 artigos.

Sustentando o desenvolvimento da ideia, Martins (2012, p. 7) complementa:

Algumas empresas já concediam alguns direitos aos estagiários, além dos previstos em lei: Fininvest: férias remuneradas ao final de um ano; New Holland: 13º salário e férias anuais; White Martins: férias anuais e gratificação de Natal; Clarint: férias remuneradas a cada seis meses; Dow Química: licença remunerada após um ano de estágio. O Banco do Brasil concedia: bolsa auxílio a título de remuneração de 1/3 do valor do salário-base da categoria; vale alimentação de 22 tíquetes por mês; faltas abonadas, sem prejuízo do valor da bolsa auxílio e da quantidade do vale-alimentação; descanso de 15 minutos. O estágio tem jornada de cinco horas. Em caso de digitação, o descanso de 10 minutos a cada 50 minutos de atividade; hora noturna entre às 22 horas e as 5 horas de 52 minutos e 30 segundos; módulo semanal de cinco dias de trabalho; é possível variar o dia de descanso, observada a conveniência do banco e desde que de comum acordo com o estagiário; pode ser trocado o dia de descanso, observada a conveniência do banco e desde que de comum acordo com o estagiário; é permitido o estágio em feriado, fazendo jus o estudante à percepção adicional de dia de bolsa-estágio.

Em face do exposto, pode-se inferir que em algumas situações, como as acima descritas, a relação de estágio fora estimulada de uma forma, possivelmente, perniciosa, a ponto de mascarar sua essência e finalidade, sobretudo em vista do

aprendizado, reforçando, pois, aquilo que o doutrinador chama de relação de subemprego. A Lei 6.494/77 foi o instrumento normativo que viabilizou e tratou com uniformidade a relação de estágio, antes difundida em inúmeras legislações esparsas, mas pecou ao não estabelecer meios eficientes de fiscalização dos agente intervenientes. Vê-se, assim, a importância de conhecer e discutir a relação de estágio, uma vez que o seu desvirtuamento acarreta consequências no seio social, não somente à formação profissional do estagiário, haja em vista a ocupação de postos de trabalho que, possivelmente, seriam preenchidos por contratos de trabalho tradicionais.

Consoante pondera Reis (2012, p. 126):

Diante do elevado número de ocorrências envolvendo o instituto do estágio de estudantes, em 31.5.2002, o Ministério Público do Trabalho, por seu Procurador Geral, expediu Notificação Recomendatória n. 771/02, no sentido de recomendar ao Conselho de Secretários da Educação para adotarem providências orientadoras do estágio no ensino médio, como previsto no art. 82, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei nº. 9.394/96, se atenda aos parâmetros nela traçados e cuidando para que se estabeleça a correspondência necessária entre o aprendizado escolar e a experiência prática, de forma a que o estágio propicie a complementação do ensino e da aprendizagem de que trata a Lei nº. 6.494/77, com atenção especial à carga horária diária, que se recomenda não ultrapassar 4 (quatro) horas, para que se compatibilizem o tempo necessário à frequência escolar e a assimilação do aprendizado obtido na escola com o tempo dedicado à experiência prática proporcionada pelo estágio, diretamente relacionada, como exposto, ao conteúdo do aprendizado obtido na instituição de ensino.

Ao longo da vigência da Lei nº 6.494/77 algumas disposições normativas alteraram seu bojo, justamente em virtude da abrangente permissividade do texto, mas somente com a publicação da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, aquele regulamento restou expressamente revogado.

De acordo com Martins (2012, p. 8):

O governo federal enviou proposição à Câmara dos Deputados, dando origem à PLC nº 44/07. Tramitava outro projeto de lei sobre a matéria, de autoria do Senador Osmar Dias (nº 473/03). Ambos os projetos passaram a tramitar de forma conjunta. No Senado Federal, foi aprovado o Projeto substitutivo ao PLC 473/07, em 6 de novembro de 2007, ficando prejudicado o PLC 44/2007. A Senadora Ideli Salvatti afirmou em seu parecer que “nem sempre os objetivos dos estágios como ato educativo estejam sendo alcançados e, muitas vezes os estudantes são submetidos a atividades repetitivas que

caracterizam um barateamento de força de trabalho, indesejável para a formação escolar e para a vida cidadã”. Mediante acordo de lideranças em 25 de setembro de 2008 o Projeto de Lei foi aprovado, dando origem à Lei nº 11.788.

A nova lei de estágios, como assim ficou notabilizada a Lei 11.788/08, trouxe algumas novidades até então não previstas em outros dispositivos normativo que regulavam a matéria, sua razão de ser se deu em virtude das inúmeras ocorrências envolvendo a relação de estágio, tanto foi assim que as principais alterações promovidas pela nova Lei foram direcionadas a questão da responsabilização dos agentes intervenientes à relação, em uma tentativa de enrijecer a ocorrência de desvirtuamentos de finalidade dos contratos de estágio, também denominados termos de compromisso de estágio.

Todavia, embora se possa reconhecer avanços significativos na referida Lei, sobretudo em face da responsabilização dos contratantes, a ocorrência de descaracterização da finalidade dos Termos de Contratos de Estágios e o reconhecimento da caracterização da relação de emprego continuam a se espalhar de maneira significativa no judiciário brasileiro.

4.2 A LEI 11.788/08

Como colocado, a nova Lei do Estágio trouxe uma série de inovações frente à anterior, a Lei nº. 6.494/77, notadamente no tocante à responsabilização das partes contratantes, numa clara intenção de evitar o desvirtuamento finalístico do instituto, que, muitas vezes, resultava no reconhecimento da relação de emprego. Nesse sentido e em linhas gerais, implementou-se uma maior rigidez no tocante ao monitoramento e critérios de avaliação periódica, consoante art. 7º, todos os seus incisos e Parágrafo Único e art. 9º e incisos.

Para Delgado (2011, p. 321):

(...) estabeleceram-se limites temporais à utilização do labor estudantil. De um lado, regulando-se sua jornada de trabalho, nos limites-padrão de quatro horas diárias e 20 semanais (para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental) ou de seis horas diárias e 30 semanais (para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular). De outro lado, prevendo-se, 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). Ainda dentro desses limites, garantindo-se recesso anual de 30 dias, ou proporcional a período de estágio menor, inclusive com pagamento, caso se trate de estágio remunerado (art. 13 e seus parágrafos). Finalmente, vedando-se duração do estágio acima de dois anos, na mesma parte concedente, exceto nos casos de estagiário portador de deficiência.

Diante do exposto, pode-se inferir a necessidade de regular jornada da relação de estágio de maneira a garantir a frequência do estagiário à sala de aula, fixando os limites de carga-horária. A importância disso reside no fato de que a anterior lei que regulava a matéria, a Lei 6.494/77, em seu art. 5º, dispunha: “A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio”, ou seja, não estabelecendo a jornada de estágio.

Outro parâmetro limitativo da nova legislação diz respeito ao quantitativo máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal, que em conformidade com o art. 17 da Lei 11.788/08, deve observar os seguintes limites:

I - de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

A ideia consubstancia no referido artigo tem por desígnio evitar a substituição de empregados por estagiários, em flagrante contradição à legislação obreira, uma vez que a relação de estágio é desprovida de encargos sociais.

Todavia, o § 4º do referido Artigo informa que não se aplica ao disposto no caput do art. 17 aos estágios de nível superior e de nível médio profissionalizante, portanto, possibilitando o emprego maciço de estagiários nas entidades concedentes.

Ainda sobre o art. 17, Martins (2012, p. 27) elenca a seguinte observação:

Trabalhadores terceirizados não entram no cálculo acima, porque a lei faz referência a empregados. O artigo 17 da Lei nº 11.788 faz menção a quadro de pessoal da entidade concedente, o que exclui as empresas terceirizadas. O §1º do mesmo artigo menciona trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio, que são os empregados da empresa que concede o estágio e não da terceirizada.

Nesse sentido, pode-se dizer que o art. 17 não teve a mesma precisão técnica dispensada em inúmeros artigos da Lei 11.788/08, haja em vista abrir margem ao desvirtuamento do Instituto do estágio. Impende destacar que a Lei foi idealizada para combater as inúmeras ocorrências de descaracterização da relação de estágio, mas ao possibilitar contingente ilimitado de estagiários de nível superior e de nível médio profissional, acabada tendo repercussão na própria seara jus-trabalhista, de maneira que o dispositivo em tela se mostra de fulcro bastante controverso.

A Lei nº 11.788 acentuou ainda mais o caráter pedagógico do instituto ao estabelecer no art. 1º que o estágio é um ato educativo escolar supervisionado, ressaltando que seu desenvolvimento deve se dar dentro do ambiente profissional, com vistas à preparação dos educandos ao processo produtivo, desde 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”.

Nesse aspecto, de se ressaltar à observação de Delgado (2011, p. 322), segundo o qual:

(...) surgiram mudanças legais de objetivos e efeitos duvidosos: é que se permitiu o estágio não somente para estudantes do ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional e de educação especial (critério permissivo clássico desde os anos de 1970/80), como se alargaram as permissões iniciadas no fim da década de 1990 para estágio de estudantes não profissionalizantes, ou seja, alunos de ensino médio e, agora, dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (art. 1º, caput).

Essa observação se deve ao fato do estágio ter como desígnio o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, o que pode ser perfeitamente visível, por exemplo, em sala de aula para o estudante de licenciatura. Mas a indagação que se faz imprescindível, entretanto, diz respeito a perquirir qual o ambiente profissional do estudante de ensino médio ou fundamental, ou seja, do ensino não profissionalizante. Neste aspecto, mais coerente seria a utilização do contrato de aprendizagem, mas o legislador preferiu que o estágio fosse ampliado.

A Lei nº 11.788/77 ampliou o rol de pessoas jurídicas que podem conceder oportunidade de estágio em seus quadros funcionais, notadamente no art. 9º, o qual

dispõe que tanto as pessoas jurídicas de direito privado, como os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior, desde que registrados em conselhos de fiscalização profissional. Nesse aspecto, entende-se que tanto as empresas públicas quanto as sociedades de economia mista, igualmente, podem se utilizar de estagiários, uma vez que é reconhecido o regime próprio de iniciativa privada, consoante § 1º do art. 173 da Constituição de 1988. A Lei 6.494/77 restringia as pessoas jurídicas de direitos privado, os órgãos da administração pública e as instituições de ensino, conforme previsão do art. 1º da desta Lei.

Ademais, a nova legislação trouxe em seu art. 14 a aplicação aos estagiários da legislação que trata de saúde e segurança do trabalho, sendo ônus da parte concedente sua implementação. Nesse sentido se entende, por exemplo, a utilização de equipamento de proteção individual, exame médico admissional, dentre outros.

4.3 CLASSIFICAÇÃO E REQUISITOS DO ESTÁGIO

O art. 2º da Lei nº 11.788/08 estabelece que o estágio poderá ou não ser obrigatório, em conformidade com as diretrizes do plano pedagógico do curso a que se destina. O §1º do referido Artigo define o estágio obrigatório como sendo “aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma”, e o §2º, o estágio não obrigatório, também conhecido como estágio extracurricular ou facultativo, como sendo “aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”.

O art. 3º da nova lei do estágio elenca que o estágio, tanto obrigatório quanto o não-obrigatório, não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observado determinados requisitos que a própria Lei elenca. Esses requisitos são o alicerce do instituto do estágio, de forma que sua não caracterização ensejará a nulidade do contrato firmado e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Desta senda, merece destaque os incisos do referido Artigo, são eles:

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.

Em face do exposto, nota-se a importância de cada inciso no sentido de que, no 1º, o contrato de estágio é um ato, eminentemente formal e escrito, afastando-se a possibilidade de contratos consensuais; o 2º inciso enfatizou a relação trilateral com vistas à maior fiscalização dos agentes intervenientes da relação no intuito de minimizar a descaracterização do instituto; e o último inciso cuida da conexão entre o ensino profissionalizante e o aprendizado prático profissional em ambiente de trabalho apto para o desenvolvimento do ajustado.

Estabelece, ainda, o §2º do art. 3º:

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

Desta senda, pode-se inferir que o emprego do contrato de estágio em desatendimento desses requisitos, enseja fraude à legislação obreira, conforme art. 9º da CLT, pelo qual “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

4.3.1 Requisitos formais

Embora se vislumbre essa perspectiva no texto da Lei 11.788/08, a doutrina mais abalizada estabeleceu uma classificação entre os requisitos formais e materiais característicos à relação de estágio. De acordo com Delgado (2011, p. 323), dentre os requisitos formais estão:

Em primeiro plano, a qualificação das partes envolvidas no estágio — o concedente do estágio, o estudante-trabalhador, inovadoramente, a instituição de ensino. Observe-se que no regime da lei anterior, esta instituição era mera interveniente na relação jurídica de estágio; hoje é considerada parte integrante de uma relação jurídico-educativa trilateral.

O devido enquadramento da entidade concedente se encontra no art. 9º da Lei nº. 11.788/08, o qual restou esboçado anteriormente. Particular nota merece os incisos deste Artigo, uma vez que enumera as obrigações específicas desse agente, quais sejam:

I — celebrar termo de compromisso com a Instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento; II — ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; III — indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso de estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente; IV — contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso; V—por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; VI — manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; VII — enviará instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Em relação ao estudante, impende a particular observância, já esboçada anteriormente, de que este esteja regularmente matriculado e freqüentando o curso, seja ele profissionalizante, ensino médio, de educação especial, superior, conforme inciso I do art. 3º da Lei 11.788/08.

E, por último, a instituição de ensino, que conforme informa Delgado (2011, p. 325):

No império da Lei n. 6.494/77, tratava-se de simples interveniente. Com a Lei n. 11.788/08, 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. 1º).

Ademais, a referida Lei albergou em seu art. 7º e incisos as obrigações desse agente da relação de estágio, sendo eles:

I — celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar; II — avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; III — indicar professor orientador, da área a ser

desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; IV — exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório de atividades; V — zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas; VI — elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos; VII — comunicará parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Apesar da relação tripartite, nota-se que a Lei nº 11.788/08 não objetivou retribuir competências entre as partes com vistas à responsabilização em face de desvirtuamento de finalidade do instituto. Essa perspectiva se torna mais evidente quando se questiona acerca da responsabilização por parte do estagiário no que concerne à descaracterização do ajuste contratual, uma vez que é o estudante a parte que obedece as ordens, é ele o subordinado.

Na mesma esteira, pondera Delgado (2011, p. 326):

A acentuação das atribuições da instituição de ensino não significa, porém, de modo algum, transferência para ela dos efeitos jurídicos resultantes de eventual distorcida utilização do contrato de estágio pela parte concedente. Desnaturando-se o vínculo jurídico-educacional efetivado, pelo não atendimento de seus requisitos formais e/ou materiais, de modo a frustrar o sentido teleológico da respectiva relação jurídica e de sua lei reguladora, e estando presentes os elementos da relação de emprego, desponta o vínculo empregatício clássico entre o estudante-trabalhador e a entidade tomadora de serviços - a parte concedente do estágio (art. 92 e caput dos arts. 3º e 2º da CLT). É o que deriva da lógica da ordem jurídica (quer no período de regênciada Lei n. 6.494/77, quer no novo império da Lei n. 11.788/08), assim como decorre do próprio texto explícito da nova Lei de Estágio (ilustrativamente, art. 3º, caput e § 2º; art. 12, § 1º; art. 15, caput). Não há que se falar, evidentemente, também em responsabilidade solidária ou subsidiária da instituição de ensino em face do contrato empregatício formado entre o estudante-trabalhador e seu tomador de serviços.

Desta senda, vê-se que os efeitos jurídicos advindos recaem sobre o agente concedente, pois que a relação de estágio se dá entre este e o estagiário. Nesse sentido, uma vez caracterizado o desvirtuamento do ajuste, todos os requisitos da relação empregatícia estarão presentes nesta relação jurídica, não havendo que se reportar da instituição de ensino, até porque a intenção, se houver, de utilização do estagiário em atividades que não sejam de sua competência não parti da instituição de ensino. Todavia, de advertir que o autor está a se referir ao estágio extracurricular, e não ao obrigatório, aquele que conta do plano pedagógico do

curso, vez que neste a responsabilidade da instituição de ensino pode ser mais aguçada do que naquele. Evidentemente, ainda tendo que se reportar aos requisitos formadores da relação de emprego.

Outro requisito formal diz respeito à formalização do termo de compromisso de estágio, que consoante Delgado (2011, p. 326):

Neste importante documento serão 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. 7º, 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).

Como já enfatizado anteriormente, esse elemento formal objetiva afastar a celebração de ajuste consensual entre as partes. De forma, ainda, a contemplar a complexidade envolta do ato, uma vez que não basta apenas o estagiário e a empresa concedente acertarem a implementação do estágio. A instituição de ensino deve obrigatoriamente participar do ato, sem o qual não teremos uma relação de estágio (REIS, 2012, p. 135).

Outro requisito, conforme enuncia Delgado (2011, p. 326-327), diz respeito à:

(...) existência de efetivo acompanhamento por professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente do estágio, comprovado por vistos em relatórios de atividades do estagiário (apresentados em prazos não superiores a seis meses) e por menção de aprovação final (art. 3º, § 1º, e art. 7º, IV, Lei n. 11.788). 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.

Desta senda, vê-se, nitidamente, que buscou o legislador uma maior fiscalização do desenvolvimento da relação de estágio, de forma a reduzir os inúmeros casos de descaracterização da finalidade do estágio, em função da anterior Lei. Nº 6.494/77, que regulava a matéria.

O último requisito formal concerne à observância das regras estabelecidas na própria Lei 11.788/08 e ajustadas no termo de compromisso de estágio, tais como a jornada, prazo, bolsa, recesso, auxílio-transporte, seguro, fiscalização, dentre outros.

4.3.2 Requisitos materiais

Já os requisitos matérias visam a garantia do fim social inerente à relação de estágio, qual seja educacional, com vistas ao aprendizado e aperfeiçoamento profissional, tendentes à proporcionar uma melhor prestação de serviço à sociedade (DELGADO, 2011, p.328).

Ressalta-se, nesse sentido, o já citado art. 1º da Lei 11.788/08, que dispõe ser o estágio um ato educativo, desenvolvido em ambiente de trabalho para a preparação do educando para a vida cidadã e profissional

Neste diapasão, ressalta Delgado (2011, p. 329) como elementos materiais:

Em primeiro lugar, que o estágio se verifique 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. 9º, II). Em segundo plano, que haja real harmonia e compatibilização entre as funções exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua escola, observado o respectivo currículo escolar. Em terceiro lugar, que o estágio mereça efetivos acompanhamento e supervisão pelo tomador de serviços, de modo a viabilizar a real transferência de conhecimentos técnico-profissionais que justifica a figura jurídica.

A devida observância desses requisitos evita a utilização do contrato de estágio para outras finalidades que não aquelas elencadas na Lei 11.788/08.

5 DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

5.1 O DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE DO ESTÁGIO

Como visto, a relação de estágio pressupõe o preenchimento de requisitos formais e materiais, sem os quais não há que se falar em vínculo de estágio. Essa particular interação foi projetada com vistas a atender o particular desígnio inerente à relação, qual seja a complementação do ensino, de maneira a proporcionar o aprendizado prático e em ambiente profissional adequado aos educandos.

Essa perspectiva já fora idealizada no anterior diploma legal que regia a relação de estágio, qual seja a Lei nº 6.494/77, em seu art. 1º, especificamente naquilo que preleciona o seu § 1º, para o qual “O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação”, e § 2º, pelo qual “Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem (...)”. No mesmo sentido, a Lei 11.788/08 no *caput* de seu art. 1º, mediante o qual “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos (...)”, e § 2º do mesmo artigo, nestes termos “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”. Ressaltando, portanto, o viés inerente à esta particular relação de aprendizado, sem o qual não há de se conceber tal relação.

Não obstante, em função das particularidades que regem os contratos de estágio, notadamente nos dispositivos legais que, ao longo do tempo, regulam e regularam a matéria, a grande preocupação em torno do instituto do estágio recai sobre a possibilidade de usurpação dos fins a que se destina. Impende lembrar que esta relação por possuir essência meramente pedagógico-educacional fora idealizada com vistas à melhor formação de estudantes, proporcionando qualificação prática a estes, que, por sua vez, utilizarão o aprendizado na prestação de serviços à sociedade, contribuindo com o desenvolvimento desta. Para tanto, idealizou o legislador pátrio desprover esse instituto de encargos sociais, os quais, em geral, oneram substancialmente a prestação dos serviços das organizações.

Conforme observa Martins (2012, p. 181):

A contratação de estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de *escraviário* ou de *officeboydeluxo*. Deve realmente proporcionar o aprendizado ao estagiário. Estando o estágio em desacordo com as regras da Lei nº 11.788/08, haverá o vínculo de emprego entre as partes, atraindo a aplicação do art. 9ª da CLT. Nesse ponto, havia muitos abusos na prática, que a lei pretende inibir.

Reconhece o referido autor a descaracterização da relação de estágio, a que se reveste da possibilidade de desvirtuamento dos fins almejados pela Lei nº 11.788/08, sobretudo em virtude do aproveitamento de mão de obra menos onerosa. Nesse aspecto, se o estágio não proporcionar o devido aprendizado, ou seja, se não for utilizado com vistas a esse fim, encontra-se em descompasso, ensejando apenas desvirtuar os preceitos de ordem trabalhista, culminando, portanto, no reconhecimento da relação empregatícia.

Nesse aspecto, acrescenta Martins (2012, p. 50):

Não é possível, portanto, que o estagiário de grau universitário exerça atividade de contínuo na empresa, pois não complementa o ensino e pode ser realizada por qualquer pessoa. O curso deve ser, portanto, compatível com a atividade desempenhada pelo estagiário na empresa, com as tarefas desenvolvidas, de modo a fazer a complementação do ensino. (...) Isto quer dizer que o estágio só poderá ser realizado em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo propiciar complementação do ensino e da aprendizagem de maneira prática no curso em que o estagiário estiver fazendo, devidamente planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com currículos, programas e calendários escolares.

Depreende-se do exposto a vertente da experiência prática proporcionada pelo estágio, o que guarda sintonia com o ensino, estabelecendo, pois, uma relação de complementação. Neste sentido, pode-se dizer, outrossim, que havendo experiência prática, mas não atrelada à seara de formação de ensino, não há que se falar em relação de estágio, no caso, portanto, haveria de se falar em vínculo empregatícia ou outra espécie de relação jus-laboral.

Na mesma esteira, salutar se mostra o seguinte julgado referente a descaracterização do contrato de estágio e o reconhecimento da relação de emprego, haja em vista o desvirtuamento finalístico daquele, *in verbis*:

EMENTA: ESTÁGIO. VALOR SOCIAL E ABUSO. PRÁTICAS FREQUENTES. FORMAÇÃO DE VÍNCULO. O contrato de estágio é social e academicamente muito relevante, consistindo numa complementação da formação do estudante junto a uma atividade organizacional. Por meio do estágio ele se integra ao mundo do trabalho, justamente no vetor em que busca para sua vida profissional. E a empresa, atendendo a sua função social, legalmente prevista, concede o estágio e ainda se beneficia de força de trabalho em formação adiantada, a um custo bem moderado. Acessoriamente, tem ainda oportunidade de selecionar novos talentos, ainda não onerados pelo mercado de trabalho. Há, pois, proveito para ambas as partes e até mesmo para a universidade que encaminha o estudante. Enfim toda a sociedade ganha com a oportunidade. Entretanto, exatamente por isso, todo o cuidado na ativação multifacetada deve ser envidado para que o êxito seja possível. O estagiário não pode representar apenas uma mão de obra excepcionalmente econômica, desvirtuando-se, assim, o nobre escopo do estágio. Comprovado que o estudante ativava-se no conjunto produtivo como indispensável força de trabalho, compondo com grande envolvimento a atividade empresarial, indispensável o reconhecimento judicial da formação direta do vínculo empregatício (TRT- 3º Reg. - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA Nº 005802010025, Relator(a) (convocado): Vítor Salino de Moura Eca, 2011).

Do referido acima, percebe-se o teor do tratamento dispensado à questão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício, decisão como esta que, invariavelmente, tem conduzido a jurisprudência pátria ao reconhecimento e à tutela dos direitos inerentes aos educandos sob a vetusta dos contratos de estágio, os quais, muitas vezes, são utilizados para burlar a legislação trabalhista.

Nesse sentido, inúmeras são as demandas no judiciário que clamam pelo reconhecimento do vínculo empregatício, como o seguinte julgado:

TERMO DE ESTÁGIO. DETURPAÇÃO. NATUREZA DO VÍNCULO. RELAÇÃO DE TRABALHO. O reclamante não desempenhava nenhuma atividade compatível com as disciplinas do curso em que estava matriculado, descritas no bojo do processo, tampouco foi comprovada a supervisão sobre a complementação pedagógica, convertendo-se a relação em vínculo de emprego na forma da lei (TRT – 13º Reg. RECURSO ORDINÁRIO, Processo nº 0089900-77.2012.5.13.0004, Relator(a): Des. Eduardo Sérgio de Almeida, 2013).

Do exposto, ressalta-se o objetivo dos contratos de estágio no tocante ao exercício das atividades que lhes são propostas, ou seja, havendo que atender aos objetivos específicos da lei 11.788/08, bem como as disposições do termo de compromisso de estágio, justamente para não fraudar a legislação ou descaracterizar o ajuste firmado.

Tal norte jurisprudencial já há muito vinha sendo reconhecido pelos tribunais pátrios, como no seguinte julgado, a luz da Lei nº 6.494/77, antiga legislação que regulamentava o instituto do estágio, consoante elucida Reis (2012, p.153):

ESTÁGIO. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA. Pouco importa tenham as partes formalmente celebrado Termo de Compromisso de Estágio, embasado na Lei n. 6.494, de 7.12.1977, se, no desenvolver da relação pactuada, não lograram honrar tal compromisso, nos parâmetros traçados pelo aludido diploma legal. O contrato de trabalho tem, no princípio da primazia da realidade, a sua pedra de toque e, por isso, no confronto entre a realidade fática que emerge transparente nos autos, a discrepância há de ser resolvida com prevalência desta última, em detrimento de artifícios fraudulentos que ferem de morte a finalidade mesma da norma, qual seja, a de promover a complementação do ensino e da aprendizagem, proporcionando experiência prática na linha de formação do estagiário, com acompanhamento e avaliação feitos de acordo com os currículos e calendários escolares. Assim, evidenciado o desvirtuamento de tal objetivo, o reconhecimento da relação de emprego é solução jurídica inevitável (TRT – 3ª Reg. – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA Nº 16846, Relator(a): Juíza Deocrécia Amorelli Dias, 1996).

Desta senda, uma vez configurado o caráter desvirtuante dos fins inerentes à relação de estágio, o postulado da primazia da realidade desponta, de forma à contemplar os pressupostos da legislação trabalhista de caráter cogente.

Impende, ademais, o registro da ponderação de Martins (2012, p. 54), segundo o qual:

A prática da profissão só se adquire com o trabalho. Esta é a finalidade do estágio: proporcionar o trabalho para a complementação do ensino do curso que a pessoa está fazendo. Se realiza trabalho diverso do curso que frequenta, não é estagiário, mas empregado. A alínea h, do artigo 9º, do Decreto nº 3.048/99 considera empregado, como segurado obrigatório da Previdência Social, o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa, em desacordo com a Lei nº 11.788/08.

Portanto, vê-se que o escopo teleológico da Lei que regula o estágio de estudantes perfaz a extensão da sala de aula, em uma relação de complementação

do ensino em ambiente profissional adequado para tanto. Neste sentido, o desvirtuamento dessa relação se mostra um verdadeiro instrumento de fraude e burlar à legislação obreira, e, uma vez configurada, abre espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício.

5.2 O ACOMPANHAMENTO DO ESTÁGIO

Quando da tratativa dos elementos caracterizadores da relação de estágio, viu-se que esta requer o preenchimento de requisitos formais e matérias, sem os quais não haveria de se conceber essa particular relação de aprendizado, possivelmente se teria uma relação empregatícia, sobretudo em face do postulado da primazia da realidade. Com a vigência das leis que regulam e regularam a matéria concernente aos estágios, doutrina e jurisprudência se inclinaram no sentido de buscar o real alcance teleológico por trás do instituto, notadamente na hermenêutica das disposições contidas nesses diplomas legais.

Nesse sentido, tendo em vista que o escopo da relação perpassa o aprendizado e aperfeiçoamento profissional, o legislador entendeu ser imprescindível o acompanhamento do estagiário no ambiente profissional, de maneira a não possibilitar o desvirtuamento dos fins inerentes à relação de estágio, muito embora essa perspectiva não fosse exatamente prevista e desenvolvida na Lei nº 6.494/77.

Nessa perspectiva, a Lei nº 11.788/08, além de estabelecer a chamada relação tripartite, com vistas a uma maior interveniências dos agentes da relação na fiscalização do instituto, inseriu um rol de mecanismos por meio do qual a instituição de ensino tem por obrigação a observância, conforme art. 7º do citado diploma legal. Dentre as quais, se destacam:

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

O emprego do termo obrigação no *caput* do artigo demonstra a importância dos seus incisos. Isso evidencia que o acompanhamento do estagiário deve ser realizado, justamente para que o instituto seja efetivamente aproveitado com vistas ao aprendizado.

Já o art. 9º da Lei nº 11.788/08, por sua vez, elenca em seus incisos as obrigações que a parte concedente deve observar, dentre as quais, no que atine os instrumentos de acompanhamento dos estagiários, se destacam:

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Desta senda, percebe-se que o acompanhamento do educando deve ser realizado tanto pela instituição de ensino quanto pela instituição concedente do estágio, de forma a não haver burla aos fins colimados na Lei 11.788/08.

A jurisprudência, sobretudo relacionada à Lei nº 6.494/77, é deveras robusta na tratativa desta questão, conforme ilustra Martins (2012, p. 60-61):

Estágio curricular/vínculo empregatício – Sem a participação plena da Escola e da Empresa não se configura o estágio que segundo o art. 3º, parágrafo 1º da Lei 6.494/77 deverá obrigatoriamente reger-se pelo disposto no parágrafo 2º do art. 1º da referida lei. O planejamento, execução, supervisão e avaliação do estágio é ato conjunto das partes contratantes. Se a Escola se omite e a Empresa apenas contrata empregados, não há estágio. Para essa finalidade a lei prevê o contrato de experiência. Portanto o contrato de estágio em que busca respaldo o banco reclamado é nulo de “pleno jure”. Recurso de Revista conhecido e ao qual se nega provimento (TST, 2ª T., RR 86.313/93.8-9 R, j. 15.12.94, Rel. Min. José Francisco da Silva, *DJU* I 20.4.95, p. 10.204).

(...)

Estágio – Configuração de vínculo de emprego. Perseguidos pelo legislador a integração e o preparo do futuro profissional às necessidades do mercado, via instituições de ensino formal, não abdica a Lei 6.494/77 de sua participação no decorrer da relação. É, pois, requisito essencial cuja falta desnatura o contrato de estágio, o

acompanhamento crítico pela instituição de ensino ao desempenho e proveito curricular que a atividade propicia. Reconhecida, então, a relação como de emprego por incompatibilidade das tarefas aos interesses pedagógicos próprios ao curso que frequenta a reclamante (TRT 9ª R., 2ª T., RO 7.055/91, j. 14.1.93, p. 65).

Do exposto, vê-se a inclinação jurisprudencial no sentido do reconhecimento da relação empregatícia, uma vez frustrados os mecanismos de monitoramento da relação de estágio, embora a lei 6.494/77 fosse bastante incipiente a esse respeito.

Não obstante, vale o registro, outrossim, do entendimento jurisprudencial acerca da desnecessidade do acompanhamento dos educandos, ainda na vigência da Lei nº 6.494/77, na esteira dos seguintes julgados, consoante informa Martins (2012, p. 59-60):

Estágio. Lei nº 6.494/77. Requisitos formais. Como o contrato de trabalho, o estágio deve ser interpretado dentro de uma realidade prática. Leva-se em consideração a vontade das partes, mas observa-se o que de ordinário acontece, isto é, se o estudante está submetido a um aprendizado que possibilite melhores condições de enfrentar o mercado de trabalho. O não cumprimento de aspectos formais, como o acompanhamento do estágio do estágio pela instituição de ensino, não o desnatura frente à empresa cedente, posto que não é sua obrigação. Deve-se perquirir se houve aprendizado, se o estudante se beneficiou, granjeando conhecimento para o exercício futuro de sua profissão. Se isso aconteceu, configura-se o estágio. Caso contrário, exercendo atividades primárias e rotineiras, configura-se o vínculo de emprego. (TRT 9ª R., 2ª T., RO 5.619/91, j. 15.10.92, Rel. Juiz José Monteiro Antero, DJ PR 15.1.93, p.57).

A falta de rigoroso controle de avaliação pela entidade de ensino, ainda mais quando comprovado o aproveitamento do estagiário, não desnatura o instituto, que, pelos resultados concretos alcançados, favorece a inserção na atividade produtiva, considerada a competitividade do mercado de trabalho (TRT 9ª R., 1ª T., RO 0461/90, Rel. Juiz Armando de Souza Couto, j. 190391, DJ PR 21.6.91, p. 135).

Percebe-se a interação de julgados antagônicos, sobretudo em função, como se disse, da incipiente disciplina de fiscalização e acompanhamento na lei 6.494/77, anterior diploma que regia a relação de estágio; de maneira que a própria doutrina e jurisprudência, por vezes, reconheciam o vínculo empregatício, dada a ausência de monitoramento da relação, por vezes, não.

O certo é que a nova lei de estágio trouxe a obrigação da realização de avaliações periódicas e da apresentação de relatórios. Martins (2012, p. 61)

acrescenta: “A fiscalização trabalhista poderá verificar esses relatórios para saber se a atividade do estagiário é ordinária ou comum na empresa, ou se de fato ele está tendo aprendizado e analisar o que ele faz em cada semestre”.

Nesse sentido, a necessidade de acompanhamento do estágio se faz imprescindível, uma vez que o instituto tem por escopo a relação de aprendizado, justamente para que não se frustrasse esse objetivo, de maneira a fraudar a legislação obreira. Igualmente, reconhecido à abrangência do art. 1º da Lei nº 11.788/08, pelo qual o estágio visa à preparação dos estudantes do ensino superior, ensino profissionalizante, ensino médio, educação especial e anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, sobressalta à imperiosa obrigação do acompanhamento dos estagiários, haja em vista a própria lei albergar um rol de modalidade estudantis muitas das quais sequer voltadas ao ensino profissionalizante, mas inicial, que visa lançar o alicerce do saber.

A jurisprudência acerca do tema expressa essa perspectiva ao reconhecer o vínculo empregatício, uma vez restado frustrado o acompanhamento do estagiário, conforme o julgado a seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO - CONTRATO DE ESTÁGIO - DESVIRTUAMENTO. Evidenciado, pela prova dos autos, o desvirtuamento do contrato em face do descumprimento dos objetivos do estágio, especialmente no tocante à ausência de planejamento, acompanhamento, relatórios e avaliações, em evidente afronta ao disposto na Lei n. 11.788/2008, há reconhecer o vínculo de emprego porquanto configurados os requisitos do artigo 3º da CLT (TST – 8ª Turma - AIRR-99600-76.2009.5.24.0004, Relator(a): Des. Maria Laura Franco Lima de Faria, 2012).

Desta senda, não haveria como se idealizar o instituto do estágio sem o devido acompanhamento, sobretudo em face da abrangência desse instituto, pois que, caso contrário, o elemento teleológico da Lei nº 11.788/08 estaria comprometido, pois, assim sendo, estaria a contemplar o emprego maciço de estudantes em postos de trabalho comuns, haja em vista a desoneração de encargos sociais inerentes ao instituto, em fraude à legislação trabalhista e com sérias repercussões nos níveis de desemprego.

Nesse sentido, participa Reis (2012, p. 138):

É de conhecimento doutrinário e jurisprudencial que o estágio profissional ou curricular tem sido instrumento generalizado de fraude aos direitos trabalhistas e previdenciários no ordenamento jurídico brasileiro. Não raro encobre verdadeiros contratos de trabalho, não só pelo concurso doloso de sujeitos cedentes, enganados pelos agentes de integração, que nada mais querem do que contar com a força de trabalho jovem e obediente sem os ônus sociais, como também pelas negligências das IEs – Instituições de ensino, que se limitam a cumprir os requisitos formais, sem se preocuparem com o acompanhamento pedagógico previsto na legislação e no plano de estágio, equiparando-se a meras intermediadoras de mão de obra barata, cujo objetivo é apenas de cunho financeiro, ou seja, recebimento de suas mensalidades em casos de instituições de ensino privadas.

Enfatiza, portanto, o citado autor a perspectiva de fraude aos contratos de estágios sob o ponto de vista da omissão das instituições de ensino no tocante às suas obrigações. Para ele, essas instituições apenas se atentam ao preenchimento de requisitos formais, ou seja, aqueles concernentes à formalização da relação jurídica envolvida, sem se atentar, contudo, às condições de ordem material, quais sejam aquelas voltadas ao acompanhamento da relação de estágio como um todo. Ademais, critica esse posicionamento fazendo alusão à intermediação de mão de obra barata por partes dessas instituições.

Nesse sentido, pontua Souto Maior (2002) *apud* Reis (2012, p. 138):

Resta responsabilidade para a instituição de ensino quanto a eventuais créditos trabalhistas que forem reconhecidos ao estudante, quando a instituição de ensino deixa de cumprir as suas obrigações na formação de tal contrato, pois, nesta hipótese, a relação educacional sai de cena, entrando em seu lugar uma relação jurídica de caráter meramente mercantil. Agindo de forma irregular e favorecendo, com sua incúria, a fraude dos direitos trabalhistas, a instituição de ensino deixa seu papel de educadora para se inserir no quadro de uma mera intermediadora de mão de obra, saltando-se, desta situação, sua responsabilidade quanto aos créditos trabalhistas devido ao trabalhador. Lembre-se que os contratos de estágio se formam “sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino”.

Face o exposto, vê-se a possibilidade de responsabilização da instituição de ensino no tocante à eventuais créditos trabalhistas decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício em uma relação de estágio. Todavia, em conformidade com o supracitado, essa interação somente se dará em caso de irregularidade e uma vez que a instituição de ensino tenha favorecido para a fraude à legislação trabalhista, ou seja, desde que reste demonstrado o conluio dos agentes intervenientes para

esse fim. Isso porque como visto no subitem 4.2.1, que trata dos requisitos formais para a celebração dos contratos de estágio, viu-se que os efeitos advindos da descaracterização da relação de estágio recaem sobre o agente concedente, pois os elementos caracterizadores da relação empregatícia se dão entre este agente e o estagiário, inclusive a relação se desenvolve no âmbito da empresa concedente.

5.3 A DURAÇÃO DO ESTÁGIO

Pela particularidade inerente à relação de estágio, sobretudo em vista do aprendizado, idealizou o legislador um lapso temporal por meio do qual o estagiário possa vivenciar e desenvolver seu arcabouço profissional. Esse período também representa um fato limitativo à relação, a qual não deve perdurar *adaeternum*, até porque os fins do instituto não são necessariamente de cunho trabalhista, mas, por sua vez, pedagógico-educacionais.

Contudo, a Lei nº 6.494/77, anterior diploma a regular o estágio de estudantes, não especificou um prazo por meio do qual a relação haveria de se desenvolver, nem o próprio Decreto nº 87.497/82, que veio a regulamentar essa Lei, o fez. De forma que à época era perfeitamente possível que o estágio perdurasse o mesmo período do curso do educando, pois a única limitação nesse sentido era aquela contida no § 1º e *caput* do art. 1º, qual seja que o estagiário estivessem regularmente matriculados e frequentando o curso.

Com o advento da Lei nº 11.788/08, em seu art. 11, surge a duração do estágio, a qual “na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência”. Nesse sentido, poderá o estudante prestar estágio por mais de dois anos ao longo do curso, mas este estágio não poderá ser exercido por mais de dois anos na mesma empresa. Ademais, a lei possibilita que os deficientes possam estagiar por um período maior que os dois anos, haja em vista não ter delimitado lapso temporal máximo para tanto. Todavia, restrito, em ambos os casos, ao período do curso realizado pelo estudante.

Nessa perspectiva, salienta Martins (2012, p. 62):

Se o estágio for feito por mais de dois anos, haverá configuração de vínculo de emprego, pois não estará sendo cumprido o requisito

previsto em lei para a validade do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil). Trata-se de presunção relativa de vínculo empregatício, pois o concedente pode demonstrar que não está presente algum dos requisitos do contrato de trabalho.

Desta senda, não sendo o caso dos estudantes portadores de deficiência, configura-se o reconhecimento da relação empregatícia a não observância do prazo assinalado no art. 11 da Lei nº 11.788/08. Almejou, portanto, o legislador impedir a ocorrência de estágios por período de tempo indeterminado, de forma a ilidir, outrossim, a possibilidade de fraude à legislação trabalhista, em decorrência do emprego rotineiro e maciço de estagiários em postos de trabalho que poderiam ser ocupados por contratos de trabalho tradicionais.

Na jurisprudência, elucida Calheiros Bonfim citado por Martins (2012, p. 65):

Dispõe a Lei nº 6.494/77 que o estágio não cria vínculo empregatício. Trabalhando o reclamante, porém, posteriormente, ao fim do estágio, sem renovação deste, evidente que o fez como empregado (TRT 6ª R., RO 33/81, j. 6.6.81, Rel. juiz Clóvis Valença Alves).

Do exposto, percebe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que restou frustrado o aditamento do termo de compromisso. Desta senda, infere-se a particular importância da formalização deste instrumento, pois que a relação de estágio não surte efeitos ao término do vínculo pactuado.

Nesse sentido, impende advertir que, ao término do estágio, o estudante poderá fazer parte do quadro de funcionários da empresa concedente, porém não mais como estagiário. Nesse caso, o instrumento hábil será o contrato de trabalho regido pela CLT, ou outra espécie contratual regida por lei, desde que não seja, contudo, o instituto do estágio.

Na esteira do julgado referenciado, faz-se pertinente o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RECONHECIMENTO. O Regional concluiu que não houve provas acerca da regularidade material e formal do contrato de estágio, nos termos previstos nos arts. 3º, II e §§ 1º, 7º, IV, 9º, IV, 11 e 23, § 1º, da Lei nº 11.788/2008, porquanto inexistentes o termo de compromisso de estágio, o acompanhamento de professor orientador e o seguro de acidente pessoais, bem como os relatórios do estagiário, além de ter sido desrespeitado o limite de 2 anos de duração do contrato de estágio (TST – 8ª T. AIRR - 814-79.2012.5.10.0004, Relator(a) Ministra: Dora Maria da Costa, 2014)

Nesse sentido, o julgado citado mesmo que reflexamente à elementos formais e matérias da relação de estágio, situa a extrapolação do limite de duração do estágio como sendo elemento passível de desvirtuar este instituto.

Impende notar ainda que, por não figurar dentre os elementos de cunho formais e matérias inerente aos contratos de estágio, o atendimento à regular duração do instituto encontra ínfima correspondência jurisprudencial, mas não o credencia à servir de instrumento para regozijar os fins da legislação obreira, de forma que o reconhecimento do vínculo empregatício se impõe, em consonância com o supra referenciado art. 104 do Código Civil, bem como ao postulado da primazia da realidade.

5.4 CELEBRAÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO

O estágio, como se disse, é uma relação particular de aprendizado, não se confunde, pois, com o contrato de trabalho formal ou outras espécies de ajuste de cunho laboral. Para sua caracterização e atenção aos fins que almeja, idealizou o legislador uma série de elementos que o caracterizam e o diferenciam dos demais contratos. Inclusive, despontando a não observância desses elementos como passíveis de desvirtuamento, ensejando, por sua vez, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Não obstante, a Lei nº 6.494/77, em seu art. 3º preconizava “A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, como interveniência obrigatória da instituição de ensino”. Restando, nesse sentido, a correta observância do dispositivo, uma vez que representar, em essência, a formalização do compromisso do estudante perante à empresa concedente, com vistas à regularidade do estágio.

Com o advento da Lei 11.788/08, participa Martins (2012, p. 43):

É realizado o estágio mediante compromisso celebrado entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino (art. 3º, II da Lei nº 11.788/08). Será o compromisso documento para se verificar a existência do vínculo de emprego. Chama-se acordo de cooperação o ajuste celebrado entre a pessoa jurídica de direito público ou privado e a instituição de ensino a que pertence o estudante. A interveniência da instituição de ensino é requisito essencial à validade do ato jurídico. Este deve se ater à forma prescrita em lei

para ter validade, como se verifica dos artigos 104, III, 107, do Código Civil, tornando nula a relação que não observar a referida forma.

Neste diapasão, ressalta-se o requisito formal da celebração do termo de compromisso entre os agentes intervenientes da relação de estágio e o estagiário, sem o qual e em conformidade com o § 2º do referido art. 3º da atual Lei que regula o estágio de estudantes, configura-se o vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio.

A jurisprudência é bastante densa a esse respeito, consoante será esposado nos julgados a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE ESTÁGIO. TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO. Para que o estágio se aperfeiçoe, é necessário formalizá-lo através do Contrato de Estágio, isto é, Termo de Compromisso de Estágio firmado entre o Estudante e a Empresa contratante, com a interveniência obrigatória da Instituição de Ensino onde o estagiário estiver matriculado (TRT – 1ª R., RO 00003737720135010501, Relator convocado: Juiz Leonardo da Silveira Pacheco, 2013).

ESTÁGIO. AUSÊNCIA DO TERMO DE COMPROMISSO. NULIDADE. O art. 1º, da Lei nº 11.788/2008, conceitua estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos, fazendo parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. À relação jurídica de estágio, mesmo contando com os cinco elementos fático-jurídicos configuradores da relação de emprego, por força da Lei nº 11.788/2008 (que estabelece uma presunção relativa a não configuração da relação de emprego) e em face da relevância de sua finalidade e objetivos educacionais, não lhe são aplicadas as normas trabalhistas, desde que regularmente formado e praticado, preenchendo os seus requisitos constitutivos, formais e materiais. Diante da peculiaridade que caracteriza o estágio, é, pois, indispensável o atendimento de todos os requisitos legais e teleológicos, a fim de evitar a conversão do estágio exercido pelo estudante em fraude à relação de emprego, com violação e aviltamento dos direitos e garantias trabalhistas. No caso em exame, não foram respeitadas as exigências da Lei nº 11788/2008, especialmente por que não há prova nos autos de termo de compromisso tripartite (firmado pelo educando, parte concedente e instituição de ensino), com vigência em todo o período de prestação de serviços comprovada, razão pela qual impõe-se concluir pela nulidade do contrato de estágio firmado (TRT – 1ª R., RO 00029528820135010471, Relator(a): Des.Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, 2015).

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ESTÁGIO. AUSÊNCIA DO TERMO DE COMPROMISSO.

Evidencia-se do acórdão regional que não restaram configurados os elementos essenciais à caracterização do contrato de estágio, porquanto o reclamado não apresentou o termo de compromisso, documento essencial, nos termos dos arts. 3º, II, e 7º, I, da Lei 11.788/2008. Ressalte-se que, conforme preceitua o art. 15 da citada lei, a manutenção de estagiários em desconformidade com a lei caracteriza o vínculo de emprego entre o educando e a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Recurso de revista não conhecido (TST – 6ª Turma, RR 772320115010017, Ministro Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 2015).

Conforme se depreende dos julgados supra referenciados, resta evidenciado a essencialidade da formalização do termo de compromisso, elemento caracterizador da relação de estágio. Nesse sentido, destarte, guardando conformidade com o que preceitua o art. 15 da Lei n 11.788/08, pelo qual “A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.”

Na esteira do termo de compromisso, elenca Martins (2012, p. 44) o seguinte julgado: “O contrato de estágio, por ter características próprias, deve ser celebrado por escrito e preencher as formalidades da Lei nº 6.494/77. Recurso não provido (TRT 13ª R., Ac. 7.595, Rel. Juiz Paulo M. pires, DJ PB 19.9.91, p. 21)”.

Diante disso, além da essencialidade inerente à relação de estágio, o termo de compromisso, por formalidade, há de ser escrito, obstando, assim, sua formalização consensual.

Ressalta-se, portando, o princípio da primazia da realidade no tocante à natureza da formalização dos contratos de estágio, sobretudo em vista do documento hábil a vislumbrar a concretização do instituto, face uma determinada contenda, ensejando, pois, o elemento comprobatório daquela relação.

5.5 JORNADA DE ATIVIDADE DO ESTÁGIO

A relação de estágio em face da particularidade que lhe é inerente no tocante à complementação do ensino é estruturada de maneira a privilegiar a regular frequência do educando ao curso em que se encontra matriculado. Nesse sentido, não haveria razão para ser idealizado o estágio sem que o estagiário pudesse

frequentar o ambiente acadêmico, o curso profissionalizante ou a escola conforme o caso.

Não obstante, a lei nº 6.494/77, antigo diploma que regia essa relação, não previa a questão da jornada do estagiário, mas o seu art. 5º preceituava que “a jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio”. Desta senda, não havia uma limitação no que concerne à jornada de atividades do estagiário, teria, assim, apenas que compatibilizar-se com o período em que o estudante iria assistir aulas. Todavia, pela leitura atenta do *caput* do artigo em alusão, ao referir-se ao vocábulo “horário da parte”, pode-se sugerir que o legislador almejou se referir a turno, como o turno matutino, vespertino.

Digno de nota, igualmente, é o parágrafo único do artigo em apreço, o qual disciplinava que nos períodos de férias escolares, a jornada de atividade do estagiário seria estabelecida de comum acordo entre a empresa concedente e estagiário, ou seja, possibilitando a ampliação da jornada. De se notar, ademais que a tratativa deveria ter interveniência obrigatória da instituição de ensino.

O novo diploma que rege o estágio, a Lei nº 11.788/08, em seu art. 10 estabelece que a jornada de atividade do estagiário será definida em comum acordo entre a instituição de ensino, a empresa concedente e o estagiário, devendo ela constar no termo de compromisso, estando em conformidade com as atividades escolares, mas inovou a lei ao fixar que a jornada não ultrapassará:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Desta senda, delimitou o número de horas máximo a ser observado, e o limite mínimo a ser acordado entre os agentes integrantes da relação e o próprio estagiário.

Há que se ter por nota que o legislador não tratou sobre a percepção de horas extras por parte do estagiário que exceder o limite de horas semanais, bem como

não tratou sobre a possibilidade de compensação de horas, restando, pois, esclarecer que são incompatíveis com o instituto.

Todavia, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG – lançou a Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008, que no art. 13, §1º, estabelece que a compensação de horário, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, será possível, desde que justificada e devidamente autorizada por escrito pela chefia imediata. Entretanto, delimitada, como se vê, à Administração Pública federal.

Contudo, conforme lição de Martins (2012, p. 71):

Havendo trabalho além da jornada, poderá haver o reconhecimento de vínculo de emprego, pois não está sendo atendido uma das determinações da lei nº 11.788/07 (art.15), desde que estejam presentes os requisitos do contrato de trabalho. O objetivo da lei é que o estagiário possa estudar. Logo, não se pode exceder a jornada de trabalho.

Desta senda, reconhece o a doutrina a possibilidade de se frustrar o limite de jornada de atividade previsto em lei, de maneira que a extrapolação poderá ensejar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse sentido, é a aponta a jurisprudência, conforme o seguinte julgado:

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO. AMPLIAÇÃO DA CARGA HORÁRIA. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO CELEBRADO ENTRE AS PARTES. Restou comprovado que a jornada laborada pelo estagiário ultrapassava em muito a carga horária máxima prevista no art. 10, inciso II, da Lei 11.788/2008 e o que demonstra o desvirtuamento do contrato de estágio celebrado entre as partes. Nessa ordem, correta a sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego (TRT – 1ª R., RO 0000008-67.2010.5.01.0003, Relator: Des. José Nascimento Araújo Neto, 2013).

Portanto, corroborando com o entendimento esposado até então, sobretudo em face do que preconiza a doutrina a esse respeito, ressaltando, por derradeiro, o postulado da primazia da realidade, uma vez configurada habitualidade na extrapolação do limite imposto pela lei.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito principal do presente trabalho foi analisar a descaracterização do contrato de estágio extracurricular na modalidade de cursos profissionalizantes em face do desvirtuamento de sua finalidade à luz do ordenamento jurídico pátrio.

Seguindo essa perspectiva, os capítulos iniciais deste estudo trataram de situar a temática em um contexto histórico-hodierno do direito do trabalho, ressaltando o seu desenvolvimento e evolução. Viu-se que, ao longo do tempo, em virtude das péssimas condições de trabalho e ausência de normas protetivas, os trabalhadores eram submetidos à demasiada exploração. Com o tempo, a pressão e atuação das classes subalternas no seio social, a influência do clero e, sobretudo, do Estado, inicia-se um período de ressignificação dos valores sociais do trabalho e do trabalhador, cujo arcabouço coincide com o início do Constitucionalismo Social.

Não obstante, outro ponto de especial relevância se deu com o estudo da flexibilização das relações do trabalho, fenômeno socioeconômico de abrangência global, com forte repercussão no direito laboral das nações, especialmente no tocante à relativização desses direitos. Nesse aspecto, parte da doutrina ressalta que a atual sistemática capitalista contribuiu para o desenvolvimento dessa conjuntura, pois o comércio internacional cada vez mais acirrado e competitivo demanda das organizações inseridas nesse contexto a obtenção de vantagens competitivas e comparativas, para fazer frente às exigências de cunho mercadológico.

Nesse sentido, a flexibilização das relações de trabalho como reivindicação da classe empresarial no que atine a desoneração dos encargos sociais, os quais majoram substancialmente os custos de produção, sendo considerado um obstáculo ao desenvolvimento econômico, demandou uma série de adequações da ordem normativa, tanto no sentido de garantir a continuidade dos negócios empresariais, como para enfrentar as instabilidades e incertezas econômicas, notabilizadas, sobretudo, por períodos de crise.

Desta senda, o abrandamento dos preceitos, princípios e normas do direito do trabalho fez-se imprescindível, de maneira a compatibilizar o desenvolvimento socioeconômico. Por conseguinte, os ordenamentos jurídicos estabeleceram uma

série de direitos e garantias irrenunciáveis, por meio do qual as exigências de natureza econômica não pudessem perpetrar, com vistas à observância da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

A doutrina, todavia, aponta para a excepcionalidade da flexibilização das relações do trabalho, que se faz necessária em períodos de instabilidades de natureza econômica, ressaltando, portanto, o caráter provisório ou temporal do fenômeno, uma vez que medidas restritivas repercutem na própria conjuntura socioeconômica, possivelmente, desestabilizando-a. Salienta parte da doutrina que a flexibilização deve se fazer acompanhar de mecanismos que possibilitem a reordenação dos direitos suprimidos. A par disso, alguns autores ressaltam que ajustes flexíveis devem atender as peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais, uma vez que as adversidades em um determinado contexto refletem de forma pormenorizada em cada segmento produtivo, não havendo, pois, a necessidade de se estabelecer verdadeiras reformas no plano jus-laboral.

Não indiferente à tendência modernizadora no âmbito do direito laboral, restou evidenciado que o Brasil, igualmente, sofreu forte influência flexibilizadora a partir da década 80, sobretudo com a Constituição de 1988, em vários aspectos. O conjunto das medidas flexíveis, no direito pátrio, restou consignado com figuras ampliativas de direitos, ou seja, *in melius*, bem como restritivas ou *in pejus* (em prejuízo), no próprio texto constitucional.

Contudo, a maior particularidade do fenômeno flexibilizador no ordenamento jurídico pátrio restou patente com a relativização do contrato de trabalho por tempo indeterminado e introdução maciça de ajustes por tempo determinado. Estas espécies contratuais, em geral, regulamentadas por leis infraconstitucionais, redundam em figuras contratuais atípicas e fragilizadas, com expressiva supressão de direitos e encargos sociais, seja pela própria perspectiva disposta em lei ou pela incidência de negociação coletiva.

O estágio de estudantes se situa nessa perspectiva, pois arquitetou o legislador desonerá-lo de encargos sociais para possibilitar o interesse das empresas na inserção dos estudantes em seus quadros funcionais, embora não se possa falar em relação de emprego, pois a finalidade precípua do instituto é meramente pedagógico-educacional com vistas ao aprendizado.

Ao fazê-lo, não intentava o legislador contribuir para a precarização das relações de trabalho, entretanto, em face, sobretudo, dos incipientes critérios de fiscalização da prática do instituto, este tem ganhado ressonância na jurisprudência pátria, justamente pelo desvirtuamento dos fins inerentes a essa especial relação de aprendizado, face à utilização de termos de compromisso de estágio encobertando, na verdade, relações empregatícias.

Nessa perspectiva, a lei nº 11.788/08, atual diploma que rege o estágio de estudantes, foi enfático ao estabelecer requisitos formais e matérias para a caracterização da relação de estágio, de forma que a não observância desses requisitos ensejará o reconhecimento do vínculo empregatício. Na mesma esteira, se reveste de relevo o postulado da primazia da realidade, a contemplar o elemento factual da relação de estágio, notadamente consubstanciado nos artigos 9º da CLT, art. 3º, §2º e art. 15 da Lei de Estágio, os quais, em linhas gerais, tratam da nulidade do ato jurídico em face do desvirtuamento dos desígnios inerentes à relação almejada, no caso a relação de estágio.

Neste diapasão, este estudo se propôs à analisar a descaracterização do contrato de estágio à luz da primazia da realidade tendo algumas indagações-problemas, não objetivando exaurir em demasia as inúmeras possibilidades para tanto, mas enfatizar essa perspectiva, notadamente, naquelas situações que vêm ganhando mais relevância, especialmente com base na doutrina e jurisprudência.

Desta forma, a primeira perspectiva trabalhada diz respeito ao desvirtuamento da finalidade do estágio, que, embora a lei do estágio faça menção no sentido de não caracterizar, sob hipótese alguma, o vínculo de emprego, doutrina e jurisprudência se mostraram no sentido do reconhecimento, desde que preenchido os requisitos para caracterização da relação de emprego. Nessa perspectiva, situa-se o aprendizado inerente à relação de estágio, não se concebendo como tal o estagiário que exerce atividade incompatível com o curso que realiza, pois que aí não se está a realizar a complementação do ensino. Impende notar a importância dessa perspectiva, sobretudo em relação aos estágio de cursos não-profissionalizantes, uma vez que não guardam relação com o ensino de sala de aula. Há, entretanto, registro de julgados que não reconhecem o vínculo empregatício ensejado nessa perspectiva.

Outra problemática tratada diz respeito à ausência de acompanhamento da relação de estágio, uma vez que a própria Lei nº 11.788/08 expressamente consagra atribuições tanto à instituição de ensino quanto à empresa concedente, restando patente que a não observância por parte destes caracteriza o reconhecimento do vínculo empregatício, pois não procedendo dessa forma o instituto estaria a contemplar o desvirtuamento dos fins colimados no diploma legal que regula a matéria, em conformidade com o entendimento dos tribunais.

A terceira perspectiva-problema tratada concerne ao prazo máximo de duração do estágio, que o art. 11 da Lei do Estágio prevê como sendo de até 2 anos, exceto para estudantes portadores de deficiência. Sendo, pois, o estágio superior ao período supra, configura-se uma presunção relativa de vínculo empregatício, que somente restará ilidida caso o concedente demonstre que no caso a relação tratada é de estágio, a exemplo do aditamento do termo de compromisso. Tanto a doutrina quando os tribunais têm se posicionado nesse sentido, qual seja o reconhecimento da relação empregatícia, uma vez extrapolado o prazo em alusão. Não se reconhece, portanto, a perspectiva *adaeternum* das relações de estágio.

A penúltima problemática tratada diz respeito à ausência do termo de compromisso de estágio, o qual é considerado elemento essencial para validade e efeitos jurídicos da relação de estágio. Portanto, não se pode falar em estágio em caso de não formalização do termo de compromisso, mas em relação de emprego, pois esta pode se dar, inclusive, tacitamente, enquanto o estágio requer a formalização por escrito, até pra afastar o caráter consensual do ato. Nesse sentido, a jurisprudência é bastante densa, embora alguns poucos julgados apontem pelo não essencialidade do ato. Todavia, a grande maioria de julgados situa, inclusive, o termo de compromisso como documento hábil à prova em contrário da relação de estágio, desde que observado outros requisitos previstos em lei.

A última problemática tratada refere-se à possibilidade ou não da extrapolção do limite de jornada de atividades do estagiário, uma vez que a Lei nº 11.788/08 não tratou da percepção de horas extras por parte do estagiário, nem, igualmente, da compensação de horas, mas delimitou o limite de horas por meio do qual a jornada deve se desenvolver. Neste sentido, doutrina e jurisprudência se inclinam no reconhecimento do vínculo empregatício, em caso de não observância

dos limites impostos por Lei. Tal desiderato impulsionou, inclusive, a Orientação Normativa nº 7 do MPOG, fixando a o regime de compensação de horas no âmbito da Administração Pública Federal, justamente para que não se afigure tal desdobramento, que tem como consequência a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício.

Com fulcro nos problemas tratados, o objetivo geral deste trabalho restou consignado, qual seja analisar a descaracterização do contrato de estágio à luz do postulado da primazia da realidade, não objetivando exaurir as inúmeras possibilidades para isso, mas elencar e estabelecer uma abordagem doutrinária e jurisprudencial dos principais circunstâncias que contribuem para a desvirtuamento dessa particular relação de aprendizado que é o estágio de estudantes.

Nessa perspectiva, percebeu-se que a primazia da realidade é pressuposto que remonta as relações de estágio encobertas por verdadeiras relações tradicionais de trabalho. Isso porque não basta ter em observância os requisitos para a caracterização do estágio, se a essência da relação destoia daquilo que se encontra pactuado e na Lei.

Em face do desvirtuamento da essência do estágio, o consequente reconhecimento do vínculo empregatício se faz necessário, seja pelo enriquecimento ilícito da parte concedente, como forma de repreensão pela ocorrido e desestimulação da prática, seja porque o próprio tecido social sofre os reflexos disso. Isto porque aquele estudante em desvio de finalidade poderia estar aprendendo efetivamente à praxe profissional e, com o seu aprendizado, contribuindo a curto ou médio prazo com serviços prestados à sociedade, bem como com o desenvolvimento socioeconômico e progresso desta, ou seja, direta e indiretamente.

Nesse sentido, situa-se, ainda, a vertente de contribuição para a elevação dos níveis de desemprego, haja em vista a inserção de estagiários em postos de trabalho que poderiam, perfeitamente, ser ocupados por trabalhadores regidos pela legislação trabalhista ordinária. Desta senda, contribuindo com a distribuição de riquezas, haja em vista a relação de emprego formal perpassa o auferimento de contraprestação baseada em salário, não em bolsa, que, em geral, é menor do que aquele, sobretudo quando ainda oferecido.

Tal perspectiva, todavia, encontra forte resistência, sobretudo em virtude dos interesses econômicos envolvidos à relação, uma vez que o instituto é desprovido de encargos sociais, os quais oneram substancialmente as relações empregatícias tradicionais, assim como possui uma presunção de não suscitar vínculo empregatício, embora todos os requisitos desta possam se fazer presentes.

Impende notar, ademais, que a legislação que regular a relação de estágio estabeleceu limitação à quantidade de estagiários de acordo com o número de empregados, mas excepcionou os estudantes de nível superior e o de nível médio profissionalizante, dando a possibilidade do emprego maciço desses no ambiente empresarial, privilegiando, pois, contratos atípicos de trabalho em detrimento dos contratos por tempo indeterminado.

Na mesma esteira, se mostra bastante duvidosa a intenção do legislador em contemplar o estágio de estudantes de ensino não profissionalizante, pois o instituto visa o aperfeiçoamento e aprendizado profissional, não havendo como se estabelecer um parâmetro por meio qual se possa acompanhar e fiscalizar o desenvolvimento do estágio nessa vertente.

Diante dessas perspectivas, infere-se a repercussão no seio social, de maneira a contribuir com a precarização das relações de trabalho, uma vez que o estágio de estudantes vem sendo empregado de maneira a burlar a legislação trabalhista, pois é, por deveras, atrativo para as empresas, que são seduzidas pela mão de obra farta, barata e com considerado nível de especialização.

Pelo esposado e ressaltando os benefícios advindos da prática do estágio na contemporaneidade e no seio social, o qual representa o primeiro contato profissional de inúmeros cidadãos, com vistas à suprimir a prática destoante dos fins inerentes à essa especial relação de aprendizado, urge uma maior reflexão do instituto e das disposições legais que o orientam. Nesse sentido, qualquer abordagem que almeje trazer à luz uma maior reflexão acerca do instituto do estágio se mostra, por deveras, salutar. Eis a maior satisfação em contribuir com isso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** – 7. ed. – São Paulo: Ltr, 2011.

BOMFIM, Benedito Calheiros. **Trabalho e doutrina: Da flexibilização à desregulamentação**. São Paulo: Saraiva, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 de novembro de 2014.

_____. **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. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 03 de dezembro de 2014.

_____. **Decreto nº. 4.657, de 04 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **Decreto nº. 69.927, de 13 de Janeiro de 1972**. Institui em caráter nacional, o Programa "Bolsa de Trabalho". Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **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. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **Decreto nº. 84.497, 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em 08 de dezembro de 2014.

_____. **Decreto-Lei nº 1.190, de 4 de Abril de 1939**. Dá organização à Faculdade Nacional de Filosofia. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1190-4-abril-1939-349241-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 13 de dezembro de 2014.

_____. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**, que Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **Lei nº 11.778, 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, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 06 de dezembro de 2014.

_____. **Lei nº 6.494, de 07 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm>. Acesso em: 06 de dezembro de 2014.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **Lei nº. 5.107, de 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/l5107.htm>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. **Lei nº. 5.869, de 11 de fevereiro de 1973.** Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **Lei nº. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993.** Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8630.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **Lei nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **Lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. **Portaria nº. 1.002, de 29 de setembro de 1967.** Disponível em: <http://www.lex.com.br/doc_3416594_PORTARIA_N_1002_DE_29_DE_SETEMBRO_DE_1967.aspx>. Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 899/2012-004-13-00.7.** Relator(a): Des. Eduardo Sérgio de Almeida.

Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/62841127/trt-13-10-12-2013-pg-17>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 3737720135010501**. Relator convocado: Juiz Leonardo da Silveira Pacheco. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114850305/recurso-ordinario-ro-3737720135010501-rj>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 00029528820135010471**. Relator(a): Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183759833/recurso-ordinario-ro-29528820135010471-rj/inteiro-teor-183759931?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0000008-67.2010.5.01.0003**. Relator: Des. José Nascimento Araújo Neto. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24894978/recurso-ordinario-ro-86720105010003-rj-trt-1/inteiro-teor-113169989>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 00580201002503005**. Relator convocado: Vitor Salino de Moura Eca. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124316762/recurso-ordinario-trabalhista-ro-580201002503005-0000580-9720105030025>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 16846**. In: REIS, Jair Teixeira dos. Relações de trabalho: Estágio de estudantes - 2. ed. - São Paulo: Ltr, 2012, p. 153.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 33/81**. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 65.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 7.055/91**. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 60-61.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 5.619/91**. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 59-60.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0461/90**. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 59-60.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – 2ª Turma. **Recurso de Revista nº 86.313/93.8-9**. Relator(a): Min. José Francisco da Silva. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e relação de emprego - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 60-61.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – 6ª Turma. **Recurso de Revista nº 772320115010017**. Relator: Min. Augusto César Leite de carvalho. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/173818310/recurso-de-revista-rr-772320115010017/inteiro-teor-173818329>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – 8ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 99600-76.2009.5.24.0004**. Relator(a) Convocado(a): Des. Maria Laura Franco Lima de Faria. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=99600&digitoTst=76&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0004>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – 8ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 814-79.2012.5.10.0004**. Relator(a) Ministra: Dora Maria da Costa. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/173818310/recurso-de-revista-rr-772320115010017/inteiro-teor-173818329>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

_____. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula**

nº 276. Entende que aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo se houver prova de que já obteve novo emprego. In: MARTINS, Sérgio pinto. Flexibilização das condições de trabalho – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2015, p. 138.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Trata da legalidade dos contratos de prestação de serviço e dá outras orientações. In: REIS, Jair Teixeira

dos. Relações de trabalho: Estágio de estudantes - 2. ed. - São Paulo: Ltr, 2012, p. 58.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999

DE FERRARI, Francisco. **Derechodeltrabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1968.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho** - 11. ed. - São Paulo: Ltr, 2012.

DELLEGRAVE NETO, José Afonso. **Acordo de compensação de jornada de trabalho**. LTr 61-12-1.602 e 1.604.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1977.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Um rumo para as leis laborais**. Coimbra: Almedina, 2002.

GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Umberto. **II dirittosindicale**. Bolonha: Zanichelli, 1982. p. 200-201

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica** - 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** - 3. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego** - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

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

_____. **Flexibilização das condições de trabalho** – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo** - 8. ed. - São Paulo: Malheiros, 1996.

MONTES DE OCA, Santiago Barajas. **La flexibilidad em larelación de trabajo**. Boletín mexicano de derecho comparado, México, ano XXIV, nº 70, 1991.

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.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sodrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

PAIVA, Mário Antônio Lobato. **Flexibilização e desemprego**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/1169/flexibilizacao-e-desemprego>>. Acesso em: 20 de maio de 2015.

PEREZ, Leñero. **Teoría general delderechoespañol deltrabajo**. 1948.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho**: Estágio de estudantes - 2. ed. - São Paulo: Ltr, 2012.

ROCHA, Euclides Alcides. **Flexibilização do direito do trabalho**. In: O trabalho. Fascículo n. 10, dez. 1997.

SANTOS, Juscelino Vieira dos. **Contrato de estágio**: Subemprego aberto e disfarçado. São Paulo: Ltr, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho** – 9. ed. – Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

TEIXEIRA DA COSTA, Orlando. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo, LTr, 1991.

ANEXO I - LEI Nº 11.778, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.**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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I**DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

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 freqüentando 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.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º 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. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

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

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

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º 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.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. 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 e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º 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.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º 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.

.....
[§ 3º](#) O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....
[§ 7º](#) Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da [Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

“[Art. 82.](#) Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as [Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977](#), e [8.859, de 23 de março de 1994](#), o [parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996](#), e o [art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001](#).

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008