

CONSULTORIA TRABALHISTA SÜSSEKIND

ARNALDO SÜSSEKIND - CONSULTOR

LUIZ INÁCIO B. CARVALHO - ASSESSOR

Estagiários. Caracterização
da relação de emprego. Consequências.
PARECER
Prescrição para as contribuições do
FGTS e da Previdência Social.

sobre consulta formulada pelo BANCO NACIONAL DE
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - BNDES

SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§§ 01 a 04
II - DA NORMATIZAÇÃO SOBRE ESTÁGIO	
a) DA DISCIPLINA LEGAL.....	§§ 05 a 12
b) DA DISCIPLINA INTERNA DO CONSULENTE.....	§§ 13 a 27
III - DO CONTRATO DE TRABALHO E DA PREPONDE- RÂNCIA DA REALIDADE NA SUA EXECUÇÃO.....	§§ 28 a 34
IV - DA HIPÓTESE EM EXAME	
a) DA INOBSERVÂNCIA DAS FINALIDADES DO ESTÁGIO.....	§§ 35 a 42
b) DO RECONHECIMENTO DE ALGUNS DIREITOS TRABALHISTAS AOS ESTAGIÁRIOS.....	§§ 43 a 47
c) DAS MANIFESTAÇÕES DA ÁREA JURÍDICA DO CONSULENTE.....	§§ 48 a 57
d) CONCLUSÃO SOBRE OS "ESTÁGIOS".....	§ 58
V - DAS CONSEQÜÊNCIAS PARA FINS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	§§ 59 a 61
VI - DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL DOS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA PELO TEMPO DE SERVIÇO.....	§§ 62 a 73
V - DAS CONCLUSÕES.....	§ 74

Rio de Janeiro
1997

PARECER

I) DA CONSULTA

1. O BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL dirigiu-nos consulta versando sobre pleito formulado por empregados objetivando o cômputo como tempo de efetivo serviço o período prestado a título de estágio, conforme a normatização interna do Consulente à época vigente. Da consulta extraímos os seguintes trechos:

"Na década de 70 o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES promovia, periodicamente, seleção pública para recrutar estagiários, convocada por meio de publicações em jornais, das quais constava a possibilidade de ingresso no quadro, condicionada ao nível de aproveitamento. Ressalvadas algumas modificações procedimentais o período de estágio do BNDES obedecia as regras a seguir descritas de forma sintética:

- a) os candidatos selecionados passavam a exercer as atividades inerentes às suas respectivas categorias profissionais até a conclusão do curso universitário;**
- b) a partir deste momento os estagiários eram submetidos a um processo de avaliação e, aqueles que obtivessem resultado positivo eram trasladados para outra etapa, também temporária, ou seja o adestramento;**
- c) após o término da fase de adestramento, era realizada uma nova avaliação onde os aprovados firmavam, de forma definitiva, contrato de trabalho com o BNDES.**

Em 1987, ex-estagiários - atualmente empregados do BNDES - requereram o cômputo para fins de promoção horizontal, do período de estágio remunerado prestado ao BNDES, bem como que o referido período fosse considerado para efeito de aposentadoria e percepção de biênios.

A questão foi apreciada pela Área Jurídica que em seu pronunciamento concluiu pela legitimidade parcial do pedido, nos termos Parecer DECOJ1-44/87, de 26.06.1987, em anexo.

Em síntese, o aludido Parecer Jurídico reconheceu o cômputo do tempo de estágio para concessão de biênios, não o considerando, todavia, para os efeitos de aposentadoria por inexistência de vínculo empregatício.

Saliente-se, por oportuno, que o adicional por tempo de serviço - biênio - é vantagem atribuída aos empregados do BNDES, prevista nos Planos de Cargos e Salários desde a instituição deste último.

Retornam agora os integrantes daquele grupamento postulando que aquele mesmo período seja considerado como tempo de serviço para fins de retroatividade da inscrição na FAPES - entidade de previdência complementar do BNDES - e, via de consequência, produzir efeitos nas suas aposentadorias (anexo II)."

2. *Após a exposição, o Consulente formula as seguintes indagações:*

- a) *o tempo de estágio pode ser considerado como tempo de serviço prestado para fins de aposentadoria?*
- b) *Se há possibilidade de o INSS reconhecer o referido tempo de serviço sem o devido recolhimento daquelas contribuições?*
- c) *Se negativa a resposta anterior e no caso de haver o recolhimento espontâneo por parte dos postulantes, é possível a propositura de ação pelos interessados no sentido de obrigar o BNDES a recolher a parcela que lhe caberia?*
- d) *Na situação da alínea "c" pode ser exigido o recolhimento das contribuições do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço?*
- e) *Outras considerações que Vossa Senhoria julgue pertinente tecer sobre o tema.*

3. *Da exposição e das indagações apresentadas, verifica-se que o Consulente possuiu, ao longo do tempo, três figuras, a saber:*

- a) *o estagiário que teoricamente não mantinha vínculo de emprego;*
- b) *o adestrando que, inicialmente, era equiparado a estagiário, passando, posteriormente, à condição de empregado extra-quadro; e*
- c) *os empregados que efetivamente integravam o respectivo quadro de pessoal.*

4. Daí o pleito daqueles que iniciaram a vinculação com o Consulente sob a modalidade de estágio (letra a), sob o argumento de que o estágio revelava, na verdade, autêntico contrato de trabalho, atraindo todas as conseqüências que o sistema legal atribui a este último.

II - DA NORMATIZAÇÃO SOBRE ESTÁGIO

a) DA DISCIPLINA LEGAL

5. O estágio, diferentemente do que ocorre com o contrato de trabalho através do qual o empresário visa à produção manual ou intelectual do empregado, tem por objetivo fundamental o treinamento e aprimoramento profissional do estudante. Até setembro de 1967 não tinha uma específica regulação legal. Somente passou a ser disciplinado com o advento da Portaria n° 1002, de 29 de setembro de 1967, do então Ministério de Trabalho e Previdência Social, a qual, objetivando o entrosamento empresa-escola, instituiu legalmente a figura do estagiário (art. 1°), distinguindo-a do conceito legal de empregado (art. 3°).

6. Posteriormente, através da Lei n° 6494, de 7 de dezembro de 1977, que dispôs sobre os estágio de estudantes, a matéria recebeu tratamento mais detalhado. Após conceituar como estagiários os

"os alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e privado, no níveis superior, profissionalisante de 2° grau e supletivo" (art. 1°),

estabelece o art. 3°:

"Art. 3°. A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino."

7. O art. 6° da mencionada lei delegou competência ao Executivo Federal para regulamentá-la, o que ocorreu através do Decreto n° 87.482, de 18 de agosto de 1982.

8. Infere-se dos dispositivos mencionados que dois são os instrumentos necessários à consecução do estágio: o termo de compromisso, do

qual participam a empresa, o aluno e a instituição de ensino, e o convênio celebrado entre a empresa e a instituição de ensino.

9. Enquanto no termo de compromisso ficarão especificadas as obrigações do estudante em relação à empresa concedente e vice-versa, no convênio firmado entre a instituição de ensino e a empresa estabelecer-se-ão as condições técnicas do estágio, tais como áreas de atividade para o desenvolvimento do estágio, previsão de quantidade e método de seleção de estudantes que a instituição de ensino encaminhará à empresa concedente, compatibilidade com o currículo escolar, tipos de estágio etc. Também é condição do estágio que o estudante esteja matriculado e freqüente efetivamente o curso junto à instituição de ensino

10. Esses os requisitos legais que caracterizam o estágio. Uma vez preenchidos tais requisitos, com a atividade desempenhada pelo estudante correspondendo a efetivo treinamento e aprimoramento profissional sob coordenação de profissional de maior experiência, afastam a existência do contrato de trabalho, não criando o vínculo de emprego entre aquele e a empresa.

11. No que se refere à previdência social, a Lei n° 7004, de 24 de junho de 1982, permitiu a inscrição do estagiário como contribuinte facultativo, que prevaleceu até o advento da Lei n° 8212, de 24 de julho de 1991, quando esta última estabeleceu que **"a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei n° 6494, de 7 de dezembro de 1977"**, não integra o salário-de-contribuição (art. 28, § 9°, letra i).

12. Cumpre ressaltar que a legislação nada registra sobre o adestrando.

b) DA DISCIPLINA INTERNA DO CONSULENTE

13. Como o Consulente pratica a modalidade de estágio desde a década de 1960 e, em face da precária regulação legal nessa época, procurou, por atos internos, atribuir uma disciplina aplicável ao estágio.

14. Assim é que a Resolução n° 67, aprovada em 28 de abril de 1960 pelo Conselho de Administração, definiu as normas de preenchimento e movimentação nos cargos da estrutura de recursos humanos dispendo no seu art. 28:

"O Banco poderá admitir, como Estagiários, a título precário e dentro dos limites orçamentários anualmente estabelecidos, estudantes que já tenham cursado os dois primeiros anos de escolas superiores cujas disciplinas se relacionem, a critério da Diretoria, com as atividades do BNDE, nas seguintes condições:

- a) cada período de estágio será de (seis) meses, ficando automaticamente extinto se não for prorrogado por ato expresso;
- b) o total do estágio não poderá exceder de 4 (quatro) períodos, ou seja, 2 (dois) anos;
- c) o salário do estagiário não poderá em caso algum exceder o atribuído ao nível 5 (cinco);

§ 1º - A qualidade de estagiário ou ex-estagiário não assegura aos seus portadores qualquer direito a ingressar no quadro de servidores do Banco, a não ser mediante concurso público, na forma do artigo 7º desta Resolução;

§ 2º - Em casos excepcionais, quando houver interesse para a Administração, os estagiários poderão trabalhar no expediente da manhã apenas, ou no da tarde, o que lhes facultará a frequência às escolas de nível superior, neste caso, o salário a ser percebido corresponderá a 50% do nível 5."

15. A referida norma, que tratou basicamente dos empregados, procurou disciplinar o estágio, embora tenha mencionado salário como contraprestação do estágio (letra c) e jornada de trabalho (§ 2º), institutos próprios daqueles que mantêm um contrato de trabalho.

16. A Resolução nº 112, de 12 de junho de 1963, que aprovou o primeiro estatuto do Consulente, dispôs sobre a matéria no seu art. 210, pouco ou nada alterando quanto ao estágio, mencionando, ao invés de salário e jornada de trabalho, que "**a remuneração dos estagiários será uniforme e proporcional ao número de horas de estágio**" (letra d do § 2º).

17. Essa foi a disciplina interna do Consulente até 1971, quando através da Resolução nº 391, de 28 de maio desse ano, deu-se novos contornos à matéria. Foi instituída a bolsa de estudo "**destinada a recém formados**

em escolas superiores cujos cursos se relacionem com as atividades do Banco, com a finalidade de familiarizá-los com as modernas técnicas de planejamento de modalidades de operações adotadas" (art. 1º).

18. É importante realçar que o sistema a partir de então contemplava os recém formados, assegurando, inclusive, preferência para ingresso nessa condição àqueles que tivessem estagiado no Consulente (art. 4º, inciso I). Esse aspecto faz aflorar nítida distinção entre o **estágio** e a figura do **bolsista** (mais tarde conceituada como **adestrando**) então instituída, deixando inequívoco tratarem-se de situações distintas.

19. Posteriormente, a Resolução n° 410, de 24 de março de 1972, previu os mecanismos de admissão dos estagiários, consignando que **"os atuais bolsistas vinculados ao Banco pelo regime instituído pela Resolução CA-391/71, de 23 de maio de 1971, poderão ser contratados nos termos desta Resolução, observada a sistemática estabelecida no art. 2º"** (art. 8º). Mais uma vez, se faz evidente a distinção entre a figura do estagiário e a do bolsista.

20. Em seguida foi editada a Resolução n° 412, de 12 de maio de 1972, pela qual o Consulente regulamentou a admissão de estagiários. Nesse aspecto cabe fazer algumas observações, considerando a normatização até então existente:

- a) o Consulente continuou a denominar como remuneração a contraprestação pelo estágio (art. 8º);
- b) o estagiário ficava sob o mesmo regime disciplinar aplicável aos empregados (art. 10), ou seja, as regras consignadas nos itens 6.8.1 e 6.8.2 do Regulamento Geral de Pessoal (R.G.P.);
- c) aos estagiários eram concedidas férias (art. 11), também nos mesmos moldes dos empregados do Consulente, conforme item 6.3 do Regulamento Geral de Pessoal (R.G.P.).

21. Em 8 de abril de 1974 a Diretoria do Consulente aprovou a Resolução n° 443, que revogou expressamente a Resolução n° 412/72, e definiu novas regras para a concessão de estágio, que deveria ocorrer, conforme o seu item 6, **"em função do interesse dos serviços do Banco"**. Demais disto, introduziu as seguintes alterações:

- a) substituiu a expressão concurso por seleção e instituiu exames psicológicos e médicos, bem como investigação social dos antecedentes do candidato (item 8);
- b) passou a exigir também atestado de bons antecedentes (item 12);
- c) embora não tenha mencionado o Regulamento Geral de Pessoal (R.G.P.), transcreveu literalmente o regime disciplinar nele consignado (item 18);
- d) instituiu treinamento objetivando melhor integração na empresa, no que tange à sua organização e funcionamento (item 23).

22. Com a Resolução n° 453, de 08 de agosto de 1974, a Diretoria do Consulente alterou a Resolução n° 443/74 reconhecendo ao estagiário o direito à férias, tal como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

23. Somente em 1975 o Consulente, através de sua Diretoria, viria alterar as normas relativas aos bolsistas (Resolução n° 463, de 20 de março de 1975) conceituando-os como adestrados e estabelecendo as seguintes diretrizes:

- a) o estágio com o Consulente tornou-se condição para a admissão como adestrando (item 3);
- b) os adestrados mantêm vínculo de emprego e, via de consequência, se lhes garantem os direitos sociais reconhecidos pelo sistema legal trabalhista, embora sem integrarem o quadro de pessoal, por serem lotados extra-quadro;
- c) não mais se tornou exigível a aprovação em concurso para a movimentação do adestrando.

24. Paralelamente, a Diretoria do Consulente aprovou a Resolução n° 462, também de 20 de março de 1975, regulamentando o estágio, revogando as Resoluções n°s 443 e 453/74 e adotando as seguintes inovações:

- a) acrescenta como objetivo do estágio "**o treinamento sistemático para aproveitamento do estagiário nos serviços do BNDE**" (item 3, letra c);
- b) amplia o elenco de ausências justificadas do estagiário, equiparando tais situações às previstas para os empregados integrantes do quadro de pessoal;
- c) denomina a remuneração dos estagiários de "bolsa de complementação educacional" (item 13);

d) reconhece o direito às férias anuais remuneradas, tal como previstas no Regulamento de Pessoal para os demais empregados (item 20).

25. Em 1º de abril de 1976 foram editadas as Resoluções n°s 486 e 487, que introduziram modificações, respectivamente, nas Resoluções n°s 462/75 (estagiários) e 463/75 (adestrados). A primeira tratou do início e duração do estágio e a segunda conceituou e fixou a duração do adestramento.

26. Em 21 de junho de 1979, inexistindo outros estagiários no Consulente, a Diretoria baixou a Resolução n° 526 definindo as normas aplicáveis aos adestrados remanescentes, até que, em 7 de julho de 1987, através da Resolução n° 649, a Diretoria extinguiu a figura do adestrando.

27. Por fim, em 1988, a Diretoria do Consulente editou a Resolução n° 669 adaptando-se à legislação então vigente que disciplina o estágio.

III - DO CONTRATO DE TRABALHO E DA PREPONDERÂNCIA DA REALIDADE NA SUA EXECUÇÃO

28. Como o cerne da questão diz respeito à existência ou não de contrato de trabalho, cumpre comentar os elementos que podem caracterizar a sua existência. O contrato de trabalho, na sistemática jurídica do Brasil, não requer forma solene e as normas legais que o regulam são imperativas, de ordem pública. Por isso, sempre que um trabalhador prestar serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, que assuma os riscos da atividade empreendida, dirija a prestação pessoal dos serviços e lhe pague os correspondentes salários - haverá contrato de trabalho entre ambos (arts. 2º e 3º da CLT). Porque ao empregador cabe os riscos do empreendimento, a lei lhe confere o poder de comando que se desdobra no poder de dirigir a prestação pessoal de serviços dos empregados, que se submetem à hierarquia e à disciplina da empresa. A sujeição do prestador de serviços a esses poderes configura a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que constitui o traço definidor mais importante do contrato de trabalho.

29. Portanto, os fatos reveladores dos precitados elementos é que devem ser considerados para aferição da existência do contrato de trabalho. Pouco importa o rótulo dado à relação jurídica formalmente ajustada (contrato de empreitada, contrato de prestação de serviços, contrato de

representação comercial, bolsa de estudos, estágio ou adestramento - tal como ocorre no caso presente) se a realidade evidencia relação de emprego.

30. PLÁ RODRIGUES, em primorosa monografia, inclui a primazia da realidade entre os princípios cardeais do Direito do Trabalho:

"Isto significa que em matéria trabalhista importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuaram em forma mais ou menos solene ou expressa ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato....O mais freqüente é o caso de simulações relativas, nas quais se dissimula o contrato real, substituindo-se ficticiamente por um contrato diferente." ("Los Principios Del Derecho el Trabajo", Montevideo, Ed. MBA, 1975, pág. 234).

31. A relação intersubjetiva é irrelevante, porque, como escreve ARION ROMITA:

"O negócio inválido e o ineficaz são susceptíveis de conversão. Esta - na lição de Emílio Betti - consiste numa correção da qualidade jurídica do negócio, ou seja, na sua valoração como negócio de tipo diverso daquele que, na realidade, foi celebrado" ("A subordinação no contrato de trabalho", Rio, Forense, 1979, pág. 87).

32. No direito comum a nulidade do contrato ou de uma de suas cláusulas tem como corolário, em regra, a inexistência do ato ajustado. Entretanto, no Direito do Trabalho, em face das características próprias da relação que se estabelece,

"o vazio que normalmente deixa a nulidade é preenchido, automaticamente, na maioria dos casos, pelas normas estabelecidas a respeito" (ERNESTO KROTOSCHIN, "Instituciones de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Depalma, 1947, vol. I, pág. 14).

33. Destarte, se da relação jurídica de fato estipulada deduz-se a existência de um contrato de trabalho tacitamente ajustado, sob o rótulo de outro negócio jurídico, aplicáveis se tornam as normas cogentes do Direito do Trabalho:

"É, pois, o fato real que apareça das relações verdadeiramente existentes, o que se deve procurar sob a aparência, muitas das vezes

simulada, de contratos de direito comum, civil ou comercial" (RAFAEL CALDERA, "Derecho del Trabajo", Caracas, Ed. La Nacion, 1960, pág. 281).

34.

Por tudo isso e porque o art. 9º da CLT declara

"nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação",

firmou-se a jurisprudência no sentido de que:

"Na pactuação do trabalho, mais que a cláusula escrita, vale a factualidade evidente da prestação laboral para definir a sua natureza e os seus lindes jurídicos. A preeminência da prestação do trabalho decorre de consubstanciar o pacto que o justifica um contrato-realidade (IÑARRITU)" (TST, 1ª T., Proc. RR nº 7270/83; Rel. Min. Ildélio Martins; "Repertório de Jurisprudência Trabalhista", Ed. Freitas Bastos, 1987, RJ, vol. V, pág. 292, nº 1406).

"Ao Direito do Trabalho é relevante a situação real em que se desenrola a relação de emprego" (TST, 3ª T., Proc. RR nº 746/81; Rel. Min. Barata Silva; Rep. citado, vol. II, pág., 283, 1422).

"Para configuração da relação de emprego importa essencialmente o que ocorre no terreno dos fatos. É irrelevante que outra denominação seja emprestada à figura jurídica que envolve prestação pessoal de serviços, quando demonstrada, pela presença dos elementos que tipificam a existência da relação de emprego (Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade)" (TRT, 1ª Reg., 7ª T., Proc. RO-10535/92, Rel. Juiz Ricardo A. Oberlaender, in DJ-RJ de 05.07.95, pág. 230).

"A relação empregatícia funda-se na existência dos elementos estampados no art. 3º da CLT. O só fato de a atividade desenvolvida pelo obreiro não ser inerente aos negócios da empresa não descaracteriza o vínculo jurídico. Importa a realidade vivida pelas partes." (TRT, 11ª Reg., Ac. nº 206/96, Relª. Juíza R. Alencar Albuquerque, in DJ-AM de 08.02.96, pág. 11; grifamos).

IV - DA HIPÓTESE EM EXAME

a) DA INOBSERVÂNCIA DAS FINALIDADES DO ESTÁGIO

35. Como já afirmado, até a 1967 o estágio não contava com específica disciplina legal. Independente desse aspecto, não se pode olvidar que o estágio, diferentemente do contrato de trabalho, não tem por objeto do negócio jurídico, fundamentalmente, a produção intelectual, técnica ou manual do prestador. Nele, embora haja um natural grau de produção e submissão à hierarquia empresarial, prepondera a complementação do ensino, a aprendizagem prática e o aprimoramento técnico da formação teórica adquirida nos bancos escolares. Esses aspectos se acham confirmados na motivação que ensejou a edição da Portaria nº 1002, de 29 de setembro de 1967, do então Ministério do Trabalho e Previdência Social:

"Considerando urgente necessidade de criar condições que possibilitem o entrosamento empresa-escola, visando a formação e ao aperfeiçoamento técnico profissional;

Considerando que é função precípua das Faculdades e Escolas Técnicas vinculadas à Diretoria do Ensino Industrial a preparação de técnicos nos moldes e especialidades reclamados pelo desenvolvimento do país;

Considerando, finalmente, que a prática efetivada, inclusive nas empresas, concorre para que o ensino superior ou tecnológico ofereça melhores resultados".

36. Daí por que consagra a jurisprudência:

"Acima das formalidades exigidas pela Lei, para a configuração do estágio, devem ser atendidos os objetivos deste, posto que é a própria essência do vínculo. A evidência, de nada vale o formalismo se ao invés de proporcionar a complementação do ensino e da aprendizagem, a empresa utiliza como efetivo empregado, apenas não lhe proporcionando as vantagens deste" (TRT, 9ª Reg., 2ª T., Ac. nº 3484/96, Rel. Juiz Mário A. Ferrari, in DJ-PR de 16.02.96, pág. 258)

37. Esses fundamentos também nortearam os dispositivos legais que se seguiram.

38. Entretanto, pela normatização interna do Consulente, referida na seção II deste Parecer, pode se inferir que não foram tais aspectos preponderantes na política instituída no programa de estágio levado a efeito desde 1960. Sem dúvida, o primeiro ato interno do Consulente, a Resolução n° 67/60, que tratou dos seus empregados, num único artigo procurou disciplinar o estágio embora tenha mencionado salário como contraprestação do estágio (letra c) e jornada de trabalho (§ 2°), institutos próprios daqueles que mantêm um contrato de trabalho. Tem-se a nítida impressão que se buscou muito mais uma produção do que o aprimoramento técnico e a aprendizagem do estudante, elemento fundamental no estágio.

39. Esse aspecto ganhou forma mais concreta com a Resolução n° 391/71 na medida que a política se dirigiu aos recém formados "cujos cursos se relacionem com as atividades do Banco, com a finalidade de familiarizá-los com as modernas técnicas de planejamento e modalidades e operações adotadas" (os grifos não pertencem ao original). Segundo essa norma, a preferência recairia sobre o candidato que já tivesse estagiado no Consulente.

40. O procedimento deixa entrever um sutil processo de seleção no qual o candidato passa por um período de treinamento e avaliação para posterior ingresso nos quadros funcionais do empreendimento, modalidade adotada pelas grandes empresas que investem em recém formados com condições de se transformarem em profissionais de destaque no mercado. Certamente que esses objetivos, embora condizentes com a conduta empresarial moderna, se conflitam com as reais finalidades do estágio, tendo em vista que este se direciona muito mais ao aperfeiçoamento profissional do estudante do que ao empreendimento. Sublinhe-se, a propósito, o regime integral da prestação do "bolsista", já imposto pela norma anterior e mantido por esta.

41. Em seguida, a Resolução n° 410/72 também reforça esses aspectos quando cria a figura do bolsista que não é nem empregado, nem estagiário, conforme enunciam a maioria dos seus artigos, notadamente o artigo 1° (permite a contratação como bolsista de estagiários que estejam "a seu serviço").

42. Esse procedimento continuou sendo adotado como se infere das normas que se seguiram, sempre realçando esse ou aquele aspecto que

cada vez mais revelou que a filosofia adotada pelo Consulente muito se distanciou dos reais objetivos de um estágio.

b) DO RECONHECIMENTO DE ALGUNS DIREITOS TRABALHISTAS AOS ESTAGIÁRIOS

43. As possíveis controvérsias sobre a natureza jurídica da relação que se estabeleceu, ao longo do tempo, entre os estagiários, bolsistas ou adestrandos e o Consulente se resolvem, a nosso ver, com as informações consignadas no requerimento formulado pelos postulantes - ex estagiários e ex - adestrandos - todas confirmadas pelo Consulente:

"o recrutamento através de editais em jornais e a execução de seleção pública como condicionante para a admissão ao exercício do estágio, os procedimentos administrativos adotados no decorrer desse estágio, tais como a concessão de férias conforme a C.L.T., a concessão de dias fruitivos, o regime disciplinar de benefícios idênticos aos dos empregados, o reconhecimento, em 1988, do tempo de serviço (biênio), bem como a decisão favorável do Banco em situações análogas, possibilitam o entendimento por parte dos requerentes de que estariam caracterizados o vínculo empregatício e o ingresso retroativo na FAPES. Ressalte-se que a condução do estágio não seguiu os dispositivos previstos na Portaria nº 1002, de Resolução nº 391/71".

44. Aliás, é significativa a afirmação do próprio Consulente ao comentar os "estágios" em exame, conforme a documentação que nos foi encaminhada:

"O BNDES, apesar de Regulamentação interna e dos dispositivos legais, não seguiu, na prática, tais dispositivos;

Os ex-estagiários do Banco, atuais ocupantes do Corpo Técnico, foram utilizados pela Instituição de forma estranha aos seus reais objetivos, dando a estes o mesmo tratamento de seus empregados regidos pela C.L.T.:

O Banco deu um tratamento de desigualdade política aos seus empregados, decidindo favoravelmente a uns em detrimentos de

outros e, o mais grave, sem um exame mais aprofundado em relação aos demais, preocupando-se, tão-somente, 'com grande número de empregados' que seriam beneficiados;".

45. No estágio não se há falar em institutos próprios da relação de emprego. A maioria desses institutos se acham, inclusive, consignados expressamente nas normas internas editadas pelo Consulente. Portanto, esses aspectos revelam não só a intenção, como mostram indiscutível conduta do Consulente no sentido de equiparar os estagiários aos seus empregados, tratando o estágio como atividade produtiva, o que configura autêntica relação de emprego. E onde existe a mesma razão, deve prevalecer o mesmo direito.

46. Como sublinha Washington Monteiro de Barros:

"a melhor interpretação de um contrato é a conduta das partes, o modo pelo qual elas vinham executando anteriormente, de comum acordo; a observância do negócio jurídico é um dos melhores demonstrativos da interpretação autêntica das vontades das partes, serve de guia indefectível para solução da dúvida levantada por qualquer delas" ("Curso de Direito Civil", Saraiva, vol. V, pág. 39).

47. Daí por que consagra a jurisprudência ao analisar situação na qual o empregador concedeu férias a prestador de serviço que não mantinha formalmente contrato de trabalho:

"é de inferir-se, pela forma como os litigantes se tratavam, que o vínculo ajustado era empregatício, porque contratos de autônomos não comportam a concessão e o gozo de férias. Em face disso, fica reconhecida a existência do contrato de trabalho" (TRT, 5ª Reg., 5ª T., Proc. RO-311950051-50, Rel. Juiz Waldomiro Pereira, in Revista LTr, nov/96, nº 60, pág. 1529).

c) DAS MANIFESTAÇÕES DA ÁREA JURÍDICA DO CONSULENTE

48. Por fim, ainda que dúvidas pudessem haver, os pareceres jurídicos do Consulente, reforçam a existência da relação de emprego no período anterior ao ingresso dos postulantes no quadro de pessoal do Consulente.

49. Após a primeira manifestação (Parecer DJ/Gab.-33/68), no sentido de que "**tempo de estágio não se confunde com tempo de serviço público**" - orientação que prevaleceu até 1985 - novo pronunciamento jurídico (Parecer DECOJ/GER.I-45/85) reviu a questão, alterando o equacionamento anterior para concluir pela contagem do tempo de estágio para todos os efeitos, inclusive para fins de aposentadoria:

" 33. O ponto nuclear da questão, portanto, reside no fato de o tempo de estágio no BNDE constituir-se ou não em tempo de serviço que possa ser computado para os efeitos de aposentadoria, segundo os termos do diploma legal acima aludido.

34. Constatou-se, no item 24 deste estudo, que a Res. CA-67/60 estipulou como remuneração aos estagiários, a percepção de salário (art. 28, letra c) utilizando, dessarte, instituto típico de Direito do Trabalho para caracterizar a retribuição aos mesmos.

35. O termo em apreço, conforme decide DE PLÁCIDO E SILVA, *in* Vocabulário Jurídico (Ed. Forense, 4ª ed., 1975, vol. IV, pág. 1396) significa:

'Salário - No sentido trabalhista, o salário é a remuneração ajustada, ou atribuída ao empregado (comerciário, bancário ou industriário), como compensação ou em troca de seu trabalho, seja braçal, ou intelectual.'

36. Vê-se, por conseguinte, que a extinta Autarquia Federal BNDE, na oportunidade, lançou mão de instituto estranho à sua condição de entidade da Administração indireta dotada de personalidade jurídica de direito público, para, talvez, não caracterizar os estagiários como detentores de vínculo estatutário com a instituição.

37. Parece-nos que o estratagema usado na ocasião não ilide os efeitos indesejados pelos então administradores do Banco, pois constitui verdade insofismável que a contraprestação ao pagamento do 'salário' em causa era o exercício de algum tipo de trabalho, e essa realidade objetiva não podia ficar eclipsada pelo biombo expresso na Res. CA-67/60".

50. No ano seguinte, nova manifestação jurídica (Parecer DECOJ/GER.I-22/86) confirmou o pronunciamento anterior, reconhecendo o tempo de estágio para todos os efeitos, inclusive gratificação pelo tempo de serviço, aposentadoria e promoções horizontais na carreira.

51. É importante destacar que todas essas manifestações tinham por alvo exame dos efeitos do tempo de estágio prestado ao Consulente quando este ainda se achava constituído sob a forma de autarquia federal. Todavia, em 12 de março de 1987, um grupo de empregados, que ingressou no Consulente já sob a modalidade de empresa pública, postulou administrativamente o reconhecimento do tempo de estágio exclusivamente para fins de pagamento da gratificação por tempo de serviço, denominada de biênio.

52. Uma advogada do Consulente, nessa oportunidade, após considerar que o

"biênio é uma vantagem devida exclusivamente em função do serviço no Banco; seu fato gerador é tão-somente o efetivo exercício do empregado no Banco"

e invocar os precedentes até então existentes no Consulente - afirmou:

"Dessa forma, em face dos pronunciamentos da Área Jurídica e dos precedentes acima referidos, impõe-se a concessão aos requerentes de tratamento isonômico, deferindo-lhes a contagem do período de estágio remunerado prestado ao Banco para efeito de promoção horizontal, o que deverá ser estendido aos demais empregados na mesma situação" (NOTA GEJUP-07/87).

53. Essa manifestação foi encaminhada à apreciação do Chefe da Área de Recursos Humanos, que concluiu por deferir o cômputo do tempo de estágio não só para efeitos da promoção horizontal, mas também para fins de aposentadoria, além de determinar igual tratamento aos empregados que se encontravam na mesma situação dos requerentes. Essa decisão foi levada ao conhecimento dos postulantes.

54. Em seguida, tal manifestação foi encaminhada à Área Jurídica, que confirmou o pronunciamento anterior no que se refere à promoção horizontal, mas divergiu das conseqüências para fins de aposentadoria:

2. Os empregados do BNDES que ingressaram nesta entidade originariamente como estagiários, nos termos da regulamentação interna específica dessa atividade, podem, legitimamente, ter computados os respectivos períodos de estágio no Banco, para efeito de percepção de adicional por tempo de serviço, tecnicamente denominado promoção horizontal pelo Regulamento anexo à Resolução nº 455/74, da Diretoria.

3. Vale ressaltar que a mencionada vantagem pecuniária é atualmente deferida a todos os servidores que mantêm vínculo empregatício com o Banco, e não apenas aos servidores enquadrados no QPP, eis que a Resolução nº 599/84 estendeu a concessão do adicional aos servidores contratados em caráter transitório para o exercício de funções executivas, técnicas ou de apoio administrativas (cf. art. 5º, § 1º).

4. Observe-se, contudo, que não há necessidade de que o tempo de serviço tenha sido prestado pelo servidor ao Banco já na sua condição de empregado.

5. A qualidade de empregado é fundamental para que o servidor faça jus ao adicional, conforme se infere da conceituação constante do item 2.1 do Regulamento de Promoções e Acesso - RPA, mas o suporte fático da obtenção dessa vantagem é o tempo de efetivo exercício no Banco.

6. Ora, o efetivo exercício não se caracteriza exclusivamente pela prestação de serviço sob o regime de emprego privado, mas também por qualquer outra forma de atividade efetivamente desempenhada no Banco, sob seu comando e por este remunerada, independentemente da natureza do vínculo jurídico de subordinação ou da modalidade de retribuição auferida.

7. Esse entendimento somente seria contestável se a norma regulamentar houvesse expressamente delimitado o conceito de efetivo exercício, para fins de promoção horizontal, restringindo-o ao serviço prestado a partir do início da relação empregatícia estabelecida entre o servidor e o Banco - o que incoorre, na espécie.

8. **Exatamente em razão disso é que, em pronunciamento anterior, esta Área Jurídica considerou legítima a contagem do tempo de serviço prestado ao BNDES, ainda na condição de requisitado ou cedido, por servidor de outra entidade que mais tarde veio a ser formalmente contratado pelo Banco (cf. Parecer DECOJ/GER.I-27/85, de 29.05.85).**

9. **Assim, os mesmo fundamentos militam em favor do Cômputo do período de estágio remunerado, com vistas à concessão do adicional de tempo de serviço, visto que durante tal período os antigos estagiários, ora empregados do Banco, encontravam-se, inegavelmente, em efetivo exercício nesta entidade, muito embora sob regime jurídico diverso, percebendo remuneração a título de bolsa de complementação educacional.**

10. **Importa salientar, não obstante, que a contagem do aludido período para os efeitos de fruição da vantagem pecuniária sob referência não implica igual tratamento, no que tange ao benefício da aposentadoria, uma vez que, consoante a legislação aplicável e a própria jurisprudência dos órgãos previdenciários, não se reconhece no estagiário a condição de segurado obrigatório da Previdência Social, ainda que lhe seja assegurada alguma contraprestação em dinheiro durante a realização do estágio, como bem demonstrado no Parecer do DECOJ."**

55. **Essa última manifestação - voz autorizada do Consulente - reconhece, portanto, que o tempo de estágio deve ser considerado tempo de serviço para os fins de promoção horizontal, por entender que tempo de serviço exsurge de qualquer vinculação jurídica mantida com o Banco, ainda que não se trate de contrato de trabalho. Ao mesmo tempo pondera que esse tempo - o período de estágio - porque não é base de cálculo das contribuições da previdência social, não pode ser considerado para fins de aposentadoria. Evidentemente, esse raciocínio, **data venia**, fere o bom senso jurídico.**

56. **Não se pode extrair de determinado instituto os bônus e olvidar os ônus. Tempo de serviço é instituto de Direito do Trabalho. E sua existência pressupõe necessariamente o contrato de trabalho. Não é por outra razão que o parágrafo único do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho menciona**

expressamente "**tempo de serviço**", tendo em vista que se trata de instituto decorrente do contrato de trabalho.

57. Por outro lado, o fato de incurrir a contribuição para a previdência social, como se sabe, não tem o condão de extrair do mundo jurídico a realidade que revela o contrato de trabalho, porque é dela que decorre a existência deste.

d) CONCLUSÃO SOBRE OS "ESTÁGIOS"

58. Em face de todo exposto, entendemos que se os casos atinentes à hipótese em foco forem submetidos ao Judiciário, é quase certo que a Justiça do Trabalho irá reconhecer a existência de contrato de trabalho, baseada na teoria do contrato-realidade, impondo ao Consulente todas as conseqüências dessa declaração, inclusive, como é óbvio, a repercussão do período de estágio para fins de aposentadoria.

V - DAS CONSEQÜÊNCIAS PARA FINS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

59. O reconhecimento da relação de emprego dos "estagiários" no questionado período determina a condição de segurado obrigatório da previdência social; inicialmente, do IAPB e, depois, do INPS, hoje denominado de INSS.

60. Por via de conseqüência, as contribuições previdenciárias incidiriam sobre as correspondentes remunerações. Entretanto, já se configurou a prescrição no que tange ao débito relativo às contribuições não recolhidas ao sistema previdenciário durante o apontado período. Ainda que não se aplique a prescrição quinquenal do art. 174 do Código Tributário Nacional (cf. a Ordem de Serviço n° 206/89, do INSS), certo é que a prescrição decenal do art. 46 da Lei n° 8212, de 1991, resolveria a questão em favor do Consulente (vide a propósito o que escrevemos sobre o FGTS nos parágrafos 68 a 73 deste parecer).

61. Destarte, os ora postulantes não poderão acionar o Consulente para que promova tais recolhimentos, porque confessam, na petição de 14 de agosto de 1996, que há mais de dez anos já havia reconhecimento de que se caracterizara o vínculo empregatício dos então estagiários e adestrados. Por seu turno, os órgãos da previdência social não poderão invocar, a propósito, a omissão

dos seus fiscais, pois a lei lhes impunha a obrigação de verificar se existia relações de emprego encobertas por estágios.

VI - DA PRESCRIÇÃO QÜINQUËNAL DOS DEPÓSITOS DO FUNDO DE GARANTIA PELO TEMPO DE SERVIÇO

62. Antes da análise da prescrição referente aos depósitos do FGTS, cumpre ponderar que o regime do FGTS somente se tornou obrigatório a partir da vigência da Constituição de 1988, promulgada em 05 de outubro desse mesmo ano. Anteriormente a essa data, o ingresso em tal regime estava condicionado à expressa opção do empregado, tal como impunha o art. 1º, da Lei nº 5107, de 13.09.67. Inexistente a opção e presente o contrato de trabalho, cabível seria a indenização prevista no art. 477, tal como tem proclamado a jurisprudência.

63. Feita essa ponderação, cumpre registrar que a prescrição dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sempre cercada de grande controvérsia, está, atualmente, regulada pelo artigo 23, § 5º, da Lei nº 8036, de 11 de maio de 1990:

"§ 5º - O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas rege-se-á pelo disposto no Título VII da CLT, respeitado o privilégio do FGTS à prescrição trintenária."

64. Esse dispositivo, editado após o advento da Constituição de 1988, mantém a orientação da legislação anterior.

65. Entretanto, essa matéria, ainda ao tempo da Constituição anterior, gerou grande controvérsia nos Tribunais, sendo que o eg. Supremo Tribunal Federal acabou revendo sua posição, para concluir que as contribuições relativas ao FGTS não poderiam caracterizar qualquer forma de tributo, o que afastaria a prescrição quinquênária estabelecida no art. 174 do Código Tributário Nacional, prevalecendo, assim, o prazo de trinta anos, mencionado na precitada lei. É o que se infere da decisão abaixo, proferida em 1987, pela Suprema Corte, em sua composição plena, que erigiu orientação que serviu de base às decisões seguintes:

"A atuação do Estado ou órgão da Administração Pública em prol do recolhimento da contribuição do FGTS, não implica torná-lo titular do

direito à contribuição, mas apenas decorre do cumprimento, pelo Poder Público, de obrigação de fiscalizar e tutelar a garantia assegurada ao empregado optante pelo FGTS. Não exige o Estado, quando aciona o empregador, valores a serem recolhidos ao erário, como receita pública. Não há, aí, contribuição de natureza fiscal ou parafiscal." (Ac. TP de 02.12.87 no RE n° 100249-2-SP, Rel. Min. Néri da Silveira; grifamos).

66. Essa decisão endossou o entendimento do colendo TST (Enunciado n° 95), que já consagrava orientação no sentido de que se aplicava a prescrição trintenária aos depósitos do FGTS.

67. Todavia, o 1° signatário deste parecer, bem antes de a matéria chegar a ser examinada pelo Pretório Excelso, em pronunciamento conjunto com o saudoso DÉLIO MARANHÃO, em 1982, manifestou-se em sentido oposto:

"19. No concernente às contribuições sociais, conceituadas como tributos pela Constituição, estabelece o Código Tributário Nacional (Lei n° 5172, de 25.10.66):

'art. 174. A ação para a cobrança do crédito tributário prescreve em 5 (cinco) anos, contados da data da sua constituição definitiva'.

20. **Se, antes da Emenda Constitucional n° 8, de 14 de abril de 1977, a aplicação da norma aqui transcrita era controvertida, não menos certo é que, após a vigência dessa Emenda, o Tribunal competente firmou jurisprudência no sentido da incidência da prescrição quinquenal, tanto em relação às contribuições previdenciárias como no tocante àqueles depósitos.**

21. **O art. 21 da Constituição aprovada pela Emenda n° 1, de 1969, preceituou:**

'§ 2°. A União pode instituir:

I - contribuições, nos termos do item I deste artigo, tendo em vista intervenção no domínio econômico e o interesse da previdência social ou de categoria profissionais' (grifos nossos).

22. O mandamento constitucional não aludia, portanto, aos depósitos do FGTS, a que a doutrina predominante, à qual nos filiamos, negava o caráter de parafiscalidade. Entretanto, a precitada Emenda n° 8 acrescentou ao art. 43 - que declara caber ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, dispor sobre a matéria de competência da União - o seguinte item:

'X - contribuições sociais para custear os encargos previstos nos arts. 165, itens II, V, XIII, XVI e XIX, 166, § 1°, 175, § 4°, e 178'.

23. Ora, o item XIII do art. 165 da Constituição diz respeito ao 'fundo de garantia', como sistema equivalente ao da 'estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido', enquanto que o item XVI alude à previdência social, 'mediante contribuição da União, do empregador e do empregado'.

24. Incontroverso, portanto, que, por força de norma constitucional, as contribuições previdenciárias e os depósitos do FGTS têm caráter parafiscal, constituindo autênticos tributos. Legem habemus." ("Direito do Trabalho e Previdência Social - Pareceres", São Paulo, Ed. LTr, vol. V, pág. 236).

68. E quanto ao argumento utilizado pelo eg. Supremo Tribunal Federal no sentido de que o fato de a contribuição do FGTS pertencer ao trabalhador ter o efeito de descaracterizar a parafiscalidade da respectiva contribuição, porque não é o Estado o seu destinatário, vale recordar que tributaristas do porte de Ives Gandra Martins, Geraldo Ataliba e Zola Florezano consideram irrelevante, esteiados no art. 4°, II, do Código Tributário Nacional, a destinação do produto da arrecadação do tributo criado por lei (cf. "Contribuição Sindical", in "Suplemento Trabalhista LTr", n° 113, de 1989, pág. 55, e "Curso Superior de Direito Tributário", Rio, 1972, pág. 108).

69. Aduza-se que o Legislador Constituinte de 1988, no art. 149 da nova Lei Fundamental, inserido no capítulo que trata do sistema tributário nacional, atribuiu competência exclusiva à União, tal como a citada Emenda Constitucional n° 8, de 1977, para, intervindo no domínio econômico, instituir contribuições sociais de interesse das "categorias profissionais ou econômicas".

E a prescrição em matéria tributária tem de ser objeto de lei complementar (art. 146, III, b, da Constituição), tal como observado pelo Código Tributário Nacional.

70. Nesse sentido é o magistério de Valentin Carrion, esteiado na lição de Ives Gandra Martins:

"A jurisprudência terminou fixando-se na prescrição trintenária (Sumula-TST 95), pela analogia que se vislumbrou entre recolhimentos e as contribuições previdenciárias. Acontece que as contribuições sociais (CF, art. 149) foram incluídas no capítulo do Sistema Tributário Nacional e assim a prescrição seria quinquenal como todos os tributos na forma da lei complementar, que não poderia ser alterada por lei ordinária como a Lei n° 8036/90m art. 23, § 5°; ... o argumento se reforça pela tranqüilidade com que hoje se reconhece o caráter fiscal das Contribuições Sociais e pelo art. 4° do Código Tributário, que mantém a natureza jurídica dos tributos 'sendo irrelevante a destinação legal do produto da sua arrecadação'(Ives Gandra Martins 'Comentários Const. do Brasil')" ("Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", São Paulo, Saraiva, 1996, 21ª ed., pág. 75/76).

71. No mesmo passo opina Eduardo Gabriel Saad, nos seus acatados Comentários à Lei n° 8036, de 1990, disciplinadora do FGTS:

"Finalmente, o pleno do STF, julgando a 2.12.87 o RE 100249, definiu a contribuição do FGTS como contribuição social.

Adotando semelhante posição, a Corte concluiu que não se aplicava à contribuição do Fundo a prescrição quinquenal prevista no Código Tributário.

A Constituição de 1988 nega essa decisão judicial qualquer valor. Classifica a contribuição social como tributo. No capítulo I do Sistema Tributário Nacional colocou o art. 149 dispondo que 'compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias econômicas ou profissionais como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos artigos 146, III e 150, I e III, sem prejuízo do previsto nos artigos 195, § 6°, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo'.

As normas mencionadas nesse dispositivo são atinentes aos tributos, o que deixa claro que, no entendimento do constituinte, é a contribuição ao Fundo de Garantia um tributo".

E arremata de forma contundente:

"E tanto as contribuições previdenciárias como as contribuições ao FGTS são espécie do gênero contribuições sociais.

A Lei nº 8036, ao fixar o prazo de trinta anos para a prescrição em causa, afrontou também o Código Tributário que é uma lei complementar enquanto a lei sob comentário é uma lei ordinária. Dessa maneira, deve prevalecer o disciplinamento do Código Tributário." ("Comentário à Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço", São Paulo, Editora LTr, 1991, 2ª ed., pág. 362/363).

72. *A controvérsia ainda ferve nos foros judiciais. Não se tem notícia de que a Suprema Corte tenha examinado essa matéria sobre o prisma da Constituição de 1988. É certo que existem decisões posteriores ao advento da Lei Maior vigente, mas todas elas referentes a situações anteriores. No eg. Tribunal Superior do Trabalho decisões existem nos dois sentidos, valendo destacar que o enunciado nº 95 da súmula ainda não foi revogado. Também há divergência no colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo as decisões adotadas com divergência entre os componentes das turmas (vide como exemplo o Ac. no REsp. nº 27.382-5/SP, publicado no DJU de 29.03.93).*

73. *Entendemos, todavia, que os depósitos concernentes ao FGTS, constituindo prestações da exclusiva responsabilidade do empregador, constituem contribuições parafiscais, sujeitas à prescrição do Código Tributário Nacional e não da lei ordinária de 1990, disciplinadora do "Fundo".*

VII - DAS CONCLUSÕES

74. *As considerações acima nos permitem aduzir as seguintes conclusões, respondendo objetivamente às indagações formuladas pelo Consulente:*

- a) *Preenchidos os requisitos exclusivos de treinamento e aprendizagem, o tempo de estágio não caracteriza um contrato de trabalho e, assim, não pode ser computado como tempo de serviço, inclusive para fins de*

aposentadoria. No entanto, o quadro fático apresentado pelo Consultente, consubstanciado em vasta documentação, demonstram que os requisitos do estágio não restaram totalmente observados, razão por que correspondeu a uma relação mista de emprego e de adestramento profissional, o que gera efeitos legais decorrentes do contrato de trabalho, inclusive para fins de aposentadoria;

b) esses fatos autorizam os postulantes a requerer a averbação desse tempo junto a Previdência Social, seja pela via administrativa, seja pela via judicial, mas as respectivas contribuições estão prescritas;

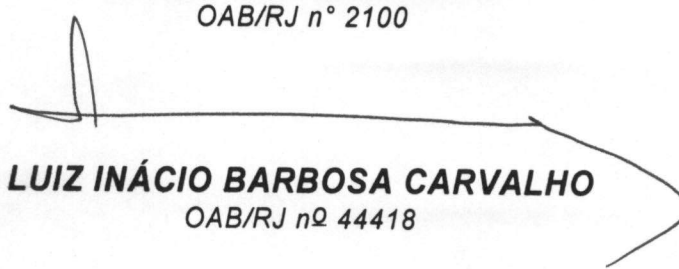
c) prejudicada;

d) os depósitos do FGTS, a nosso ver, estão sujeitos à prescrição quinquenal, mas a matéria é controvertida na doutrina e no Judiciário, sendo que o pronunciamento da Suprema Corte no sentido da prescrição trintenária ainda não foi modificado.

SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 10 de janeiro de 1996

ARNALDO SÜSSEKIND
OAB/RJ nº 2100


LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO
OAB/RJ nº 44418