

OS EFEITOS DA DECRETAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NOS CONTRATOS DE ESTÁGIO

Bárbara Martins Silva¹

Humberto de Lima Lucena Filho²

RESUMO

A Lei nº 11.788/2008 dispõe sobre o estágio de estudantes e seus requisitos. Pretende-se demonstrar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho nas decretações de relação de emprego nos contratos de estágio e seus efeitos, bem como a violação dos direitos dos estagiários. A pesquisa empregará o método lógico-dedutivo, com levantamento bibliográfico da doutrina, legislação e jurisprudência. Conclui-se que o Tribunal Superior do Trabalho, na qualidade de garantidor do cumprimento e aplicação correta da lei, não age de forma coerente ao violar direitos básicos do trabalhador que é a concessão correta da prestação pecuniária decorrente da sua função exercida à luz da primazia da realidade.

Palavras-chave: Lei nº 11.788/2008. Estágio. Relação de emprego. Efeitos.

THE EFFECTS ADJUDICATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN CONTRACTS OF STAGE

ABSTRACT

The Law No. 11,788/2008 provides for the training of students and their requirements. It is intended to demonstrate the Superior Labor Court in adjudication the employment relationship in probationary contracts and their effects, as well as the violation of rights that trainees. The research will employ the logical-deductive method, with bibliographic doctrine, legislation and jurisprudence. We conclude that the Superior Labour Court, as the guarantor of compliance and correct application of the law, does not act consistently violate the basic rights of an employee who is granted the right to cash benefit resulting from exercised its function in the light of the primacy of reality.

keywords: Law No. 11,788 / 2008. Stage. The employment relationship. Effects.

1 INTRODUÇÃO

Em Acórdão³ publicado no dia 22 de maio de 2013, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) inadmitiu o Agravo de Instrumento no Recurso de Revista

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN (barbaramartins15@hotmail.com)

² Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte-UNI-RN (belolucenax@gmail.com).

³ PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTAGIÁRIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. NORMA COLETIVA. 1. O princípio da reserva legal, erigido no artigo 5º, II, da Constituição da República, dado o seu caráter genérico, não permite, em regra, o reconhecimento de violação direta da sua literalidade. 2. Tampouco se verifica a alegada violação do artigo 7º, V, da Constituição da República. Com efeito, no que concerne ao

interposto pelo Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A., cuja pretensão era ter conhecido o seu recurso de revista, pois afirma ter restado comprovado a afronta aos dispositivos da lei e da Constituição da República, além da contrariedade a enunciados de Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Condenada em primeira instância, o Banco recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que manteve a sentença que o condenou ao pagamento das diferenças de bolsa-auxílio da estagiária, frisando que a bolsa-auxílio era inferior ao piso salarial previsto nas convenções coletivas de trabalho para empregados e estagiários. Salienta-se que, por suas funções, enquadrava-se como pessoal do escritório. Considerou, ainda, que independente da estagiária não ter participado direta ou indiretamente das normas coletivas, por não ser representada pelos sindicatos dos bancários, não significa que não pode ser beneficiada pelas suas disposições, pois a estipulação em favor de terceiro⁴ é extremamente possível em nosso ordenamento brasileiro, conforme dispõe o artigo 436, parágrafo único, do Código Civil⁵.

Tal decisão traz à tona o amplo debate jurídico no que se refere ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto ao alcance dos efeitos da equiparação do estagiário ao profissional que tem as atribuições que ele desempenhou com base na

suposto vilipêndio da proporcionalidade constitucionalmente prevista, constata-se que a decisão recorrida encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Lei Magna, visto que, consoante expressamente consignado pelo egrégio Tribunal Regional, ainda que se trate de contrato de estágio, - as convenções coletivas da categoria dos bancários vigentes durante o período em que vigorou a relação de estágio havida entre as partes juntadas (...) determinam a observância do salário de ingresso ali previsto na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, na proporção das horas de sua jornada de trabalho (cl. 2ª, § 1º) - e - a autora mais bem se enquadra como pessoal de escritório (cls. 2ª, 'b', e 3ª, 'b') -. 3. Inviável, daí, o conhecimento da revista pelo permissivo do § 6º do artigo 896 consolidado com arrimo na alegada violação constitucional. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MERA SUCUMBÊNCIA. LIDE QUE NÃO DECORRE DE RELAÇÃO DE EMPREGO. BOLSA-AUXÍLIO. ESTAGIÁRIO. 1. A regra contida no artigo 14 da Lei n.º 5.584/1970 e no item I da Súmula n.º 219 do Tribunal Superior do Trabalho, relativamente aos honorários advocatícios, não se aplica às demandas alheias à relação de emprego. 2. Nesse sentido o entendimento sedimentado no item III do mencionado verbete sumular, inserido pela Resolução n.º 174/2011, de 24/5/2011, do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe que -s ão devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego -. 3. No caso concreto, a sucumbência do reclamado quanto à pretensão deduzida por estagiário - diferenças de bolsa-auxílio - importa, portanto, a sua condenação em honorários de advogado, na medida em que se controverte nos autos relação de estágio e não de emprego. 4. Inaplicável, por conseguinte, a orientação consagrada no item I da Súmula n.º 219 desta Corte superior. Precedentes da SBDI-I do TST e desta Primeira Turma. 5. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 7213920125040019 721-39.2012.5.04.0019, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2013)

⁴ A estipulação em favor de terceiro, consiste em um contrato por via do qual uma das partes se obriga a atribuir benefício de terceira pessoa, alheia à formação do vínculo contratual. Sendo assim, nessa relação figuram-se: o estipulante, o promitente e o beneficiário.

⁵ Art. 436. O que estipula em favor de terceiro pode exigir o cumprimento da obrigação.

Parágrafo único. Ao terceiro, em favor de quem se estipulou a obrigação, também é permitido exigí-la, ficando, todavia, sujeito às condições e normas do contrato, se a ele anuir, e o estipulante não o inovar nos termos do art. 438.

negociação coletiva firmada, pois, conforme o Acórdão supramencionado, a estagiária teve como equiparação somente a diferença do valor salarial, tendo em vista que durante o estágio não obrigatório foi realizada uma convenção coletiva que dispôs em uma cláusula que as convenções coletivas da categoria dos bancários vigentes durante o período em que vigorou a relação de estágio havida entre as partes, deve observar o salário de ingresso ali previsto na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

Em outros casos em que é decretada a relação de emprego e lhe é concedido somente a diferença salarial, há a violação do que está previsto em lei, pois, caso um empregado exercesse função diversa das suas atribuições procurasse a justiça do trabalho por meio de uma ação trabalhista, teria os seus direitos trabalhistas equiparados a função exercida, porém, na jurisprudência dos Tribunais, ante o exposto, a situação é diferente em casos que tratam de relação de estágio.

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 estabeleceu as definições, classificações, relações, bem como, regras, requisitos e demais disposições gerais sobre o estágio de estudantes, tanto para a instituição de ensino, quanto à parte concedente e o estagiário. A regulamentação em exame é de extrema importância, tendo em vista o crescente número de estudantes, seja no ensino médio, técnico ou superior, que, em decorrência, gera uma maior procura de estágios, que visa complementar a formação do estudante através de atividades práticas, sem desprezar ou comprometer as suas atividades estudantis.

De acordo com a Associação Brasileira de Estágio (ABRES) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em censo realizado em 2012⁶, no nível superior há 7.037.688 (sete milhões e trinta e sete mil e seiscentos e oitenta e oito) estudantes, destes 741.000 (setecentos e quarenta e um mil) fazem estágio, ou seja, 10,51% (dez e meio por cento) do total. Já no Ensino Médio e Técnico, a quantidade de estudantes ultrapassa 9 (nove) milhões, tendo cerca de 260.000 (duzentos e sessenta mil) estagiários. Esse acentuado número de estagiários no país tende a ser superior, devido à crescente procura em instituições de ensino para se profissionalizar qualitativamente, em razão do mercado de trabalho estar cada vez mais restrito, concorrido e exigente.

Dúvidas não há de que o estágio visa trazer benefícios ao estudante mediante aprendizagem e participação prática junto aos departamentos competentes da empresa concedente tanto no âmbito do aprimoramento técnico, profissional, cultural e social, e,

⁶ BRASIL. Associação Brasileira de Estágio (ABRES). Disponível em: <http://www.abres.org.br/v01/stats/>. Acesso em 26 de setembro 2014.

observando tais características o contrato de estágio não gera vínculo empregatício. Sendo, inclusive, um grande meio de inserção do jovem no mercado de trabalho.

Porém, através dessa relação de estágio, há situações em que é utilizado para fraudar uma relação de emprego, conforme disposto nas jurisprudências dos tribunais, e, por sua vez, a parte concedente, se exime da obrigação de prestar os direitos e garantias que os empregados possuem, simulando a relação que foi contratada, que é nula de pleno direito, conforme o art. 9º de Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT)⁷.

Diante do mencionado, a proposta deste estudo é analisar pelo método lógico dedutivo, através da utilização de jurisprudência, revisão bibliográfica, legislação, dados estatísticos, entre outros, acerca dos efeitos da relação de emprego nos contratos de estágio, visando discutir a decretação da nulidade do contrato de estágio, e, portanto, a relação de emprego.

Essas fraudes tem sido alvo de críticas por violar o que está previsto na lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, tendo em vista a lei prever em seu artigo 3º⁸ e 15º⁹ que se o contrato de estágio estiver em desconformidade com a lei, caracterizar-se-á o vínculo de emprego com a concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Sendo assim, qual seria o efeito da decretação da nulidade do contrato de estágio e do reconhecimento do vínculo de emprego, no que pese a equiparação salarial e verbas rescisórias? Qual é a diferenciação de relação de emprego, relação de trabalho e relação de estágio? Partindo dessa reflexão, será analisada a relação de emprego e de trabalho com respaldo nos contratos de estágio, bem como a sua utilização como mecanismo de fraude e, por fim, os seus efeitos quando decretada sua nulidade.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO: NOTAS SOBRE O CONTRATO DE ESTÁGIO

⁷ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁸ 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.

⁹ 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.

Inicialmente, é fundamental entender o conceito do que seja o contrato de trabalho e de emprego. Logo, no aspecto do Direito do Trabalho, compreende-se como contrato de trabalho aquela relação jurídica estabelecida entre aquele que de um lado oferece o serviço (tomador de serviço) e de outro lado, aquele que realiza o serviço (trabalhador). Desta forma, ambas relações (trabalho e emprego) são espécies de relação jurídica trabalhista.

A relação de trabalho tem caráter genérico e é abrangida por todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, ou seja, é toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível, sendo englobada 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.). No que se refere à relação de emprego, considerando o ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configurada com características próprias e inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigente (DELGADO, 2014, p. 287/288).

Assim, depreende-se que a relação de trabalho é abrangida pelas relações jurídicas que tem como característica a sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em labor do homem. É qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural ou física, executa obras ou serviços para outrem mediante pagamento de uma contraprestação. Além disso, possui legislação distinta e especial, e é adotada pela teoria contratualista, conforme prevê o artigo 468¹⁰ da CLT.

Já a relação de emprego, como espécie, distingue-se por ser apenas uma de suas modalidades. Esta é identificada através do vínculo jurídico estabelecido entre as partes, ou seja, o empregador de um lado, podendo ser pessoa física ou jurídica, e, de outro lado, o empregado. Ou seja, a relação é estabelecida após a formação contratual tácito ou escrito, enquanto que a relação de trabalho nem sempre exige o contrato de trabalho.

Os principais elementos da relação empregatícia estão dispostos no caput dos artigos 2º¹¹ e 3º¹², da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e são: a) pessoalidade; b) não

¹⁰ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

¹¹ 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 serviço.

¹² Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

eventualidade; c) onerosidade; d) subordinação jurídica; e) alteridade. Em contrapartida, temos na relação trabalhista a habitualidade na prestação de serviço, independente da figura do empregador, é o caso do trabalhador autônomo, eventual e avulso, embora nada impeça que ela exista, como nos casos do estagiário.

O elemento pessoalidade também pode ser conhecido como intransferibilidade, que significa ser *intuitu personae*, visto que é exercido por determinada e certa pessoa, não sendo possível que o trabalhador substitua intermitentemente, por livre conveniência, por alguém de sua escolha.

Ainda em comento, ressalto que o elemento fático-jurídico da pessoalidade produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção, tendo em vista que em sendo personalíssima a obrigação de prestar serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes (DELGADO, 2014, p. 294).

Já a não eventualidade, está relacionada a aplicabilidade dos fins da empresa, ou seja, a necessidade permanente da atividade do empregado, a continuidade do trabalho prestado. Tem-se nesse pressuposto de que a relação de emprego não se esgota com um único ato, pois é nessa habitualidade que o profissional exerce a sua atividade remuneratória.

A relação empregatícia é uma relação essencial de fundo econômico. Desse modo, a onerosidade é tida como o valor econômico pago ao empregado, em razão da força de trabalho colocada à disposição do empregador ou o trabalho prestado. É a necessidade do recebimento de uma contraprestação ou a mera expectativa de receber, não sendo descaracterizada em de se dar por meio de fornecimento de bens *in natura*, por exemplo, alimentos, moradia, dentre outros.

Quanto à subordinação jurídica, encontra-se expressamente disposta no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ao afirmar “sob a dependência deste”, o que significa que o empregado deve se submeter ou se sujeitar ao comando cabível ao empregador. Essa subordinação se divide em objetiva e subjetiva, e esta última, está ligada ao dever de zelo, de obediência e de lealdade ao empregador.

A concepção objetiva é a adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consiste na integração do trabalhador na organização empresarial, mediante vínculo contratual. Ou seja, ela atua no modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É o objeto do contrato (DELGADO, 2014, p. 303).

Já a concepção subjetiva, está ligada a dependência e vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação.

No que se refere à natureza da subordinação jurídica, é aplicada a teoria justrabalhista que a classifica como um fenômeno jurídico que é proveniente do contrato estabelecido entre o prestador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

Desse modo, a prestação de serviço é feita de forma dirigida ao empregador, o qual exerce o poder de direção, e, o empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais (GARCIA, 2014, p. 144).

Por fim, o último pressuposto de existência da relação empregatícia, isto é, o da alteridade, que é a prestação de serviço por conta do empregador, ou seja, quem corre os riscos do negócio, da execução e do próprio contrato de trabalho é exclusivamente o empregador. Estando o empregado isento de qualquer responsabilidade sobre os prejuízos da empresa (CASSAR, 2013, p. 268).

Diante dessas considerações, em análise acerca da diferenciação do contrato de trabalho e dos contratos de estágio. Ocorre que, embora exista a pessoalidade, subordinação, não eventualidade, onerosidade, ou seja, requisitos em comum, o escopo principal do estágio é a formação profissional, tendo a finalidade pedagógica e de aprendizado.

Na relação de estágio, caso seja respeitada as suas finalidades, tem-se como um ato educativo supervisionado e não disposto à produtividade do mercado. Dessa forma, a concedente do estágio estará agindo em conformidade com a lei ao não explorar trabalho alheio, mas tão somente, concorrer para formação profissional do estudante, conforme é definido no artigo 1º da Lei nº 11.788/2008¹³.

Outro ponto a ser comentado, é que para a configuração da relação de estágio, devem ser observados os requisitos que estão previstos no artigo 3º da Lei nº 11.788/2008¹⁴, que

¹³ 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.

¹⁴ 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 freqüência 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;

versam, em síntese, sobre a qualificação das partes componentes do estágio, ou seja, a concedente do estágio, a instituição de ensino e o estudante. Sendo necessário também a elaboração do termo de compromisso que estabelece as condições do estágio e por último, a compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso, devendo ter o supervisionamento da instituição de ensino e do supervisor da parte concedente.

Estas considerações no que dizem respeito a diferenciação da relação de trabalho, relação de emprego e de estágio, são fundamentais para identificar o cumprimento dos requisitos do estágio propriamente dito, vez que a falta de um de seus requisitos desconfigura o estágio e será caracterizado como vínculo empregatício, devendo ser concedido tudo que lhe for devido, conforme preceitua as relações de emprego, nos moldes da função que foi exercida.

Frise-se, por oportuno, que a Lei do estagiário, nº 11.788/2008, já prevê os direitos do estagiário, em caso de consumada a relação de vínculo emprego, embora que dissimulado, ao descumprirem os requisitos emanados pela Lei.

3 CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MECANISMO DE FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

A altíssima carga tributária incidente no País acarreta, por decorrência, em diversas consequências como, por exemplo, um maior índice na sonegação de impostos, visando almejar um maior lucro, podendo, também, ensejar na diminuição do quadro de funcionários das empresas por ter se tornado insustentável para os empresários; aumento do número de serviços terceirizados e de trabalho informal, dentre outros.

Tais informações acerca do alto índice de tributos que incide na vida do brasileiro são provenientes de um estudo realizado pelo Instituto e Planejamento Brasileiro de Tributos

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.

(IPBT)¹⁵, que, neste ano, concluiu que o brasileiro teve que trabalhar do primeiro dia de janeiro até trinta e um de maio só para pagar tributos, ou seja, 5 (cinco) meses para impostos, taxas e contribuições exigidos pelos governos federal, estadual e municipal.

Sendo assim, o ponto a ser comentado é que esse contexto da sociedade brasileira gera um aumento nas fraudes no mercado de trabalho, seja no âmbito das relações de emprego até as relações de estágio. Infelizmente, muitos brasileiros procuram mecanismos, como já mencionados, para poder usufruir do seu dinheiro que é sugado pelo aparelho estatal.

No que concerne às relações de estágio, sabe-se que o estágio tem como objetivo fazer com que o estudante participe de “situações reais de vida e trabalho na comunidade em geral” ou em empresas privadas, sendo extremamente enriquecedor. Sendo essa finalidade de integração da educação com a prática prevista no artigo 1º, § 2º da Lei nº 9.394/96¹⁶, que dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional.

Todavia, considera-se que a atuação e a cobrança do estagiário na Unidade Concedente é diferente da sala de aula, em razão do diferente ritmo, além das exigências com prazos e compromissos ao consumidor. Cabendo, outrossim, a instituição de ensino fiscalizar para que lhe seja proporcionado uma experiência prática na linha de formação.

Diante do exposto, cumpre analisar acerca dos requisitos que caracterizam a relação de estágio, estando previstos no artigo 3º, da Lei nº 11.788/2008¹⁷. Inicialmente, impõe-se como necessário a matrícula e a frequência regular do estudante na instituição de ensino. Tal requisito é necessário para que não se configure uma fraude na relação de estágio com uma pessoa que sequer possui matrícula ou frequente a instituição de ensino,

Outro requisito é o termo de compromisso entre o educando, a concedente e a instituição de ensino, pois é nesse termo que será estabelecidas as condições de estágio, a

¹⁵ BRASIL. Instituto e Planejamento Brasileiro de Tributos (IPBT). Disponível em: <https://www.ibpt.org.br/noticia/1691/Brasileiro-trabalhara-ate-31-de-maio-de-2014-para-pagar-tributos-aponta-IBPT>. Acesso em: 28 de setembro de 2014.

¹⁶ Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

¹⁷ 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.

proposta pedagógico do curso, a formação em que se encontra o estudante, e, principalmente, a disponibilidade e compatibilidade dos horários do estudante.

Já o terceiro requisito se refere à compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio com as que estão previstas no termo de compromisso. Esse requisito é desrespeitado nos casos de indícios de descumprimento de contrato de estágio, pois é diante de atividades incompatíveis com o aprendizado do estudante que descaracterizam os contratos de estágio.

Tais incompatibilidades podem ser decorrentes do exercício de atividade diversa da prevista; excesso na carga horária; exigências de prazos e metas, dentre muitas outras que podem ocorrer.

Além desses requisitos, por ser o estágio um ato educativo escolar, também deve ser fiscalizado pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovados pelos relatórios elaborados a cada 6 (seis) meses pelo estudante, conforme prevê o artigo 7º, inciso IV, da Lei nº 11.788/2008¹⁸.

Diante do exposto, uma vez desvirtuada a finalidade didática e prática por parte da concedente do estágio ocorrem, em decorrência, o rompimento dessa relação jurídica e, conseqüentemente, a caracterização do vínculo empregatício.

Desse modo, quando a concedente do estágio, na qualidade de pessoa jurídica de direito público ou privado, bem como os profissionais liberais, contratarem estagiários sem observarem os requisitos previstos em lei, acarretarão a uma série de prejuízos para os trabalhadores que são regidos pela CLT.

Um desses prejuízos é a ocupação dos postos de trabalho formais, pois com a contratação de estagiários, são exercidas as mesmas funções dos trabalhadores regidos pela CLT, porém não são atingidos pelo pagamento dos altos encargos sociais a aqueles. De modo que, passa a ser uma excelente opção de mão-de-obra barata.

Outra consequência proveniente das fraudes é a diminuição das contribuições sociais ao INSS, o que gera um prejuízo para toda Previdência Social, pois de acordo com o inciso II do artigo 2º da Lei nº 8.213/1991¹⁹, que dispõe sobre os seus Planos de Benefícios, esta é norteadada pelo princípio da universalidade de participação dos contribuintes e a sua diminuição nas contribuições acarretará na defasagem da concessão dos benefícios aos assegurados.

¹⁸ Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

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

¹⁹ Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários;

Porém, não obstante a ocorrência de tais consequências econômicas há as situações que prejudicam as relações de estágio, que é a formação cultural, profissional, e, inclusive, cidadã, pois todos esses perfazem o papel integrador no aprendizado educacional do estagiário.

Diante das situações de fraude, recairá a parte concedente do estágio o ônus probatório em provar a existência de fato modificativa da relação jurídica realizada, pois nesse caso incide a presunção de contrato empregatício, conforme dispõe a Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)²⁰.

Todavia, uma vez restado comprovado pela parte concedente de que os requisitos do contrato de estágio foram cumpridos, caberá ao estagiário comprovar de que a relação jurídica era empregatícia.

Dessa forma, apesar de existir a possibilidade de equiparação do estagiário ao empregado, em nenhuma hipótese é aceitável que se confundam as naturezas de ambos os institutos. O estágio, frise-se, possui natureza pedagógica, enquanto que a relação de emprego é um meio de sustento do trabalhador. Assim, é necessário, não apenas uma fiscalização do ambiente de trabalho dos tomadores de serviço, mas também, que seja realizada uma campanha de conscientização, dos diversos empregadores, com o escopo de lhes apresentar o quão maléfico é esta prática de utilizar o estagiário como se empregado fosse, pois não prejudica apenas o estudante, mas também, toda uma classe de mão de obra que deveria fazer parte do mercado de trabalho estando que se torna impedida de fazê-lo em função da má aplicação do estagiário.

De modo que, quando a contratação de estágios ocorre sem seguir as formalidades legislativas impostas pela Lei nº 11.788/08 fica caracterizada a fraude legislativa, caracterizando um desvirtuamento das finalidades a que esta modalidade de contratação se presta, devendo neste caso, ser o concedente punido com o reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário, com responsabilidade de pagar todas as verbas trabalhistas que incorrem da relação de emprego, sendo o tópico seguinte sobre os efeitos da nulidade do contrato de estágio.

4 EFEITOS DA DECRETAÇÃO DA NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

²⁰ O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

O contrato de trabalho é definido como um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços (DELGADO, 2014, p. 521).

Desse modo, sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico, este último possui requisitos, os quais estão dispostos no código civil, mais precisamente no artigo 104²¹, que tem como requisitos: a) Agente capaz; b) Objeto lícito, possível, determinado ou determinável; c) Forma prescrita e não defesa em lei. A reunião de tais requisitos resulta na manifestação de vontade das partes pactuantes, estando, em decorrência, apto a produzir efeitos. Além disso, se ausente ou irregular os requisitos de validade do contrato, acarretará a nulidade do contrato.

Em análise aos requisitos essenciais, tem-se, inicialmente, o agente capaz, que está relacionado à aptidão para exercer os atos laborativos, seja por si ou por outrem. Esta capacidade para os atos da vida trabalhista é de 16 a 18 anos, e a partir de 14 anos, quando se tratar de menor aprendiz, conforme prevê o art. 7º, XXXIII²², da Constituição Federal.

Já sobre o requisito do objeto ser lícito, possível, determinado ou determinável, também acarreta em nulidade, caso não seja obedecido, conforme assevera o artigo 166, inciso II, do Código Civil²³. O respaldo desse requisito está ligado à ordem jurídica do Direito do Trabalho, tendo em vista possuir princípios, regras, institutos, todos construídos a favor da pessoa humana que realiza o trabalho e, gera, em decorrência do trabalho, a transformação da natureza e agrega valores a vida social. Por tal razão, não seria coerente a sua relação com atividade ilícita ou criminosa.

Por fim, o último requisito é o da forma prescrita ou não defesa em lei, ou seja, a forma está ligada ao modo instrumentalização do ato jurídico, porém, não há exigência de forma específica, podendo, inclusive, não possuir contrato, tanto é verdade que a Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho assevera que a simples prestação de trabalho tem-se

²¹ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

²³ Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

como presumida a existência de um contrato entre as partes, cabendo ao tomador de serviços demonstrar que a relação percebida se estabeleceu sob diferente título jurídico²⁴.

Todavia, há situações excepcionais que o contrato de trabalho deve respeitar uma maior instrumentalização, é o caso de contratos com artista profissional, atleta profissional de futebol, dentre outros. Por fim, ainda nesse requisito em comento, também não poderá o contrato se realizar de forma proibida por lei.

Após a abordagem dos requisitos que compõem o negócio jurídico, passo para a análise de outro assunto que decorre do vício ou defeito do contrato, ou seja, a nulidade. A nulidade é uma invalidação da existência e/ou dos efeitos jurídicos de um ato ou seu componente em virtude de se chocar com regra jurídica imperativa. Ou, ainda, a “consequência jurídica prevista para o ato praticado em desconformidade com a lei que o rege, que consiste na supressão dos efeitos jurídicos que ele se destinava a produzir” (GONÇALVES, 1993, p. 12).

A nulidade se subdivide em total ou parcial e absoluta ou relativa. A nulidade total é aquela que atinge todo o vínculo jurídico, ou seja, o conjunto do contrato e o torna prejudicado, perdido. Já a parcial, em contrapartida, resulta em um defeito que não macula o elemento essencial do contrato, mas apenas uma parte integrante desse, podendo atingir alguma cláusula que resulta a uma situação menos gravosa que a nulidade total. Além disso, essa nulidade parcial é passível de correção, retificação que preserve o conjunto do contrato.

A nulidade absoluta ocorre quando há violação das normas de proteção ao trabalho concernentes a interesses que se sobrepõem aos meramente individuais, envolvendo uma tutela de interesse público concomitantemente ao privatístico referenciado (DELGADO, 2014, p. 544). Já a nulidade relativa ocorre com a violação de normas de proteção de interesses individuais, a exemplo, a alteração do critério ajustado de pagamento de salário em prejuízo ao empregado.

O rol que está previsto no artigo 166²⁵, do Código Civil assevera sobre as hipóteses de nulidade do negócio jurídico, os quais só terão os seus efeitos cessados uma vez que a sua

²⁴ Súmula nº 212 - **Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade**

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

²⁵ Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

nulidade for decretada, pois caso não seja, continuam a produzir efeitos entre as partes que compõem o negócio jurídico ou em favor de terceiros.

Nesse sentido, no que se refere ao contrato de estágio, sabe-se que o seu prazo se encerra com no máximo de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, conforme dispõe o artigo 11 da Lei nº 11.788/2008²⁶. Tal extinção está relacionada aos contratos de estágio que cumprem o que está previsto em lei, observando todos os seus requisitos, porém quando há o descumprimento dos requisitos que compõe o contrato de estágio ocorre a extinção em razão da nulidade do contrato de estágio, sendo caracterizada a relação de emprego.

Desse modo, inicialmente, cumpre comentar acerca dos efeitos da decretação da nulidade dos contratos de estágio, sendo assim, quando se discute decretação de nulidade, esta é relacionada a extinção, o que, em decorrência, abre margem para refletirmos sobre os direitos adquiridos pela realização do contrato, ou seja, se terá uma das partes ou ambas direitos sobre a relação, devendo ser considerado, primeiramente, se houve má-fé por uma das partes ou consentimento de ambas de má-fé.

Ocorre que, o empregado na posição de hiposuficiente em relação ao empregador, pode se sujeitar a certos contratos de trabalho por necessidade, e o empregador poderá agir de má-fé ao realizar suas contratações, visando, unicamente, o lucro e desrespeitando os requisitos que um contrato deve ter. Diante de casos como esse, avanço para análise de quais seriam os direitos atingidos pela realização do contrato, mesmo que seja nulo.

No que se refere a nulidade de contratos, a Súmula nº 363²⁷ do Tribunal Superior do Trabalho (TST) versa sobre a necessidade de aprovação em concurso público para a contratação do servidor público e que uma vez não respeitada essa regra o contrato será nulo, sendo devido o pagamento da contraprestação pactuada em relação ao número de horas trabalhadas e os valores referentes aos depósitos de FGTS. Nesse caso, apesar de nulo o contrato de trabalho, ocorreu efeitos no ordenamento jurídico.

VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

²⁶ 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.

²⁷ **Súmula nº 363 - Contratação de Servidor Público sem Concurso - Efeitos e Direitos**

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.

O Supremo Tribunal Federal, em recente julgamento do Recurso Extraordinário de nº RE 705140, sob relatoria do ministro Teori Zavascki²⁸, entendeu que não é possível a concessão de outras verbas trabalhistas além das horas trabalhadas e dos valores referentes ao FGTS, pois embora o ato seja decorrente de ato imputável à administração, se trata de contratação manifestamente contrária a Constituição da República, cuja força normativa também alcança a parte contratada sem concurso.

No que se refere aos contratos de estágio, tem ocorrido a sua terceirização de forma ilícita, de modo que há um vínculo empregatício e não uma relação de estágio, que visa, unicamente, o aprendizado prático profissional do estudante. Porém, excetuando o que é assegurado pela súmula, em situações que se trata de relação de estágio e é reconhecida a relação de emprego, deve ser concedido ao estagiário a diferença do valor da bolsa e todos os demais direitos que lhe seriam garantidos, como FGTS, comissões, demais benefícios e vantagens do trabalho que o estagiário exerceu função, pois a luz do princípio da primazia da realidade, lhe é devido.

Em Acórdão²⁹ publicado em 22 de maio de 2013, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) inadmitiu o Agravo de Instrumento no Recurso de Revista

²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Contratação sem concurso é nula e só gera direito a salários e FGTS**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=273905>. Acesso em: 02 de novembro de 2014.

²⁹ PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTAGIÁRIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. NORMA COLETIVA. 1. O princípio da reserva legal, erigido no artigo 5º, II, da Constituição da República, dado o seu caráter genérico, não permite, em regra, o reconhecimento de violação direta da sua literalidade. 2. Tampouco se verifica a alegada violação do artigo 7º, V, da Constituição da República. Com efeito, no que concerne ao suposto vilipêndio da proporcionalidade constitucionalmente prevista, constata-se que a decisão recorrida encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Lei Magna, visto que, consoante expressamente consignado pelo egrégio Tribunal Regional, ainda que se trate de contrato de estágio, - as convenções coletivas da categoria dos bancários vigentes durante o período em que vigorou a relação de estágio havida entre as partes juntadas (...) determinam a observância do salário de ingresso ali previsto na contratação de estagiário sem vínculo empregatício, como admitido em Lei, na proporção das horas de sua jornada de trabalho (cl. 2ª, § 1º) - e - a autora mais bem se enquadra como pessoal de escritório (cls. 2ª, 'b', e 3ª, 'b') -. 3. Inviável, daí, o conhecimento da revista pelo permissivo do § 6º do artigo 896 consolidado com arrimo na alegada violação constitucional. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MERA SUCUMBÊNCIA. LIDE QUE NÃO DECORRE DE RELAÇÃO DE EMPREGO. BOLSA-AUXÍLIO. ESTAGIÁRIO. 1. A regra contida no artigo 14 da Lei n.º 5.584/1970 e no item I da Súmula n.º 219 do Tribunal Superior do Trabalho, relativamente aos honorários advocatícios, não se aplica às demandas alheias à relação de emprego. 2. Nesse sentido o entendimento sedimentado no item III do mencionado verbete sumular, inserido pela Resolução n.º 174/2011, de 24/5/2011, do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe que -são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego -. 3. No caso concreto, a sucumbência do reclamado quanto à pretensão deduzida por estagiário - diferenças de bolsa-auxílio - importa, portanto, a sua condenação em honorários de advogado, na medida em que se controverte nos autos relação de estágio e não de emprego. 4. Inaplicável, por conseguinte, a orientação consagrada no item I da Súmula n.º 219 desta Corte superior. Precedentes da SBDI-I do TST e desta Primeira Turma. 5. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 7213920125040019 721-39.2012.5.04.0019, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2013).

interposto pelo Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A., cuja pretensão era de ter conhecido o seu Recurso de Revista, tendo em vista afirmar ter comprovado a afronta aos dispositivos da lei e da Constituição da República.

Tal decisão condenou o Banco, ora reclamado, em primeira instância, o qual, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que manteve a sentença que o condenou ao pagamento das diferenças de bolsa-auxílio da estagiária, frisando que a bolsa-auxílio era inferior ao piso salarial previsto nas convenções coletivas de trabalho para empregados e estagiários. Salienta-se que, por suas funções, enquadrava-se como pessoal do escritório. Considerou, ainda, que independente da estagiária não ter participado direta ou indiretamente das normas coletivas, por não ser representada pelos sindicatos dos bancários, não significa que não pode ser beneficiada pelas suas disposições, pois a estipulação em favor de terceiro é extremamente possível em nosso ordenamento brasileiro, conforme dispõe o artigo 436, parágrafo único, do Código Civil

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesse caso especificamente, ao conceder ao estudante, unicamente a diferença da bolsa auxílio, levou em consideração que foi realizado uma convenção coletiva que previa somente a concessão da diferença salarial em determinada cláusula.

Em outro acórdão, o Tribunal Superior do Trabalho, julgou o agravo de instrumento no recurso de revista interposto pela Associação Educacional Veiga de Almeida³⁰, cuja pretensão era ter conhecido o seu recurso de revista, pois afirma que não ocorreu a relação de emprego e sim de estágio.

O Tribunal Superior do Trabalho, no acórdão supramencionado, é contraditório ao conceder somente a diferença de bolsa auxílio, por a Lei nº 11.788/2008 em seu artigo 3º³¹ e

³⁰ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO . 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Na composição do tipo legal do estágio, é essencial que compareçam os requisitos formais e materiais específicos ao delineamento da figura - sem os quais não se considera tipificada essa relação jurídica especial e excetiva de trabalho intelectual não empregatício. Se, diante do minucioso delineamento dos fatos no acórdão regional, constata-se a ausência dos requisitos legais obrigatórios - formais e materiais -, ocorrendo desvirtuamento do contrato de estágio, impõe-se o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. Sendo assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 342003220085010056 34200-32.2008.5.01.0056, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/08/2012, 3ª Turma).

³¹ 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;

15^{o32} que, caso a relação de estágio não esteja nos moldes da lei, será caracterizado a relação de emprego, sendo-lhe reconhecido todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Por fim, tem-se esse posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) como uma invalidação do que está previsto no ordenamento jurídico, bem como uma violação aos direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo em vista que, a partir do momento que não é garantido todas as verbas trabalhistas, benefícios e vantagens do empregado, resulta na manutenção dessas relações de estágio forjadas, pois o máximo que lhes será fornecido é a diferença da bolsa-auxílio para o salário.

Ora, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), na qualidade de garantidor do cumprimento e aplicação correta, além da qualidade de pacificador dos litígios de origem trabalhista, não age de forma coerente ao decidir de tal forma, que viola direitos básicos do trabalhador que é o fornecimento correto de sua prestação pecuniária decorrente da sua função exercida à luz da primazia da realidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, a presente pesquisa trouxe à discussão os efeitos da decretação da relação de emprego nos contratos de estágio, sendo analisada a Lei nº 11.788/2008 (Lei do estagiário) e os seus dispositivos que caracterizam a relação de estágio. Além disso, foi demonstrado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no que se refere às situações cuja relação de emprego foi decretada.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo dedicou-se, primeiramente, em conceituar a relação de trabalho, sendo definida pela relação jurídica que têm como característica a sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em labor do homem. Sendo assim, é qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural ou física, executa obras ou serviços para outrem, mediante pagamento de contraprestação.

Em seguida, passou-se para a conceituação da relação de emprego, sendo esposados os cinco elementos que a compõem que são: a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação jurídica e alteridade. Ademais, é uma subespécie da relação de trabalho e é

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.

³² 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.

identificada pelo vínculo jurídico existente entre as partes, ou seja, o empregado de um lado, e, de outro lado, o empregador, podendo ser pessoa física ou jurídica, e, esse vínculo estabelecido se perfaz através da existência de um contrato, enquanto que na relação de trabalho nem sempre exige o contrato de trabalho.

Por conseguinte, demonstramos o que compõe a relação de estágio nos moldes que a Lei prevê e conceitua, ficando entendido que é necessário a qualificação das partes que a compõem, ou seja, a concedente de estágio, a instituição de ensino e o estudante, além da elaboração do termo de compromisso que estabelece as condições do estágio e por último, a compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

Nesse deslinde, foi abordado que há a ocorrência de fraudes nas relações de estágio e que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) as tem reconhecido quando observados as ausências dos requisitos que constituem a relação de estágio, declarando a existência da relação de emprego, de modo que responsabiliza judicialmente a concedente do estágio no que for de direito do estagiário, de acordo com a função que lhe foi exercida.

Todavia, cumpre ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não tem equiparado o estagiário, cuja relação de emprego foi decretada, ao profissional que tem as atribuições que ele desempenhou a luz da primazia da realidade, conforme demonstrado no julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que inadmitiu o Agravo de Instrumento no Recurso de Revista interposto pela Associação Educacional Veiga de Almeida, cuja pretensão era ter conhecido o seu recurso de revista, pois afirma que não ocorreu a relação de emprego e sim de estágio.

A Associação Educacional Veiga de Almeida, ao ser condenada em primeira instância recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que manteve a decisão que condenou ao pagamento das diferenças salarial do estagiário, frisando que foi descaracterizado a relação de estágio.

Tal decisão restou demonstrada o que fora comentado, pois apesar do estagiário ter decretada a sua relação como de emprego e não de estágio, o mesmo não teve seus direitos reconhecidos no que se refere além da diferença da bolsa salarial do auxiliar administrativo. Sendo assim, um tribunal que visa assegurar os direitos e garantias previstos em lei, os viola.

Nesse deslinde, conclui-se que ao ser assegurado a qualquer pessoa que exerce uma atividade e seja reconhecida a relação de emprego, terá garantido todos os vencimentos, gratificações, benefícios que a função exercida a luz da primazia da realidade.

Diferentemente do que ocorre nas relações de estágio, pois não cabe ao estagiário que tem a sua função caracterizada como relação de emprego, ser penalizado em não ter assegurado os seus direitos e garantias caso não fosse estagiário.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Código Civil (2002). **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 17 de outubro de 2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 20 de abril de 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 17 de outubro de 2014,

BRASIL. Instituto e Planejamento Brasileiro de Tributos (IPBT). Disponível em: <https://www.ibpt.org.br/noticia/1691/Brasileiro-trabalhara-ate-31-de-maio-de-2014-para-pagar-tributos-aponta-IBPT>. Acesso em: 28 de setembro de 2014.

BRASIL. Lei nº 11.788/2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm> Acesso em: 17 de outubro de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm> Acesso em: 17 de outubro de 2014.

BRASIL. Lei nº 9.394/96. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm> Acesso em: 17 de outubro de 2014.

BRASIL. Associação Brasileira de Estágio (ABRES). Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>> Acesso em 26 de setembro 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Contratação sem concurso é nula e só gera direito a salários e FGTS**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=273905>>. Acesso em: 02 de novembro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 02 de novembro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 363. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em: 02 de novembro de 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8ª Edição, rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Edição. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ª Edição, rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. **Nulidades no processo**. Rio de Janeiro: Aide, 1993.

TST - AIRR: 342003220085010056 34200-32.2008.5.01.0056, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/08/2012, 3ª Turma.

TST - AIRR: 7213920125040019 721-39.2012.5.04.0019, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2013.