



O Contrato de Estágio: Estudos e discussões sobre seus liames obrigacionais e a prática de fraude aos direitos laborais.

Jaqueline Aparecida Laurindo*

Marco Aurélio Pieri Zeferino**

RESUMO: A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 5º, os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, garantindo a ele, igualdade perante a lei sem distinção de qualquer natureza, bem como, o direito à vida, igualdade, segurança e propriedade. Referido artigo objetiva traçar os liames obrigacionais condizentes ao contrato de estágio regulamentado pela Lei nº 11.788/2008, cujas estratégias finalísticas decorrem da tutelada relação de estágio consubstanciada no aprendizado prático profissional do educando de ensino regular em instituição superior, educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Enfim, a análise jurídica do contrato de estágio decorre da necessidade do aperfeiçoamento teórico-prático dos estudantes, para que ingressem de forma efetiva e qualificada no mercado de trabalho, valendo-se o presente artigo da diferenciação de aludido contrato frente ao contrato de emprego, abordando as hipóteses em que o vínculo do estágio é estabelecido, ou mesmo as hipóteses de fraude e atribuições diversas das acordadas no termo de estágio e suas conseqüências legais.

Palavras-chave: contrato de estágio; contrato de emprego; fraude.

* Discente do Curso de Direito da Libertas Faculdades Integradas. São Sebastião do Paraíso, Minas Gerais, Brasil.

** Professor do Curso de Direito da Libertas Faculdades Integradas, mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto- Unaerp; especialista em Gestão Jurídica da Empresa pela Unesp – Franca; advogado.



Introdução

Historicamente, o contrato de estágio foi instituído e pela lei 6.464, de 07 de Dezembro de 1977, e em 1982, regulamentado pelo decreto 87.497, responsáveis primariamente, por regular o estágio em geral, e alguns específicos por outras normas.

Para a realização do estágio, são atribuídas ao estagiário, instituição de ensino e concedente, responsabilidades e atribuições dentro de sua competência para que seja garantida a efetiva realização do fim ao que o contrato se destina, ou seja, o aprendizado prático-profissional do que é aprendido nas instituições, garantindo um ingresso efetivo do educando no mercado de trabalho.

Embora o estágio reúna os pressupostos da relação empregatícia, caso seja remunerado, não é legalmente considerado como tal em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação do estudante, conforme previsto na Lei 11.788, de 2008.

Destarte tais considerações, o principal objetivo da realização do estágio é a preparação do estudante para o mercado de trabalho, favorecendo sua formação acadêmico-profissional e trazendo uma vivência superior ao que é aprendido em sala de aula nas instituições escolares, tendo suas atividades de estágio caráter de complementação, entretanto, sendo notório que a realidade em grande parte das vezes, não se apresenta dessa forma.

Acontece que, as empresas e instituições cedentes ou tomadoras de serviço, se beneficiam no momento da contratação do estagiário, com a isenção de encargos trabalhistas previstos como FGTS, recolhimento de



INSS, ausência de multas rescisórias e não obrigatoriedade de pagamento do 13º salário.

Esse fato estimula a contratação da figura do estagiário de forma fraudulenta e dissimulada, porquanto, muitas vezes, o mesmo desempenha funções estranhas à sua área de formação e até mesmo de atuação futura, o que gera total descaracterização do caráter de aprendizagem, configurando assim, relação de emprego.

Ademais, do não cumprimento da relação harmônica e adequada do contrato de estágio, surgem várias consequências, como o crescimento do desemprego devido a busca e utilização de mão de obra barata diante da isenção e não obrigatoriedade do pagamento de verbas previdenciárias e trabalhistas ao empregado, precarização do emprego, devido ao aumento da procura, mesmo diante das condições indignas e fraudulentas de utilização de mão de obra.

Não obstante, verifica-se também o aumento do déficit nas arrecadações da Previdência Social, pela sua falta de compulsoriedade.

Por fim, a problemática a ser estudada no presente artigo consiste em analisar até que ponto há efetividade no contrato de estágio nos moldes atuais, e se há eficiência na fiscalização das atividades desenvolvidas pelo estudante em período de estágio, e, caso não haja, procurar soluções para que tal contrato atinja o fim desejado, ou seja, o aprendizado além da sala de aula.

1 DIFERENCIAÇÃO ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE EMPREGO

As relações jurídicas são vistas como elementos imprescindíveis para nortear a construção e a formação dos fenômenos do Direito.



No campo trabalhista não poderia ser diferente, posto que são desenvolvidos nessa seara, princípios e regras específicas e compatíveis de cada elemento e segmento jurídico, personificando determinadas particularidades justificadoras da construção de teorias para os ramos do Direito.

Por ser um país relativamente novo em relações trabalhistas, nota-se que a CLT representou uma grande conquista para a classe trabalhadora, tendo em vista seu texto, que buscava a salvaguarda da dignidade da pessoa humana, como menciona Carvalho¹.

Não é demais lembrar, ainda, que o direito do trabalho trata o homem como tal, sublimando inclusive o fato de a prestação de trabalho importar o dispêndio de energia humana. Não mais se iguala o homem ao semovente ou à coisa - objeto da locação que retorna ao proprietário quando cessa.

Ao entender as relações trabalhistas como um acordo de vontades, onde os pactuantes se obrigam a certa obrigação pecuniária em troca da realização ou cumprimento de determinada tarefa ou obrigação, se faz necessário que o Direito do Trabalho seja compreendido de uma forma especial, posto que a subsistência da maioria absoluta dos seres humanos, nos dias atuais, depende do trabalho, de seu vínculo e de sua contraprestação.

No Direito do Trabalho mais especificamente, essa relação jurídica se concentra nas relações de trabalho e, portanto, se faz presente nas relações de emprego.

¹CARVALHO, Augusto Cesar Leite de Carvalho. *Direito do Trabalho- Curso e Discurso- Ano 2011*. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/5525584/augusto-cesar-leite-de-carvalho---ministro-do-tst---direito-do-trabalho-curso-e-7>>. Acesso em 18.jun.2015.



No entanto, antes de adentrar as considerações acerca do tema, é vital observar a diferenciação existente entre Contrato de Trabalho e Contrato de emprego.

Essa delimitação deve ser realizada para que se possa delinear de forma clara as peculiaridades do contrato de estágio, e se possa entender a figura do estagiário e do cedente de estágio frente à legislação trabalhista.

Temos por certo que em linhas gerais, que entende-se por contrato², o acordo que advém de duas o mais vontades com a finalidade de estabelecer regras e limites de interesse entre as partes, a fim de adquirir, modificar ou extinguir direitos e relações jurídicas patrimoniais.

Contudo, a feição da relação de emprego e da relação de trabalho é muitas vezes confundida, embora haja distinção entre elas, conforme cita Sérgio Pinto Martins³:

Não se pode dizer que contrato de trabalho é algo que corresponde à relação de emprego. Se o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, não é igual à relação de emprego, pois a lei emprega o verbo corresponde. Se corresponde, não representa a mesma coisa. Ou é a relação de emprego ou não é. Uma coisa não pode ser e deixar de ser ao mesmo tempo. A referida definição nada explica, representando, na verdade, um círculo vicioso. O contrato cria uma relação jurídica, não podendo a ela corresponder.

Nesse entendimento, não é possível englobar relação de trabalho e relação de emprego como se fossem a mesma coisa, posto que, cada um

² PEREIRA, Mauro José. Direito Civil- *Contratos*. Disponível em: <http://www.angelfire.com/mt/ricardoprado/contrato.html> . Acesso em 09.jun.2015.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.63.



tem suas peculiaridades, sendo a relação de trabalho⁴ considerada gênero⁵, enquanto a relação de emprego pode ser considerada espécie⁶.

Portanto, a relação de trabalho possui um caráter genérico e generalizado, aludindo sobre todas as relações jurídicas advindas do acordo de vontades⁷, com as características de uma obrigação de fazer, obrigação essa, realizada por trabalho humano. Essa relação pode advir seja através de um contrato de emprego, de trabalho avulso, ou até mesmo de trabalho temporário.

No que se refere às figuras de vínculo de trabalho e de emprego no globo, é necessário apresentar a história, para que se compreendam as influências sofridas no regime brasileiro.

A Lei Argentina nº 20.744 de 1974⁸, ordenada pelo Decreto 390/1976 delimita claramente o contrato de trabalho, como é no Brasil, indicando que o contrato de trabalho existe a partir do momento em que uma pessoa física se obriga a realizar atos, obras ou serviços em favor de outrem sob sua dependência, durante determinado período mediante remuneração. Essa

⁴ FILHO, José Agripino e Silva. *Relação de Trabalho x Relação de Emprego*. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>. Acesso em 10.jun.2015.

⁵ Conceito que engloba todas as características básicas que possuem um determinado grupo ou classe de seres ou coisas. Conjunto de seres ou coisas que têm a mesma origem ou que se encontram ligados pela semelhança de suas principais características. DICIONARIO INFORMAL, Informal. Disponível em: <http://www.dicionarioinformal.com.br/g%C3%AAnero/>. Acesso em 09.jun.2015.

⁶ O que é comum e pode ser usado para separar os seres em grupos. DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. *Gênero*. Disponível em: <http://www.dicio.com.br/especie/>. Acesso em 09.jun.2015.

⁷ FILHO, José Agripino e Silva. loc.cit.

⁸ ARGENTINA, *Ley de Contrato de Trabajo*. Disponível em: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em 10.jun.2015.



relação é regulada por disposições de ordem pública, convenções coletivas e estatutos, usos e costumes.⁹

Até mesmo a Lei Federal do Trabalho do México¹⁰, de 1970, conceitua relação de trabalho por qualquer ato que dê origem a uma prestação de trabalho pessoal subordinado a pessoa, mediante pagamento de salário.¹¹

O próprio Código do Trabalho de Portugal¹², em seu artigo 10, deixa claro ao delimitar o contrato de trabalho como situação em que ocorre prestação de trabalho de uma pessoa a outra, livre de subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho encontrar-se em dependência econômica do beneficiário da atividade prestada.

Alice Monteiro de Barros¹³ conceitua de maneira acertada o contrato de trabalho, advindo dessa relação, conforme segue:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

⁹ ARGENTINO, Legislador. *Lei 20744 e suas modificações a respeito do contrato de trabalho*. Disponível em: <http://www.resumosetrabalhos.com.br/lei-20744-e-suas-modificacoes-a-respeito-do-contrato-de-trabalho.html>. Acesso em 10.jun.2015.

¹⁰MEXICO, *Ley Federal del Trabajo*. Disponível em: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf. Acesso em: 07.jun.2015.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. op.cit.p.79.

¹² COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO..*Código do Trabalho*. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_001.html#capII. Acesso em 10.jun.2015.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012, p. 185



Por essa razão, é de entendimento pacífico que embora nem toda relação de trabalho seja uma relação de emprego, toda relação de emprego certamente será tipificada como relação de trabalho, obrigatoriamente.¹⁴

No tocante ao contrato de emprego, o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁵ delimita claramente a figura do empregado, como sendo empregado aquele que é pessoa física e prestar serviços em caráter não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.¹⁶

Acerca do vínculo empregatício, Maurício Godinho Delgado¹⁷ explica:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sóciojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Então, para a que o vínculo empregatício possa ser configurado, isto é, para que a lei ampare essa relação jurídica e proteja o empregado, é necessário que estejam reunidos e presentes todos os cinco elementos fático-jurídicos que compõe a relação empregatícia. Senão vejamos:

O empregado deve ser, obrigatoriamente, pessoa física, como delimita o próprio artigo 3º da CLT, não podendo ser exercido esse trabalho, por pessoa jurídica, ou através de força animal.

Nos casos em que o trabalho for exercido por pessoa jurídica, a relação será tutelada pelo Direito Civil, e não pelo Direito do Trabalho.

¹⁴ FREITAS, Roberto Carlos de. *Relação de trabalho e relação de emprego*. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8349> . Acesso em 07.jun.2015.

¹⁵Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. op.cit.

¹⁶Contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho.TRABALHISTA, Guia. *Qual é a diferença entre salário e remuneração?* Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em 14.jun.2015.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 14.ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 299.



Noutro giro, ao tratar dos aspectos inerentes à existência do vínculo trabalhista, é necessário expor que o serviço prestado pelo empregado deve ser de natureza contínua, obedecendo o requisito da não eventualidade.

Nesse sentido, entende-se que a não eventualidade pressupõe que o trabalho não seja realizado de forma ocasional, posto que a relação de trabalho é de trato sucessivo, e não é uma relação meramente esporádica.

Ao falar de eventualidade, admite-se a ideia de esporadicidade e momentaneidade, o que não se admite na caracterização da relação de emprego, porquanto, é imprescindível que o empregado exerça sua função com o ânimo de permanecer nela.

No tocante aos requisitos essenciais, apresenta-se o requisito da onerosidade, ou seja, a complementação do artigo 3º do diploma consolidado, que determina o pagamento de salário para definir a figura do empregado.

O contrato de trabalho é bilateral, exercendo o obreiro, a função designada a ele, mediante contraprestação paga em dinheiro ou benefícios pelos serviços prestados, providos pelo empregador, pagos em salário fixo ou por comissões, diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente, dependendo do acordado entre as partes.

Outro requisito imprescindível para se diferenciar a relação de trabalho do vínculo de emprego, é a subordinação. Talvez seja o requisito que mais delimite cada uma dessas relações, porquanto, na relação de trabalho, não existe puramente o vínculo de subordinação, enquanto na relação de emprego, o empregado deve cumprir ordens específicas emanadas do empregador, e ser submetido à fiscalização por parte do tomador de serviços.

No entanto, a subordinação a que se referem os requisitos, não deve se confundir com a dependência, prevista no artigo 3º da CLT, como explica Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁸:

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra – *Curso de Direito do Trabalho* – 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.127.



Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia.

Observa-se que o serviço prestado deve ser realizado por pessoa física, como anteriormente dito. No entanto, há um requisito que serve de complemento ao citado, denominado pessoalidade.

Atentando-se a esse requisito, o trabalhador deverá exercer seu trabalho com pessoalidade, ou seja, não pode se fazer substituir por outro que realize igual função, nem poderá eximir-se dessa obrigação em seu emprego.

2 DELIMITAÇÕES LEGAIS DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Como previsto no artigo 1º da Lei de Estágio, ou seja, Lei 11.788/2008¹⁹, o principal objetivo do estágio é propiciar ao estudante matriculado em ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade da educação de jovens e adultos, aprendizado prático-profissional do que aprendem teoricamente dentro das instituições de ensino,

¹⁹ BRASIL, *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em 18.jun.2015.



diante das necessidades cada vez mais exigentes do mercado de trabalho e da necessidade da formação crítica-social do educando.

Com a evolução dos moldes sociais tal como estudamos, surgiu a necessidade da regulamentação da atividade daqueles que aprendiam seus ofícios como forma de complementação de suas atividades acadêmicas e, não obstante, a criação de normas que regulamentassem a figura do estágio.

No tocante a esse apelo, foi criada a Portaria nº 1.002/1967, através da qual, ficava instituída nas empresas, em seu artigo 1º, a categoria de estagiário, integrada por alunos oriundos de faculdades ou escolas técnicas de nível colegial, onde as empresas poderiam admiti-los mediante condições acordadas com as próprias instituições de ensino em contratos de bolsa de complementação educacional, não gerando vínculo empregatício oriundo dessa relação.

Embora a portaria explicita em seu artigo 3º que, o contrato de estágio não gere vínculo empregatício entre as partes, Amauri Mascaro Nascimento, citado oportunamente por Maria Aparecida Lirio²⁰, declara a grande discussão acerca da validade do artigo, diante da possibilidade de uma Portaria criar novos direitos e novas obrigações, pelo fato de que essa situação deveria resultar do texto de uma lei, e não de uma Portaria.

Contudo, embora tal validade seja alvo de questionamentos, a Portaria 1.002 vigorou até o surgimento da Lei nº 6.494, de 07 de Dezembro de 1977.

Surgiu em 1977, a Lei nº 6.494, no dia 07 de Dezembro do corrente ano, regulamentada e complementada pelo Decreto acima citado, buscando regulamentar o estágio.

Essa legislação vigorou até o ano de 2008, quando, mediante a necessidade de tratar de forma moderna e mais efetiva, das relações de

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. Apud: LIRIO, Maria Aparecida. *A Lei 11.788/08: do conceito de estágio à consequência decorrente das fraudes*. Disponível em: < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K226129.pdf>. Acesso em 14.jun.2015.



estágio nos moldes atuais, foi criada a Lei nº 11.788/2008, que disciplina ainda hoje, as ditas relações e seus parâmetros como vemos.

É imperioso destacar que o contrato de estágio não é uma modalidade de contrato de emprego, posto que não é regulamentado pela CLT.

Por não tratar-se de contrato de emprego, nem gerar vínculo empregatício, é necessário explanar que o estágio é uma modalidade de contrato de qualificação profissional, mediante o qual, são atingidos objetivos pedagógicos de formação profissional, como preleciona Amauri Mascaro Nascimento²¹.

Trata-se de uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos de formação profissional nas diversas áreas do conhecimento.

Da criação da Portaria nº 1.002 de 1967, até a criação da Lei nº 11.788/2008 foi percorrido um longo caminho, onde as relações de estágio foram se modernizando e foi criada a necessidade da mudança do paradigma e da conceituação da figura do estagiário e da relação de estágio em si.

Essa necessidade foi resultado das alterações, modernização e exigências que foram surgindo no mercado de trabalho ao longo do tempo, o que proporcionou um crescimento na oferta de cursos superiores e profissionalizantes, bem como a massificação da importância dos cursos de nível médio.

Não obstante, ao analisar a evolução das normas que culminaram na criação da lei 11.788, é pacífico declarar que, além da busca da salvaguarda do estudante estagiário, encontra-se a persecução de uma segurança jurídica não alcançada anteriormente com o advento das medidas legais anteriores.

Analisando a evolução a partir da Portaria 1.002²², é importante ressaltar que somente com o surgimento da Lei 6.494/1977²³, surgiu uma

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro.op.cit.p.182.

²² BRASIL, *Portaria MTPS nº 1.002, loc.cit.*

²³ _____. *Lei nº 11788, de 25 de Setembro de 2008. op.cit.*



espécie de delimitação correta do que seria o vínculo de estágio, estando disposto no §2º do artigo 1º²⁴, que o objetivo do estágio era propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem, acompanhados e avaliados conforme os currículos, programas e calendários escolares, com a finalidade de integrar a teoria, aprendida nas instituições, com a prática, concedida pelos próprios estágios, aperfeiçoando aspectos técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

O estágio, à luz da Lei 11.788²⁵, em seu artigo 2º, está dividido em obrigatório e não obrigatório, o que deve ser determinado nas diretrizes curriculares, modalidade e projeto pedagógico do curso ao qual o estudante é integrado.

Existe, para a celebração dessa modalidade de contrato, a necessidade de três figuras, sendo elas o estagiário, que deve ser educando frequentador do ensino regular em instituições de educação superior, profissional, ensino médio ou de educação especial e finais anos do ensino fundamental na modalidade de jovens e adultos, a instituição de ensino da qual o estudante é integrante, e, por último, a empresa em que o estágio é realizado, denominada empresa concedente.

Por algumas vezes, existe um quarto elemento, responsável por integrar o estagiário e a instituição de ensino ao concedente, como por exemplo, a figura do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola).

Esse quarto elemento é representado pelo Agente de Integração, criado pelo Decreto 87.497/1982, servindo de facilitador na identificação das oportunidades do estágio e nos ajustes das condições do contrato²⁶, prestando serviços de cadastramento de estudantes e vagas. Esse Agente não poderá em hipótese alguma, cobrar do estudante, taxa referente a

²⁴ _____. *Lei nº 6.494, de 7 de Dezembro de 1977*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm>. Acesso em 17.jun.2015.

²⁵ _____. *Lei nº 11788, de 25 de Setembro de 2008*, loc.cit.

²⁶ MARTINS, Eduardo Antônio Kremer. *O Contrato de estágio como mecanismo de fraude à legislação trabalhista*. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-fraude-a-legislacao-trabalhista-563136.html>>. Acesso em 16.jun.2015



providências administrativas, nem cobrar da unidade concedente, por estudante colocado.

Cada parte integrante dessa relação tem sua competência delimitada de acordo com suas atribuições e finalidades.

O estagiário é a figura principal. Mediante a realização do estágio o mesmo complementa seus estudos em um aprendizado prático-profissional quando é colocado em uma posição em que enfrente conjuntamente com os demais funcionários da empresa, as mesmas dificuldades e desafios que eles.

São atribuídas aos estagiários, funções e responsabilidades reais, nas quais o estudante aprende a desenvolver na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos na instituição de ensino, integrando-os de forma mais efetiva.

Todavia, para que o estágio não gere laços empregatícios de qualquer natureza, o art. 3^o²⁷ da referida Lei, determina que devem ser obedecidos determinados requisitos, sem os quais, fica desconfigurada a hipótese de estágio. São eles, a matrícula e regular frequência do aluno em instituição de ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e anos finais do ensino fundamental na modalidade de educação de jovens e adultos, a celebração do termo de compromisso entre o estudante, a instituição de ensino e o concedente, a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Além dos requisitos citados acima, é imperativo que o estágio deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente, instruindo como prova da realização correta do estágio, relatórios de cumprimento de atividades e aprovação final.

Ao delimitar as atribuições e competências de cada parte integrante da relação de estágio, o Capítulo II do diploma legal trata acerca das obrigações das instituições de ensino, cabendo a elas celebrar termo de

²⁷ BRASIL, *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008*.op.cit.



compromisso com o educando ou representante legal e com a parte concedente, indicando as condições do estágio que devem ser coerentes com a proposta pedagógica do curso, com a etapa e modalidade da formação escolar do estudante e adequada ao horário e calendário escolar do aluno, bem como avaliar as instalações da parte concedente e sua adequação ao fim a que se destina, zelando pelo cumprimento do termo de compromisso e elaborando normas complementares e instrumentos para a avaliação dos alunos estagiários.

Não obstante, toda a parte de comunicação à parte concedente do estágio acerca do período letivo, realizações de avaliações e demais informações, deve ser prestada pela instituição de ensino.

A Lei 11.788²⁸ traz em seu Capítulo III, a figura da parte concedente do estágio e suas atribuições.

Esse capítulo, em seu artigo 9º, determina que podem oferecer estágio, as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como os profissionais liberais de nível superior registrados em seus respectivos conselhos.

Para que possam oferecer estágio, as concedentes devem celebrar o termo de compromisso com a instituição de ensino e o estudante, bem como ofertar instalações que propiciem ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, indicando funcionários de seu quadro pessoal com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário para orientá-lo e supervisioná-lo.

Marco Antonio Aparecido de Lima²⁹, ao fazer um comparativo entre os moldes da Nova Lei do estágio, face à Lei antiga que vigorava em 1977³⁰,

²⁸ BRASIL, *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008*.op.cit.

²⁹ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11788/2008 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf>. Acesso em 22.jun.2015.

³⁰ BRASIL, *Portaria MTPS nº 1.002, op.cit.*



explica sabiamente acerca da necessidade da coerência entre as atividades desenvolvidas durante o período de estágio:

Observe-se que, anteriormente, poderia haver o entendimento de que as atividades desenvolvidas da parte cedente, a título de ensinamento prático, não precisariam estar diretamente ligadas à teoria ensinada na instituição de ensino superior, para que o estágio fosse legítimo, considerando-se principalmente, cursos com amplo quadro de atividades práticas. O estagiário cursando administração de empresas, por exemplo, poderia ter um amplo leque de atividades práticas, não vinculadas à teoria ensinada no curso, sem que houvesse qualquer censura quanto à regularidade do contrato de estágio.

Outra responsabilidade da empresa concedente é a contratação de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, entregando a ele, por ocasião de seu desligamento da empresa, termo de realização do estágio com detalhamento das atividades exercidas e manter à disposição da fiscalização, todos os documentos que comprovem a relação de estágio, além de enviar com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades com vista obrigatória ao estagiário.

Esses relatórios de atividades são de grande importância, pois, comprovam a vinculação do projeto pedagógico da instituição de ensino, à prática profissional aprendida durante o exercício das atividades do estagiário³¹, o que mostrou uma inovação na legislação que regula os contratos de estágio nos dias atuais.

O Capítulo IV da referida Lei 11.788³², representa uma parte determinante na contratação do estagiário, se referindo à figura do estagiário e à contratação do mesmo, estabelecendo sua jornada, recesso e tempo de duração, entre outros.

O diploma legal estabelece que a jornada de atividade deverá ser definida em acordo entre a instituição de ensino, o concedente e o aluno ou

³¹ ARAÚJO, Rodrigo Batista. *Comentários à Nova Lei de Estágio*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4803/Comentarios-a-Nova-Lei-de-Estagio>>. Acesso em 22.jun.2015.

³²BRASIL, *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008*.op.cit.



representante legal, devendo constar o acordado no termo de compromisso, não ultrapassando 4 (quatro) horas diárias e 20 horas semanais em caso de estudantes de educação especial e anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de jovens e adultos, e 6 (seis) horas diárias ou 30 horas semanais no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Em comparação com a legislação anterior³³, é imperioso afirmar a conquista que a Lei 11.788³⁴ trouxe à relação de estágio no tocante à jornada de trabalho, analisando o fato de que a antiga legislação previa somente que os horários em que as atividades deveriam ser cumpridas deveria ser compatível com as atividades escolares.

Com o advento da Lei 11.788³⁵, restou declarada a proibição de horas que ultrapassem o estipulado, sob pena de dúvida acerca da natureza de estágio do contrato firmado³⁶.

No que se refere à duração máxima do estágio, é estabelecido que não pode exceder dois (dois) anos, exceto se o estagiário for portador de algum tipo de deficiência, diferentemente do que era previsto na Portaria 1.002³⁷, que não determinava limite ao contrato de estágio, devendo ficar a cargo do acordo entre aluno, concedente e instituição. A cada ano de realização do estágio, é garantido ao estagiário, recesso de 30 dias a serem gozados preferencialmente durante suas férias escolares, devendo ser esse recesso remunerado. Caso o contrato tenha duração inferior a 1 ano, o estagiário deverá gozar do recesso de forma proporcional.

Quanto à remuneração percebida pelo estagiário, deverá o mesmo receber bolsa, ou outra forma de contraprestação, bem como auxílio-transporte, todos compulsórios, sem, contudo, caracterizar vínculo

³³ _____. *Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de Setembro de 1967. op.cit.*

³⁴ _____. *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. op.cit.*

³⁵ *Idem.*

³⁶ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *op.cit.*

³⁷ BRASIL, *Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de Setembro de 1967. op.cit.*



empregatício ou gerar algum tipo de contribuição social, ficando facultado ao estudante, contribuir com o regime de previdência social como segurado facultativo.

Essa contraprestação³⁸, seja através de bolsa, seja através de uma espécie de remuneração paga ao estagiário em pecúnia, é extremamente positiva, posto que muitos alunos somente logram êxito em concluir seus estudos com a renda que auferem através dos estágios, pois, muitos, tem que arcar com despesa de livros, materiais escolares, transportes e alimentação.

No que compete à fiscalização do contrato de estágio, o Capítulo V determina que a manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei caracteriza vínculo de emprego do estudante com a parte concedente do estágio para todos os fins trabalhistas e previdenciários, atribuindo à instituição que reincidir na irregularidade, uma proibição de receber estagiários no período de 2 anos, a contar da data da decisão definitiva no processo correspondente.

Interessante lembrar que na lei anterior à vigente, ou seja, Lei 6.494/77³⁹, a legislação anterior estabelecia simplesmente que a realização do estágio curricular não caracterizava vínculo de emprego, mesmo que algumas das exigências legais do estágio fossem descumpridas. Dessa forma, embora não houvesse presente algum dos requisitos do estágio, era considerado uma irregularidade sanável, sem a criação de vínculo por parte do contrato, conforme pontua Marco Antonio Aparecido de Lima.⁴⁰

Por fim, está previsto no Capítulo VI, que o termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou representante legal e pelos representantes legais da concedente e da instituição de ensino, fixando o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio.

³⁸ ARAÚJO, Rodrigo Batista. op.cit.

³⁹ BRASIL, *Lei nº 6.494, de 7 de Dezembro de 1977*. op.cit..

⁴⁰ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. op.cit.



Essa determinação da participação da instituição de ensino veio tratar de forma mais abrangente a sua responsabilidade, extinguindo a visão de intermediadora de estágio, presente nas leis anteriores, e passando a figurar como integrante da relação jurídica, sendo a mesma, responsável pelo cumprimento de alguns requisitos estipulados nessa relação.

Outra garantia importante foi a determinação da aplicação ao estagiário, da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho, onde, mesmo não possuindo vínculo empregatício, a empresa concedente tem responsabilidade em garantir o direito à saúde e segurança no trabalho do estagiário.

3 FRAUDE NO CONTRATO DE ESTÁGIO

Diante do acima exposto, Sérgio Pinto Martins⁴¹ pontua vantagens para as partes envolvidas no estágio, sendo elas, a possibilidade do aprendizado prático do aluno enquanto ainda faz o curso, e a possibilidade da empresa contar com o trabalho de uma pessoa que está se qualificando profissionalmente sem reconhecimento dos direitos trabalhistas e sem qualquer vínculo ou encargo social.

Dessa forma, é possível verificar o lucro advindo do trabalho do estagiário, bem como a realização do trabalho da pessoa que está se qualificando profissionalmente sem reconhecimento dos direitos trabalhistas e sem qualquer vínculo ou encargo social.

Esse tipo de situação funciona como um atrativo para as empresas que enxergam no contrato de estágio, uma oportunidade de contratação de mão de obra barata, nas quais as mesmas podem aferir lucro, sem responsabilidades trabalhistas ou previdenciárias.

Ao nos depararmos com essa situação, presenciamos a fraude ao estágio, momento em que a empresa concedente celebra contrato de estágio com o estudante em formação, que imagina estar ingressando em uma

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. op.cit. p. 160-161.



experiência que transforme seu conhecimento teórico em conhecimento prático, mas se depara com uma realidade diversa.

Por diversas vezes as atividades desempenhadas pelos estagiários são estranhas à sua formação, impossibilitando o aprendizado buscado no momento da celebração do contrato. Essas atividades, além de não proporcionarem nenhum ou pouco aprendizado prático profissional na formação do estagiário, lesam o mesmo, que é compelido a exercer funções de empregado embora esteja contratado como estagiário, acarretando uma relação forjada, simulada.

Além da desvantagem no quesito de aquisição da experiência e aprendizagem prática, o educando é prejudicado também, no momento em que, embora realizando trabalho diverso do acordado em contrato, não faz jus à mesma remuneração que o funcionário que realiza a mesma função, por ser considerado estagiário, e tem negado também, seu direito às verbas trabalhistas devidas, como depósito de FGTS, bem como as contribuições previdenciárias obrigatórias.

Além disso, ao deixar o estágio, embora tenha tido na prática, experiência de um contrato de emprego do regime celetista, não recebe do concedente de estágio, nada além do saldo dos dias que trabalhou e os dias de recesso não gozados, caso estejam pendentes.

Verifica-se que, nessas situações, o estagiário, ou melhor, empregado, tem seus direitos trabalhistas e constitucionais violados, mediante a prática de uma fraude contra o estudante, que não tem atendida sua necessidade de aprendizado para que ingresse no mercado de trabalho de forma efetiva, nem tampouco tem respeitados seus direitos trabalhistas inerentes ao vínculo de emprego do qual foi parte, tornando óbvia a violação do princípio da dignidade humana e os direitos trabalhistas previstos tanto na Constituição Federal de 1988, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Nos casos em que acontece a fraude ao contrato de estágio, no que se refere à realização de atividades estranhas às previstas no termo e na grade curricular do curso do qual o educando participa, é garantido o



reconhecimento do vínculo de emprego entre concedente e estagiário, para todos os fins trabalhistas e previdenciários.

Nesse sentido, a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região⁴², entende:

EMENTA: CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO COM O BENEFICIÁRIO DOS SERVIÇOS. À completa ausência dos pressupostos fáticos e legais que dão suporte ao contrato de estágio, correta é a decisão que reconhece o vínculo de emprego diretamente com a instituição beneficiária dos serviços prestados pelo obreiro, que laborava sob a falsa condição de estagiário, pois, de fato, verificam-se presentes os elementos ensejadores do contrato de trabalho, nos moldes previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Em se tratando a contratante de instituição bancária e os serviços prestados pela estudante típicos da atividade bancária, correto é, ainda, o enquadramento da obreira na respectiva categoria, conferindo-lhe os direitos pertinentes. Processo 01572-2005-109-03-00-8 RO Data de Publicação 16/09/2006
Órgão Julgador Oitava Turma
Relatora Convocada: Olívia Figueiredo Pinto Coelho
Revisora: Desembargadora Cleube de Freitas Pereira

Portanto, como presente na Lei do Estágio e no próprio julgado citado acima, é impossível afastar a responsabilidade objetiva da concedente de estágio com relação à fraude no contrato de estágio, incidindo sobre a mesma, todas as punições e encargos devidos na celebração dessa farsa.

3.1 Responsabilidade das partes integrantes do Contrato de Estágio na ocorrência de fraude

No que diz respeito à fraude realizada, há que se analisar a responsabilidade das instituições de ensino, que cedem seus alunos para sua realização, figurando como parte no próprio Termo de Concessão de Estágio.

⁴² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. *Recurso Ordinário nº 01572-2005-109-03-00-8* Relatora: Desembargadora Olívia Figueiredo Pinto Coelho. Data de Julgamento: 30/08/2006. Terceira Região, data da Publicação DJe: 16/09/2006. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6364723>. Acesso em 18.jun.2015.



Essas instituições tem a responsabilidade legal, prevista na Lei do Estágio, como citado acima, de fiscalizar o ambiente onde é realizado o estágio, bem como, zelar pelo cumprimento das atividades dispostas no Termo, conforme determina a mesma lei.

Diante da omissão na fiscalização do cumprimento da Lei, a instituição de ensino pode ser considerada até mesmo uma empresa intermediária de mão de obra barata⁴³, acarretando responsabilidade civil para a mesma, pois foi uma das partes que deu ensejo à dissimulação do contrato, questionando até mesmo se sua responsabilidade quanto à conduta adotada nesse tipo de situação, é solidária.

Não obstante, os agentes de integração⁴⁴ podem sofrer penalidades, caso indiquem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular do curso do aluno, ou caso indique-os para estágios sem, contudo haver previsão de estágio curricular nas grades dos alunos, conforme artigo 5º, § 3º da Lei do Estágio.

A concedente de estágio, figura mais comprometida com a realização da simulação do contrato de estágio, tem prevista uma forma de punição na própria Lei do Estágio, onde, caso descumpra qualquer obrigação contida no termo de compromisso ou na Lei 11.788/2008, será caracterizado o vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio, acarretando dessa forma, todos os encargos trabalhistas e previdenciários advindos dessa relação de emprego.

Ademais, caso a concedente reincida nessa prática, ficará proibida de contratar estagiários pelo período de dois anos a contar da decisão administrativa que a condene.

No entanto, é questionado se tal punição seria suficiente diante da injustiça social cometida contra a figura do estudante, que, ao ingressar na

⁴³ OLIVEIRA, Karen Roas de. *Contrato de Estágio*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7651>. Acesso em 17.jun.2015.

⁴⁴ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. *Nova Cartilha sobre a Lei do Estágio*. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/Cartilha_Lei_Estagio.pdf>. Acesso em 17. jun.2015.



empresa, tem o objetivo de obter o aprendizado prático-profissional necessário para seu ingresso no mercado de trabalho, tendo em vista os prejuízos sofridos ao longo do período, onde o mesmo realiza funções diversas das estabelecidas em sua grade curricular, como ferramenta barata para obtenção de lucro sem responsabilidades ou vínculos do concedente, e tampouco o aprendizado necessário buscado no início desse vínculo jurídico.

Considerações Finais

Pelo acima exposto no presente artigo, embora o Brasil seja um país relativamente novo, pode-se dizer que é dotado de uma legislação de tutela moderna em relação à proteção da figura do Trabalhador, destacando-se a Consolidação das Leis do Trabalho com o propósito de regular as relações de emprego e a Lei 11.788/2008, objetivando a regulamentação do contrato de estágio, alterada por diversas leis que buscavam essa regulamentação desde a década de 1930.

Em conseqüência, apesar do contrato de estágio ser regulamentado por Lei específica, não há que se afastar o estratagema da proteção do estagiário, que, embora não figure na posição de empregado do regime celetista, ainda assim, deve ser considerado parte hipossuficiente na relação de estágio, já que não tem poder de diligenciar ou escolher as atividades que desempenhará, nem o momento de conveniência ou a forma com que essas atividades serão exercidas.

Ao ingressarem nos estágios, muitos estudantes se deparam com a realidade imposta a eles, tais como a fixação de jornadas diferentes das estabelecidas no termo de estágio, o que prejudica o rendimento acadêmico por exaustão oriunda das longas jornadas de trabalho e tempo escasso para que estudem e assimilem os conteúdos aprendidos em classe.

Não obstante, os estudantes se deparam na maioria das vezes com a realidade em que a fraude ao estágio é mais frequente, onde os mesmos são submetidos ao desempenho de atividades diversas daquelas as quais estariam destinados pela grade curricular da instituição de ensino.



O estagiário, então, resigna-se ao cumprimento do estágio fraudulento, diante da necessidade do cumprimento de horas de atividades obrigatórias previstas na grade curricular do curso, ou diante da possibilidade de, ao adquirir experiência, conseguir ser contratado em outro estágio que realmente propicie o aprendizado almejado.

Em grande parte desses chamados estágios simulados, as atividades desempenhadas não apresentam a menor semelhança com a prática que deveria ser exercida como complemento do aprendizado teórico das instituições de ensino. Quando o não são, a supervisão das atividades do estagiário é falha ou incompleta, não desenvolvendo o aluno, caráter crítico-profissional para aliar a prática que deveria ser aprendida no estágio, à teoria aprendida em aula, nem tampouco o senso crítico almejado com o advento da Lei 11.788.

O Brasil é um país conhecido pelos seus altos encargos trabalhistas, que oneram o empregador a tal ponto, que torna-se uma labuta diária, a obtenção de lucros além do que é gasto na manutenção do seu empreendimento.

Contudo, ao optarem por ingressar nos programas de estágio a fim de fazer contratações fraudulentas e irregulares, os concedentes não tão somente colaboram para o empobrecimento do desenvolvimento profissional do futuro colaborador, como também, violam os princípios constitucionais de igualdade e dignidade inerentes a todo ser humano.

Essas empresas, ao se depararem com a possibilidade de auferirem lucro e minimizar custos, fazem uso desse mecanismo simulado, ignorando os direitos do educando, negando a ele, as garantias de aprendizado prático, bem como as garantias inerentes ao contrato de emprego, regime do qual deveriam fazer parte nessas circunstâncias.

Essa postura acarreta prejuízos para toda a sociedade, onde a mão de obra se torna cada vez mais barata e a procura se torna superior à demanda, causando uma espécie de enfraquecimento da economia e empobrecimento social.



As instituições de ensino colaboram com esse tipo de conduta ao se omitirem no dever de fiscalizar as instituições concedentes, tomando uma postura contraditória, posto que, se tornam simples intermediadoras de mão de obra barata, prejudicando a aprendizagem prática daquilo que ensinam em suas instituições, formando meros repetidores teóricos que não terão maturidade para atuar no mercado de trabalho atual, cada vez mais exigente.

Dado o caráter social e educativo da celebração do contrato de estágio, devem ser implementados mecanismos legais de coação a esse tipo de conduta fraudulenta, punindo com mais severidade o concedente que contrata o estagiário simplesmente com o objetivo de obter mão de obra barata para atingir o lucro de sua empresa, bem como a instituição de ensino, que se omite na fiscalização dessas instituições concedentes, negando respaldo ao educando, apenas exigindo o cumprimento de suas atividades, totalmente desprotegido de qualquer amparo por parte da mesma.

Entende-se que somente a caracterização do vínculo empregatício ou impossibilidade de contratação por parte do cedente não seriam mecanismos suficientes para coibir ou remediar esse tipo de conduta, em face da grave violação aos princípios e garantias constitucionais como a dignidade do ser humano, o princípio da igualdade, e os princípios do Direito do Trabalho que buscam um parâmetro para proteção do trabalhador, fundados no princípio da igualdade.

Ora, se os princípios e garantias previstos no instituto do Direito do Trabalho visam a igualdade e tentativa da equalização das partes integrantes dessa relação jurídica, não deveria ser estendida essa tutela ao estagiário, enquanto empregado, posto que é considerado a vítima nos casos em que ocorrem contratos fraudulentos?

Dessa forma, a punição às empresas que efetuam essas contratações, bem como às instituições que se omitem à fiscalizá-las, deveria ser majorada na busca da tutela desses princípios.

No mais, compreende-se que a fiscalização do cumprimento dos contratos de estágio compete ao Ministério Público do Trabalho, transferindo dessa forma, a responsabilidade de fiscalização, ao Estado.

Embora seja importante ressaltar o amontoado de funções atribuídas ao Ministério Público do Trabalho acerca das relações de trabalho e emprego reguladas pelo Direito, não se pode ignorar a importância de garantir um tratamento digno ao educando que está ingressando no mercado de trabalho a partir desse tipo de relação jurídica.

Ademais, seria útil a criação de um tipo de ouvidoria especializada para que o próprio estagiário, ao se deparar com esse tipo de conduta possa ter resguardado seu direito. Essa ouvidoria representaria um elo entre a fiscalização e o estagiário, tornando mais presente a efetivação dos direitos inerentes a ele, afastando, além disso, a possibilidade de fraude por parte da empresa concedente.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: *informação e documentação: referências: elaboração*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação*. Rio de Janeiro, 2002.

ARAÚJO, Rodrigo Batista. *Comentários à Nova Lei de Estágio*. Disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4803/Comentarios-a-Nova-Lei-de-Estagio>>. Acesso em 22.jun.2015.

ARGENTINA, *Ley de Contrato de Trabajo*. Disponível em:<<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em 10.jun.2015.

ARGENTINO, Legislador. *Lei 20744 e suas modificações a respeito do contrato de trabalho*. Disponível em: <<http://www.resumosetrabalhos.com.br/lei-20744-e-suas-modificacoes-a-respeito-do-contrato-de-trabalho.html>>. Acesso em 10.jun.2015.



BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2015.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 09.jun.2015.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18.jun.2015.

_____. *Lei 6.494/77, de 07 de dezembro de 1977*. Disponível em: <<http://www.uel.br/prograd/divisao-estagios-projetos-monitoria/ESTAGIOS/LEI%206494-77-Lei-do-Estagio.pdf>>. Acesso em 10.jun.2015.

_____. *Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 18.jun.2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Nova Cartilha sobre a Lei do Estágio*. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/Cartilha_Lei_Estagio.pdf>. Acesso em 17. jun.2015.

_____. *Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de Setembro de 1967*- DOU de 06/10/1967. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/66/MTPS/1967/1002.htm>>. Acesso em 18.jun.2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. *Recurso Ordinário nº 01572-2005-109-03-00-8* Relatora: Desembargadora Olivia Figueiredo Pinto Coelho. Data de Julgamento: 30/08/2006. Terceira Região, data da Publicação DJe: 16/09/2006. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6364723>. Acesso em 18.jun.2015.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de Carvalho. *Direito do Trabalho- Curso e Discurso- Ano 2011*. Disponível em: <<http://www.passeidireto.com/arquivo/5525584/augusto-cesar-leite-de>>



carvalho---ministro-do-tst---direito-do-trabalho-curso-e-/7>. Acesso em 18.jun.2015.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO.. *Código do Trabalho*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_001.html#capII>. Acesso em 10.jun.2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 9.ed. São Paulo: LTR, 2010.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 14.ed. São Paulo: LTR, 2015.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. *Espécie*. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/especie/>>. Acesso em 09.jun.2015.

EQUIPE GUIA TRABALHISTA. *Qual é a diferença entre salário e remuneração?* Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em 14.jun.2015.

FILHO, José Agripino e Silva. *Relação de Trabalho x Relação de Emprego*. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em 10.jun.2015.

FREITAS, Roberto Carlos de. *Relação de trabalho e relação de emprego*. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8349> . Acesso em 07.jun.2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra – *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *O contrato de estágio. Comentários à Lei nº 11788/2008 à luz da legislação anterior*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20081001-1.pdf>. Acesso em 22.jun.2015.

LIRIO, Maria Aparecida. *A Lei 11.788/08: do conceito de estágio à consequência decorrente das fraudes*. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K226129.pdf>. Acesso em 14.jun.2015.

MARTINS, Eduardo Antônio Kremer. *O Contrato de estágio como mecanismo de fraude à legislação trabalhista*. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/o-contrato-de-estagio-como->



mecanismo-de-fraude-a-legislacao-trabalhista-563136.html>. Acesso em 16.jun.2015

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Editora Atlas. 2009

MEXICO, Ley Federal del Trabajo. Disponível em: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf. Acesso em: 07.jun.2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 37ª ed. São Paulo. LTr. 2012. LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Karen Roas de. *Contrato de Estágio*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7651>. Acesso em 17.jun.2015.

PEREIRA, Mauro José. *Direito Civil- Contratos*. Disponível em: <http://www.angelfire.com/mt/ricardoprado/contrato.html>>. Acesso em 09.jun.2015.

PORTO, Marcelo da Silva. *O Contrato de Estágio Extracurricular. A fraude e sua desvirtuação*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11024>. Acesso em 16.jun.2015.