



Curitiba, 09 de fevereiro de 2022.

VIGILANTES DA GESTÃO PÚBLICA,

Pessoa jurídica de direito privado de fins não econômicos, inscrita no CNPJ sob o nº 17.658.911/0001-03, com sede provisória na Av. Marechal Floriano Peixoto, nº 228, 10º andar, sala 1002, Centro, Curitiba/PR, CEP 80.010-130, neste ato por seu procurador judicial, apresentar:

NOTIFICAÇÃO EXTRAJUDICIAL

EM FACE DE

PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRETES,

Estado do Paraná, pessoa jurídica de direito público, inscrita no CNPJ sob o nº 76.022.490/000199, contato@morretes.pr.gov.br, localizada na Praça Rocha Pombo, nº 10, Centro, Morretes – PR CEP: 83.350-000, na pessoa do seu **Prefeito Sebastião Brindarolli Junior**, pelos fatos e fundamento que passa a expor:



DOS FATOS

A Notificante é uma ONG destinada ao controle da gestão pública, com vistas ao cumprimento irrestrito da legislação e a eliminação de eventuais omissões dos órgãos públicos e/ou concessão de privilégios.

Colhem-se de seu Estatuto Social, os seguintes objetivos:

- XIII. Promover na esfera administrativa e junto ao Ministério Público e Poder Judiciário a defesa de bens e direitos sociais, coletivos e difusos relativos ao patrimônio público, ao meio ambiente, sob todos os seus aspectos, ao patrimônio cultural, aos direitos humanos e dos povos;

- XXVI. Colaborar na proteção ao Patrimônio Nacional, notadamente a aplicação dos recursos públicos, zelando pelos princípios da administração pública – Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Probidade, Eficiência;

No caso concreto, a **Notificante tem conhecimento de contratação e manutenção de cargos de ESTÁGIO, sem qualquer processo seletivo.**

Conforme bem destacado no artigo elaborado pelo Procurador Henrique Lima Correia, seguem ponderações minuciosas acerca da Lei de Estágio, vejamos:

“O estágio tem por finalidade complementar a formação do estudante por meio de atividades práticas. Desse modo, o estudante tem a possibilidade de concretizar os ensinamentos teóricos recebidos na instituição de ensino, preparando-se para o ingresso no mercado de trabalho.

A relação jurídica entre parte concedente e estagiário representa verdadeira relação de trabalho, porque há prestação de serviços executados por pessoa natural.



Destaca-se que o contrato de estágio possui todos os requisitos para formação da relação empregatícia, pois nele há pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Entretanto, o legislador excluiu o estagiário da proteção celetista, para incentivar a formação de novos profissionais. Diante disso, não se aplicam ao estagiário as normas protetivas da CLT (férias, 13º, hora extra etc.).

Importante diferenciar, ainda, o contrato de estágio do contrato de aprendizagem, uma vez que na aprendizagem há verdadeiro vínculo empregatício, previsto na CLT (arts. 424-433). Ademais, o aprendiz possui limitação na idade, entre 14 e 24 anos. Por fim, o aprendiz possuirá todo o sistema protetivo trabalhista e previdenciário.

A Lei n. 11.788/2008 revogou a lei anterior, Lei n. 6.494/1977. A partir da publicação desse novo sistema, a relação jurídica do estágio, bem como as obrigações das instituições de ensino e da parte concedente são reguladas inteiramente por essa nova lei.

Há tempos, setores da sociedade reivindicavam a edição de lei que tratasse de forma mais detalhada a relação do estágio, em razão das mudanças no mercado de trabalho, das frequentes práticas de exploração da mão de obra barata dos estagiários e também em consequência da omissão⁴ da antiga norma em vários pontos importantes.

A definição de estágio está prevista no art. 1º da Lei n. 11.788/2008:

“estágio é o ato educativo escolar supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para 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. [g.n.]”*

A lei trouxe, ainda, duas formas de estágio: obrigatório e não obrigatório. Em ambos os casos,



reputa-se, não há falar em vínculo empregatício. O primeiro é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (art. 2º, § 1º). No caso do estágio obrigatório, a remuneração é facultativa. O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (art. 2º, § 2º). Neste caso, a contraprestação é obrigatória.

Deve-se ressaltar que há discussão sobre o estágio em ensino médio (não profissionalizante), tendo em vista a dificuldade em desempenhar atividades ligadas à complementação desses cursos⁵. Verifica-se, ainda, que o estágio para adolescentes do ensino médio está em colisão com o princípio da proteção integral, ou seja, ignora a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Além disso, as atividades desenvolvidas por esses jovens são meramente rotineiras, como empacotadores de supermercados, office-boys, telefonistas etc., representando verdadeira precarização do trabalho adolescente.

Diante desses argumentos, são inconstitucionais os artigos da nova lei que preveem estágio para estudantes de nível médio, pois afrontam diretamente o texto da Constituição Federal, em especial o art. 1º, III (dignidade da pessoa humana); art. 3º, IV, (promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação); e principalmente o artigo 227, que prevê o princípio da proteção integral.

É importante frisar que no estágio em ensino médio profissionalizante há verdadeira formação profissional do estagiário, ou seja, existe ligação entre as atividades desenvolvidas no estágio e as matérias ministradas no curso.

O posicionamento dominante, entretanto, defende a possibilidade de estágio de estudantes de ensino médio em geral, ligados a projetos de interesse social, como forma de incentivar a formação de novos profissionais e ainda a formação do cidadão.

Para a existência do contrato de estágio válido, há necessidade de preencher requisitos formais e materiais. Os requisitos formais são:

- a) matrícula e frequência escolar atestados pela instituição de ensino;*
- b) termo de compromisso entre estagiário (educando), parte concedente e instituição de ensino.*



Verifica-se, assim, que o contrato de estágio é solene, ou seja, exige-se forma especial; deve ser escrito.

Os requisitos materiais estão ligados à essência do estágio, isto é, a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo estagiário. Os requisitos previstos na lei são:

- a) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;*
- b) acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.*

Em havendo o descumprimento de quaisquer dos requisitos formais ou materiais, acarretará em formação de vínculo empregatício, bem como de todos os demais direitos trabalhistas (férias + 1/3, 13º salário, FGTS, horas extras, adicional noturno etc.). A título de exemplo, o estudante de direito que presta serviços em escritório de advocacia, mas apenas atende telefone, serve café, faz a limpeza, será empregado, e não estagiário, pois não há compatibilidade entre o estudo teórico e as atividades por ele desenvolvidas.

Há previsão, na Lei do Estágio, de agentes de integração público ou privado. Esses serviços de integração estão ligados, por exemplo, ao cadastro de estudantes, indicação de oportunidades de estágio etc. (art. 5º). Deve-se destacar que esses serviços não podem ser cobrados do estagiário e, ainda, que não há obrigatoriedade em sua utilização para que o contrato de estágio seja formalizado.

A relação jurídica desenvolvida é triangular, ou seja, há presença de três pessoas: instituição de ensino, parte concedente e estagiário. Seguem abaixo algumas observações sobre as partes envolvidas no estágio.

A instituição de ensino intermedeia a relação de estágio. Dentre suas atribuições, há a necessidade de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando (art. 7º). Verifica-se, assim, a responsabilidade da instituição de ensino em constatar as condições do meio ambiente de trabalho nas quais o estagiário prestará suas atividades.



Outra inovação da lei foi atribuir à instituição de ensino a necessidade de indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades, requisito material para a validade do estágio.

Por fim, outra novidade interessante foi exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório de atividades. Essa medida possibilitará a fiscalização e o aproveitamento do estagiário, e permitirá à instituição de ensino excluir a parte concedente que se utilize do contrato de estágio apenas como exploração de mão de obra barata.

A parte concedente é a responsável pela concessão de estágio. De acordo com a lei, podem oferecer estágio:

- pessoas jurídicas de direito privado (empresas, associações civis etc.);*
- órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*
- profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.*

Dentre as obrigações da parte concedente previstas no artigo 9º, está a necessidade de indicar funcionário de seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente. Ademais, deverá contratar seguro contra acidentes pessoais, tanto para estágio obrigatório quanto para o não obrigatório. A parte concedente deverá, ainda, enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Inicialmente, cabe destacar que a nova Lei de Estágio não prevê idade mínima para o estagiário, basta que esteja frequentando uma das instituições de ensino citadas inicialmente. Assim, deve-se aplicar o artigo 7º, XXXIII, da CF/88 para o limite de idade do estagiário.

A primeira interpretação possível do dispositivo constitucional acima defende o estágio a partir dos



14 anos, pois se trata de uma forma de aprendizagem (interpretação ampliativa do dispositivo constitucional). Entretanto, o artigo 7º, XXXVIII, é direcionado apenas para aprendizes, regidos pela CLT, e somente a partir dos 16 anos há possibilidade de contrato de estágio.

Seguem abaixo alguns direitos previstos para os estagiários.

Jornada do estagiário

A jornada de atividades do estágio será elaborada de comum acordo entre as partes, devendo ser compatível com as atividades escolares. A nova lei prevê, entretanto, limites desse acordo:

- Jornada máxima de 4 horas diárias e 20 horas semanais para os estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade de jovens e adultos;*
- Jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais para os estudantes do ensino superior, educação profissional e ensino médio;*
- Jornada de 40 horas semanais para os estudantes que alternam entre a teoria e a prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais. Essa jornada deverá estar prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.*
- Redução da carga horária em pelo menos à metade, nos períodos de avaliação, para o bom desempenho do estudante.*

A discussão que poderá surgir no tocante à jornada de trabalho do estagiário é em relação à possibilidade de compensação dessa jornada.

O primeiro posicionamento é no sentido de que a possibilidade de compensação é voltada apenas para empregados, porque, como há necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o estagiário está excluído, já que não possui sindicato da categoria, para defesa de seus interesses. Por fim, importante ressaltar que a compensação é forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo prevista de forma excepcional na CF/88, logo, não comporta interpretação extensiva aos estagiários. Se prevalecer essa posição restritiva, a empresa que adotar a compensação deverá ser autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O segundo posicionamento que poderá surgir, defendendo a possibilidade de compensação de



horários, poderá utilizar-se do argumento de que o instituto da compensação é benéfico ao estudante, permitindo-lhe adaptar melhor seus horários. Nesse sentido, se houver previsão no termo de compromisso, a compensação será permitida.

De qualquer maneira, se os limites acima forem excedidos, ou seja, se o estagiário prestar horas extras, ocorrerá desvirtuamento do estágio, conseqüentemente ocorrerá vínculo empregatício com a parte concedente (CLT, art. 9º), aplicação de multa administrativa e atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) para coibir continuidade da fraude.

Duração do contrato de estágio

Inovação salutar da nova lei foi estabelecer o contrato por prazo determinado de, no máximo, 2 (dois) anos para o estágio, na mesma parte concedente. Esse prazo máximo de 2 anos não se aplica aos estagiários portadores de deficiência (art. 11).

A lei prevê ressalva a esse prazo máximo de 2 anos ao portador de deficiência como forma de incentivar a contratação. Entretanto, deve-se interpretar o artigo 11 de forma razoável para evitar precarização do trabalho dos portadores de deficiência. Contrato de estágio com duração, por exemplo, de 10 anos entre o estagiário e a mesma parte concedente configura precarização do trabalho.

A Lei do Estágio é silente no tocante à prorrogação do contrato de estágio, mas, diante da aplicação por analogia do artigo 451,14 há possibilidade de uma única prorrogação dentro do período de 2 anos.

Bolsa ou contraprestação

A contraprestação das atividades do estágio dependerá de acordo entre as partes. Será compulsória a contraprestação e o auxílio-transporte para o estágio não obrigatório.

Ademais, tanto no estágio obrigatório quanto no estágio não obrigatório, a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício (art. 12).



A lei não estipulou valor mínimo, assim, utilizando-se de uma interpretação literal, o salário-mínimo não precisa ser respeitado para o contrato de estágio. Entretanto, essa não é a melhor interpretação, pois se deve garantir o salário-mínimo hora, assim como é garantido ao aprendiz (CLT, art. 428, § 2º). Essa segunda posição está de acordo com interpretação sistemática do ordenamento jurídico e com o princípio da dignidade do trabalhador, como fundamento da República Federativa (CF/88, art. 1º).

É importante ressaltar que eventuais críticas à concessão da contraprestação ou, ainda, garantir o salário-mínimo hora não desestimulam a concessão de estágio, mas valorizam as atividades desenvolvidas pelo estudante.

Deve-se destacar, por fim, que o estagiário não é segurado obrigatório da previdência social, podendo contribuir como segurado facultativo.

Recesso

Estágio igual ou superior a 1 (um) ano dará direito ao recesso de 30 (trinta) dias. Se o estágio tiver duração inferior a 1 ano, o recesso será proporcional. Dessa forma, se o contrato for extinto antes do prazo previamente fixado, o estagiário poderá exigir, em dinheiro, o recesso proporcional. Essa é a hipótese prevista na lei, em que o estagiário terá direito à “verba rescisória”. Nos demais casos, se houver descumprimento do contrato de estágio, como concessão do recesso fora do prazo ou, ainda, não remuneração do recesso, ocorrerá o vínculo empregatício direto, com base no artigo 9º da CLT e artigo 15 da nova lei.

O recesso será remunerado se o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação (art. 13). E, por fim, será usufruído preferencialmente durante as férias escolares.

Discussões que poderão surgir são em relação a possibilidade de fracionamento do recesso¹⁶; faltas injustificadas interferirem na duração do recesso; notificação prévia de 30 dias antes do recesso; época de concessão etc. Em todos esses casos, embora o recesso não seja idêntico ao instituto de férias, deve-se aplicar a CLT (arts. 130-149), por analogia.

Normas de Saúde e Segurança



No tocante às normas ligadas ao meio ambiente de trabalho, entenda-se saúde e segurança do estagiário, serão aplicadas as normas previstas na CLT, demais leis específicas e Normas Regulamentadoras (NR). Ademais, a implementação de um ambiente seguro e saudável é responsabilidade da parte concedente do estágio.

Importante destacar que a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho é da parte concedente, conforme prevê o artigo 9º, II: “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Nesse sentido, há ainda a obrigatoriedade de contratar seguro contra acidentes pessoais. Assim, em ocorrendo acidente durante as atividades do estagiário, a responsabilidade por eventual indenização por danos morais e materiais é, em regra, da parte concedente.

Essa responsabilidade será também da instituição de ensino que escolher mal a parte concedente. Aliás, está previsto no artigo 7º, II, que é obrigação da instituição de ensino avaliar as instalações da parte concedente do estágio. Diante disso, se a instituição avaliar o ambiente de trabalho de forma negligente, será solidariamente responsável com a parte concedente pelo ressarcimento de eventuais danos sofridos pelo estagiário.

A grande inovação da lei foi estabelecer limite ao número de estagiários, necessidade que há tempos era apontada pela doutrina. Assim, o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes será:

- de 1 a 5 empregados: até 1 estagiário;*
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;*
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;*
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.*

Esses limites não são aplicados aos estagiários de nível superior ou de nível médio profissional.

Dessa forma, esse dispositivo acima deve ser interpretado com razoabilidade e proporcionalidade, pela fiscalização do trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, pois situações discrepantes dos percentuais previstos em lei devem ser combatidas. A melhor interpretação seria aplicar a proporção de 20%



para os estagiários de nível superior e nível médio profissionalizante, pois esse percentual já representa número elevadíssimo de estagiários, frente ao número de empregados.

A outra inovação salutar da lei foi a previsão de ação afirmativa, ou seja, cota de vagas para estagiários portadores de deficiência, assegurando percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente. Nesse caso, a empresa que optar por contratar estagiários estará obrigada a garantir esse percentual de vagas, sob pena de multa administrativa e atuação do Ministério Público do Trabalho. Por fim, na hipótese de a parte concedente possuir várias filiais, os limites previstos acima para contratação de número máximo de estagiários serão aplicados a cada uma delas.

Ocorrerá a fraude no estágio quando ausente um dos requisitos formais ou materiais. Assim, mesmo que presentes os requisitos formais, se verificada a falta de compatibilidade entre a formação escolar do estudante e as atividades desenvolvidas na parte concedente, atrairá o artigo 9º da CLT21, bem como o princípio da primazia da realidade22, formando vínculo empregatício entre estagiário e parte concedente.

Os efeitos do estágio fraudulento:

- vínculo empregatício, conseqüentemente, o reconhecimento de todas as verbas trabalhistas, durante o período em que prestou serviços como “falso estagiário”;*
- em caso de incompatibilidade em permanecer no emprego, o “estagiário” poderá pleitear rescisão indireta e, em razão da exploração de mão de obra, indenização por danos morais, pois o empregador infringiu o princípio da lealdade contratual e praticou abuso do direito;*
- aplicação de multa administrativa pelos auditores fiscais do trabalho e, se envolver interesse coletivo, atuação do Ministério Público do Trabalho.*

É importante frisar que a instituição pública ou privada que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo (art. 15).

Por fim, a justiça competente para solucionar conflitos envolvendo contrato de estágio, bem como fraude nesta relação de trabalho, é a Justiça Especializada24, conforme prevê o artigo 114 da CF/88.

Estágio na Administração Pública



Assim como na iniciativa privada, a Administração Pública pode contratar estagiários. A nova Lei do Estágio prevê, no artigo 9º, que os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do DF e dos Municípios podem oferecer estágios. Logo, há aplicação da Lei n. 11.788/2008 para os contratos de estágio celebrados com a Administração Pública.

A discussão surge quando há bolsa ou outra forma de contraprestação do estágio.

Tendo em vista que o estagiário na administração exerce função pública e recebe, via bolsa ou contraprestação, dinheiro público em razão das atividades desempenhadas, há necessidade de concurso público ou, pelo menos, processo seletivo, para seleção desses estudantes.

Esse já era o posicionamento do Ministério Público do Trabalho antes da publicação da nova lei, conforme se verifica na Orientação n. 22 da ata da Conap (Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública):

22 - Estágio. Necessidade de concurso público. É possível a Administração Pública contratar estagiários, desde que a contratação se dê através de processo seletivo, e seja observada a legislação específica (Ata da Reunião Nacional de 22.3.2006).

Após a publicação da nova Lei do Estágio, o MPU publicou a Portaria n. 567/2008, que prevê a realização de processo seletivo para estagiários:

*Art. 5º O recrutamento dos estagiários dar-se-á por meio de processo seletivo, divulgado, pelo prazo mínimo de 3 (três) dias, na unidade que o realizará, bem como no site dos respectivos ramos do Ministério Público da União e, ainda, nas sedes das instituições de ensino conveniadas.
[g.n.]*

No tocante à fraude no estágio da administração pública, os efeitos são diferentes, pois não há o reconhecimento de vínculo empregatício, em razão da necessidade do concurso público para trabalhar na administração pública. Exemplificando: estagiários que estejam prestando serviços no autoatendimento do Banco do Brasil, configurando atividade-fim do banco. Essa atividade não comporta a substituição por



estagiários; ou, ainda, estudantes de direito que estejam trabalhando, como estagiários, no caixa do Banco do Brasil. Em ambos os casos, o contrato de estágio é fraudulento, mas não será reconhecido o vínculo empregatício, pois há necessidade de prévio concurso público para ingresso no Banco do Brasil.

A consequência desse contrato fraudulento de estágio, ao invés de reconhecer o vínculo empregatício, bem como o pagamento de todas as verbas trabalhistas, será apenas o pagamento do saldo de salário e depósitos do FGTS, por força da Súmula n. 363 do TST26.

Em sendo configurada essa fraude, seja em órgãos do Poder Executivo, do Legislativo ou do Judiciário, o Ministério Público do Trabalho possui atribuição para firmar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, ainda, ingressar com ação civil pública para impedir que essa prática continue, bem como pleiteará indenização por danos morais coletivos para ressarcir a sociedade, do mal causado pela exploração do estagiário. Ademais, em todas essas atuações, o membro do MPT poderá ingressar com ação de improbidade administrativa na Justiça do Trabalho em face do administrador público.

É importante frisar que a instituição pública que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo (art. 15).

Atuação do Ministério Público do Trabalho

No campo judicial, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade autônoma para a defesa de direitos metaindividuais, podendo ingressar no judiciário para a implementação das novas regras do contrato de estágio ou, ainda, requerendo a proibição de excessos.

No tocante à atuação judicial do MPT, o Poder Constituinte de 1988 avançou no campo dos direitos fundamentais. Já no preâmbulo mostrou preocupação com os direitos de primeira, segunda e terceira dimensões. A Ação Civil Pública (ACP), por sua vez, nasceu como um poderoso instrumento de superação do individualismo. Tem como finalidade defender os interesses metaindividuais.

Assim, o MPT tem a ACP como ferramenta para assegurar o exercício dos direitos sociais previstos no ordenamento jurídico, no caso, a defesa dos direitos dos estagiários. Essa atuação contribui para



a concretização dos objetivos traçados pelo Poder Constituinte Originário, conforme art. 3º da CF/88.

Por fim, o membro do Ministério Público poderá utilizar todas essas ferramentas para a defesa da ordem jurídica. Dentre as possíveis atuações do MPT, merecem destaque:

No caso de estágio nos órgãos da administração pública sem o devido processo objetivo de seleção, o MPT atuará primeiro via extrajudicial – TAC, de forma a cessar a ilegalidade. Se o agente público persistir na conduta, o Procurador do Trabalho ingressará na Justiça do Trabalho com ação civil pública e ação de improbidade administrativa contra o administrador, pois o fato de contratar sem concurso ou processo seletivo atenta contra os princípios da administração pública, artigo 11 da Lei n. 8.429/1992. Em tempo, o Procurador do Trabalho levará ao conhecimento do MPF – Ministério Público Federal para que investigue a conduta do administrador na área criminal, conforme previsto no art. 203 do Código Penal.

No caso de utilização do estagiário para substituição de mão de obra ou, ainda, estágio em atividades rotineiras, sem que haja compatibilidade entre as atividades e o ensino teórico.

d) Acompanhamento, de perto, das agências de integração.

e) Fiscalização do meio ambiente de trabalho (normas de saúde e segurança), nos quais os estagiários estão prestando serviços. Nesse caso, será verificado, com auxílio do Ministério do Trabalho e Emprego, se a parte concedente tem respeitado recesso, bem como a jornada de trabalho.

f) Assegurar o percentual de 10% das vagas reservadas para portadores de deficiência, bem como obrigar que a parte concedente não exceda os limites das vagas impostas pelo legislador.

A nova Lei do Estágio garantiu alguns direitos sociais aos estagiários, cumprindo um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (CF/88, art. 3º). Embora grande parte das empresas o tenha criticado, esse novo sistema diminuirá as fraudes envolvendo contrato de estágio. Dentre as principais novidades, destacam-se limitação do número de estagiários; reserva de vagas para deficientes; previsão de penalidade para a parte concedente que incorrer em fraude e, sobretudo, os novos direitos previstos aos estudantes. Falta ainda a regulamentação da lei, via decreto, que irá solucionar algumas controvérsias.

Como as fraudes persistirão, mesmo com novo sistema, os órgãos de proteção ao trabalhador



brasileiro, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego atuarão de forma contundente na defesa dos direitos dos estagiários.¹

À toda evidência, maculado o princípio da **impessoalidade** e, em um segundo plano, da **isonomia**, **moralidade**, **eficiência** e da **acessibilidade** aos cargos públicos, todos previstos na Constituição Federal, em seu art. 37:

"A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos **Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte:

I - **os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei**, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - **a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego**, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Nesse sentido, leciona Hely Lopes Meirelles:

"Os princípios básicos da administração pública estão consubstanciados em quatro regras de observância permanente e obrigatória para o bom administrador: legalidade, moralidade, impessoalidade e publicidade. **Por esses padrões é que se não de pautar todos os atos administrativos.** Constituem, por assim dizer, os

¹ <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/a-nova-lei-do-estagio.-estagio-na-administracao-publica.-atuacao-do-ministerio-publico-do-trabalho>. Autor: Henrique Lima Correia - Procurador do Trabalho da 15ª Região (Ministério Público do Trabalho em Araraquara-SP). Professor de direito do trabalho nos cursos Praetorium e CAMAT, ambos para Magistratura do Trabalho e MPT



fundamentos da validade da ação administrativa, ou, por outras palavras, os sustentáculos da atividade pública. Relega-los é desvirtuar a gestão dos negócios públicos e olvidar o que há de mais elementar para a boa guarda e zelo dos interesses sócias." MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 15 ed., SP: Revista dos Tribunais, 1990, p. 77-78.

Ora, sobeja evidente que há mácula ao princípio da **impessoalidade**, já que a nomeação de pessoa determinada à revelia dos demais aptos ao estágio implica em benefício direto ao mesmo, estabelecendo repudiado privilégio.

Nesse sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello acerca do princípio:

Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimen-tosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideologias não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2009. p. 114.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro e Ana Paula Oliveira Ávila entendem, respectivamente, que:

“Exigir impessoalidade da Administração tanto pode significar que esse atributo deve ser observado em relação aos administrados como à própria Administração. **No primeiro sentido, o princípio estaria relacionado com a finalidade pública que deve nortear toda a atividade administrativa. Significa**



que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que tem que nortear o seu comportamento. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 68.”

A impessoalidade restará explicada como princípio que impõe a administração Pública o dever de respeitar o direito de igualdade dos Administrados e de não se valer da máquina pública para lograr proveito pessoal ou de outrem; o dever de proceder com objetividade na escolha dos meios necessários para satisfação do bem comum, o dever de imparcialidade do Administrador quando da prática de atos e decisões que afetem interesses privados perante a Administração, e, inclusive, na decisão sobre o conteúdo dos interesses públicos em concreto; o dever de neutralidade do administrador, que deve caracterizar a postura institucional da Administração e determinar aos agentes públicos o dever de não deixar que suas convicções políticas, partidárias ou ideológicas interfiram no desempenho de sua atividade funcional; e, ainda, na sua exteriorização, o dever de transparência. ÁVILA, Ana Paula Oliveira. O Princípio da Impessoalidade da Administração: Para uma Administração Imparcial. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 210.

Os reflexos quanto aos demais princípios são inegáveis, pois o privilégio implica em flagrante negativa de vigência ao princípio da **isonomia** e da **acessibilidade**, como debatido acima, impedindo o cumprimento pleno da eficiência administrativa e redundando em ofensa à moralidade.

Considerando que a Câmara de Vereadores de Castro não realiza processo seletivo para contratação de estagiários, afrontando a lei, não se pode admitir tal procedimento.



DOS REQUERIMENTOS

Postas tais premissas, postula-se administrativamente no prazo de 20 dias:

- a) A imediata suspensão dos contratos de estágios em curso;
- b) A realização de processo seletivo para ofertar estágios na Prefeitura e outras unidades da municipalidade;
- c) Resposta das providencias no prazo destacado, sob pena de envio da Notícia de Fato ao Ministério Público do Trabalho e também ao Ministério Público do Paraná, além da propositura de ACP;
- d) seja informado, quais são os critérios para: i) seleção dos estagiários; ii) separação dos cargos em níveis; iii) estabelecimento das respectivas remunerações; e, iv) definição do prazo contratual e renovações;
- e) Em caso de nomeação à revelia de selecionamento público, sejam tomadas as providências necessárias para sua implementação, no prazo de trinta dias, com a rescisão dos contratos vigentes.

Certos do atendimento do pedido garantido constitucionalmente,
Reiteramos nossos protestos de estima e consideração.

VIGILANTES DA GESTÃO PÚBLICA

Sir Carvalho

Presidente