

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Carmen Francisca Woitowicz da Silveira¹

Gilberto Cabral Junior²

RESUMO

O estágio é conceituado como ato educativo supervisionado de extensão do conhecimento na prática real, difere-se da relação empregatícia apenas pela finalidade educacional que o compõe, mesmo havendo pressupostos inerentes que são similares na atividade laboral. Entretanto, mesmo sendo similar, o estágio é regulamentado por uma lei específica, a qual é a lei nº 11.788/08. Um fato a ser observado é a similitude entre as práticas de estágio para com a relação trabalhista, onde ambas detêm a mesma natureza, porém diferenciam-se na finalidade e fundamentação.

Palavras-chave: Desvirtuamento; estágio; estudante; profissional; direitos.

ABSTRACT

The internship is conceptualized as a educational act extension of the knowledge in real practice, it differs from the employment relationship only for educational purpose that compose, even with inherent the assumptions that are similar in labor activity. However, despite being similar, the internship is regulated by a specific law, which is the Law No. 11.788/08. A fact to be noted is the similarity between the practice internship with respect to labor, which both holds the same nature but differ in purpose and rationale.

Keywords: Distortion; internship; student; professional; rights

¹ Advogada Trabalhista. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pela UNIBRASIL - Faculdades Integradas do Brasil. Graduada em Direito pelo UFPR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Uniceub-Centro Universitário de Brasília. Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Curso de Graduação em Direito na UDF- Centro Universitário do Distrito Federal (licenciada) e Professora de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário e Estágio Supervisionado nas Faculdades OPET em Curitiba (PR).

² Aluno do 9º semestre do curso de Direito da Faculdade OPET em Curitiba (PR).

1 INTRODUÇÃO

À medida que o ser humano se desenvolve e atribui conhecimentos em sua vida nascem à vontade, o gosto, a estima e o desejo por algo que futuramente fará parte de sua rotina durante sua vida profissional. Uma profissão, uma ocupação que lhe será útil para seu sustento e para convivência em sociedade. Algo que o complete e que lhe dê satisfação pessoal.

Como todo conhecimento, há uma maneira adequada para aprendê-lo. Como na escola, no colégio, nos cursinhos e na integração ao curso superior, temos alcance ao que compete à parte teórica, falta a efetivação real daquilo tudo que aprendemos na teoria.

O estágio é uma maneira de aprendizado de determinado conhecimento pela prática real deste, capacitando o indivíduo ao amplo conhecimento, tanto teórico quanto real. É uma ferramenta que proporciona maior nível de qualificação do cidadão ao mercado de trabalho.

O contrato em regime de estágio, mesmo havendo presença de características laborais como a habitualidade, onerosidade, a prestação de serviço e a subordinação, não é tutelado pelas regras da CLT e sim por lei específica. Suas características fundamentais para validação são o contrato compactado entre as partes sobre o programa de estágio, termo de compromisso onde evidencia-se as características, obrigações e benefícios, prestações para com ambas as partes que fazem parte desta relação. Um fato a ser observado é a similaridade ao vínculo empregatício por ser uma prática laboral, com isto, alguns atos podem ocorrer não sendo da natureza do estágio, originando o desvio de finalidade.

Ocorrendo qualquer fato de natureza diversa ao evidenciado no termo de compromisso, caracteriza o desvirtuamento do estágio, tornando o educando empregado vinculado, transmutando a natureza jurídica do contrato, atribuindo vários direitos presentes no ordenamento jurídico.

O presente estudo tem como objetivo discorrer sobre os direitos previstos aos estagiários por meio da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.

2 CONCEITO DE ESTÁGIO

O estágio é uma das práticas de ensino encontrada no âmbito pedagógico no Brasil.

Essa prática permite ao estudante, ter uma percepção mais clara sobre a área de atuação daquilo que é lecionado em sala de aula. Como entende Martinez³:

O estágio pressupõe a prática de funções específicas como exercício preliminar para o regular desempenho delas. Nesse sentido, o contrato de estágio é entendido como um ajuste que oportuniza o tirocínio de estudantes em situações reais de vida e que os prepara para o futuro profissional.

Do mesmo modo a Lei⁴ que regulamenta o estágio, conceitua que:

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

Por este conceito, podemos vislumbrar que a prática do estágio é uma importante ferramenta para o aprimoramento e aperfeiçoamento para as práticas desempenhadas futuramente no exercício da função no ambiente de trabalho. Nesse sentido Martinez⁵ bem leciona:

A trajetória do conhecimento prático está indispensavelmente vinculada ao cumprimento do estágio porque ele proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, a contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Portanto, o estágio sendo devidamente praticado e integrado no âmbito estudantil do educando, passa a ser uma ferramenta de real importância para a complementação do ensino e das práticas abordadas na competência do aprendizado à ele lecionado.

Dentre o conceito e as características presentes sobre o estágio, segundo Martins⁶, evidencia-se também algumas diferenças na sua constituição em relação à outros tipos de relação à prática funcional e também em sua própria fundamentação.

Distingue-se o estagiário do aprendiz. O estagiário não é empregado, desde que cumpridas as determinações da Lei nº 11.788/08. O aprendiz será sempre empregado, tendo contrato de trabalho (art. 428 da CLT). Trata-se de uma espécie de contrato de trabalho especial.

Diferencia-se também o estagiário do empregado em domicílio. Este executa o trabalho na sua própria habitação ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere (art. 83 da CLT). [...]

³ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do direito do trabalho, editora Saraiva, 2ª edição, São Paulo, 2011. pg.160

⁴ BRASIL. Lei de Estágio – lei nº 11.788/08. Dispõe sobre o estágio de estudantes. 2008 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: Maio de 2013.

⁵ MARTINEZ, op.cit., pg.160

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. Editora Atlas, 26ª edição, São Paulo, 2010. pg. 160.

A diferença entre o estágio e o contrato de trabalho é que no primeiro o objetivo é a formação profissional do estagiário, tendo, portanto, finalidade pedagógica, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

O estágio detém em sua natureza, por ser um ato educativo, a obrigatoriedade, quando for indispensável para a conclusão do curso, e a não obrigatoriedade para fins de aperfeiçoamento do ensino e formação.

Sobre estes aspectos do estágio, Martins⁷:

O estágio obrigatório é definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (§ 1º do art. 2º da Lei nº 11.788/08).

[...]

O estágio não obrigatório é o desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (§ 2º do art. 2º da Lei nº 11.788/08). [...]

Acrescentando ao ponto de vista de Martinez⁸, o estágio não obrigatório é:

[...] Concedido, independentemente do aspecto profissionalizante direto e específico, sob a forma de atividades de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

Neste caso, o estágio é extensão direta do programa de ensino, enraizado na sua constituição, onde a partir desta extensão é fornecida de maneira ampla o aprendizado em forma de prática real, sobre o que lhe é lecionado em teoria.

Pelas características atribuídas ao estágio, como prática funcional das atividades laborais, é projetada ao estagiário os elementos fático-jurídicos da relação de emprego como evidencia o pensamento doutrinário de Godinho⁹:

O estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura do empregado – sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador de serviços).

Portanto, assim retrata bem a similitude presente entre o estágio e a relação de emprego, onde os pressupostos elementares que caracterizam tal relação, é evidenciada de maneira clara na constituição do estágio.

⁷ MARTINS, 2010. pg.160

⁸ MARTINEZ, 2011. pg.266

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. Editora LTr, 8ª edição, São Paulo, 2009. pg.330

3 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Como toda relação de trabalho, ou de prestação de serviço, onde há um conjunto de regras, obrigações e contraprestações, deve ser celebrado um termo de compromisso, um contrato, relatando as vontades, deveres, direitos e funções a serem desempenhadas, tanto como também a natureza do negócio jurídico em questão.

Dessa forma, o estudante que adere ao programa de estágio, fica vinculado à este por meio de contrato, validando a propositura do referido estágio.

É indispensável a realização do ato contratual, que deve ser apreciado sinalagmaticamente, tornando válida a prática de desenvolvimento real e prático do ensino.

Em outras palavras, se efetiva juridicamente dentro das normas cabíveis o direito do estudante ao estágio.

Como todo contrato, é estipulado neste as cláusulas de direitos, deveres, funções e características sobre as atividades que serão desempenhadas pelo estagiário.

3.1 Duração

Todo contrato celebrado tem como característica o prazo ou duração de validade. Este prazo muitas vezes é estipulado pelas partes ou pela unidade concedente do estágio, onde o estudante que irá desempenhar as suas atividades ficará vinculado até o final do prazo estipulado ou por rescisão antecipada por uma das partes.

O art. 11 da Lei nº 11.788/08 determina que a duração do estágio na mesma parte concedente, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência (art. 11 da Lei nº 11.788/08).

Esta é uma das regras que faz parte do programa de estágio, onde a duração do contrato vinculado não pode exceder tal prazo. Excedendo tal prazo, origina-se a relação trabalhista, juntamente com o desvinculo do contrato de estágio.

3.2 Compatibilidade

Para o devido cumprimento do estágio, os requisitos essenciais tem que vigorar em total plenitude. A compatibilidade da desempenhada função com o conhecimento teórico adquirido pelo estudante tem que ser de integral conectividade, fazendo com que se cumpra a finalidade principal do estágio, da qual é a prática real do conhecimento teórico adquirido em

sala de aula para o aperfeiçoamento e preparo para o mercado de trabalho, complementando de maneira integral o ensino, conforme o projeto pedagógico do curso do educando.

Não poderá um aluno de teologia, por exemplo, realizar estágio numa instituição bancária porque não há compatibilidade de seu curso com a atividade realizada na referida instituição.

Como refere-se Luciano Martinez¹⁰ em relação ao fato de que:

[...] o requisito da compatibilidade visa evitar o abuso da desconexão entre a formação teórica e prática [...] típica transformação de atividade em sentido estrito em verdadeiro trabalho. O resultado, invariavelmente, é a convalidação do que aparentemente parecia estágio em vínculo de emprego.

3.3 Acompanhamento

Outro requisito indispensável para o desenvolvimento e do cumprimento do estágio é o acompanhamento para com o estudante que desempenha seu estágio.

Pelo entendimento da norma, assim expõe Luciano Martinez¹¹ “(...) pelo fato de ser o estágio um ato educativo supervisionado (...)”, deve haver “acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente”.

Portanto, para configurar e efetivar o pleno cumprimento das funções e deveres estabelecidos na lei que rege o estágio é de suma importância para o aprendizado do educando que haja o acompanhamento de suas funções desempenhadas na prática real.

O acompanhamento dá-se através de termos e relatórios semestrais emitidos por uma empresa, órgão ou instituição responsável pelos estágios, podemos exemplificar valendo-se da empresa CIEE (Centro de integração empresa-escola) que realiza uma espécie de intermediação entre os alunos e as empresas que os receberão na qualidade de estagiários. Após a contratação, são emitidos relatórios que deverão ser entregues e preenchidos por três partes: o aluno/estagiário, a empresa na, e a instituição de ensino. Tais relatórios contêm uma avaliação referente a cada área e à atuação de cada parte, por exemplo, o coordenador do curso da instituição de ensino avaliará o estagiário como aluno, o supervisor do estágio na empresa avaliará no âmbito profissional, e ao aluno caberá a avaliação da adequação dos objetivos do estágio com a realidade deste.

¹⁰ MARTINEZ, 2011. pg.107

¹¹ Ibid. pg.103

Ao fim dos relatórios, estes são submetidos à instituição responsável pelo estágio que manterá ou adotará devidas providências quanto a manutenção do estágio.

3.4 Termo de compromisso

Um dos requisitos mais imprescindíveis do contrato de estágio é o termo de compromisso, onde serão expressas todas as especificações do estágio quanto as características, funções desempenhadas, direitos, deveres e obrigações, tanto do estagiário quanto da parte concessora, dentre demais aspectos acordados entre as partes, com sanção de ser invalidado o contrato se não houver o referido termo na constituição do referido contrato, assim como sentença Martinez¹²:

O referido termo deverá ser progressivamente aditado à medida que o educando seja avaliado nos moldes do plano de atividades [...]. A celebração do termo de compromisso, nos moldes da nova lei de estágio, parece ter adquirido status de formalidade essencial ao negócio jurídico aqui analisado. Afirma-se isso porque o disposto no §2º do art. 3º da Lei em exame¹¹ retira a validade de contratos de estágio que não tenham sido celebrados mediante o referido termo de compromisso.

Tratando-se de uma peça imprescindível ao contrato de estágio, torna-se nulo qualquer vínculo onde não estejam devidamente expressas as obrigações, os deveres e as funções a serem desempenhadas e aderidas ao educando.

3.5 Não-Vinculação

Por mais que a prática do estágio seja em muitos aspectos e requisitos parecida com a relação trabalhista, não existe o vínculo entre o tomador de serviços e o educando que presta o serviço ali, mesmo que a entidade concessora seja de natureza de pessoa jurídica de direito privado. Como refere-se Luciano Martinez¹³ em relação ao fato de que:

[...] o requisito da compatibilidade visa evitar o abuso da desconexão entre a formação teórica e prática [...] típica transformação de atividade em sentido estrito em verdadeiro trabalho. O resultado, invariavelmente, é a convalidação do que aparentemente parecia estágio em vínculo de emprego.

¹² MARTINEZ, 2011. pg.103

¹³ Ibid. pg.97

É oportuno trazer as determinações contidas no artigo 3º da Lei de Estágio¹⁴, que dispõe:

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.

Portanto, entende-se que a não-vinculação do estudante ingresso no programa de estágio com a parte concedente se dá para evitar qualquer vício no contrato, para a finalidade de apenas desempenhar o que está evidenciado no termo de compromisso.

3.6 Jornada de Atividade

Outra característica presente no contrato entre o estudante e a parte concedente do estágio é a projeção das horas de atividades desempenhadas, que serão contabilizadas semanalmente e diariamente, como evidencia Martins¹⁵:

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 no termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares (art. 10 da Lei nº 11.788/08). Deverá haver consenso entre as partes para a definição da jornada do estagiário. Do termo de compromisso deve, portanto, constar que há compatibilidade da duração do trabalho com as atividades escolares.

Portanto, as partes podem compactuar quanto a duração sendo que não ultrapasse a carga horária máxima permitida em lei, porém há uma exceção no que concerne à relação entre alguns cursos, como relata Martinez¹⁶:

Atente-se também para o fato de que o estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter carga semanal de até quarenta horas, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

Pelo que compete em relação à jornada de atividade do estagiário, será evidenciada no termo de compromisso, atendendo as normas previstas na Lei de Estágio.

4 REQUISITOS E OBRIGAÇÕES

¹⁴ BRASIL, 2008

¹⁵ MARTINS, 2010. pg.168

¹⁶ MARTINEZ, 2011. pg.98

4.1 Requisitos formais

Ao que evidencia a Lei de Estágio (Lei 11.788/08), para a validação do contrato de trabalho de natureza *latu sensu*, alguns requisitos são fixados para constituir as devidas importâncias sobre a atividade que desempenhar-se-á. Esses requisitos são definidores quanto à formalidade e cumprimento do respectivo ato. São eles: requisitos formais e materiais, ao que podem ser considerados como princípios ao fundamento da prática do estágio.

Como em todo contrato compactuado, tem-se na observância de sua natureza alguns quesitos básicos para sua existência, como vemos no âmbito do direito civil ao que trata sobre os contratos. Devem ser bilaterais, ou neste caso, trilateral por ter presentes o aluno/estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente, deve haver solenidade (formalidade), a obrigação de alguma coisa e a prestação de tal coisa, assim como a contraprestação, não esquecendo também da onerosidade, que está obrigatória nos estágios não-obrigatórios.

Ou seja, os requisitos formais são aqueles que relacionam a plena capacidade de existência do contrato de estágio em relação ao indivíduo que o ingressará na prática deste, assim como qualificando e normativizando também os requisitos para que o participante do programa de estágio seja apto para efetuar-lo.

4.2 Requisitos materiais

Os requisitos materiais por sua vez, tratam-se da observância ao que compete a prática estágio. Este se refere às condutas para a existência do ato, ao qual assegura o efetivo cumprimento das devidas normas compactuadas em termo e pela lei.

Primeiramente, o requisito material tem como função a evidenciação do direito e cumprimento ao que se refere a ideia central do programa de estágio, como bem leciona Godinho¹⁷:

Os requisitos materiais tem de expressar exatamente essa efetiva integração do estágio na formação escolar do estudante, na qualidade de complemento específico e distinto, mas logicamente participante de sua formação educacional.

Visa também como característica material dos requisitos a devida aptidão para a atuação no estágio, trazendo algumas condições para a sua realização, dispondo¹⁸:

¹⁷ DELGADO, 2009. pg.328

Que o estágio se verifique em unidades que tenham aptidão efetiva para disponibilizar experiência prática de formação profissional ao estudante. (...) 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. (...) que o estágio mereça efetivos acompanhamento e supervisão pelo tomador de serviços.

Todos estes requisitos são estabelecidos na legislação que tutela à respeito do estágio e do educando à praticá-lo.

Estes requisitos asseguram a harmonia entre a prática e a teórica da aprendizagem do indivíduo, ao que Godinho¹⁹ se refere como um requisito que “(...) proporcione ao estudante efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.”

5 DIREITOS PREVISTOS AOS ESTAGIÁRIOS

As obrigações contratuais estão presentes no contrato de estágio e no termo de compromisso presente nele. Quanto às partes, detêm na sua constituição contratual as suas obrigações pelos direitos ressaltados na Lei de Estágio.

Dessas obrigações evidenciam-se alguns dos requisitos presentes tanto na lei quanto na estipulação do contrato compactuado. Presentes nele estão o recesso, auxílio transporte e o seguro de vida.

5.1 Seguro de vida

Segundo a Lei de Estágio é obrigação da parte que concede o estágio, atribuir ao contrato o seguro contra acidentes pessoais. Não se trata de direito opcional da parte, mas direito do estagiário. Conforme evidenciado no inciso IV do artigo 9º da lei nº 11.788/08 que dispõe²⁰: “Contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.”

O disposto não se refere a seguro contra acidente de trabalho, pois o estagiário não se qualifica empregado.

¹⁸ Ibid. pg.328

¹⁹ DELGADO, 2009. pg.328

²⁰ BRASIL, 2008

5.2 Recesso

Primeiramente, o termo férias é inserido quanto ao contrato de emprego. Como o educando no contrato do estágio não se qualifica empregado, o termo férias não cabe no contrato, por isso entende-se que o termo correto para o estágio é de recesso.

No contrato de estágio, se estiver estipulado na duração o prazo de um (01) ano ou mais, terá o educando o direito ao recesso de 30 dias, sendo preferencialmente gozado durante as férias escolares, como evidenciado no artigo 3º da Lei nº 11.788/08.

A ser referido ao recesso, Sérgio Pinto Martins²¹ exemplifica:

O recesso é remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, o que não tinha previsão na lei anterior. Se o estagiário não receber bolsa ou outra forma de contraprestação, não será remunerado. Para os estágios com duração inferior a um ano, o recesso será proporcional.

No que compete a questão do recesso para o estagiário, é devidamente claro o entendimento que se dá que este direito será gozado no período em que há recesso educacional, não modificando a rotina da contraprestação do programa de estágio, se houver.

5.3 Auxílio transporte

O vale transporte, assim como as férias, é um direito respectivo da relação empregatícia, tendo por então, não sendo efetivado na relação de estágio, porém o termo é modificado, passando a ser denominado auxílio-transporte, tendo uma natureza de não obrigatoriedade e apenas a sua garantia no estágio não obrigatório, como pode ser visto no artigo 12 da Lei 11.788/08.

5.4 Bolsa-auxílio ou equivalente

Fazem parte dos direitos concedidos aos estagiários garantidos no artigo 12 da Lei 11.788/08, não sendo previsto um valor mínimo. A lei disciplina ainda que deve ser compulsória a contraprestação ao estagiário, não especificando a forma.

5.5 Demais benefícios

²¹ MARTINS, 2010. pg.168

A Lei de Estágio traz diversas garantias e benefícios que devem ser concedidos aos estagiários, abaixo alguns deles:

- a) Inscrição do estagiário como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social;
- b) Cotas de 10% das vagas de estágio reservada aos deficientes;
- c) Permissão para que agentes de integração, públicos ou privados, façam a intermediação entre o estágio e a instituição de ensino e empresa concedente;

Faz-se mister salientar que o auxílio transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício, e que em se tratando de estágio obrigatório, a bolsa e o auxílio transporte são imperativos.

6 DAS PARTES DO CONTRATO DE ESTÁGIO

6.1 Estagiário

Estagiário é o aluno, brasileiro ou estrangeiro que reside legalmente no país, com matrícula regular em alguma instituição de ensino, público ou particular que esteja frequentando, comprovadamente os cursos de formação acadêmica de nível superior, ensino médio, profissionalizante de nível médio, ensino superior profissionalizante, educação especial e ensino fundamental desde que nos últimos anos de formação.

Como ensina Martins²², “o estagiário irá, assim, trabalhar para aprender. É uma forma de dar ao estudante a experiência do cotidiano, da profissão, que só é adquirida com a prática”.

6.2 Da parte concedente

A parte concedente é a responsável pela oportunidade de estágio, onde o estudante regularmente matriculado poderá compactuar para ingressar na atividade prática, prestando o serviço proposto de acordo com a grade curricular de ensino.

Segundo a doutrina de Martinez²³, podem ser concedentes de estágio:

²² MARTINS, 2010 pg.164

[...] 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 níveis superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional [...]

À ela também é atribuída algumas obrigações como celebrar o termo de compromisso juntamente com o estudante e a instituição de ensino, zelando pelo devido cumprimento das normas e do acordo estipulado em termo; ofertar instalações com boas condições para o desempenho do estagiário, assim como segurança no trabalho; indicar funcionário com formação profissional na área do conhecimento do educando; contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes; e no caso de rescisão contratual ou do programa de estágio ao educando, homologar e entregar o termo de realização de seu estágio.

Como já mencionado, quanto à concedente do estágio, pessoa jurídica de direito privado e os órgãos públicos podem oferecer a oportunidade de estágio, exceto as pessoas físicas com natureza de empresárias individuais. Também sendo aceito apenas a oportunidade de fornecer estágio os profissionais liberais devidamente inscritos em seus conselhos de fiscalização profissional. Neste sentido corrobora Martinez²⁴:

[...] a Lei de Estágio não autoriza a concessão promovida pelas pessoas físicas investidas na qualidade de empresárias individuais. Não sendo elas pessoas jurídicas de direito privado, tampouco profissionais liberais de nível superior, a conclusão é a da inexistência da autorização legislativa para o empresariado individual. Igualmente, e por mais forte razão, as demais pessoas físicas. [...]

No que tange esta medida, o fato de que a relação instituída entre o educando e uma pessoa física seria caracterizada como vínculo empregatício e não com a finalidade educacional, ao qual é a do contrato de estágio.

6.3 Instituição de ensino

São os locais de ensino, onde o estagiário está regularmente matriculado, são os colégios, universidades ou unidades de ensino profissionalizante devidamente regulamentada segundo as normas vigentes no país.

²³ MARTINEZ, 2011. pg.104

²⁴ MARTINEZ, 2011. pg.104

A instituição de ensino é, com vista, o local onde o conhecimento teórico é aplicado ao educando, onde ele desempenha seu papel atribuindo os conceitos e aprendendo com profundidade sobre aquilo que irá desempenhar futuramente em seu âmbito de trabalho. É na instituição de ensino onde aperfeiçoa-se o estudo sobre a área que ao qual, o indivíduo desempenhará após concluí-lo.

Ao que se ensina no âmbito da relação de estágio, a instituição de ensino detinha, antigamente na antiga lei de estágio, um papel meramente intermediário entre tal relação, não tendo nenhum tipo de intervenção ou obrigatoriedade de desempenhar determinada função nesta prática.

Atualmente a instituição de ensino detém dentre as suas obrigações em relação ao estágio a avaliação das instalações da parte concedente do estágio, indicar um professor orientador para acompanhamento do aluno na prática do estágio, celebrar o termo de compromisso e zelar para que este seja cumprido devidamente, comunicar a parte concedente do estágio sobre os períodos e datas das avaliações acadêmicas e elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios dos seus educandos.

Assim expondo Godinho²⁵, o entendimento doutrinário sobre a nova legislação:

Com a Lei 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.

Portanto, com a redação da nova lei, passa a Instituição de ensino, ter papel fundamental na relação de estágio por tratar-se de assunto referente à sua finalidade para com o educando.

7 VANTAGENS DAS PARTES ENVOLVIDAS NO CONTRATO DE ESTÁGIO

O estágio é uma oportunidade de aperfeiçoamento e de pôr em prática o já percebido na parte teórica para um aluno, já para a empresa concedente do estágio, é a oportunidade de receber e transmitir novos conhecimentos, e ainda, poder encontrar um novo talento.

A instituição de ensino com o estágio tem a possibilidade de transcender a teoria, levando o aluno a praticar os conhecimentos percebidos em teoria. Insta salientar, que por ser um estágio externo, a instituição de ensino não possuirá nenhum ônus ou custo para a

²⁵ DELGADO, 2009. pg.326

aplicação da atividade, uma vez que esta desenvolver-se-á em um órgão, instituição ou empresa. Ainda, é importante mencionar que a instituição de ensino, apesar de não estar presente nas atividades práticas do educando, poderá fazer o acompanhamento através dos relatórios, pois estes são essenciais para a manutenção e vigência do contrato de estágio.

Para o estudante, as vantagens são maiores ainda, pois estarão fixando os conhecimentos e realizando uma espécie de prévia de sua futura atuação no mercado de trabalho, estando um passo à frente dos demais. No âmbito financeiro, perceberá os benefícios, auxílios e garantias que via de regra possibilitarão uma autonomia financeira, aprimorando as experiências com o mercado real.

A empresa cedente passa a contar com um indivíduo que está em processo de qualificação profissional, porém sem serem reconhecidos os direitos trabalhistas e sem qualquer encargo social incidente sobre os pagamentos feitos ao estagiário.

8 DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO

Vendo as características do estágio para sua efetuação e devido cumprimento, é notável que poder-se-á haver alguma irregularidade em alguns dos fatores que compõem esta relação jurídica.

Sendo esta uma relação onde há três partes compactuantes (educando, instituição de ensino e parte concedente), as obrigações deveres e contra-prestações estão explicitadas em contrato, neste caso, no termo de compromisso.

Doravante todas as normas, requisitos e obrigações estarem sendo claramente evidenciados, há sempre uma disfunção na prática real do contrato. Observando, no estágio não-obrigatório, que uma das partes falte com o devido desempenho de sua função no acordo, gera-se então um vício, que muitas das vezes não é sumamente avaliado e observado como manda a lei.

Desse vício, origina-se o desvirtuamento do vínculo de estágio, passando então a ser considerado como relação empregatícia.

O desvirtuamento do contrato se dá quando os requisitos materiais do estágio são lesionados e acaba não sendo cumprido assiduamente. Isso se dá quando não há observância das normas regulamentadoras do contrato, fazendo gerar o vínculo de emprego na relação entre o educando e a parte concedente do estágio.

9 CONCLUSÃO

Observando a questão acadêmica abordada no tema, é evidente a caracterização legal sobre o estágio, conceituado no artigo 1º da Lei nº 11.788/08, onde esclarece a questão de como trata-se de um ato educativo, não detém caracterização legal plena como relação empregatícia.

Contudo, nesta mesma forma, observa-se seus respectivos aspectos e similaridade com tal fato. Por ser uma prática funcional onde o educando aprenderá na íntegra aquilo que lhe é transmitido em sala de aula. Atribuir-se-á à si responsabilidades ao qual é de segmento aos princípios de natureza empregatícia.

Sabendo que tal ato é similar à prática trabalhista, é observado algumas características que dá origem ao desvirtuamento do vínculo de estágio, onde o educando passa a ter pressupostos para atribuir à si mesmo, direitos de cunho empregatício, onde a relação de estágio não detém, tais como o direito a anotações à CTPS, seguro previdenciário, 13º salário, horas extraordinárias, férias remuneradas, com 1/3 constitucional, FGTS, reflexos e correções, caso haja a rescisão contratual eventualmente.

O desvirtuamento se dá pelo vício em algum requisito componente do programa de estágio, bem como o não cumprimento das obrigações funcionais ao que compete a introdução do educando ao mercado de trabalho com fulcro e embasamento puramente educativo.

A lei, além de conceituar, ordenar e regulamentar a prática do estágio garante ao educando direitos, que por regra, lhe seriam imputados se numa conveniente relação fosse compactuada obrigações e contra prestações sem fundamento educacional.

10 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pela Emenda Constitucionais nºs 1/92 à 67/2010, pelo Decreto nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 à 6/94. – Brasília : Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

BRASIL. **Lei de Estágio – lei nº 11.788/08**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. 2008 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: Maio de 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Editora LTr, 8ª edição, São Paulo, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do direito do trabalho**, editora Saraiva, 2ª edição, São Paulo, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Editora Atlas, 26ª edição, São Paulo, 2010.