

## DO IDEAL AO FÁTICO: O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO A PARTIR DA DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Huanna Beatriz Serra Silva<sup>1</sup>  
Valéria Lima Vieira Rocha dos Reis<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente estudo almejou, utilizando-se do princípio da primazia da realidade, investigar a relação jurídica do estágio e a sua descaracterização quando os seus elementos necessários bem como sua finalidade são desrespeitados pelo concedente, isto é, pelo contratante. Dessa forma, expõe-se uma problemática corriqueira na realidade fática dos estagiários, pois esses em inúmeras vezes executam atividades que se desviam da proposta acadêmica e do objetivo pedagógico da Lei 11. 788/08, podendo pleitear o reconhecimento da relação de emprego que materialmente já se constitui. Assim, primeiramente, apresentou-se o conceito e as disposições legais a respeito do estágio para depois adentrar na descaracterização do mesmo e, por fim, na possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício e do pleito por danos em decorrência do abuso sofrido.

**Palavras-chave:** Estágio. Descaracterização. Vínculo empregatício. Danos.

### 1 INTRODUÇÃO

A máxima universalmente conhecida de que “o trabalho dignifica o homem” fora cunhada pelo sociólogo alemão Max Weber em seu livro denominado "A ética protestante e o espírito do Capitalismo" em 1904. Assim, esse pensamento já determinava a importância da atividade laboral para a concepção moderna de dignidade da pessoa humana. Dessa forma, a ideia de dignidade fora aprimorada, englobando novos paradigmas necessários como saúde, bem estar e mesmo a educação.

Sendo assim, o estágio, regulado no Brasil pela lei 11.788/2008, manifesta-se como a associação entre atividade laboral e exercício pedagógico, corroborando, assim, para melhoria da qualidade educacional e, conseqüentemente, da dignidade

---

<sup>1</sup> Graduanda pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), 9º período, e-mail: hubeatriz@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), 9º período, e-mail: valerialvrdr@gmail.com

humana. Nesse sentido, fora idealizado no escopo de fomentar tanto desenvolvimento social quanto educativo a partir da complementação da formação acadêmica e profissional dos alunos, fortalecendo a projeção social dos mesmos.

Então, o estágio não configura uma relação empregatícia entre as partes, apesar de apresentar elementos similares, detendo características e objetivos próprios que o diferenciam do disposto nos artigos 2º e 3º da CLT. Todavia, ocorre que muitos empregadores incubem aos estagiários funções diversas das devidas, isto é, atividades ou que se distanciam da prática devida ao conhecimento teórico de seu curso ou que são excessivos e mesmo irregulares ao andamento do estágio.

Dessa maneira, os estagiários na situação supracitada, em realidade, são utilizados como empregados de baixo custo, já que a finalidade de sua prática é desviada ao executar atividades habituais que não possuem relação com seu conteúdo acadêmico, sendo fraude e crime por parte do contratante. Ademais, nem sempre são as atividades fáticas desempenhadas que desviam as características do estágio, mas a maneira como são estabelecidas e exigidas, ou seja, carga horária excessiva, nível técnico superior entre outras.

Assim, faz-se imprescindível a investigação proposta tendo em vista que a descaracterização do estágio não afeta negativamente só o sistema econômico por parte da empresa corrupta, mas também lesa o estudante em sua formação educacional e profissional. Por isso, tais indivíduos podem pleitear o vínculo empregatício que em realidade já exerciam já que os elementos específicos e essenciais do estágio não foram respeitados, além dos danos morais pertinentes a esse abuso.

## **2 SER ESTAGIÁRIO: CONCEITO E FUNDAMENTOS**

O estágio, tradicionalmente, fora regulado pela Lei 6.494 de 1977, demonstrando desde dessa época uma preocupação com a regularização desse vínculo tão singular e importante socialmente, buscando, assim, a salvaguarda desta modalidade de trabalho e, em sentido amplo, a tutela da formação acadêmica dos estudantes, assegurando, também, profissionais mais capacitados em um futuro mercado de trabalho.

Dessa maneira, o dispositivo legal supracitado inovara ao positivar parâmetros e balizas para caracterização da relação de estágio, estabelecendo

elementos necessários formais e materiais á mesma. Contudo, a Lei tornou-se insuficiente como ensina-nos Maurício Godinho Delgado:

[...] a Lei n. 6.494, de 1977, que sofreu diversas alterações nas décadas seguintes, e seu regulamento normativo, Decreto n. 87.497, de 1982, com subsequentes modificações. Tal legislação regulava o estágio em geral, ficando reservada a diplomas específicos a normatização de estágios relativos a certas profissões legalmente reguladas. (DELGADO, 2017, p.350).

Por conseguinte, a atual regulamentação do estágio é dada pela Lei 11.788 de 2008 a qual através de seu artigo 22 revogou expressamente as antigas regulamentações a respeito de estágio e objetivou reunir em um único dispositivo legal os paradigmas necessários a devida relação de estágio. Sendo assim, a nova norma positivou regras mais pontuais e distintivas ao contrato de estágio, produzindo uma estrutura jurídica diferente do padrão anterior que acentuara as divergências entre estágio e a relação de emprego.

Nesse sentido, cabe suscitar, brevemente, que as mudanças supracitadas versam sobre a limitação temporal do usufruto do trabalho dos estudantes, isto é, a estipulação de carga horária máxima semanal que pode ser exigida pelo contratante, além da proibição, excetuando-se pessoa com deficiência, da duração do estágio por mais de dois anos com a mesma instituição concedente (art.11).

Ademais, no que se refere a disposições temporais fora posto a redução de carga horária em pelo menos a metade durante os períodos avaliativos do estagiário (art. 10, § 2º) e, também, a garantia de férias pelo período de 30 dias após um ano de vínculo ou proporcional ao período em que se encontra o estagiário como dispõe os parágrafos do artigo 13 da Lei 11.788/08 (por exemplo: recesso de 15 dias após seis meses de estágio).

Por conseguinte, estipulou a exigência de acompanhamento pelo concedente e pela Instituição de ensino do desempenho do estudante na relação de trabalho e nas atividades acadêmicas com a comprovação de vínculo e com os relatórios de estágio. Determinou, também, a aplicação ao vínculo de estágio da legislação que versa sobre saúde e segurança no trabalho (art. 14). Por fim, a nova Lei de Estágio possibilitou que estudantes estrangeiros regularmente matriculados em curso superior no Brasil pudessem realiza-lo nos termos disposto, além de criara cotas em benefício de estudantes portadores de deficiência (art.17, § 5º).

Com tais disposições, afirma-se que a Lei 11.788/2008 regula somente os contratos celebrados e executados a partir de sua vigência, 26/09/2008, ou aqueles que foram renovados desde a mesma, além de esclarecer o conceito e os objetivos precípuos do estágio logo em seu artigo 1º o qual dispõe:

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.

Á vista disso, nota-se que o estágio não busca valorizar estritamente a dignidade do exercício laboral e nem toma esse como seu objeto de tutela, mas objetiva a estipulação de um ato educacional que fomenta um projeto pedagógico no qual se concretiza os conhecimentos teóricos adquiridos durante a formação acadêmica, aperfeiçoando o profissional em formação.

Assim, é interessante apontar a classificação adotada por Maurício Godinho Delgado no que tange aos elementos que caracterizam a relação de estágio regulada pela lei 11.788/08 e a distingue da relação de emprego, sendo esses divididos em elementos formais e materiais.

Então, quanto aos elementos formais entende-se as regras que dizem respeito a caracterização externa e propedêutica do estágio, sendo, o primeiro a discriminação das partes da relação jurídico-educativa trilateral (DELGADO,2017, p.355), isto é, as especificações sobre o concedente, a Instituição de ensino e o estagiário. Agora, tanto pessoas jurídicas quanto profissionais liberais são abrangidos enquanto contratante do estágio, além de que todas as partes possuem papel equiparado nessa relação.

Assim, outro requisito formal reside no termo de compromisso que configura como instrumento que firma o vínculo, isto é, o documento a ser celebrado entre o educando, a parte concedente e a instituição de ensino (art. 3º, II, e art. 16, Lei n. 11.788). Nas palavras de Maurício Godinho, entende-se que:

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). (DELGADO, 2017, p.358)

Ademais, outros elementos formais foram positivados tais como a existência efetiva do acompanhamento do estagiário, tanto por um professor orientador da instituição de ensino quanto do supervisor das atividades desenvolvidas no estágio. Um último requisito formal diz respeito ao rol de novas regras postas pela lei que devam constar nos contratos de estágio. Este rol pode ser dividido em dois grupos, segundo a imperatividade ou não da correspondente norma legal instituidora: regras e vantagens imperativas, ao lado de regras e vantagens meramente facultativas (DELGADO, 2017, 360).

Sendo assim, se vislumbra que a nova lei institui termos obrigatórios (imperativos) ao contrato de estágio quais sejam aqueles que versam sobre disponibilidade temporal, responsabilidade sobre a segurança e bem estar do estagiário e o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação, além de vale transporte caso o estágio não seja obrigatório. Todavia, a lei não veda elementos formais que figuram como vantagens facultativas, isto é, benefícios que o concedente deseja fornecer aos estagiários e que não descaracterizam essa relação ao serem fornecidas. Assim, elenca Maurício Godinho:

São regras e vantagens meramente facultativas do novo contrato de estágio: a) bolsa ou outra forma de contraprestação, no caso de estágio obrigatório; b) auxílio-transporte, no caso de estágio obrigatório. Ressalte-se que estas duas vantagens, como já visto, são imperativas tratando-se de estágio não obrigatório. Outras vantagens podem ser dadas pela parte concedente do estágio, sem que se desnature, necessariamente, este contrato especial de natureza e fins educativos: transporte (se não escolhido o auxílio-transporte já mencionado); alimentação; saúde (art. 12, § 1º). Note-se que a lista de vantagens facultativas arroladas pela Lei do Estágio é meramente exemplificativa (“entre outros” é a expressão da regra legal do § 1º do art. 12 da Lei n. 11.788, ao se referir aos eventuais benefícios voluntariamente concedidos pela parte concedente do estágio).

Outrossim, existem os requisitos materiais estipulados pela lei de estágio, tendo esses o cunho de acentuar a proposta social e o caráter pedagógico dessa relação. Assim, são elementos materiais: a oferta de instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural

(art. 9º, II da lei 11.788/08), a harmonização entre as exigências da instituição de ensino e a função exercida no estágio e, por fim, o efetivo acompanhamento, para concretização da finalidade educativa, do estagiário pelo supervisor e professor orientador.

Com isso, observa-se que os requisitos materiais se resumem no objetivo de complemento da formação profissional e educativa do estudante, agregando ao ensino e a aprendizagem acadêmica, além de corresponder às exigências curriculares da instituição de ensino.

Por fim, cabe dizer que a lei de estágio em seu art. 2º prevê duas modalidades para essa relação, sendo o estágio obrigatório e o não obrigatório, além da possibilidade de uma forma equiparada do mesmo no parágrafo terceiro do artigo em voga, dispondo:

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.

Dessa forma, o estágio poderá ser exercido pelo aluno em caráter obrigatório ou não obrigatório, variando de acordo com a determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico de seu curso. Assim, a distinção entre os mesmos está bem definida nos parágrafos do artigo supracitado, sendo o primeiro tipo necessário como atividade exigida pelo curso, já o outro detém caráter opcional, sendo acrescido à carga horária regular e obrigatória (horas complementares obrigatórias).

Sendo assim, contudo, ambas as modalidades não configuram uma relação de emprego, desde que sigam os demais requisitos da lei, mesmo em sua modalidade não obrigatória que, geralmente, é remunerada, tendo a característica do vínculo empregatício da onerosidade.

Ademais, além do estágio obrigatório e não obrigatório, o §3º do art. 2º prevê que algumas atividades acadêmicas ofertadas e desenvolvidas pela própria instituição de ensino como extensão, monitorias e iniciação científica na educação

superior poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso. Pode-se dizer, assim, que neste caso há uma terceira espécie: o estágio por equiparação. (LEITE, 2017, p.221).

De modo consequente, o artigo 3º da Lei 11.788/08, que será melhor analisado adiante, mostra-se como essencial na definição concreta e clara do estágio, pois apresenta requisitos singulares e próprios desse sujeito, distinguindo-o do vínculo empregatício.

### **3 DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO**

Como já mencionado anteriormente a relação de estágio não gera vínculo empregatício, embora seja a relação de emprego que melhor reúne em quantidade e em qualidade os requisitos de emprego previstos na CLT, principalmente, na modalidade de estágio remunerado no qual está presente, também, a onerosidade.

Assim, para a distinção efetiva entre as duas forças laborais é necessário que se obedeça às diversas disposições presentes na lei 11.788/08 que regula o estágio. Dessa maneira, observa-se que o estágio possui características de uma relação de trabalho com fins educacionais, porém não tem os requisitos para ser uma relação de emprego observada nos artigos 2º e 3º na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Nesse sentido, tem-se que a relação de trabalho é um gênero que engloba todo tipo de trabalhador, que é aquele utiliza-se de um esforço físico ou intelectual para seu proveito ou aquisição de riqueza própria, como também para de outrem, seja remunerado ou não, irá caracterizar-se como relação de trabalho. Exemplo de trabalhadores são o voluntário, o estagiário, o aprendiz e o autônomo.

Já a relação de emprego configura-se com o atendimento aos requisitos dos do artigo 3º da CLT, devendo possuir subordinação, pessoalidade, habitualidade, entre outras características, que devem ser preenchidas cumulativamente. Para ressaltar essa diferenciação tem-se o seguinte trecho:

A ciência do direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e 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. (DELGADO, 2017, p.309).

Diante disso, a lei 11.788/08 ou lei do estágio busca orientar a atividade do estagiário com quesitos e exigências necessárias a proteção do mesmo, visando a não descaracterização, para não configurar relação de emprego. Assim, têm-se várias premissas na lei que devem ser obedecidas, caso contrário, irá fugir do caráter pedagógico do estagiário, e poderá ser reconhecido o vínculo empregatício. Em vista disso, no artigo 3º da lei 11.788/08 buscou-se elencar os requisitos necessários para que a descaracterização do estágio não se configure em relação de emprego, conforme pode ser observado:

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;

Percebe-se que a primeira característica atenta para a matrícula e a frequência regular do aluno na instituição de ensino, pois, como já mencionado, o estágio busca preparar o indivíduo ainda estudante para sua área de atuação futura, por isso o fim pedagógico e educacional dessa relação. Porém, verifica-se muitos casos em que o estagiário não se encontra matriculado em nenhuma instituição de ensino, ou ainda, a carga horária do estágio seja excessiva a ponto de impedir que o aluno frequente com regularidade às aulas ou atividades do seu estabelecimento de ensino. Nesses casos ocorre a desobediência ao artigo citado, bem como a descaracterização do estágio.

Os dois incisos seguintes irão versar sobre o termo de compromisso de estágio, que é um dos requisitos essenciais da relação, tem-se:

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.

Assim, no termo de compromisso irá constar todas as atividades que poderão ser realizadas, a remuneração (quando o estágio for remunerado), a carga horária que não poderá ultrapassar trinta horas semanais, bem como a duração do estágio que



não pode ir além de dois anos. Ademais, constará todos os direitos e deveres do estagiário, além de todos os deveres da instituição de ensino e da parte concedente que está recebendo o estagiário.

Outrossim, o objetivo do estágio é possibilitar ao aluno uma experiência sobre a futura área escolhida, por isso as atividades desenvolvidas durante o estágio devem estar relacionadas com os estudos e o curso do estagiário. A parte concedente deve propiciar toda a sistemática necessária para que a finalidade do estágio seja cumprida. Logo a ausência do termo de compromisso, o desvio das atividades acordadas ou a incompatibilidade das tarefas realizadas irão evidenciar a descaracterização da relação de estágio.

No parágrafo seguinte do artigo 3º da lei do estagiário ainda é possível notar mais alguns requisitos necessários para que a atividade do estagiário não se desconfigure, a saber:

§ 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.

Dessa disposição percebe-se que a atividade do estagiário deve ser fiscalizada por um professor orientador da instituição de ensino a qual pertence o estagiário, a aquele monitorar as tarefas realizadas pelo aluno, bem como a obrigação de exigir relatórios do estagiário sobre as atividades desenvolvidas, para no final do período avaliar se ocorreu tudo dentro da lei e aprovar o trabalho realizado pelo aluno. Esse dispositivo procura a proteção do aluno frente a empresas que contratam estagiários para prestar os mesmos serviços de um empregado efetivo, visando mascarar suas verdadeiras funções para não arcar com todos os encargos trabalhistas ao qual um empregado normal tem direito.

Por fim, tem-se o parágrafo segundo do artigo 3º da lei 11.788/08 que assegura ao estagiário, que tem suas atividades desviadas do objetivo educacional, o reconhecimento de vínculo empregatício com o direito a receber todos os encargos trabalhistas a ele devidos, somente se for constatada a descaracterização da relação do estágio. Leia-se:

§ 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.

Tocante ao exposto fica claro que a linha existente entre a relação de trabalho do estágio e o desvio das atividades que caracterizam uma possível relação de emprego é tênue. Portanto, é imprescindível a obediência a lei do estágio, principalmente ao seu artigo 3º, para que a relação de estágio não seja descaracterizada.

#### **4 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DANO MORAL**

O estágio, como já mencionado, é uma das relações de emprego que mais se aproxima da relação empregatícia, diferenciando-se no que tange ao objetivo, pois o estágio tem fins educacionais de aprendizagem ao estagiário. Todavia, constatando-se a desobediência ao artigo 3º da lei 11.788/08 no qual estão dispostos alguns requisitos necessários para a efetivação da atividade do estágio, há a possibilidade de reconhecimento do vínculo. Segundo Maurício Godinho,

Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício. O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada. (DELGADO, 2017, p.350).

Em alguns casos ocorre essa descaracterização da relação de estágio no instante em que o estagiário se encontra em uma relação sem regulação por meio do termo de compromisso, ou possui os requisitos formais da lei, porém na prática ocorre o contrário. Nesse sentido, busca-se analisar o princípio da primazia da realidade sobre a forma, no qual é dada preferência ao que ocorre de fato na relação trabalhista sobre o que está disposto no contrato se estiverem em incompatibilidade.

Algumas empresas utilizam-se da lei de estágio de maneira mascarada para contratar empregados de maneira mais barata, ficando livres dos encargos trabalhistas. Por isso, é importante o estagiário observar se o termo de compromisso está de acordo com a lei do estágio, bem como se as atividades desenvolvidas possuem, relação com o curso, e se ocorre a realização da finalidade principal que é a aprendizagem. Caso as tarefas realizadas não atendam o disposto na lei, ou ainda,

o número de estagiários presentes seja maior que o estabelecido em lei, haverá a possibilidade desse estagiário está realizando atividades de um empregado comum de forma mascarada.

Diante disso, é possível o reconhecimento do vínculo empregatício, e assim o estagiário passará a possuir os direitos trabalhistas regidos pela CLT uma vez que a relação de emprego estará configurada. Entretanto, quando tratar-se de descaracterização da relação de estágio ocorrida na ambiência da administração pública o vínculo não poderá ser reconhecido porque a admissão de empregados é feita mediante concurso público. “Nestes casos serão devidos, apenas, o pagamento de saldo de salários e depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, por força do disposto no enunciado 363 do TST” (PORTO, 2014), que diz:

SÚMULA Nº 363 - CONTRATO NULO. EFEITOS  
A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.  
*Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

Nesse sentido, apresenta-se alguns julgados referentes ao reconhecimento do vínculo empregatício em razão da descaracterização da relação de estágio :

COMPROMISSO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. O estágio legalmente constituído possui finalidade social e educacional, pois possibilita que o aluno adquira experiência prática para futura colocação no mercado de trabalho, motivo pelo qual a lei veda o reconhecimento da relação de emprego. Todavia, se as atividades desempenhadas pelo estagiário junto à concedente não guardam relação com seu curso de formação, patente o desvirtuamento do estágio, motivo por que se impõe o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.  
(TRT-10 - RO: 1734201100710007 DF 01734-2011-007-10-00-7 RO, Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran. Data de Julgamento: 10/10/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/10/2012 no DEJT).

ESTÁGIO x VÍNCULO DE EMPREGO. Fica obstado o reconhecimento da regularidade do contrato de estágio quando não foram observadas as disposições legais, especialmente as contidas no artigo 5º, do Decreto n.º 87.497/82, e § 3º, do art. 1º, da Lei 6.494/77. Assim, forçoso declarar que o vínculo que uniu as partes, no período em debate, é de natureza empregatícia. Recurso improvido.  
(TRT-23 - RO: 578200500323002 MT 00578.2005.003.23.00-2, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE. Data de Julgamento: 23/05/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 19/06/2006).

VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. Não comprovado o preenchimento dos requisitos essenciais do contrato de estágio, nos moldes da Lei nº 6.494/77 e do Decreto nº 87.497/82, impõe-se o reconhecimento da existência de relação de emprego entre as partes. (TRT-4 - RO: 00012762620125040029 RS 0001276-26.2012.5.04.0029, Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA, Data de Julgamento: 13/03/2014, 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

Desse modo, é possível averiguar que a jurisprudência está pacificada com o direito do estagiário de ter o reconhecimento do vínculo empregatício caso suas atividades estejam desvirtuadas do que está disposto na lei de estágio.

Além disso, o estagiário pode ainda exigir a indenização por danos morais caso seja submetido, juntamente com a descaracterização da relação de estágio, a situações constrangedoras como humilhações por parte do empregador de caráter vexatório, degradante ou opressor. Dessa forma, buscará no artigo 223 A ao 223 G da CLT a fundamentação jurídica para o pedido.

Com o advento da reforma trabalhista o dano extrapatrimonial passou a ser regulado na CLT, pois antes não era devidamente ordenado no âmbito trabalhista, sendo analisadas as indenizações morais trabalhistas por apreciação do código civil. Assim, se tornou uma das grandes novidades da reforma trazendo a estratégia de estabelecer uma regulação para os valores e gravidades do dano moral pleiteado. Tal característica foi alvo de diversas críticas por diversos fatores, mas principalmente por basear o valor a ser auferido no salário recebido mensalmente, logo, alguém que ganha dez mil reais por mês receberá uma indenização extrapatrimonial maior que um indivíduo que recebe mil reais mensais.

Nesse sentido, o estagiário que pretende ser professor, que é uma profissão por vezes muito desvalorizada no Brasil, tendo seu vínculo empregatício reconhecido, o dano moral incidiria no valor do salário de professor. Entretanto, outro aluno que realiza estágio objetivando ser advogado, que é uma profissão mais valorizada, quando exigisse o mesmo dano extrapatrimonial, provavelmente iria auferir mais, por ter um salário maior.

Em vista disso a crítica prevalece nessa questão dos indivíduos sofrerem o dano moral de gravidade igual o parecida, mas com os valores baseados no salário, um acabaria recebendo mais que o outro, o que é uma ofensa ao princípio da igualdade presente no caput do artigo quinto da Constituição Federal de 1988. Desse modo, observa-se que a intenção de orientar o estabelecimento de valores de forma

padronizada é algo positivo, para evitar decisões discrepantes, entretanto, colocar como parâmetro o salário do indivíduo não é a melhor forma, nem a mais justa.

## 5 CONCLUSÃO

Tocante ao exposto verificou-se que o estágio no Brasil é regulado pela lei 11.788 de 2008 a qual determina que essa atividade deve obrigatoriamente manifestar-se na relação entre as tarefas laborais e o caráter educacional, ressaltando, assim, a busca ao aprimoramento pedagógico e, conseqüentemente, o desenvolvimento e a capacitação profissional. Dessa forma, o estágio foi criado para o desenvolvimento social e educativo, isto é, como complementação da formação acadêmica e profissional dos alunos.

Portanto, o estágio não configura uma relação empregatícia, mas sim uma relação de trabalho entre as partes, apesar de apresentar características semelhantes, dando origem a uma linha tênue entre as duas relações na qual a diferença precípua está presente no objetivo educativo do estágio. Por isso, é imprescindível a obediência aos requisitos exigidos na lei do estágio, para que não seja descaracterizada a relação.

Por conseguinte, ocorre que muitas empresas e mesmo empregadores liberais impõem aos estagiários atividades incompatíveis com a relação acadêmica ou com a finalidade pedagógica dos exercícios que deveriam ser executados por estes sujeitos. Assim, concretiza-se uma verdadeira fraude por parte do empregador que tenta camuflar a relação de emprego que deveria existir, já que configurada materialmente, visando o não pagamento dos encargos trabalhistas.

Sendo assim, faz-se imprescindível o monitoramento por parte da instituição de ensino das atividades desenvolvidas pelo estagiário para a constatação da obediência as disposições da Lei 11.788/08 atendendo ao caráter pedagógico exigido. É mister também que o aluno denuncie qualquer abuso sofrido, bem como a atuação de empresas que obscurecem a relação de emprego por meio do estágio.

Então, eleva-se, no caso do estagiário, a vulnerabilidade inerente ao trabalhador nas relações protegidas pelo Direito do Trabalho, por isso, a vigilância mais severa na tutela de seus direitos é essencial. Com isso, assegurar-se-ia a fixação da eficácia concreta da Lei 11.788/08, ultrapassando o posto formalmente e alcançando o campo material de observância.

Dessa maneira, o reforço que o estágio perfaz ao direito fundamental e constitucional a educação, também, lograria êxito, pois fixaria sólidas bases ao desenvolvimento pedagógico, evitando sua desvirtuação. Ademais, esquivar-se-ia, inclusive, da incidência de danos morais que podem ser solicitados tanto na própria relação de estágio, quando ocorrer abusos e transgressões ao devido nesse vínculo, quanto quando já configurada a relação empregatícia, sendo, atualmente, regulado pela Lei 13.467 de 2017.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to investigate the legal relationship of the stage and its de-characterization when its necessary elements as well as its purpose are disregarded by the grantor, that is, by the contractor, using the principle of the primacy of reality.

Thus, a common problematic is exposed in the factual reality of the trainees, since in many cases they carry out activities that deviate from the academic proposal and the pedagogical objective of Law 11,788 / 08, and can plead the recognition of the employment relationship that materially is already constituted. Thus, firstly, the concept and legal dispositions regarding the probationary period were presented, later to enter into the characterization of the same, and finally, the possibility of recognition of the employment relationship and of the suit for damages as a result of the abuse suffered.

**Keywords:** Stage. No characterization. Employment relationship. Damage.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Poder Executivo.** Brasília, DF, 26 set. 2008. Seção 1, p. 3-4. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 19 jun.2018.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 20.jun.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009,

PORTO, Marcelo da Silva. **O Contrato de Estágio Extracurricular: A fraude e sua desvirtuação**: Acesso em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11024&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11024&revista_caderno=25)> Acesso em: 24 de junho de 2018.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. Tradução de Antônio Flávio Pierucci (ed). São Paulo: Companhia das Letras, 2004.