



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LETÍCIA CAZARI FRANCISCO**

**O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MÃO-DE-OBRA BARATA**

**ASSIS/SP  
2016**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**LETÍCIA CAZARI FRANCISCO**

## **O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MÃO-DE-OBRA BARATA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda:** Letícia Cazari Francisco

**Orientador:** Luiz Antônio Ramalho Zanoti

**ASSIS/SP  
2016**

## FICHA CATALOGRÁFICA

CAZARI FRANCISCO, Letícia

**O contrato de estágio como mão-de-obra barata** / Letícia Cazari Francisco.

Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – ASSIS, 2016.

46 p.

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis –  
IMESA.

1. Estagiário 2. Contrato de estágio 3. Mão-de-obra barata

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

# **O CONTRATO DE ESTÁGIO COMO MÃO-DE-OBRA BARATA**

**LETÍCIA CAZARI FRANCISCO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientador:**

---

Luiz Antônio Ramalho Zanoti

**Examinadora:**

---

Gisele Spera Máximo

**ASSIS/SP**

**2016**

## RESUMO

Este trabalho trata da relação de trabalho entre o estagiário e seu concedente. O principal objetivo do contrato estágio deve ser a aprendizagem do aluno, e não o enriquecimento ilícito pelo seu concedente. Devido a legislação que não prevê penas severas quando há descumprimento da lei, o estagiário está servindo como mão-de-obra barata para muitos concedentes que procuram obter isenções fiscais, que devem ser suprimidos imediatamente.

**Palavras-chave:** Estagiário; Contrato de estágio; Mão-de-obra barata.

## **ABSTRACT**

This work deals with the working relationship between the intern and his employer. The main objective of the intern contract must be student learning, not illicit enrichment by their employer. Due the legislation which does not provide severe penalties when there is noncompliance with the law, the intern is serving as labor-cheap for many employers who seek to obtain tax exemptions, which should be suppressed immediately.

**Keywords:** Intern; Intern contract; Labor-cheap.

## DEDICATÓRIA

Este meu trabalho é dedicado primeiramente a Deus, o maior dos mestres.

A minha falecida Avó, meu grande amor e melhor pessoa que já conheci na vida.

Aos meus pais, minha irmã aos meus sobrinhos.

Ao meu noivo e companheiro de todas as horas, meu melhor amigo, Herbert Zimmermann, e seus familiares.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, Todo Poderoso, criador do céu e da Terra. Que grandemente me abençoa e me dá força na vida. Me ensina todos os dias a viver conforme Ele deseja, Grande Pai de Amor. Do qual sem a ajuda Dele, não teria conseguido terminar esta monografia devido as turbulências que passei durante este ano de 2016.

Em especial, faço uma dedicação póstuma a minha avó, Lourdes Lopes Francisco, melhor ser humano que já conheci, mulher sem igual, da qual tenho saudades imensas.

Aos meus Pais, Maria e Luís, que mesmo com as dificuldades financeiras pagaram este curso para mim, e sem eles não conseguiria estar onde estou.

A minha irmã, Amanda e ao meu Cunhado Luiz que nos proporcionou grande alegria na vida, meu sobrinho Gregório.

Ao meu noivo, melhor amigo, companheiro de sempre, futuro marido, do qual tenho enorme orgulho de estar ao lado para construir um futuro, Herbert Zimermann.

Aos pais e irmãos de meu noivo que me receberam em sua casa como um membro de sua família bem antes mesmo de eu me tornar uma.

E por fim, a todos os docentes do curso de direito, em especial ao meu orientador, Luiz Antônio Ramalho Zanoti, bem como a examinadora Prof<sup>a</sup>. Gisele Spera Máximo, que contribuíram para a minha formação profissional na área jurídica bem como na conclusão desta monografia, a todos tenho grande apreço.



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. O CONTRATO DE ESTÁGIO.....</b>	<b>11</b>
2.1. RESUMO HISTÓRICO.....	11
2.2. MODALIDADES DO CONTRATO DE ESTÁGIO.....	12
2.3. LEI 11.788/08 – A LEI DO ESTÁGIO.....	14
2.4. O OBJETO DO ESTÁGIO.....	17
<b>3. DA REALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO E OS PROBLEMAS ENFRENTADOS .....</b>	<b>21</b>
3.1. DOS PROBLEMAS ENFRENTADOS NA REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO.....	21
3.2. DAS CONSEQUÊNCIAS.....	30
<b>4. O FUTURO DO ESTÁGIO NO BRASIL .....</b>	<b>43</b>
<b>5. PESQUISA DE CAMPO .....</b>	<b>48</b>
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO A – PESQUISA DE CAMPO .....</b>	<b>54</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo foi feito com o fim de analisar o contrato de estágio, muito usual em nosso país.

Apesar de as primeiras formas de estágio serem antigas, há muito existindo legislações sobre o tema, através de uma simples análise, é possível concluir que a atual Lei de Estágio ainda tem muito que melhorar, pois contém brechas para que sua finalidade seja desvirtuada.

Não é surpresa pra ninguém a alta carga tributária existente em nosso país, e no mesmo sentido os encargos trabalhistas, altamente custosos para os concedentes.

Assim, por possuir várias brechas, isto é, por não dispor de severas punições para os infratores, atrelada a uma fiscalização ineficaz, muitos concedentes estão utilizando do contrato de estágio como mão-de-obra barata, vez que inexistem encargos trabalhistas para os estagiários.

Dessa forma, o presente estudo analisa o contrato de estágio e sua legislação, apontando seus defeitos e suas qualidades, visando melhorias não apenas aos estagiários, que buscam aprendizado, mais também aos concedentes de estágio, muitas vezes vítimas da alta carga tributária e burocrática existente em nosso país.

## 2. O CONTRATO DE ESTÁGIO

### 2.1. RESUMO HISTÓRICO

Ao longo da história recente do Brasil, várias leis buscaram regulamentar o estágio no nosso país. Algumas se sobressaíram em alguns aspectos, por exemplo, o Decreto-Lei nº 4.073/42, que tratava sobre o regime de ensino industrial.

Em seu artigo 42 dizia que o estágio consistia em um período de trabalho realizado pelo aluno, sob o controle da competente autoridade docente em estabelecimento industrial.

Já em 1.967, o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria 1.002, onde foi instituída a categoria dos estagiários. Como destaque, esta Portaria tinha como sua “preocupação” a aprendizagem do educando, fixando que os mesmos estágios deveriam ser firmados em um contrato contendo duração, carga horaria, valor de bolsa e seguro contra acidentes. Estabeleceu também que este contrato não criaria vínculo empregatício, nem encargos sociais, pagamento de férias e muito menos 13º salário.

Nos anos seguintes outros Decretos-Lei importantes foram estabelecidos para regulamentar o tema, entre eles o de número 66.546/1970, que previa o estágio de estudantes de ensino superior de algumas áreas específicas.

No ano seguinte a Lei nº 5.692/1971 regulou estágios para os ensinos de 1º e 2º graus como forma de cooperação. No ano de 1972 o Decreto de nº 69.927 entrou em vigor instituindo a bolsa de trabalho para os estagiários.

Por sua vez, em 1977 foi editada a Lei no 6.494, que finalmente definiu quem poderia ser estagiário. Esta última ficou sem alterações por mais de trinta anos consecutivos.

Em contrapartida o cenário no mercado de trabalho sofreu várias mudanças, entre elas o aumento de ofertas de cursos superiores e de educação profissional.

Contudo, uma nova legislação se fazia necessária, para que se aproximasse da realidade trabalhista do país. Desta forma, no dia 25 de setembro de 2008 foi sancionada a Lei de nº 11.788, a qual iremos trabalhar.

## 2.2. MODALIDADES DO CONTRATO DE ESTÁGIO

De acordo com a Lei 11.788/2008, o contrato de estágio visa o aprendizado da atividade profissional e contextualização curricular, fazendo com que o educando, ao se deparar com os desafios do dia-a-dia da profissão, possa aplicar o que aprendeu em sala de aula na prática.

Quando observados os requisitos legais, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, ou seja, não são devidos os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários, afinal, seu vínculo é de aprendizagem.

Todavia, quando o concedente do estágio não respeita a Lei que regula o mesmo, criam-se brechas para a realização de “manobras”, visando burlar os referidos encargos.

Há duas modalidades de estágios previstas em Lei:

O obrigatório, que é aquele definido como tal no projeto pedagógico do curso, onde sua carga horária é requisito para a conclusão definitiva do mesmo.

O não obrigatório, onde sua atividade é opcional, ficando a critério do jovem escolher, podendo ser aplicadas as horas obtidas pelo estágio em outras finalidades do curso.

O legislador, pensando nas manobras acima citadas, determinou que os professores orientadores e supervisores da parte concedente monitorem o estágio, para que a lei seja aplicada à risca, obrigando que o estágio seja comprovado por meio de relatórios de atividades.

Acontece que, mesmo com esta obrigatoriedade legal tanto para a instituição e quanto para o concedente, quase nunca é cumprido este dever de fiscalização das atividades desenvolvidas pelo estagiário contratado.

Sabendo das dificuldades em relação a fiscalização, o legislador propôs penalidades para aqueles que descumprem a lei de estágio. Cria-se assim, de forma automática, o vínculo empregatício, restando ao concedente arcar com os encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários próprios da relação de trabalho.

Infelizmente, a única penalidade prevista na Lei de Estágio, no caso de reincidência de seu descumprimento, é o impedimento de contratar novos estagiários no prazo de dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente, aplicando esta penalidade apenas às filiais ou agências onde esta infração foi cometida.

Mesmo com toda esta preocupação do legislador em fiscalizar e punir quem descumpra a respectiva lei, não impede que alguns, e não poucos concedentes, burlam a norma legal, para que consigam por meio de manobras, mão-de-obra barata, onde o jovem desenvolve as mesmas atividades que um empregado devidamente contratado para uma função específica, porém com isenção fiscal integral.

Nota-se assim, que, o concedente neste caso seria um empregador que não teria nenhum tipo de encargo fiscal, trabalhista ou até mesmo previdenciário. Em resumo, muitos empregadores se “fantasiam” de concedentes, para que assim consigam mão-de-obra barata, sendo, portanto, um empregador privilegiado.

### 2.3. LEI 11.788/08 - A LEI DO ESTÁGIO

O 1º artigo, da Lei nº 11.788/08, dispõe que o estágio é um 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.

O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, nos termos do § 1º, do artigo 1º, da Lei de Estágio. Por consequência, visa o aprendizado na área específica profissional do estagiário, onde o objetivo é ajudar o mesmo nas funções referente ao curso que desempenha, nos termos do § 2º, do mesmo diploma legal.

Em poucas palavras, podemos dizer que esta lei cria uma oportunidade para que o jovem vivencie os desafios do dia-a-dia da profissão que escolheu, aplicando de forma prática os conhecimentos que obteve em sala de aula, sendo de grande contribuição para a sua formação profissional.

O artigo 3º, da Lei 11.788\08, dispõe que o estágio não cria vínculos empregatícios de qualquer natureza, ou seja, estagiário não é empregado, desde que preencha alguns requisitos previstos em seus incisos I, II e III:

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.

O artigo acima transcrito ajuda para que alguns concedentes usem de má-fé, para que o jovem contratado desenvolva funções de um empregado e não de um estagiário, desviando, assim, a finalidade para que a lei foi desenvolvida.

Engana-se quem pensa que esse desvio de função acontece apenas em empresas privadas, pois é muito comum ver relatos de estagiários de repartições públicas que têm sua função desvirtuada.

Em muitos casos, o educando não chega nem a ter contato com a vida profissional do curso que escolheu, fazendo só serviços que poderiam ser exercidos por um empregado devidamente contratado, como por exemplo, uma secretária, copeira, entregadores, etc.

A referida Lei em seu artigo 10, incisos I e II, tratam sobre a carga horaria do estágio. No estágio de estudantes de nível superior, de educação profissional em geral de nível médio, a carga horaria é de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais.

Não são raros os casos de estagiários que fazem carga horaria diária de 8 (oito) horas, durante os convencionais cinco dias uteis da semana, o que já descaracteriza o estágio.

Por sua vez, o artigo 11, da Lei do Estágio, dispõe sobre o prazo máximo para o contrato de estágio com o mesmo concedente, que é de 1 (um) ano, e pode ser prorrogável uma única vez por igual período.

Os próximos artigos falam sobre a bolsa (auxílio), férias, auxílio transporte, fiscalização, quantidade máxima de estagiários por quantidade de empregados, da validade do contrato de estágio (referência ao artigo 428, parágrafo primeiro da Consolidação das Leis do Trabalho). Contudo, tais artigos mostram-se inertes frente as diversas necessidades do estagiário. Ao que parece, o legislador fecha os olhos para a realidade dos estagiários em nosso país.

Com relação às férias, as mesmas serão de trinta dias a serem gozadas preferencialmente sobre o período de férias escolares, devendo ser remunerada, caso o educando já receba uma bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação.

## 2.4. OBJETIVO DO ESTÁGIO

Em resumo, o objetivo da lei do estágio é proporcionar ao jovem uma ampla experiência profissional na atividade que deseja exercer, onde possa aplicar a teoria na prática, para que consiga uma autonomia profissional, um aperfeiçoamento, com a finalidade de desenvolver seu intelecto, suas habilidades, estimular o pensar do jovem e incentivar seu interesse pela pesquisa e o ensino, bem como o amor à profissão escolhida.

Inicialmente, lembramo-nos do que assegura Delgado:

Por outro lado, a inserção desse tipo de estudante com formação escolar ainda incipiente e não profissionalizante no ambiente laborativo, pode, na prática, deixar de atender à natureza e objetivos da própria Lei do Estágio, não preenchendo os requisitos materiais desse contrato educativo especial. Portanto, jamais o contrato de estágio pode ser compreendido como mero instrumento de arregimentação de mão-de-obra barata para entidades públicas e privadas; ele há de corresponder sempre a um ato educativo escolar supervisionado. Esta relação jurídica especial tem de fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando o itinerário formativo do educando (§ 1º do art. 1º da Lei n. 11.788/08); ela se deflagra e se realiza com vistas ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (art. 1º, § 1º e 2º, da Lei n. 11.788/08) (DELGADO, 2009, p.308-309).

Na ocasião da entrada em vigor da Lei do Estágio doutrinadores deram sua opinião sobre qual seria seu objetivo e suas expectativas pessoas sobre a legislação a opinião MARTINS, em seu livro "DIREITO DO TRABALHO", 25ª edição, podíamos observar que aparentava estar iludido com tal Lei e com seu objetivo, pois, esperava dias melhores a uma classe de estagiários, o que não houve. Vejamos:



A contratação do estagiário não deve ter por objetivo apenas o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem pagamento de qualquer encargo social, mascarando a relação de emprego, exigindo do trabalhador muitas horas diárias de trabalho. É o que se chama de escravidão ou de office boy de luxo. Deve realmente proporcionar o aprendizado ao estagiário. Estando o estágio em desacordo com as regras da Lei nº11.788/08, haverá vínculo de emprego entre as partes, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Nesse ponto, havia muitos abusos na prática, que a lei pretende inibir

A lei n 11.788 traz maior rigor em relação a certos requisitos para a validade do estágio, como prazo máximo de duração. Estabelece direitos ao estagiário: de jornada de trabalho, recesso remunerado etc. entretanto, torna mais onerosa a contratação do estagiário, em razão dos novos direitos que foram concedidos. Sei de escritórios de advocacia que não vai mais ter tantos estagiários e até vai cortar vagas de estagiários em decorrência de novas exigências da lei, o que é negativo para a admissão de estagiários.

Infelizmente o maior rigor mencionado por Martins se demonstra insuficiente na prática, e os profissionais de antes, que estavam assustados com a nova Lei do Estágio, atualmente, sorriem a toa, pois, a mão-de-obra barata continua.

O objetivo da Lei está sendo cumprido conforme a vontade dos legisladores que a ou há alguma obscuridade por detrás desta criação legislativa? Talvez, os legisladores visaram, uma tentativa de mão-de-obra barata para ajudar o concedente a ter uma alternativa diante dos inúmeros encargos trabalhistas existentes.

Ao que parece a Lei do Estágio se camufla de “cordeiro”, mas na verdade é um “lobo”. Diz que dá benefícios ao estudante, mas em uma simples análise, percebe-se que é mais benéfica ao concedente, afinal, é mais conveniente contratar um estagiário que possa ser um “faz tudo” dentro da empresa do que contratar alguém que lhe trará, encargos elevados.

No mesmo sentido, imaginemos que, caso uma empregada devidamente contratada engravide, o empregador jamais poderá mandá-la embora durante a gestação e o período subsequente que a lei estabelece.

Por outro lado, se a estagiária engravida, pode ser mandada embora a qualquer momento, pois não há qualquer proteção na lei que a beneficie ou a ampare, ficando então desamparada em uma fase tão delicada de sua vida.

Como pode uma mulher jovem, na maioria dos casos das estagiárias, desamparada em relação a emprego, custear um bebê que está por vir?

É cristalino o descaso que a Lei do Estágio faz com o estagiário, Lei esta que foi criada ficticiamente para enganar leigos, fazendo que eles acreditassem que a mesma traria benefícios aos estudantes mas na realidade, o benefício é para o concedente, que passa a ter uma mão-de-obra barata para burlar encargos.

Dessa forma, mostra-se indispensável a revisão de algumas questões peculiares na legislação de estágio, como no caso das estagiárias que, em suposta engravidéz, sua dispensa é evidente, por parte do concedente.

O que estamos propondo aqui, não é que o estágio seja regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas que haja normas e fiscalizações mais rígidas para que os estagiários tenham seus direitos garantidos.

Ao engravidar, teria a estagiária a garantia que seu contrato de estágio não rescindiría dentro do período nele estipulado, ou, durante sua gestação.

### **3. DA REALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO E OS PROBLEMAS ENFRENTADOS**

Por conta da vontade de aprender, e algumas vezes por problemas financeiros, o estudante aceita a proposta de estágio encantado pelo que lhe foi apresentado, muitas vezes iludido pelo concedente que diz a ele que terá a oportunidade de aprimorar as teorias aprendidas em aula, ou seja, terá contato com a prática e com a realidade do curso.

Esta ilusão se dá, ao ser proposto e exposto no contrato de que o estágio realizará apenas atividades referentes ao curso, aplicando na prática as teorias aprendidas ao longo do curso, e não como uma espécie de mão-de-obra barata, realizando atividades que se distanciam da teoria.

O estudante, muitas vezes com problemas de ordem financeira, principalmente em meio à atual crise que é realidade de nosso país, e ainda encantado pelo que lhe foi proposto, aceita o estágio achando que não irá se arrepender, para custear a faculdade e ajudar na renda familiar.

#### **3.1. DOS PROBLEMAS ENFRENTADOS NA REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO**

Iniciado o estágio a realidade também começa a aparecer e o estagiário fica descrente, e muitas vezes não sabendo de seus direitos, aceita continuar servindo como mão-de-obra barata para um empregador corrupto que usa de manobras legais para conseguir um empregado onde não é obrigado a arcar com impostos, e etc.

Então após curto período na empresa do concedente o estagiário começa a notar que sua função foi desvirtuada.

É difícil achar alguém que esteja em um curso superior e não tenha escutado que a culpa é sempre do estagiário. Usando deste ditado a empresa Peixe Urbano Delivery utilizou de sua página na rede social Facebook para humilhar seu estagiário, tendo como finalidade culpá-lo em razão de sua má realização de alguns serviços. Vejamos a seguinte reportagem do Portal Época (de 15/02/2013, atualizada em 12/05/2013 - por BALIEIRO):

Peixe Urbano Delivery enviou códigos errados para os vencedores de uma promoção. Para comunicar o erro e informar o envio de novos códigos, o estudante de Publicidade e estagiário de mídias sociais da empresa teve a ideia de publicar uma foto sua, vestido de Minnie, e dizer que a culpa era do estagiário. Em menos de meia hora diversas pessoas já tinham se pronunciado sobre o caso: algumas elogiaram e riram com a iniciativa, mas outras acreditaram que se tratava de algo sério e acusaram o Peixe Urbano de assédio moral com o funcionário. Fiquei surpreso com a reação das pessoas que acharam que aquilo fosse sério, afirma o estagiário.

Para tentar deixar claro que tudo não passava de uma brincadeira, a equipe do Peixe Urbano Delivery decidiu brincar mais um pouquinho. Gravaram um vídeo no qual Caio aparecia amarrado e lendo um texto no qual dizia "estagiário sofre mesmo. O filme foi publicado ontem no YouTube e na noite desta sexta-feira (15/02) já acumulava mais de 70 mil views.

O sucesso garantiu até uma página no Facebook chamada Minnie da Depressão. Ainda que a história tenha sido esclarecida, fica a dúvida: o que um estagiário estava fazendo com uma fantasia de Minnie dentro da empresa? Caio responde: Eu não me visto de Minnie normalmente. Mas fizemos uma festa da fantasia dentro da empresa antes do Carnaval. Como eu não tinha fantasia, saí pra comprar e encontrei a de Minnie. A foto foi tirada no dia da festa e só quatro dias depois fiz aquele post.

Chacon e Sodero (2012, p.57) citam a importância do estágio para a vida do estudante:

(...) Quem faz estágio estará preparado para produzir profissionalmente, segundo os objetivos indicados acima na legislação. Realmente, o profissional que inicia a carreira sem nunca ter feito um estágio terá muito mais dificuldade para ter sucesso! Por isso, mesmo considerando que a faculdade está em primeiro lugar, que o ensino e o aprendizado são prioridade, deve-se destacar que o estágio é extremamente relevante. (...)

Agora, imagine o estagiário em um ambiente de trabalho gastando seu tempo e seu intelecto com quem não o ajuda, não conseguindo a prática que precisa para poder seguir em frente. Infelizmente, este será um profissional menos qualificado para o mercado de trabalho no futuro.

Ou então a empresa concedente prefere contratar um estagiário e ensiná-lo o papel do profissional, do que contratar o próprio profissional para ocupar o mesmo cargo, pois pagará mais barato pelo mesmo serviço.

Essa ação da concedente, nada mais é do que corrupção, palavra tão íntima de nosso país.

Alguns empresários chegam até mesmo a exigir do estudante experiência na área que irá estagiar, mas como exigir experiência se o estágio é local de aprendizado? Isso prova mais uma vez que este mesmo empresário não procura um estagiário, e sim um empregado, pretendendo ter muito lucro e pouco ônus em uma contratação, procura por um empregado.

Ao longo do estágio, o relacionamento entre estagiário e concedente vai se desfazendo conforme vai ocorrendo os desvirtuamentos e em alguns casos, por não ter contato direto com o curso, o estudante até desiste do mesmo pois sente que errou na escolha.

Todavia, muitas vezes, mesmo com o relacionamento entre os dois se desfazendo, o estagiário continua no “emprego”, pois necessita do pequeno auxílio financeiro que recebe.

Embora em sua grande maioria, o auxílio recebido seja inferior a um salário mínimo, esta pequena ajuda de custo que o concedente fornece ao estagiário, faz diferença na renda familiar.

Nos casos de que a bolsa vai direito para a universidade, o estudante não desiste do estágio, por não ter como custear o curso, ficando assim, vinculado ao concedente que abusa do contrato de estágio, explorando o aluno como de mão-de-obra barata.

Com a crise e a inflação nas alturas, fica cada vez mais difícil arrumar um emprego ou trocar o estágio acaba sendo praticamente impossível para o estagiário desistir do estágio, se vendo ainda mais obrigado a continuar como mão-de-obra barata. Nesse sentido, vejamos a reportagem extraída do Portal BBC – Brasil (por Ruth Costas - São Paulo, 23 julho 2015):

Apesar do cenário econômico desanimador, muitos sites de oferta de emprego têm assistido a um aumento surpreendente da demanda por estagiários.

A Catho, por exemplo, diz que o número de vagas de estágio anunciadas nos primeiros cinco meses deste ano pela empresa teria passado de 30.382 para 41.215 - um aumento de 35,6%. Para se ter uma ideia, no mesmo período, a abertura de vagas na economia caiu 14,2% segundo cálculos de Raone Costa, economista da Catho-Fipe.

Na Cia de Talentos, o volume de vagas de estágio também teria crescido 25%. Já a Webestágios, agência online ligada ao Banco Nacional de Empregos (BNE), diz ter registrado um aumento da busca por estagiários de 15% a 20% no primeiro semestre deste ano.

Segundo Eraldo Vieira, especialista em recrutamento e seleção da Webestágio, o ponto alto da procura foi janeiro, quando houve um aumento de 216% sobre o mesmo período de 2014.

Podemos dizer que as empresas estão fazendo um investimento no futuro, já que, no presente, a situação econômica está complicada, diz Vieira, acrescentando que o custo também contribui com o quadro.

Segundo dados do IBGE, divulgados nesta quinta-feira, o desemprego nas principais regiões metropolitanas brasileiras (medido pela Pesquisa Mensal de Emprego) subiu para 6,9% em junho. Em maio, a taxa foi de 6,7% e, no mesmo período do ano passado, de 4,8%. Foi o maior índice para um mês de junho desde 2010.

**Salários mais baixos**

Para Costa, da Catho-Fipe, a maior procura por estagiários faz parte de uma tendência mais ampla no mercado de trabalho ditada pelo imperativo da redução de custos: o achatamento dos salários.

Os diretores estão sendo substituídos por gerentes, ou diretores que ganham menos, por exemplo, diz ele.

O economista lembra que o salário médio dos profissionais admitidos está caindo de forma significativa nos últimos meses.

Só em junho, a queda no salário dos que foram contratados foi de 2%, diz ele. Já o salário médio dos demitidos vinha subindo nos últimos meses, apesar de, em junho, ter apresentado uma ligeira queda, ficando próximo da estabilidade.

Paula Esteves, diretora da Cia de Talentos acredita que a necessidade das empresas se reestruturarem também faz com que vejam com bons olhos a possibilidade de incorporar em seus quadros jovens com ideias novas. O estágio também pode ser uma porta para a oxigenação e inovação das empresas, diz ela. É verdade que nem todos os recrutadores têm registrado essa tendência de maior procura por estagiários.

A Page Talent, unidade de negócio da Page Personnel especializada em atração, seleção e desenvolvimento de estagiários, por exemplo, diz ter tido uma redução no número de vagas para estagiários no primeiro semestre.

Mas, certamente, o impacto da crise neste segmento foi muito menor do que entre profissionais mais experientes. Acho que é importante dizer que ainda há ótimas vagas para os jovens que estão começando a carreira tanto em trainee quanto em estágio, diz Manoela Costa, gerente executiva da Page Talent.

Outra reportagem sobre o mesmo tema, extraída do Portal G1 (de 04/03/2015, atualizada em 15/04/2015) também faz menciona a relação entre a crise econômica e o aumento das vagas de estágio:

Mercado de trabalho tem muitas vagas de estágio, diz especialista... Estudantes que estão à procura de estágio podem esquecer a crise econômica e ir em busca de uma vaga... A estagiária Patrícia Sodré começou 2015 com emprego novo. Ela foi treinada para atuar na central de relacionamento com os alunos. Como mantém contato com a rotina escolar, a experiência tem sido proveitosa. A Patrícia é a primeira estagiária da escola. Entrou na vaga de um ex-funcionário que trabalhava no regime normal de contratação. O proprietário da escola diz que a opção da nova contratada tem muitas vantagens. É uma mão de obra que busca o aperfeiçoamento e o trabalho como estágio é a chance de desenvolver aquilo que é aprendido na universidade. A empresa tem as qualidades profissionais e uma mão de obra de baixo custo, isso é importante também, disse o empresário Edson Koji Muramatsu.

Muitas empresas não abrem mão dos estagiários, segundo o supervisor do Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee), de Mogi das Cruzes, Marcelo Muniz.

O supervisor avisa que no fim do ano passado acabou o contrato de muitos estagiários e que as empresas ainda preenchem as vagas deixadas agora no começo de ano. Vale a pena os candidatos se prepararem. Patrícia afirma que desde o primeiro dia na vaga, aproveita o estágio como se já fosse contratada.

Como visto na reportagem, o concedente de estágio, trocou um empregado celetista por um estagiário. Qual a verdade ele queria um estagiário ou uma mão-de-obra barata? A reportagem foi inocente ao ponto de publicar e achar que estaria ajudando, mas ao mesmo tempo mostrou a verdadeira face do estágio, ao colocar que ela entrou na vaga de alguém que era celetista.

Aliás, conforme trecho extraído do próprio site da Associação Brasileira de Estágios eles ressaltam os benefícios de contratar um estagiário, frisando apenas a parte financeira. Vejamos:

Estágio resiste à crise econômica. Com a crise financeira e a nova Lei do Estágio, nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, as empresas diminuíram a contratação tanto de efetivos quanto de estagiários. No entanto, uma retomada se esboça, pois, no mês de maio, foi registrada a criação de 131 mil novas vagas com carteira assinada, de acordo com o Ministério do Trabalho. No mesmo período, a previdência bateu recorde de arrecadação.

Nesse âmbito, o estágio se destaca como a melhor maneira das organizações moldarem seus colaboradores de acordo com o seu perfil. Trata-se de uma estratégia de longo prazo para formar futuros líderes preparados para alcançar os melhores resultados para o seu negócio.

As contratações não foram totalmente retomadas após a publicação da nova Lei do Estágio. Ainda assim, a expectativa da Associação Brasileira de Estágios (Abres) é de melhora do quadro atual, por acreditar que a nova legislação trouxe ganhos para as empresas que contratam estagiários. A fase de adaptação já passou e as novas regras foram assimiladas, principalmente com o auxílio da Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Manter a formação de estagiários é bom para a empresa, para o estudante e para o Brasil. Infelizmente, de acordo com o último PNAD/IBGE (2007), 18 milhões de jovens entre 15 e 24 anos estão fora da escola. Nesse panorama, o estágio é a melhor política pública de inserção do jovem no mercado de trabalho, pois financia o estudante e o mantém na escola. Um ponto positivo é que, além de ser um trabalho social, proporcionar essas oportunidades de experiência reverte na perpetuação da organização.

Confira as vantagens oferecidas para as empresas que abrem suas portas a jovens talentos:

- maior segurança jurídica
- isenção do FGTS
- isenção do INSS
- isenção do 13º salário
- isenção de verbas rescisórias
- isenção de 1/3 sobre férias
- isenção de aviso prévio

Conseguimos criar um instrumento jurídico para dar mais força ao estágio, segurança às empresas e benefícios fiscais para quem contrata estagiários, além de um maior envolvimento das instituições de ensino", explica Seme Arone Junior, presidente da Abres, sobre a importância da nova legislação.

Dados da Abres mostram que há 900 mil estagiários no Brasil e a expectativa de crescimento desse número é de 10% até o final do ano.

É abominável uma associação que deveria defender, proteger e amparar o estagiário, vende-lo desta maneira. Isto nada mais é do que uma venda de sua mercadoria.

Inclusive o “patrão”, sabendo da realidade econômica do país, força ainda mais a relação com o seu estagiário, fazendo com que o mesmo não tenha escolha quando lhe é proposto que limpe o escritório, ou sirva café, por exemplo.

Esta realidade de tratar o estágio como de mão-de-obra barata, é tão comum que vemos com frequência brincadeiras de indelicadas referentes ao contrato e ao estagiário em si.

Um bom exemplo destas brincadeiras é quando fazem o trocadinho da palavra estagiário com a palavra escravo, formando a palavra “escraviário”, justamente por conta do estágio já ser visto a muito tempo como de mão-de-obra barata pela sociedade.



Fazer esta ligação com o escravo que muito trabalhava e não tinha direitos, ou recebia bem menos que lhe era de direito, o estágio é considerado a escravidão moderna ou a escravidão do Século XXI.

Por outro lado, não são apenas os problemas financeiros que o estagiário enfrenta ao exercer sua função, pois muitas vezes sequer o mesmo realmente exerce as funções pelas quais foi contratado para desenvolver.

Deixando o problema financeiro de lado, isto é, ignorando o valor de sua bolsa ou auxílio, observa-se que o estagiário enfrenta o desafio de exercer funções incompatíveis com a teoria vista em sala de aula.

Como um infeliz exemplo, é muito comum encontrarmos jovens contratados como estagiários, exercendo apenas a função de “office boy”. Por ter sido contratado como estagiário, ao “office boy” não lhe é assegurado os direitos trabalhistas que seriam devidos para tal função, como os recolhimentos previdenciários e depósitos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Conforme mencionado anteriormente, grandes são os desafios enfrentados pelas pessoas que exercem, pelo menos em teoria, a função de estagiário.

Isso porque, muitas vezes os estagiários têm sua finalidade distorcida, atuando apenas em funções que não são condizentes com as pedagógicas do contrato de estágio.

Ao desvirtuar-se do contrato de estágio, o estagiário deixa de ser um aprendiz, passando apenas a ser uma de mão-de-obra barata.

Se não é estagiário, então é um empregado comum, e se assim é, deve ser devidamente remunerado para tanto.

Ocorre que o estagiário, na “qualidade” de empregado comum, não tem assegurado todos os benefícios da legislação trabalhista em seu favor, pelo menos não sem o amparo judicial.

O desvirtuamento do contrato de estágio, acarreta em diversas consequências tanto para o estagiário como para o concedente, muito embora o que vemos comumente são apenas os estagiários sofrendo o peso do desvirtuamento de seu contrato.

Primeiramente, quem procura exercer estágio, deve ter em mente que essa função visa principalmente o aprendizado, até mesmo porque a legislação não lhe assegura o recebimento de um salário mínimo, que é obrigatório para os demais trabalhadores.

Dessa forma, já é possível concluir que se o estágio é desvirtuado, o trabalho passará a não ser vantajoso para o estagiário, mas tão somente ao concedente. Isso porque, se o estagiário deixou de aprender, conseqüentemente estará ganhando pouco pela função exercida.

Ao longo do tempo, o estagiário vai desacreditando no mercado de trabalho e também no curso, o que não pode acontecer, pois, é fundamental que o mesmo tenha prática pedagoga, afinal, aceitou o estágio para que pudesse realizar atividades condizente com sua área de atuação.

A impressão que fica é que a Lei do Estágio foi criada para beneficiar a parte concedente e não a parte estudante.

Com a economia indo de mal a pior, trocar um empregado contratado por um estagiário se faz necessário aos olhos do concedente, a fim de continuar com a rentabilidade de sua empresa.

Logo, se você não tem emprego, mas surge uma oportunidade estágio, mesmo sabendo que aquele estágio nada mais é do que uma de mão-de-obra barata, diante da necessidade de precisar ajudar na renda familiar, e principalmente no meio de uma crise financeira em que o país passa, difícil dizer não.

E com uma grande demanda por estagiários, podemos observar que a economia não melhorará, pois certamente o concedente não voltará a contratar regulares empregados, haja vista a possibilidade de permanecer com os estagiários, ainda que a economia melhore.

Os danos morais e materiais, em consequência da Lei do Estágio totalmente falha para o jovem trabalhador, que sofre em um país de economia flutuante, são inimagináveis.

Quais perceptivas de futuro melhor tem um jovem que já ingressa no mercado de trabalho numa verdadeira escravidão moderna?

A Lei do Estágio, infelizmente, acaba servindo como mau exemplo, para que os estagiários abusados de hoje, se torne os concedentes abusadores de amanhã.

Faremos agora uma análise um pouco drástica: Voltemos para a monarquia, onde os criados queriam casar com os nobres, para poder chegar a sua hora de ter sua própria criada.

Agora o contexto mudou. Estagiários desejam chegar ao se profissionalizar, para que no futuro, tenham estagiários. É uma analogia à monarquia.

Chegamos ao ponto de considerar o estágio como mão-de-obra barata, como sendo a escravidão moderna, a escravidão do Século XXI, sem agressões físicas, mas apenas as morais existem.

Em tais casos a empresa concedente do estágio poderia e deveria, ser cúmplice deste ato ilícito, porém cumpre, a Lei da qual a obriga oferecer a seus alunos a oportunidade de star envolvidos na área em que estão estudando. Não que ela seja ingênua, pois, sabe sim do que ocorre, e as vezes até ela mesma usa dessa brecha da Lei para ter mão-de-obra barata, o que é fácil de notar em várias universidades o uso de estagiários de cursos alheios as funções para qual estão exercendo, como por exemplo; estagiário de direito tirando xerox.

E essa prática menosprezível está tão comum, que meios de comunicações importantes estão reportando sobre o tema, como é o caso do Portal de Notícias Século Diário (por Neter Samora), que traz a seguinte reportagem, publicada em 02 de maio de 2016:

O Tribunal de Justiça do Estado (TJES) deverá contar em breve com maior número de pessoal cedido pelas prefeituras municipais. Além dos servidores que atuam de maneira emprestada em fóruns, sobretudo no interior do Estado, foi aberta a possibilidade do uso de estagiários – pagos com recursos dos municípios. O acordo foi classificado como mais uma das medidas de ajuste fiscal implantando pela Corte, que sofre restrições pelo excesso de despesas com pessoal em relação aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). No entanto, a medida chama atenção pelos eventuais questionamentos sobre a real independência entre os Poderes e o caso de agentes públicos que são processados judicialmente. (...) A verdade é que os estagiários estão e os voluntários estarão assumindo funções muito além das suas responsabilidades e da natureza dos seus respectivos contratos. E, isso é exploração de mão de obra barata”, narra um dos trechos da representação encaminhada à corregedora nacional de Justiça, ministra Nancy Andrighi.”

Neste pequeno trecho retirado da reportagem podemos ver que em tempos de crise, Judiciário estadual apela para estagiários pagos por prefeitura, sendo que Andrighi assume a exploração do estagiário. Terrível verdade existente.

Se as vantagens em desrespeitar as leis trabalhistas são muitas, e em contrapartida é pequeno e eventual risco de ser pego desrespeitando-as, a ilegalidade ainda compensa.

No mesmo sentido, temos outra reportagem, agora do portal Gazeta Online (Letícia Gonçalves), do qual retiramos a fala do presidente da Seção do Espírito Santo da Ordem dos Advogados do Brasil, que fez pedido de investigação junto ao Conselho Nacional de Justiça, para realizar inspeção extraordinária no Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, em vinte de maio de 2015, assumindo o seguinte:

O Poder Judiciário do Espírito Santo, embora esteja atingindo o limite do teto de gastos com pessoal, apresenta, nas comarcas, quadro de servidores insuficiente...quem mantém o Judiciário hoje são estagiários... Medidas urgentes não podem levar dez dias para serem distribuídas. Vivemos um momento de estrangulamento da advocacia.

Maфра justifica isto por conta da ausência dos servidores nas varas. Bom, se até mesmo dentro do próprio judiciário a função do estagiário é desvirtuada, imagine o quão desvirtuada está sendo o contrato de estágio juntos às empresas privadas.

Se durante vários e vários anos, utilizando-se de vários e vários funcionários análogos a situação de estágio, o concedente e de repente ser flagrado desrespeitando um deles, sua punição será, monetariamente, muito inferior em relação ao que já lucrou às custas de seus funcionários.

Nesse ponto, parece-nos pertinente citarmos o velho, triste e infeliz adágio popular: o crime no Brasil compensa.

E é isso mesmo, crime. Com o desrespeito às leis trabalhistas, os empregadores deixam de contribuir não somente com seus funcionários, mais também com a finalidade social do salário, afinal, vários trabalhadores devidamente remunerados pelos seus serviços, movimentam mais o mercado do que apenas um empregador se enriquecendo ilicitamente às custas dos estudantes do Brasil.

Alguns estudantes, em busca de seus direitos, vão até o judiciário atrás de ser reconhecido seu vínculo empregatício existente porém infelizmente, estes ainda são poucos, pois muitos aceitam algumas misérias como contraprestações, estas que talvez sejam essenciais para eles.

Antes de analisarmos as seguintes jurisprudências ao respeito do tema é importante ressaltar que o Poder Judiciário tem reconhecido com certa frequência, o vínculo empregatício em casos análogos aos tratados aqui. Vejamos o julgado abaixo do Recurso Ordinário nº 01271-2006-114-03-00-0, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. O contrato de estágio não veda a atuação do estagiário no desempenho das atividades desenvolvidas pelos empregados da empresa concedente do estágio, nem o cumprimento da jornada por estes desenvolvidas, desde que o trabalho prestado atenda à finalidade de propiciar experiência prática na linha de formação do estagiário e que haja compatibilidade do trabalho com o horário escolar (artigo 1º, parágrafo 2º e artigo 5º da Lei n. 6.494, de 1977. Quanto a este último requisito, restou cabalmente comprovado que o reclamante deixou de comparecer algumas vezes à escola, e frequentemente chegava atrasado às aulas, por estar prestando serviços em favor da reclamada. Ao exigir do reclamante a prestação de serviços nos mesmos moldes dos demais empregados, com cumprimento de jornada excessiva, que impedia sua integração normal à atividade escolar, o contrato firmado entre as partes deixou de cumprir os objetivos legais do estágio, que é o de permitir o ganho educacional e profissional específico do estudante-estagiário.

Na decisão acima, podemos analisar que o julgador equiparou o estagiário aos outros empregados da empresa, inclusive em sua jornada de trabalho, algo extremamente comum em nosso dia-a-dia, principalmente no campo do direito.

Por sua vez, no Recurso Ordinário nº 0124900-66.2009.5.19.0008, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região decidiu o seguinte:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE ESTÁGIO. FRAUDE. APLICAÇÃO DO ART. 9º, DA CLT. Não se afigura nem um pouco razoável que uma estudante universitária regularmente matriculada em instituição de ensino superior do estado do Paraná venha estagiar em Alagoas. Fraude à lei evidenciada. Relação de emprego configurada. Apelo patronal improvido. EMPREGADO DE FINANCEIRA. EQUIPARAÇÃO À CATEGORIA DOS BANCÁRIOS. JORNADA DE TRABALHO. Restando comprovado que a autora executava atividades típicas de um bancário, que se inserem na atividade-fim do estabelecimento financeiro, tem direito ao

enquadramento na correspondente categoria profissional, com aplicação da jornada de trabalho decorrente da legislação específica (art. 224, CLT). Inteligência da Súmula nº. 55, do C. TST. Apelo obreiro parcialmente provido.

No mesmo sentido, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Vejamos o Recurso Ordinário nº 0044500-85.1995.5.04.0101, que foi decidido da seguinte forma:

Estagiário. Vínculo de emprego. Comprovado nos autos que as partes não atingiram a finalidade da Lei 6.494/77, qual seja a de proporcionar ao aluno conhecimento prático do curso que frequenta, e em face da inexistência de planejamento, execução, supervisão e avaliação por parte da entidade escolar, desfigurado resta o estágio, reconhecendo-se como de emprego o vínculo entre as partes. Não obstante, integrando a empregadora o Sistema TELEBRÁS, declara-se nulo o contrato de trabalho porque desatendida exigência contida no inciso II do artigo 37 da Constituição Federal. Porém, ante a impossibilidade de restituição das partes ao status quo ante e a vedação do enriquecimento sem causa do beneficiário dos serviços prestados, reconhece-se ao reclamante direito às parcelas que lhe são devidas, como se válida fosse a relação havida, no período em que perdurou, exclusivamente.

Por fim, vejamos o Recurso Ordinário nº 0000517-68.2013.5.05.0039, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

#### CONTRATO DE ESTÁGIO.

Recorre a autora da sentença que reputou válido o contrato de estágio firmado com a demandada alegando que houve um desvirtuamento do estágio em razão da função desempenhada, de modo que deveria ter sido reconhecido o liame empregatício, uma vez presentes os requisitos necessários.

Alega que seu labor consistia na atividade de angariar clientes para a realização de cursos na reclamada, com abordagens externas, e que recebia comissões por matrículas efetuadas. Aponta, em seguida, o descumprimento de diversas exigências legais estabelecidas na lei de estágio.

In casu, a autora foi contratada como estagiária pela reclamada no período de 13/08/2012 a 13/08/2013, sendo que o pacto foi rescindido antecipadamente, em 15/02/2013. Consta no termo de compromisso do estágio (fl. 44) a jornada de 5h diárias, de segunda a sábado, para a realização das atividades de atendimento, prospecção e cadastramento de clientes, com o recebimento de uma bolsa auxílio no valor de R\$311,00 e auxílio transporte.

A reclamada também adunou aos autos um convênio de fornecimento de estágio (fl. 43); uma avaliação de desempenho (fl. 45); cartões de ponto (fls. 46/51) e alguns recibos de pagamento (fls. 53/60).

Ora, consta no termo de compromisso que a autora estava matriculada no Colégio Estadual Álvaro Silva, cursando o 2º ano do nível médio, entretanto, não consta nos autos a comprovação da matrícula e nem da frequência regular da reclamante, tal como exigido na Lei nº 11.788/2008, vejamos:

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

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

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

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

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

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

Portanto, não há nos autos comprovação de frequência da reclamante ao curso, e nem mesmo a sua matrícula. Ademais, dispõe o art. 1º da Lei nº 11.788/2008:

Art. 1º - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Como se depreende, o estágio deve ser desenvolvido no ambiente de trabalho, entretanto, a reclamante desempenhava grande parte das suas atividades externamente, na captação de clientes, fato este confirmado pelas testemunhas arroladas pelas reclamadas, como se observa a seguir:

... a reclamante desempenhava atividade de abordagem de clientes, divulgação da empresa, panfletagem, atendimento ao cliente dentre outros; era o depoente quem supervisionava o horário da autora em tempo integral; a reclamante poderia trabalhar dois turnos somente nas situações em que precisasse se ausentar em um dia de trabalho fazendo a devida compensação portanto; a empresa pagava gratificação de R\$ 8,00 para cada matrícula que ultrapassasse a decima quinta;

... a reclamante exercia atividade de divulgação junto ao público solicitando o comparecimento deste para conhecer as dependências e os cursos ofertados pela Reclamada, fazendo ainda atendimento telefônico e contatos com alunos em potencial; o estágio realizado pela reclamante visava o seu desenvolvimento profissional para a sua qualificação profissional em atividades junto a área comercial;

Ora, não poderia a autora ser supervisionada em "tempo integral" tendo em vista a atividade externa desenvolvida.

Ainda, como já salientado alhures, o parágrafo segundo do art. 3º da Lei do estágio estatui que 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. E, no caso dos autos, o Juízo a quo condenou a reclamada no pagamento de vale-transporte pela ausência de prova do adimplemento da obrigação estabelecida tanto no art. 12 da Lei n. 11.788/2008, quanto no termo de compromisso (cláusula 7ª).

Não obstante, o art. 9º, inciso IV, da Lei 11.788/2008 estabelece como obrigação da parte concedente do estágio: "contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso". Ocorre que no termo de compromisso consta que a empresa Wok Bahia, que atua como agente de integração entre o estagiário e a empresa reclamada, contratou uma apólice para a autora. Porém, não foi adunada aos autos tal comprovação, mormente quando ainda cabia-nos averiguar se estava compatível com os valores de mercado.



Por fim, é exigência legal a concessão de um recesso ao estudantes, consoante previsão do art. 13, Lei 11.788/2008, verbis:

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

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

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

Entretanto, em que pese a duração do estágio no período de 06 meses, não há prova do pagamento proporcional do recesso, quando da saída da autora.

Também não constatamos nos cartões de ponto a redução da jornada de trabalho à metade nos períodos de avaliação, que presumimos a ocorrência no 2º grau do ensino médio, consoante previsão do art. 10, § 2º, da lei 11.788/2008:

Art. 10, § 2º - Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Observa-se, portanto, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar o atendimento integral das exigências estabelecidas na Lei 11.788/2008 para o reconhecimento de um válido contrato de estágio, o que implica na sua descaracterização e, conseqüentemente, no reconhecimento de vínculo empregatício.

Em sendo assim, prospera o pedido de anotação da relação de emprego no período de 13/08/2012 a 15/02/2013, na função de promotora de vendas ("a") na CTPS da reclamante.

EDILTON MEIRELES Desembargador Relator//Acordam os Desembargadores da 1ª. TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, à unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao recurso para considerar inválido o contrato de estágio e reconhecer vínculo empregatício no período de 13/08/2012 a 15/02/2013, condenando a reclamada nas seguintes parcelas: anotação da CTPS na função de promotora de vendas ("a"); pagamento do décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais e depósitos de FGTS ("f", "g" e "h"); intervalo intrajornada de 15 minutos por dia laborado, com adicional de 50%, integração ao salário e reflexos; diferenças salariais, respeitado o salário-mínimo proporcional ao número de horas laboradas, com os reflexos postulados, comissões no valor de R\$120,00 (cento e vinte reais) por mês, com integração ao salário e reflexos, inclusive, no RSR; multa do art. 477 da CLT; multa no percentual de 15% (art. 22 da Lei 8.036/90) e na expedição de ofícios apenas à DRT em virtude das irregularidades verificadas na contratação da autora. Custas no valor de R\$138,23 (cento e trinta e oito reais e vinte e três centavos), calculadas sobre o valor da condenação de R\$6.770,21 (seis mil, setecentos e setenta reais e vinte e um centavos), conforme planilha em anexo à decisão. Fundamentos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator: " CONTRATO DE ESTÁGIO. Recorre a autora da sentença que reputou válido o contrato de estágio firmado com a demandada alegando que houve um desvirtuamento do estágio em razão da ESS RecOrd 0000517-68.2013.5.05.0039 pág 12 de 14 Gabinete Desembargador Edilton Meireles função desempenhada, de modo que deveria ter sido reconhecido o liame empregatício, uma vez presentes os requisitos necessários. Alega que seu labor consistia na atividade de angariar clientes para a realização de cursos na reclamada, com abordagens externas, e que recebia comissões por matrículas efetuadas. Aponta, em seguida, o descumprimento de diversas exigência legais estabelecidas na lei de estágio. In casu, a autora foi contratada como estagiária pela reclamada no período de 13/08/2012 a 13/08/2013, sendo que o pacto foi rescindido antecipadamente, em 15/02/2013. Consta no termo de compromisso do estágio (fl. 44) a jornada de 5h diárias, de segunda a sábado, para a realização das atividades de atendimento, prospecção e cadastramento de clientes, com o recebimento de uma bolsa auxílio no valor de R\$311,00 e auxílio transporte. A reclamada também adunou aos autos um convênio de fornecimento de estágio (fl.

43); uma avaliação de desempenho (fl. 45); cartões de ponto (fls. 46/51) e alguns recibos de pagamento (fls. 53/60). Ora, consta no termo de compromisso que a autora estava matriculada no Colégio Estadual Álvaro Silva, cursando o 2º ano do nível médio, entretanto, não consta nos autos a comprovação da matrícula e nem da frequência regular da reclamante, tal como exigido na Lei nº 11.788/2008, vejamos: Art. 3º - O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. § 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final. § 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou ESS RecOrd 0000517-68.2013.5.05.0039 pág 13 de 14 Gabinete Desembargador Edilton Meireles 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 previ Salvador, 07 de Julho de 2014 EDILTON MEIRELES Desembargador Relator.

Observa-se da decisão acima, que a autora da ação, uma estagiária, exercia funções que não condiziam com sua função, e estava claro que era feita como mão-de-obra barata, já que fazia de tudo, e recebia míseros R\$311,00 (trezentos e onze reais).

Infelizmente, conforme demonstrado por meio dos julgados colacionados, grande parte dos contratos de estágios brasileiros estão sendo desvirtuados, sendo que o estagiário acaba por exercer várias funções e, além de não adquirir o conhecimento técnico que procura, auferir renda baixíssima, trabalhando como se fosse um verdadeiro escravo moderno, situação essa extremamente desmotivadora para o seu futuro. Quem iria ter, neste caso, confiança em um mercado de trabalho melhor?

É assim que os concedentes de hoje tratam os futuros profissionais de nosso país, que com certeza serão frustrados e desacreditados no nosso sistema trabalhista, já que atualmente contam com humilhações em seu estágio e paca remuneração.

## 4. O FUTURO DO ESTÁGIO NO BRASIL

Solucionar um problema tão grave como o do estágio sendo usado como mão-de-obra barata é algo um tanto quanto difícil, mas não impossível, desde que exista interesse dos legisladores.

Infelizmente, como já tratado, o estudante vai à procura do estágio iludido com a ideia de que será preparado para o mercado de trabalho, porém, essa desilusão causa-lhe tantos traumas que são difíceis de serem reparados.

Para iniciar, poderíamos propor uma fiscalização mais rígida, com provas periódicas a cada estagiário para testar-lhe o nível de aprendizado. Caso não tenha aprendido o mínimo desejado, que seja aplicada uma multa ao concedente, que não o preparou adequadamente com o mínimo esperado para um estágio e que o objeto é o aprendizado profissional.

Infelizmente que é difícil fiscalizar todos os campos em que haja estagiários, todavia não criamos ferramentas para tal função. Contudo, não podemos aceitar o estágio como mão-de-obra barata, como um tipo de escravidão moderna do Século XXI.

A abertura de um órgão fiscalizador também se faz necessário neste caso, para se evitar o uso de estagiários sendo usados em outras funções se não aquelas pelas quais foram contratados.

Estabilizar a bolsa do estagiário para ao menos um salário mínimo, junto a alguns auxílios, cesta básica e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um caminho a se seguir, porque mesmo não lhe sendo criado vínculo empregatício, está preparando o jovem para o mercado de trabalho, o que deve ser considerado como tempo de serviço. Trabalhou, usou o intelecto, e também está aprendendo o ofício do qual estuda.

Garantias como estas devem ser dadas ao estagiário, como por exemplo, a estagiária grávida, que deve receber a garantia, mesmo não tendo vínculo empregatício, de permanecer no Estágio até o final da gravidez.

É inadmissível o estagiário no geral desamparado como fica, abandonado pela legislação, apenas com o seguro contra acidentes.

O estagiário precisa de mais, ele precisa de incentivo, ele é o trabalhador e também o empregador de amanhã é ele quem vai movimentar o Brasil, precisando estar incentivado ter seus direitos garantidos, como qualquer outro cidadão de bem que acorda todas as manhãs para trabalhar.

A diferença entre o estagiário e o empregado normal são apenas duas horas, se analisarmos corretamente na prática, estagiários trabalham 6 horas diárias, e trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, 8 horas.

Somente com o conjunto de dois fatores: punição e fiscalização, é que, com o passar do tempo, os estagiários deixarão de ser motivo de piada entre os bancos acadêmicos e empresas neste país.

Deve-se criar algo parecido com uma lista de "antecedentes criminais", como por exemplo, o que ocorre em relação aos órgãos de proteção ao crédito. Um concedente que desrespeitou alguma regra, ou que não efetuou o pagamento de tributos devidos aos estagiários, deve ter o nome de sua empresa marcado até recompensar ao estagiário.

Essa penalidade deve ser dosada de acordo com o tempo que o concedente deixou de cumprir com suas obrigações, na mesma proporção do malefício que causou ao estagiário.

Deverá ainda o concedente ser impedido de contratar outro estagiário, bem como contratar com a administração pública.

Quanto aos advogados concedentes, estes que devem ter reputação ilibada, conforme o Código de Ética da própria instituição, que no caso de desrespeito a Lei de Estágio, devem responder perante a Ordem dos Advogados do Brasil.

Assim, o estagiário não se desmotivará do curso que escolheu, e estará amparado por uma Lei mais rígida e uma fiscalização mais eficaz.

Precisamos equiparar o estagiário de hoje com o estagiário que queremos para o futuro com melhores garantias e mais direitos.

Cesta básica, fundo de garantia, salário mínimo, combinado com os direitos já garantidos ao estagiário, seriam essenciais para garantir o mínimo ao estagiário.

O objetivo não é sustentar uma família, mas daria para o mesmo arcar com as despesas do curso e iniciar sua vida e gestão financeira para o futuro levará.

Isso tudo, acrescentado com a periodicidade de uma avaliação correta, acreditamos que o jovem, ao sair do estágio, estará pronto para o mercado de trabalho, pois terá realmente exercendo o estágio conforme a Lei exige, chegando a atingir o objetivo da legislação.

É de grande lástima que em nosso país tenhamos que pensar em leis mais rígidas e principalmente, em maiores fiscalizações, não bastando a consciência e o bom senso dos cidadãos.

Terrível mesmo é saber que concedentes da área do direito, muitas vezes, advogados, desrespeitam a Lei do Estágio para que tenham estagiários fazendo com que os

estagiários façam os serviços de advogados aprovados pela ordem, confiando de olhos fechados em quem não tem nem bacharelado a quem deveria ter a aprovação da Ordem dos Advogados do Brasil.

Para esses, exclusivamente, por se tratarem de operadores do direito, Infringir a lei do Estágio é algo, totalmente mais grave, visto que têm o dever de ter reputação ilibada para permanecerem na Ordem, ou seja, deveriam sofrer, também, processo disciplinar mediante a Ordem dos Advogados do Brasil, por conta da exploração dos futuros associados, dos quais poderão se sentir, no futuro, desprovidos ou até mesmo desmerecedores de estarem participando de algumas reuniões, confraternizações e etc., por conta explorações sofridas enquanto estagiários.

Profissionais da mesma área, seja ela qual for, não devem de forma alguma desmerecer seus iguais.

O respeito é a base da sociedade e da democracia, porém o respeito é falho quando se trata de concedente e estagiário de uma maneira geral.

A Ordem dos Advogados do Brasil e demais conselhos de classes não devem admitir tal conduta de seus membros, afinal, isto ocasiona descrença às instituições.

Deixamos agora uma reflexão: Como acreditar em uma Classe de profissionais que permite tais atitudes ilegais de seus membros?

## 5. DA PESQUISA DE CAMPO

Por fim, e não menos importante, mostremos a pesquisa realizada por meio do mecanismo do Google, “Formulários Google” em um período de junho a agosto de 2.016, onde 53 pessoas responderam as questões propostas.

Observa-se da pesquisa realizada que, mesmo que o estagiário considere que atingiu a finalidade do estágio, ainda assim se considera mão-de-obra barata, afinal, ele está sendo um “faz tudo” para seu concedente.

Por meio da pesquisa de campo, é possível concluir que a grande maioria das pessoas assinalaram que se consideram mão-de-obra barata.

As pessoas desconhecem a legislação. Mesmo que o cidadão não possa alegar ignorância da lei, não sabe sobre seus direitos, sendo este mais um ponto em que os concedentes usam para abusar de seus estagiários, além dos demais aqui já citados.

Como podemos admitir que em pelo Século XXI ainda há ignorância legislativa? Neste breve período de pesquisa podemos observar que os estagiários não estão nem um pouco preocupados com seus direitos, e seus concedentes estão rindo atoa em razão deste descaso próprio.

## 6. CONCLUSÃO

O estágio é e continuará sendo a melhor maneira de os estudantes em nosso país desenvolverem suas atividades profissionais. Para a grande maioria, o primeiro contato com o mercado de trabalho se dá através do contrato de estágio.

Contudo, da mesma maneira que as legislações que tratam do contrato de estágio, se aperfeiçoaram com o passar dos tempos, ela deve continuar a se aperfeiçoar - e com urgência, para que o estágio não caia em descrença em nosso país.

É necessário uma fiscalização e punição rigorosa, para afastar o sentimento de impunidade que as empresas privadas e órgãos públicos possuem em relação ao desvirtuamento do contrato de estágio.

Os legisladores e, sobretudo, os cidadãos em geral, devem se conscientizar que o principal objetivo do estagiário é o aprendizado profissional - estritamente voltado para a área que estuda e que pretende atuar profissionalmente. Se o objetivo do concedente é ter um funcionário "faz tudo" em sua empresa, certamente esse papel não deve ser dado ao estagiário.

Se a atual Lei de Estágio precisa de mudanças, o mesmo também deve ser feito nas legislações trabalhistas, vez que aqueles que buscam no estagiário uma mão-de-obra barata, não fazem porque querem, mais muitas vezes porque não tem outra escolha, devido ao alto custo que um empregado devidamente registrado traz consigo.

No mesmo sentido, os órgãos de classe devem promover campanhas de conscientização de seus profissionais conveniados, para que respeitem a Lei de Estágio, o que certamente trará mais prestígio à instituição, valorizando seus futuros associados.



## REFERÊNCIAS

**A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17608/a-fraude-a-lei-do-estagio-e-a-flexibilizacao-do-direito-do-trabalho/2>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Recurso Ordinário nº 0124900-66.2009.5.19.0008.** Relator: Des. Valter Pugliesi. Maceió, AL, 14 abr. 2011.

Disponível em:

<<http://www.trt19.jus.br/consultaProcessual/docs/apresentaRelatorioAcordao/124900/2009/8/69/1>>. Acesso em: 02 ago. 2016.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0127100-68.2006.5.03.0114.** Relator: Des. Milton Vasques Thibau de Almeida. Belo Horizonte, MG, 04 jul. 2007. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm;jsessionid=33168073066A94FE1EFBDF44C1A9BD63.vm-jb5-prd-a?conversationId=164555](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=33168073066A94FE1EFBDF44C1A9BD63.vm-jb5-prd-a?conversationId=164555)>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº 0000517-68.2013.5.05.0039.** Relator: Des. Edilton Meireles. Salvador, BA, 07 jul. 2014. Disponível em:

<<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10114070901204513641&municipio=1>>. Acesso em: 02 ago. 2016.

**CHACON, Luís Fernando Rabelo. / SODERO, Luiza Helena Lellis A. de Sá. Prática forense para estagiários** – São Paulo: Saraiva, 2012.

**Crise faz procura por estagiários disparar.** Disponível em:

<[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150716\\_estagiarios\\_ru](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150716_estagiarios_ru)>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**DELGADO**, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

**Em tempos de crise, Judiciário estadual apela para estagiários pagos por prefeitura.**

Disponível em: <<http://seculodiario.com.br/28505/9/em-tempos-de-crise-judiciario-estadual-apela-para-estagiarios-pagos-por-prefeitura>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

**Estagiário Do Peixe Urbano: “A Ideia Da Minnie Foi Minha”.** Disponível em:

<<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2013/02/estagiario-do-peixe-urbano-ideia-da-minnie-foi-minha.html>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**Estágio resiste à crise econômica.** Disponível em:

<<http://www.abres.org.br/v01/homePage/Crise>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**LEI Nº 11.788/08 - LEI DO ESTÁGIO.** 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: 04 ago. 2016.

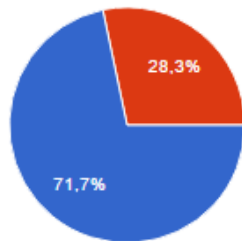
**MARTINS**, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

**Mercado de trabalho tem muitas vagas de estágio, diz especialista**. Disponível em:  
<<http://g1.globo.com/sp/mogi-das-cruzes-suzano/concursos-e-emprego/noticia/2015/03/apesar-da-criese-mercado-tem-muitas-vagas-de-estagio-diz-especialista.html>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

**OAB-ES quer que CNJ inspecione Tribunal de Justiça**. Disponível em:  
<[http://www.gazetaonline.com.br/\\_conteudo/2015/05/noticias/politica/3897501-oab-es-quer-que-cnj-inspecione-tribunal-de-justica.html](http://www.gazetaonline.com.br/_conteudo/2015/05/noticias/politica/3897501-oab-es-quer-que-cnj-inspecione-tribunal-de-justica.html)>. Acesso em: 04 ago. 2016.

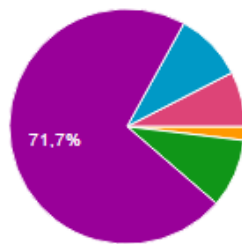
## ANEXO A – PESQUISA DE CAMPO

### Sexo



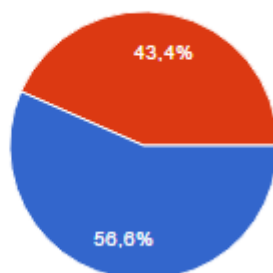
Feminino	38	71.7%
Masculino	15	28.3%

### Escolaridade



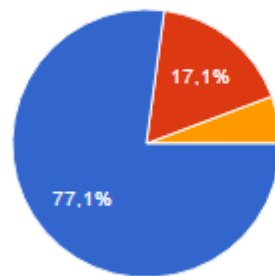
Ensino Fundamental Incompleto	0	0%
Ensino Fundamental Completo	0	0%
Ensino Médio Incompleto	1	1.9%
Ensino Médio Completo	5	9.4%
Ensino Superior Incompleto	38	71.7%
Ensino Superior Completo	5	9.4%
Outros	4	7.5%

### Você é estagiário?



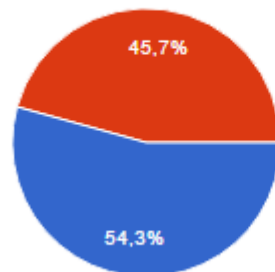
Sim	30	56.6%
Não	23	43.4%

### Você conseguiu alcançar esta finalidade?



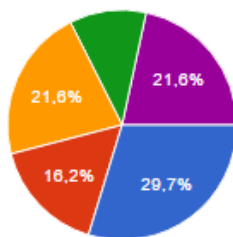
Sim.	27	77.1%
Não.	6	17.1%
Outros	2	5.7%

### Você está satisfeito com o seu estágio?



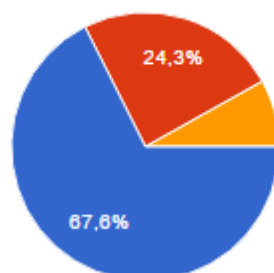
Sim	19	54.3%
Não	16	45.7%
Outros	0	0%

### Sua bolsa de estágio, consegue cobrir o valor da mensalidade do curso?



Boa parte sim.	11	29.7%
Nem metade.	6	16.2%
Sim, completa.	8	21.6%
Não recebo nenhuma ajuda de custo para estagiar.	4	10.8%
Outros	8	21.6%

### Você se considera uma "mão de obra barata"?



Sim	25	67.6%
Não	9	24.3%
Outros	3	8.1%

**Com qual finalidade você começou o estágio?**