

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE ESTÁGIO, À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS¹

Caroline Taffarel Stefanello².

¹ Revisão bibliográfica

² Acadêmica de Direito. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai das Missões (URI)/Campus Frederico Westphalen. E-mail: caroltaffstef22@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como temática o estabelecimento do contrato de trabalho de estágio, sobre a égide dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos, o qual, objetiva esclarecer a importância dos contratos de trabalho, bem como a relação do contrato de estágio com os princípios do direito do trabalho, enfatizando o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Tratar de entender qual a influência e relevância dos princípios do direito do trabalho na elaboração dos contratos de estágio é indispensável, uma vez que, a sociedade está abrindo cada vez mais oportunidades de estágios para as mais variadas áreas de conhecimento, o que justifica e torna considerável o presente estudo, tanto para os leigos e estudiosos do mundo jurídico, quanto para a comunidade em geral.

Apresentará ainda, o que é o contrato de trabalho de estágio, como este é estabelecido entre as partes e qual a sua validade no ambiente trabalhista. Da mesma forma, elucidará o que é o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, os quais fazem parte do rol de princípios norteadores do Direito do Trabalho Brasileiro.

METODOLOGIA

O presente estudo utilizou-se de uma metodologia baseada em pesquisas bibliográficas, elencada a leitura, análise e interpretação de obras e autores, bem como de um exame reflexivo da legislação brasileira que faz referência ao tema abordado neste estudo. Explorando-se ainda, do posicionamento doutrinário que diz respeito ao tema em questão. Visando assim, responder a seguinte questão norteadora: Qual a importância dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos para a elaboração do contrato de trabalho de estágio?

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

Conhecer como acontece a elaboração de um contrato de trabalho é de suma importância, contudo é indispensável que se entenda em que este contrato é baseado, e qual a função dos princípios do direito do trabalho na formação dos contratos de estágio. Bem como, é imprescindível que esse conhecimento esteja ao alcance de todos os indivíduos da sociedade para que todos tenham seus direitos trabalhistas assegurados.

Existem diversas espécies de contratos de trabalho estabelecidos por nosso ordenamento jurídico, a exemplo do contrato de estágio, que conforme o artigo 1º da Lei n.º 11.788/08, nada mais é que um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido num ambiente de trabalho, visando a preparação para o trabalho dos educandos que estejam frequentando o ensino superior, profissional, médio, educação especial, e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

Entretanto, Nascimento (2013, p. 996) entende o contrato de estágio como uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional, o qual têm objetivos pedagógicos, de formação de profissional das diferentes áreas de conhecimento, não o considerando como uma forma de relação de emprego, não podendo assim ser tratado.

No entanto, o estágio poderá ter caráter obrigatório ou não-obrigatório, tonando-se obrigatório quando o projeto pedagógico exigir a realização de estágio, especificando a carga horária a ser cumprida para efeito de aprovação no curso, por outro lado, o não-obrigatório, se dá quando o mesmo for facultativo e acrescentar o período correspondente a carga horária regular e obrigatória. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 161).

Para tanto, há em nosso ordenamento, diversos princípios que regem o direito do trabalho, e por consequência, as relações contratuais entre empregadores e empregados. Tais princípios possuem várias funções, a destacar: função informadora, que serve de inspiração ao legislador e irá fundamentar as normas jurídicas; função normativa, que atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei; e função interpretativa, que é um critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei (MARTINS, 2014, p. 35).

Diante disso, Saraiva (2010, p. 32) entende que o princípio da proteção é o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, o qual confere ao empregado uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos que defendam os direitos mínimos garantidos na legislação trabalhista vigente. Visando impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, a fim de possibilitar melhor condições de vida aos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros.

Em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, não se admitindo, por exemplo, que este renuncie o seu direito às férias, e se assim ocorrer, tal ato não terá validade alguma, podendo ainda o obreiro reclamá-las na justiça. O disposto no artigo 9º da CLT é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”, caracterizando o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Por outro lado, o trabalhador poderá renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois assim o fazendo não será caracterizado que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo (MARTINS, 2014, p. 73).

Nessa perspectiva, entende-se que ao elaborar um contrato de trabalho de estágio, deve-se atender aos direitos básicos estabelecidos na legislação, para que não haja exploração sobre o estagiário, o

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

qual por ser um contrato por tempo determinado, não pode exceder o prazo de dois anos, tampouco prejudicar o desenvolvimento e a aprendizagem do estagiário. Bem como é assegurado ao estagiário todos os direitos que a ele lhes é conferido, não podendo este renunciar aos seus direitos, salvo se realizado em juízo.

CONCLUSÃO

Verifica-se assim que o contrato de trabalho de estágio é um mecanismo de suma importância na garantia dos direitos do estagiário, nele deve constar todos os detalhes acordados entre o empregador e o estagiário, atendendo sempre ao objetivo de preparar este estagiário para o trabalho, uma vez que o contrato de estágio é um ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho.

Em tal contexto, o contrato de estágio, como as demais formas de contrato trabalhista, tem o dever de atender ao princípio da proteção, que nada mais é que a garantia dos direitos mínimos do estagiário, o qual não pode sofrer exploração, bem como ao princípio da irrenunciabilidade, pelo qual o estagiário não pode renunciar seus direitos, uma vez que assegurados pela legislação substituem sua vontade particular.

Concluindo ainda, que o contrato de estágio é uma forma de contrato de trabalho por prazo determinado, o qual não pode exceder a dois de duração, prevendo também a necessidade do estagiário de se manter regularmente na instituição de ensino, uma vez que o estágio não pode prejudicar no ensino-aprendizagem do estagiário.

Sem dúvidas, o estudo deste tema é muito significativo, pois deve ser do conhecimento de todos, para que assim se tenha o correto entendimento da importância desses princípios do direito do trabalho para a formação do contrato de estágio, levando sempre em consideração que o contrato de estágio tem caráter educativo e visa preparar o estagiário para o trabalho nas mais variadas áreas, protegendo suas fragilidades e promovendo a garantia de seus direitos básicos previsto em nossa legislação.

PALAVRAS-CHAVE: Elaboração de contrato; Contrato de estágio; Princípios do direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 14 jun. 2015.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 9. ed. rev, amp., e atual. Salvador: JusPodivm, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARAIVA, Renato. Coord. Misael Monteiro Filho. Direito do trabalho para concursos públicos. 12. ed. São Paulo: Método, 2010.