RELAÇÕES TRABALHISTAS

AULA 2

Prof. Silvano Alves Alcantara

CONVERSA INICIAL

O que vincula o empregado ao empregador é o contrato individual de trabalho, o qual gera direitos e obrigações para ambos. Ao estudar as formas e prazos pelos quais ele pode ser ajustado para que tenha validade e seja considerado um contrato típico da relação de emprego, você será capaz de identificá-lo dos demais contratos de trabalho.

Para isso, é essencial que conheça as vertentes do contrato de trabalho, abordando outros tipos existentes, com suas particularidades, em que poderá evidenciar que, às vezes, mesmo em se tratando de contrato de trabalho, não fazem parte da relação de emprego.

CONTEXTUALIZANDO

Maria é estudante do curso de Recursos Humanos e está procurando um emprego para fazer custear as despesas da faculdade, pois se trata de uma instituição particular e ela não possui nenhuma bolsa.

Após longas entrevistas sem ter encontrado o esperado, se depara com uma proposta de estágio remunerado. O proprietário da empresa propõe à Maria um estágio para que ela trabalhe como secretária, numa jornada de seis horas diárias de segunda a sexta-feira, pagando-lhe um salário mínimo federal, acrescido de vale-transporte. Ele diz que não fará qualquer contrato escrito nem anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dela, pois se trata de um contrato de estágio. Maria aceita prontamente, pois necessita urgentemente dessa remuneração.

O contrato firmado entre ambos é tipicamente um contrato de estágio ou poderia ser caracterizado como um contrato individual de trabalho ou, ainda, como um contrato de aprendizagem?

TEMA 1 – TEORIA GERAL DOS CONTRATOS

A legislação informa que o negócio jurídico deve ter alguns requisitos para que seja considerado válido. É assim que determina o art. 104 da Lei n. 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro): “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei” (Brasil, 2002).

Os contratos também são um negócio jurídico, como também o é o contrato individual de trabalho que, além de suas peculiaridades, deve conter os requisitos legais e obrigatórios inerentes a todos. Segundo Gonçalves (2019, p. 23): “contrato é uma espécie de negócio jurídico que depende, para a sua formação, da participação de pelo menos duas partes. É, portanto, negócio jurídico bilateral ou plurilateral”.

Ainda sobre contrato e principalmente sobre seus efeitos, esclarecem Alcantara e Veneral (2020, p. 119; grifo do original):

> Essas convenções efetuadas entre as partes, chamadas de ***contratos***, pelo menos em nosso ordenamento jurídico, devem ser, portanto, realizadas com base nas determinações legais e na vontade dos sujeitos. Os contratos têm a prerrogativa de **criar**, **regular**, **modificar** ou **extinguir relações jurídicas de cunho patrimonial**.

Portanto, é importante fazermos um breve estudo da teoria geral dos contratos, que trata desses requisitos, para que você tenha mais subsídios e possa entender os contratos trabalhistas.

Quando falamos de agente capaz, estamos nos referindo à capacidade civil. O Código Civil já determina, no art. 1º, que todos são capazes de direitos e obrigações na esfera civil (Brasil, 2002), mas logo em seguida – e mesmo para preservar determinadas pessoas – determina as incapacidades absoluta e relativa, dizendo, em outras palavras, que esses incapazes não podem, sozinhos, praticar os atos da vida civil, precisando de seus responsáveis legais (Brasil, 2002).

> Art. 3º. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.
> Art. 4º. São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:
> I – os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;
> II – os ébrios habituais e os viciados em tóxico;
> III – aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;
> IV – os pródigos. (Brasil, 2002)

Os incapazes podem contratar? A resposta é sim. Para os absolutamente incapazes, seus responsáveis legais deverão representá-los na prática do ato. Já para os relativamente incapazes, seus responsáveis legais irão assisti-los.

Em relação à determinação do objeto, não deve contrariar a lei nem atentar à moral, aos bons costumes etc. Ao mesmo tempo, deve ser possível defini-lo em relação à sua quantidade, qualidade ou mesmo pelo gênero, podendo também ser determinável, como são as situações de aquisição de

coisas que ainda não existiam, mas que possam ser identificadas (por exemplo, a compra de um apartamento na planta).

Às vezes, o ordenamento jurídico dispõe a forma pela qual certo contrato deve ser realizado, e assim deverá ser feito, sob pena de nulidade do negócio jurídico. Mas quando assim não prescrever, o contrato poderá ser firmado de qualquer maneira, desde que não seja proibido por lei. São os requisitos de validade para os negócios jurídicos que, em particular, no caso dos contratos, podem criar, alterar ou mesmo extinguir direitos.

TEMA 2 – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Todos os requisitos para a validade do negócio jurídico estudados no tema anterior também devem estar presentes no contrato individual de trabalho, sob pena de nulidade.

Mas o que é um contrato individual de trabalho? Assim determina a CLT em seu art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943). Juntando o que já estudamos acerca dos contratos, podemos entender resumidamente esse tipo de contrato como sendo um pacto ajustado entre o empregador e o empregado, por mútuo consentimento, no qual se encontram tudo quanto seja de interesse às partes, obedecendo, evidentemente, aos ditames legais.

Reforçando essa percepção e também informando as formas pelas quais o contrato individual de trabalho pode ser firmado, assim estabelece a Lei n. 13.467/2017, que alterou o art. 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (Brasil, 2017).

Em primeiro lugar, em relação ao acordo expresso, podemos encontrar duas formas. Quando a CLT dispõe no art. 29 sobre a obrigação de se anotar em CTPS o contrato de trabalho, bem como todas as alterações que ocorrerem na vigência dele, determina que a regra para o ajuste seja expresso e por escrito; todavia, para que não paire qualquer dúvida, quanto à validade, o art. 443 deixa claro que, independentemente da maneira como for firmado – seja tácito, seja expresso, seja verbal, seja por escrito –, ela será a mesma.

Somente para realçar, colhemos o entendimento de Delgado (2020, p. 513), que afirma ser o contrato de trabalho “o negócio jurídico expresso ou tácito

mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços".

Ainda temos como regra que o contrato individual de trabalho deva ser firmado por prazo indeterminado, pois, segundo Almeida (2015, p. 179),

> a continuidade na prestação dos serviços representa para o trabalhador a segurança de uma ocupação duradoura e garantia para o sustento próprio e da família e, para o empregador, a formação de um quadro de empregados inseridos na empresa e habilitados para a execução dos serviços exigidos pela comunidade.

Em alguns casos, conforme dispõe o parágrafo 2º do art. 443 da CLT, ele pode ser ajustado a termo, ou seja, com a data predefinida de seu término:

> § 2º – O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
> a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
> b) de atividades empresariais de caráter transitório;
> c) de contrato de experiência. (Brasil, 1943)

Por mais que a CLT obrigue a anotação do contrato individual de trabalho em CTPS, essas anotações serão de maneira muito sucinta, necessitando que no contrato de trabalho propriamente dito estejam todas as informações inerentes ao que se está contratando, incluindo-se peculiaridades e requisitos obrigatórios. Sobre esses requisitos, assim nos ensina Alcantara (2020, p. 125-127; grifo do original):

- **As partes:** com sua qualificação completa (nome, endereço, documentos, etc.);
- **Tipo do contrato:** poderá ser por prazo determinado ou indeterminado, sendo por prazo determinado, de imediato deverá conter sua data de início e o seu final, em caso de prazo indeterminado, somente a data de início;
- **Cargo e/ou função:** dependendo de cada caso, mas obrigatoriamente aquele(a) que será exercido(a) pelo empregado pelo empregado;
- **Jornada de trabalho:** especificando os dias e horas a serem trabalhados, bem como, os intervalos inter e intrajornadas;
- **Valor da remuneração:** deixando bastante claro o salário e demais verbas que receberá o empregado pelos serviços que irá prestar;
- **Local:** onde serão prestados os serviços;
- **Foro:** eleger o foro competente para dirimir qualquer dúvida advinda do contrato;
- **Assinaturas:** do empregado, do empregador, além de duas testemunhas, com nome completo e número de seu documento de identificação, constando ainda a data e o lugar onde está sendo firmado.
- Tendo o contrato alguma particularidade nada impede de serem acrescentadas, desde que observados os requisitos de validade.
- Citamos alguns exemplos:
- **Viagens:** naquelas situações em que podem eventualmente ocorrer, mas mesmo que seja inerente à função a ser desenvolvida pelo

empregado, é interessante já deixar esta possibilidade clara no contrato;

- **Horas extras:** o pacto de horas extraordinariamente trabalhadas somente tem validade se acordo por escrito, e por no máximo duas horas por dia, conforme determinação legal da CLT:
  "Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.
  § 1º – Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal." (Vide CF, art. 7º inciso XVI);
- **Transferência:** deixar claro que tal possibilidade pode existir, e o adicional a que teria direito;
- **Descontos:** já contratar a possibilidade de se efetuarem descontos pontuais e legais na folha de pagamento;
- **Prorrogação:** nos casos em que o contrato for por prazo determinado, estipular a possibilidade de prorrogação, atentando-se ao prazo máximo de dois anos, e a probabilidade de se transformar em prazo indeterminado, consoante previsão da CLT:
  "Art. 445 – O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.".
  "Art. 451 – O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.".
- **Regulamento interno:** existindo norma interna da empresa, deixar evidenciada no contrato essa existência, fornecendo o regulamento de imediato ao empregado.

Reiteramos o que já dissemos anteriormente: o contrato individual de trabalho é um negócio jurídico e, portanto, deverá conter todos os requisitos necessários e obrigatórios para sua validade.

TEMA 3 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência faz parte das exceções da regra segundo a qual os contratos individuais de trabalho são firmados por prazo indeterminado. Todavia, de toda sorte também se trata de um contrato de trabalho, em que todos os requisitos já estudados devem estar presentes.

Já falamos ainda que, independentemente de como o contrato de trabalho tenha sido ajustado – seja verbal, seja por escrito –, terá a mesma validade. Entretanto, aqui encontramos outra exceção, pois o contrato de experiência somente poderá ser firmado por escrito, pois, se assim não for, desde o seu início será considerado como por prazo indeterminado.

O contrato de experiência deve ser acordado para que os sujeitos da relação de emprego possam se experimentar entre si e, em havendo vontade recíproca, transformem-no em contrato por prazo indeterminado.

Nessa esteira, Alcantara (2020, p. 129; grifo do original) comenta:

> O objetivo do **contrato de experiência**, como o próprio nome sugere, é que as partes se experimentem e se conheçam: para o empregador, se o empregado consegue entender suas determinações, se realiza as atribuições a ele conferidas, se é disciplinado, entre outras; para o empregado, se as condições oferecidas no trabalho são condizentes com suas expectativas, se consegue integrar-se e adaptar-se às normas internas, como será seu relacionamento com seus superiores e com seus colegas de trabalho etc.

O prazo do contrato de experiência é, pois, determinado, mas também foge da regra de que poderá, como todo e qualquer contrato a termo, ser firmado por no máximo dois anos, não podendo ultrapassar 90 dias, sendo-lhe permitida uma única prorrogação dentro de prazo máximo, sob pena de se transmudar em contrato por prazo indeterminado. É isso o que dispõe a CLT no parágrafo único do art. 445 – "O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias" – e no art. 451: "O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo" (Brasil, 1943).

Já era dessa forma o entendimento do Egrégio Superior Tribunal do Trabalho, devidamente sumulado:

> Súmula nº 188 do TST:
> CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
> O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias. (Brasil, 1983)

Com maiores detalhes está a decisão do egrégio TRT 18, assim ementada:

> CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO AUTOMÁTICA. NECESSIDADE DE EXPRESSA PREVISÃO. O contrato de experiência, por ser modalidade de contrato por prazo determinado, exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego, não tem como regra a informalidade prevista no artigo 443 da CLT. Ele deve ser expresso, de forma escrita, com prazo certo de, no máximo, 90 dias. A sua prorrogação é admitida uma única vez, desde que feita antes de o prazo inicialmente estabelecido se expirar, com as mesmas formalidades e sem que a soma total do período extrapole o máximo permitido (artigos 445, parágrafo único, e 451 da CLT). A inobservância desses requisitos importa reconhecê-lo como contrato por prazo indeterminado. (Brasil, 2015)

Os contratos por prazo determinado podem ser rescindidos antecipadamente, e assim também poderá ser o contrato de experiência, e se não foi ajustada nenhuma cláusula de aviso prévio, a parte que não mais quiser continuar a relação não necessitará comunicar à outra com antecedência, mas

será obrigada a indenizá-la a metade dos dias que faltam para o término do contrato. Essa é a leitura que se faz do art. 479, da CLT: “Art. 479 – Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato” (Brasil, 1943). É importante deixar claro que todas as demais verbas serão devidas proporcionalmente ao empregado.

TEMA 4 – CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem é previsto pela CLT, como também no Decreto n. 9.579/2018, e possui várias particularidades. Algumas perguntas já nos vêm à mente: o que é aprendizagem? Quem pode ser aprendiz? O empresário é obrigado a contratar o aprendiz? Vamos ver neste tema esses e outros pontos relacionados ao contrato de aprendizagem.

De imediato, trazemos a disposição do art. 428 da CLT quanto ao contrato de aprendizagem:

> Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.
> [...]
> § 5º. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Brasil, 1943)

Assim, são requisitos para esse tipo de contrato a anotação em CTPS – pois a referida modalidade contratual só poderá ser celebrada por escrito –, a matrícula e frequência do aprendiz à escola e a inscrição em programa de aprendizagem, visto que sua formação é caracterizada por atividades teóricas e práticas.

Encontramos aqui algumas respostas. Primeiramente, a de que se trata de um contrato de trabalho especial que deve ser firmado por escrito e obrigatoriamente por prazo determinado. Além disso, a idade do aprendiz pode variar entre 14 e 24 anos, mas deixando claro que não haverá o teto máximo no caso de pessoas portadoras de deficiência.

A legislação fala em contrato de trabalho especial, mas o que será que existe de tão especial? Colhemos a definição disposta na Lei n. 8.069/1990

(Estatuto da Criança e do Adolescente), que, no art. 62, define a aprendizagem como sendo “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (Brasil, 1990).

Conforme salienta Alcantara (2020, p. 132): “É especial no sentido de dar oportunidade de aprender um ofício ao jovem compreendido na faixa etária mencionada, dentro de um programa de aprendizagem que seja condizente às suas condições, capaz de lhe abrir as portas para o mercado de trabalho”.

Importante sempre lembrar que a proibição de trabalho insalubre, perigoso e noturno ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo da condição de aprendiz, é determinação da Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso XXXIII (Brasil, 1988).

Ainda como especificidade do contrato de aprendizagem, destacamos que ele não poderá ultrapassar o prazo máximo de dois anos, salvo quando o aprendiz for portador de deficiência, de acordo com a letra do parágrafo 3º do art. 428 da CLT: “O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência” (Brasil, 1943).

Em relação à jornada diária de trabalho, a duração não poderá exceder seis horas, sendo proibida qualquer prorrogação ou compensação. Excetuam-se as situações em que o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental e se as horas trabalhadas além das previstas forem destinadas à aprendizagem teórica, quando, então, poderá ser de até oito horas por dia.

No que concerne ao ensino técnico-profissional, assim esclarece Alcantara (2020, p. 133):

> Estamos falando de formação técnico-profissional, portanto é importante que seja desenvolvida por instituição devidamente qualificada, por intermédio de um programa que preveja a execução de atividades teóricas e práticas, com especificação de seus conteúdos programáticos, de sua carga horária, dos mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação, tudo dentro dos parâmetros legais. Tal instituição deverá fornecer ao empregador todas as informações do curso e orientá-lo para que juntos possam compatibilizar o aprendizado teórico com o prático.

Outro requisito obrigatório para que o contrato de aprendizagem tenha validade é que o aprendiz esteja frequentando a escola, conforme determina o art. 428, parágrafo 1º, com a exceção apresentada no parágrafo 7º:

> § 1º. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do

> aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.
> § 7º. Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Ainda faltou responder uma das indagações lançadas do começo do tema: o empresário é obrigado a contratar um aprendiz? A esse respeito, veja o que dispõe o Decreto n. 9.579/2018:

> Art. 51. Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.
> [...]
> Art. 56. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:
> I – as microempresas e as empresas de pequeno porte; e
> II – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional. (Brasil, 2018)

O decreto é claro em determinar a obrigatoriedade de contratação de aprendiz para toda empresa, independentemente de sua atividade econômica, devendo ser de no mínimo 5% e no máximo de 15% do total de trabalhadores pertencentes ao quadro funcional dela, com algumas exceções.

Vimos, portanto, que o contrato de aprendizagem possui legislação própria – o Decreto n. 9.579/2018 –, além de estar também previsto na CLT. Trata-se de um contrato de trabalho especial por prazo determinado, que deve ser firmado por escrito, mas que possui várias particularidades.

TEMA 5 – CONTRATO DE ESTÁGIO

A Lei n. 11.788/2008 regulamenta o contrato de estágio, definindo já no seu início o que entende por estágio:

> Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam 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. (Brasil, 2008)

Se você já foi estagiário, sabe muito bem do que se trata. O estágio acadêmico objetiva o aprendizado do estudante e é classificado em obrigatório (quando inserido no curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e

obtenção de diploma) e não obrigatório (quando executado como atividade opcional acrescida à carga horária regular e obrigatória). Nenhuma das modalidades cria vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os seguintes requisitos:

- matrícula e frequência regular em curso de educação superior, profissional, de ensino médio ou especial;
- celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

Ressaltamos que o estágio deverá ser acompanhado por professor orientador e por supervisor da parte concedente, pois o descumprimento de quaisquer dos requisitos anteriormente apontados implicará caracterização de vínculo de emprego entre o educando e a parte concedente.

É importante esclarecer ainda que os requisitos da relação de emprego já estudados em outro momento desta disciplina – pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade – também estão presentes no contrato de estágio, mas nem por isso geram o vínculo empregatício.

Mas, por quê? Desde que todas as demais obrigatoriedades do contrato estejam presentes, consoante determina do art. 3º da mesma lei. Se assim não for, fica descaracterizado o contrato de estágio e automaticamente transmuda-se em contrato individual de trabalho.

> 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. (Brasil, 2008)

Dentre essas obrigatoriedades estão a necessidade da matrícula e frequência regular do estagiário – nesse contrato, é denominado de *educando* – em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio e da educação especial.

O estagiário também poderá firmar esse tipo de contrato se estiver cursando os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da Educação de Jovens e Adultos. Em qualquer dos cursos, isso deve ser comprovado e atestado pela instituição de ensino na qual são realizados.

Alcantara (2020, p. 135) lembra que existem três partes envolvidas no contrato de estágio:

> Como pudemos observar, há três partes envolvidas, e o termo de compromisso de estágio deve ser firmado entre elas, que são a parte concedente, o educando e a instituição de ensino, que deve indicar um professor orientador, assim como a parte concedente deve indicar um supervisor. Estes devem acompanhar todas as fases do contrato, emitindo e assinando relatórios que o comprovem.

Em relação à duração do contrato e à jornada diária de trabalho, o mesmo autor nos ensina:

> A duração máxima do contrato com a mesma parte concedente não poderá ser maior do que dois anos. A jornada do estágio deve ser 4 horas diárias e 20 semanais, nos casos de estudantes de educação especial e para aqueles que estiverem cursando os anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. Já para os estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, a jornada deve ser de 6 horas diárias e 30 horas semanais.
> Nas situações em que os cursos tenham que alternar a teoria e a prática, a jornada pode ser de até 40 horas semanais, estando essa condição devidamente prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. (Alcantara, 2020, p. 136)

Ainda em relação às peculiaridades do contrato de estágio, vimos que haverá trabalho e também pagamento correspondente ao que for realizado, mas nesse tipo de contrato não se fala em salário, e sim em bolsa-estágio.

Sabemos também que todo e qualquer trabalhador tem direito a férias. No caso do estagiário, como isso funciona? Se o contrato for por um período igual ou superior a um ano, ele terá direito a 30 dias de recesso, que deve ser concedido, preferencialmente, na mesma época das férias escolares, conforme recomenda o art. 13 do mesmo diploma legal. Se o estágio durar menos de um ano, o estudante deverá receber proporcionalmente.

TROCANDO IDEIAS

Sugere-se um debate acerca dos contratos estudados, principalmente identificando as particularidades de cada. Assim, por meio de análises pontuais, os alunos poderão enriquecer o aprendizado.

NA PRÁTICA

João ajustou com determina empresa um contrato de estágio de acordo com a Lei n. 11.788/2008, em que deverá laborar por seis horas diárias de segunda a sexta-feira. Por ser um contrato de estágio, não terá qualquer anotação em sua CTPS. Pode-se afirmar que o contrato de estágio:

a) possui prazo indeterminado.
b) é sinônimo de aprendizagem.
c) sempre gera vínculo empregatício.
d) é chamado por muitos de *contrato de experiência*.
e) é um contrato de natureza especial, com muitas particularidades, e que não gera vínculo empregatício.

FINALIZANDO

Esta aula foi destinada ao estudo dos contratos. Iniciamos pela abordagem da teoria geral dos contratos, com análise dos requisitos básicos de validade para todo e qualquer tipo de contrato.

Em seguida nos aprofundamos um pouco mais no contrato individual de trabalho, como sendo o vínculo que une o empregado e o empregador, dentro da relação de emprego. Vimos na sequência o contrato de experiência, que também constitui um contrato de trabalho, mas com algumas particularidades.

Por fim, foi objeto de nossos estudos o contrato de aprendizagem e o contrato de estágio, cada qual com as peculiaridades correspondentes.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, S. A. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: InterSaberes, 2020.

ALCANTARA, S. A.; VENERAL, D. **Direito aplicado**. Curitiba: InterSaberes, 2020.

ALMEIDA, A. P. **CLT comentada**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Decreto n. 9.579, de 22 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 nov. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 188, de 9 de novembro de 1983. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 19 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-188>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: ROPS 010931-78.5.18.0012 GO 010931-78.5.18.0012. **Diário da Justiça**, Goiânia, GO, 20 nov. 2015. Disponível em: <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/258947806/rops-109317820155180012-go-0010931-7820155180012>. Acesso em: 17 dez. 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GONÇALVES, C. R. **Direito civil brasileiro**: teoria geral das obrigações. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GABARITO

A alternativa “e” está correta, O contrato de estágio é especial e peculiar, totalmente distinto do contrato de aprendizagem e dos demais contratos de trabalho. É regido pela Lei n. 11.788/2008 e não gera vínculo empregatício desde que firmado consoante as normas legais.