

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

**MÓDULO: DIREITO DO TRABALHO
PROFESSOR PAULO ANTONIO MAIA E SILVA**

MÓDULO II

EMENTA

TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO,
ESPÉCIES, EFEITOS JURÍDICOS,
TRABALHO TEMPORÁRIO,
ESTAGIÁRIO, TRABALHO
VOLUNTÁRIO, CONTRATO POR
EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO,

OBJETIVO CURSO- Proporcionar a(o) aluno(a) uma visão do direito do trabalho que permita compreender o seu objetivo enquanto ciência social, a partir dos seus elementos constitutivos fundamentais: os sujeitos da relação de emprego e o contrato de trabalho, abordando as particularidades constitutivas destes elementos e o seu disciplinamento legal, doutrinário e jurisprudencial, possibilitando ao gestor público dominar o conhecimento necessário para o estabelecimento e gerenciamento de relações trabalhistas subordinadas no âmbito da administração pública.

OBJETIVO MÓDULO II- Permitir a(o) aluno(a) conhecer os institutos jurídicos da terceirização trabalhista e de outras formas de flexibilização das relações de trabalho subordinado, sob o ponto de vista da formação da relação contratual e dos efeitos jurídicos delas decorrentes.

1. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

1.1. CONCEITO

A terceirização nas relações de trabalho consiste na contratação de serviços por uma empresa tomadora (destes serviços, que não poderão estar ligados às suas atividades-fim) a uma pessoa física ou jurídica que os prestará por meio de seus empregados ou trabalhadores, de quem receberão as ordens e o pagamento dos salários.

Na terceirização ocorre a desvinculação entre a relação econômica e a relação de trabalho. Nela, o trabalhador irá se inserir no processo produtivo do tomador de serviços sem manter com ele qualquer vínculo trabalhista, o qual mantém com a empresa intermediadora.¹

Na terceirização as relações jurídicas se processam da seguinte maneira:

- a- O trabalhador prestador dos serviços realiza as suas atividades junto à empresa tomadora de serviços;
- b- A empresa terceirizante contrata o trabalhador e com ele mantém o contrato de trabalho com base na CLT;
- c- A empresa tomadora de serviços recebe a prestação dos serviços do trabalhador, mas sem assumir a posição de empregadora em relação a ele.

Empresa Tomadora de serviços



Convém salientar que a terceirização não pode ser encarada como uma maneira de se reduzirem as contratações de empregados, e assim também os custos. A finalidade da terceirização no seio da empresa é a de, permitindo que possa captar o trabalho das atividades-meio por um intermediário, possa melhorar a sua qualidade e competitividade e concentrar-se exclusivamente na sua atividade-fim. Não se terceirizam empregados, mas sim serviços especializados.²

Não há no Brasil uma regulamentação legal da terceirização. Existem leis sobre formas específicas de terceirização, como o trabalho temporário (lei 6.019/74) e sobre a permissão da terceirização dos serviços de telefonia, nos moldes da Lei nº 9.472/97³ e nas concessionárias de serviço público, na forma definida na lei 8.987/95⁴, mas o que temos em matéria de terceirização foi construído pela jurisprudência, notadamente a súmula 331 do TST.

¹ Cf DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Ltr: 2004, p.417.

² Cf FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização. São Paulo, Ltr: 2006, p.269.

³ Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência: II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

⁴ Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade. § 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. § 2º Os contratos celebrados entre a concessionária e os terceiros a que se refere o parágrafo anterior reger-se-ão pelo direito privado, não se estabelecendo qualquer relação jurídica entre os terceiros e o poder concedente. § 3º A execução das atividades contratadas com terceiros pressupõe o cumprimento das normas regulamentares da modalidade do serviço concedido.

1.2.REQUISITOS E ELEMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO CONTIDOS NA SÚMULA 331

Na ausência de uma legislação que regulamente a terceirização, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) foi construindo ao longo dos anos sua posição sobre a matéria por meio de suas súmulas de jurisprudência, a qual foi consolidada na súmula 331. Nela, encontramos os elementos que formam a terceirização lícita, ou seja, a que é aceita nos tribunais trabalhistas, bem como os elementos que caracterizam a terceirização ilícita.

Nº 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE -

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974);

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta;

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Redação dada ao inciso pela Resolução TST nº 96, de 11.09.2000, DJU 18.09.2000)

1.2.1. PROIBIÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES POR EMPRESA INTERPOSTA

A *marchandage* é uma figura que manifesta a simples comercialização da prestação dos serviços, ou sua locação, mediante a intermediação de uma empresa interposta, para a exploração pelo tomador, que é quem se beneficia da prestação dos serviços, sendo os trabalhadores diretamente subordinados a ele. Sempre foi combatida no direito do trabalho. De sorte que, uma vez constatada sua existência, implicará na formação da relação de emprego diretamente com o tomador dos serviços (súmula 331, I), salvo o caso do Trabalhador Temporário, forma de trabalho prevista na lei 6.019/74, que será vista adiante.

1.2.2. NÃO FORMAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA.

Não obstante haja uma grande contratação de serviços terceirizados por órgãos da administração, na qual resta manifestada uma nítida intenção de precarização da mão-de-obra em virtude de tais serviços serem, muitas vezes, diretamente ligados a atividade-fim dos órgãos, a exigência da submissão prévia de concurso público para o ingresso no serviço público prevista na Constituição Federal (art.37, II) foi eleita como o bem jurídico a ser tutelado, diante do direito do empregado de ver caracterizada a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador, como previsto no inciso I da súmula.

Observa-se, como fundamento para esta posição, a aplicação do princípio da supremacia do interesse público sobre o particular. Neste sentido:

“Nas relações de direito público, sobressalta uma relação de subordinação porque a lei confere ao poder público uma certa superioridade jurídica sobre os particulares, um número de atribuições superiores em relação aos direitos individuais. Na relação de direito privado, prepondera uma relação de coordenação entre os sujeitos que são iguais.”⁵

⁵FILHO, Francisco de Salles Almeida Mafra.O *DIREITO ADMINISTRATIVO: SUA POSIÇÃO, FONTES, HISTÓRICO E CONCEITOS*. CD-ROM Juris Síntese nº 53 - MAI/JUN de 2005.

Por isso, a súmula 331, em seu inciso III, menciona que em caso de contratação irregular de trabalhadores pela administração pública, utilizando-se de empresa interposta, não haverá formação de vínculo de emprego dos trabalhadores com o órgão.

Os efeitos da terceirização em relação aos órgãos da administração se farão sentir apenas em relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas, como será explorado posteriormente.

1.2.3. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA (LEI Nº 7.102, DE 20.06.1983) E DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA

A súmula 331, III, prevê que além da terceirização das atividades-meio, podem ser terceirizadas a contratação de serviços de vigilância previstos na Lei nº 7.102, de 20.06.1983, e de conservação e limpeza, desde que, como salienta a súmula, inexistente a personalidade e a subordinação direta.

É importante anotar a distinção feita entre o vigia e o vigilante para os fins jurídicos. Eles podem exercer funções assemelhadas, contudo, conceitualmente e juridicamente são diferentes. O vigilante é uma categoria profissional diferenciada, regida por lei própria (lei 7.102/83). A lei exige vários elementos para o desempenho da função de vigilante⁶, enquanto não o faz para o vigia.

Historicamente, estes serviços sempre foram considerados como serviços complementares nas empresas, visto não estarem ligadas às atividades-fim destas, salvo, evidentemente, nas circunstâncias em que exatamente estas atividades constituam a atividade fim da empresa. Por exemplo, de uma empresa de vigilância e transporte de valores ou de prestação de serviços de limpeza.

1.2.4. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-MEIO

Uma empresa⁷ tem, naturalmente, um conjunto de atividades que são dirigidas para o atingimento do seu fim e que estão diretamente ligadas a este fim, que é, obviamente, econômico. São as atividades-fim. A jurisprudência (capitaneada pela súmula 331, I, TST) consolidou o entendimento de que a terceirização de tais atividades é ilícita, formando-se a relação de emprego diretamente com o tomador de serviços.

Já em relação as atividades-meio, assim consideradas como aquelas que não estão ligadas diretamente ao fim econômico da empresa, que não se dirigem ao núcleo da sua atividade empresarial, a jurisprudência admite que sejam terceirizadas.

A doutrina aponta algumas modalidades de terceirização de atividades-meio:⁸

Terceirização de primeira etapa-quando uma empresa começa a trabalhar com a matéria-prima pré-elaborada. Ou seja, a empresa adquire o produto transformado por outra, antes do início do processo industrial. Exemplo: Fábrica de tintas, vernizes, etc.

Terceirização de etapa intermediária- o terceiro atua no curso da atividade-meio da empresa. Exemplo: Serviços de vigilância, limpeza, informática, manutenção em geral;

Terceirização de etapa final- a empresa entrega a outra a comercialização do seu produto. Exemplo: venda de cosméticos, roupas, etc.

1.2.5. INEXISTÊNCIA DE PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO

A jurisprudência admite a terceirização de serviços ligados as atividades-meio do tomador, todavia, observa que não podem existir, nesta terceirização, a presença das seguintes características do empregado, contidas no art. 3º da CLT: A **personalidade** da prestação dos serviços e a **subordinação** do

⁶ Art. 15. Vigilante, para os efeitos desta lei, é o empregado contratado para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do caput e §§ 2º, 3º e 4º do artigo 10.

Art. 16. Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos: I - ser brasileiro; II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos; III - ter instrução correspondente à 4. série do 1º Grau; IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei. V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico; VI - não ter antecedentes criminais registrados; e VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Art. 17. O exercício da profissão de vigilante requer prévio registro no Departamento de Polícia Federal, que se fará após a apresentação dos documentos comprobatórios das situações enumeradas no art. 16.

⁷ Relembrar o conceito de empresa, implícito no art. 966 do Código Civil Brasileiro: “*Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.*”

⁸ LEIRIA, Jerônimo Souto apud FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização. São Paulo, Ltr: 2006, p.264.

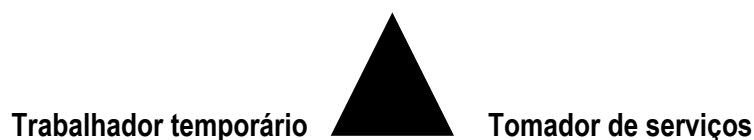
trabalhador ao tomador. O empregado presta serviços ao tomador, mas este não dirige a prestação pessoal dos serviços daquele.

A única forma de terceirização que a jurisprudência admite não só que o trabalhador labore na atividade-fim do tomador de serviços, como que também lhe preste os serviços com pessoalidade e diretamente subordinado é a do Trabalhador Temporário, previsto na lei 6.019/74 (súmula 331, I, parte final). O Trabalhador Temporário que é aquele que presta serviços a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a atender acréscimo extraordinário de serviços. É necessário ainda, por disposição da lei 6.019/74, que seu serviço seja intermediado por uma empresa de trabalho temporário, que será quem lhe remunerará e assistirá.

Ele é, no caso, empregado da empresa de trabalho de temporário, que é quem, pela lei 6.019/74, intermedia a sua prestação de serviços e quem lhe paga a remuneração, após recebê-la do tomador de serviços.

Segundo o art.10 da referida lei, a prestação dos serviços do trabalhador temporário não pode ser superior a três meses, prorrogando-se apenas em caso de autorização do Ministério do Trabalho. E é exatamente por conta da temporariedade da prestação dos serviços que se admite na jurisprudência a possibilidade de o trabalhador temporário trabalhar na atividade-fim do tomador de serviços, e também lhe prestar os serviços com pessoalidade e diretamente subordinado

Empresa de trabalho temporário



1.2.6. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS, QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS INADIMPLIDAS PELO EMPREGADOR, INCLUSIVE QUANTO AOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A súmula 331, IV, preconiza que havendo inadimplemento, ou seja, o não pagamento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, o tomador dos serviços responderá subsidiariamente por estas obrigações. A responsabilidade subsidiária é aquela que vem em reforço ou apoio de quem é o responsável principal. Por ela, o credor deverá acionar o devedor principal e, em não recebendo o seu crédito junto a ele, poderá buscar a satisfação deste crédito junto ao devedor subsidiário.

A razão é simples. O fundamento está nas culpas in eligendo (culpa na escolha da empresa prestadora, que deveria ser idônea) e in vigilando (culpa em não vigiar, não fiscalizar, se a empresa prestadora estava honrando regularmente com as obrigações trabalhistas).

Houve um questionamento levantado por alguns sobre o disposto no art.71, § 1º, da lei 8.666/93⁹. Este parágrafo dispõe que em caso de inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, não se transferiria à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento.

Entretanto, o TST afastou esse entendimento, e sobrelevou os valores da dignidade da pessoa humana e da igualdade, fazendo com que os entes da administração pública (direta, indireta, autárquica, fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista) respondam subsidiariamente.

Contudo, como manifesta a natureza da responsabilidade subsidiária, é necessário que tais órgãos tenham participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. Ou seja, que tenham feito parte do processo desde o seu início e que o Poder Judiciário os tenha condenado na responsabilidade subsidiária.

⁹Art.71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º **A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.** **Grifo meu**

ESTAGIÁRIO- LEI 11.788/08

O QUE É O ESTÁGIO? O estágio é conceituado pela lei 1.788/08 como sendo um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam no ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental(art.1º), na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Tem, como finalidade, o *“aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”* (art.1º, § 2º)

O estagiário, por conseguinte, é o estudante que, nessas condições, realiza atividades em empresa pública ou privada, visando à aquisição de experiência profissional, social e cultural, podendo receber uma bolsa de estudos como contrapartida.É também denominado de estágio curricular e visa a formação profissional do estagiário

TERMO DE COMPROMISSO- O estágio se inicia com a assinatura do termo de compromisso entre a empresa —tem de possuir personalidade jurídica, não podendo ser pessoa física — e o estagiário, com a participação da instituição de ensino na qual o estudante está matriculado.Este termo além de estabelecer as condições de realização do estágio, deve ser periodicamente revisado.¹⁰

INEXISTÊNCIA DE VINCULO EMPREGATÍCIO- Mesmo que seja remunerado, o estágio não gera a formação de vínculo empregatício. Contudo, para que isso ocorra, o estágio deve observar as regras do art.3º da lei 11.788, sob pena de se configurar a relação de emprego com o tomador dos serviços.O art.15 diz que a manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Por isso, a admissão do estagiário não deve ser anotada no livro ou ficha de registro de empregados.¹¹

Também não se aplicam ao estagiário as obrigações relativas aos empregados como contrato de experiência, contribuição sindical, cadastramento no PIS/PASEP, envio do CAGED e inclusão na RAIS. Os estagiários não terão direito a vale-transporte, vale-alimentação, assistência médica, férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e multa, seguro desemprego, assistência do sindicato ou da DRT na rescisão e a anotação do estágio na CTPS.

DO TOMADOR DOS SERVIÇOS DO ESTAGIÁRIO-

Pela redação da antiga lei do estágio (lei 6.494/77), apenas pessoas jurídicas de direito público ou privado poderiam ser tomadores do serviços de estagiários.A nova lei, contudo, alterou esse quadro.Agora, não só podem receber estagiários as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, como também os profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer

¹⁰ **Art. 7º** São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

¹¹ **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

estágio, observadas as obrigações dispostas nos incisos do art. 9º¹², notadamente a celebração de termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando.

CARGA HORÁRIA E DURAÇÃO DO ESTÁGIO

A Lei anterior não definia a carga horária do estágio. Isso era feito por meio de resoluções do Conselho Nacional de Educação. A finalidade de se regulamentar a carga horária é para que haja a compatibilização do estágio com a frequência às aulas e o estudo e para que não haja o desvirtuamento do trabalho do estágio. Neste sentido, a lei 11.788(art.10) estabeleceu as seguintes regras para a carga horária do estágio:

A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

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

Pela nova lei (art. 11)¹³, o estágio não poderá ter duração, na mesma parte concedente, superior a 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

REMUNERAÇÃO DO ESTÁGIO E CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS

Sendo o estágio obrigatório, ou seja, uma exigência da grade curricular do curso, assim definido como tal no projeto do curso, e cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (art. 2º, § 1º) não será obrigatória a remuneração do estágio.

Entretanto, caso o estágio seja não obrigatório, isto é, aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (art. 2º, § 2º), a remuneração será obrigatória, bem como a concessão de vale-transporte.

É isto que se depreende da redação do art.13 da lei 11.788¹⁴

Caso o tomador venha a conceder benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, isto não caracterizará vínculo empregatício (art.13, § 1º). Faculta ainda a lei, que, querendo, poderá o estagiário se vincular e contribuir para o Regime Geral de Previdência Social, na condição de segurado facultativo(art.13, § 2º).

Quando a duração do estágio for superior a um ano, o estagiário fará jus a 30 dias de férias, que deverão coincidir com as férias escolares. Serão remuneradas quando o estágio for remunerado. Quando for menos de um ano, o estagiário gozará férias proporcionais ao número de meses trabalhados.¹⁵

¹² II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso; V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

¹³ Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

¹⁴ Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

¹⁵ Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS POR ESTABELECIMENTO

Procurando coibir a utilização fraudulenta de estagiários, a lei estabeleceu limites da quantidade de estagiários por cada estabelecimento (art.17).Para os fins destes limites, e na hipótese de a parte tomadora contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos de estagiários previstos nos serão aplicados a cada um deles(art.17, § 2º, não se aplicando estes quantitativos aos estágios de nível superior e de nível médio profissional(art.17, § 4º).

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

AGENTES DE INTEGRAÇÃO DO ESTÁGIO

A lei prevê ainda (art. 5º) que tanto as instituições de ensino quanto os tomadores do serviço do estágio, denominados de “cedentes”, podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, ou seja, um contrato, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

Sendo vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração por estes serviços (§ 2º), cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, realizar as seguintes atividades (§1º):

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

Pela Lei (art.5º, § 3º), os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Os agentes de integração são proibidos de figurarem como representantes tanto do estagiário como da parte cedente no termo de compromisso do estágio(art.16)¹⁶

CONTRATO TEMPORÁRIO DE PESSOAL POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

A Constituição Federal previu em seu art.37, IX, a possibilidade de o poder público realizar contratações de pessoal, por tempo determinado, para atender situações excepcionais de interesse público.¹⁷

A lei 8.745/93 regulamentou o dispositivo em questão para a contratação de pessoal no âmbito do serviço público federal.Para a contratação no âmbito dos Estados e Município, cada ente público deverá elaborar lei específica própria regulamentando o que será essa modalidade de contratação.

Pelo art. 1º da lei 8.745/93, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

HIPÓTESES CONSIDERADAS COMO NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

O art. 2º. da lei 8.745/93 considerou como necessidade temporária de excepcional interesse público, para legitimar a contratação de pessoal, os seguintes casos:I - assistência a situações de calamidade

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

¹⁶ Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

¹⁷ IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

pública;II - combate a surtos endêmicos; III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; IV - admissão de professor substituto e professor visitante;V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; VI - atividades: a) especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia; b) de identificação e demarcação desenvolvidas pela FUNAI; c) (Revogada pela Lei nº 10.667, de 14.05.2003, DOU 15.05.2003); d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas; e) de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança de sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC; f) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa agropecuária, no âmbito do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio internacional de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana; g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM; h) técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública e VII - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação.

FORMA DE CONTRATAÇÃO

Pela lei, o recrutamento do pessoal a ser contratado será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público (art. 3º, lei 8.745/93), sendo que a contratação para atender as necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo (§ 1º)

DURAÇÃO E PRORROGAÇÃO

Sendo a contratação por tempo determinado, mas submetido do regime jurídico do órgão contratante, a duração e prorrogação dos contratos obedecerá a seguinte regra:

“Art. 4º. As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:

- I - seis meses, nos casos dos incisos I e II do art. 2º;**
- II - um ano, nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas d e f, do art. 2º;**
- III - dois anos, nos casos do inciso VI, alíneas b e e, do art. 2º;**
- IV - 3 (três) anos, nos casos dos incisos VI, alínea h, e VII do art. 2º;**
- V - quatro anos, nos casos dos incisos V e VI, alíneas a e g, do art. 2º.**

§ 1º É admitida a prorrogação dos contratos:

I - nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas b, d e f, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda dois anos; II - no caso do inciso VI, alínea e, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda três anos; III - nos casos dos incisos V e VI, alíneas a e h, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda quatro anos; IV - no caso do inciso VI, alínea g, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda cinco anos; V - no caso do inciso VII do art. 2º, desde que o prazo total não exceda 6 (seis) anos; VI - no caso do inciso I do caput do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública, desde que não exceda 2 (dois) anos.”

REMUNERAÇÃO

A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada dependendo do motivo autorizador do contrato (art. 7º), nas seguintes situações:

I - nos casos do inciso IV do artigo 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante;

II - nos casos dos incisos I a III, V e VI do artigo 2º, em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho;

III - no caso do inciso III do artigo 2º, quando se tratar de coleta de dados, o valor da remuneração poderá ser formado por unidade produzida, desde que obedecido ao disposto no inciso II deste artigo.

Entretanto, para os efeitos remuneratórios, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma, ou seja, como modelo remuneratório pelo trabalhador contratado (§ 1º).

LIMITAÇÕES FUNCIONAIS

Quanto às atribuições funcionais, o pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá, segundo o art. 9º, : I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato; II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança; III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo na hipótese prevista no inciso I do artigo 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o artigo 5º.

E em caso de cometimento de infrações disciplinares, atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei, estas serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

EXTINÇÃO DO CONTRATO

O art. 12 da lei diz que o contrato extinguir-se-á, sem direito a indenizações: I - pelo término do prazo contratual; II - por iniciativa do contratado; III - pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea h do inciso VI do art. 2º.

Já o § 1º prescreve que a extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias. O § 2º, por seu turno, diz que a extinção do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato.

NULIDADE DA CONTRATAÇÃO

Nos casos em que o motivo da contratação não for considerado como temporário e de excepcional interesse público, bem como não existir uma lei regulamentadora desta modalidade de contratação pelo ente público competente (no caso, Estados e Município, em razão da União já o tê-lo feito por meio da lei 8745/93), a contratação não se dar por tempo determinado, e não houver submissão de concurso público para a sua admissão, o Poder Judiciário entende como nula essa contratação.

Contudo, caso o regime do Ente público contratante seja estatutário, a competência não será da Justiça do Trabalho, mas sim da Justiça Federal ou Estadual comum.

A competência só será da Justiça do Trabalho se o regime jurídico dos servidores do ente for celetista.