

2 ATIVIDADE PROFISSIONAL: REGULAMENTAÇÃO E EXERCÍCIO

Dr. Alejandro Knaesel Arrabal
arrabal@furb.br

2.1 UM CONCEITO DE PROFISSÃO

A palavra *profissão* “do latim *professione*, declinação de *professio*” refere-se a ideia de **declaração pública**, “como no caso dos votos ao fim do noviciado nas ordens religiosas”¹, no sentido de alguém que declara assumir um compromisso clerical. Neste sentido costuma-se popularmente dizer que determinada religião “é a minha profissão de fé”. Da mesma raiz surge a palavra *professor*, como aquele que, “sabendo muito bem uma arte ou técnica, pode ensiná-las, declarando, isto é, professando esse saber diante de uma autoridade.”²

Como declaração pública de compromisso com uma atividade, a profissão passou a designar ocupação e, por consequência, ofício ou emprego.

É importante colocar em questão as características que integram o conceito de profissão na atualidade. O que leva alguém a ser considerado profissional? Quais são as qualidades que esta pessoa atente? Existem, pelo menos, três aspectos importantes relacionados ao conceito de profissão: qualificação, habitualidade e remuneração.

a) Qualificação: atuar profissionalmente pressupõe competências e habilidades para executar tarefas com presteza, esmero e rendimento. Dedicção e constante busca por aperfeiçoamento são aspectos inerentes a ideia de profissão, desde a sua origem.

b) Habitualidade: realizar uma atividade em caráter profissional exige compromisso. Profissional é quem exerce o ofício com dedicação, seguindo certos protocolos. A habitualidade do exercício profissional relaciona-se com a qualificação, na medida em que a prática constante da atividade leva a experiência, o que proporciona condições para perceber mudanças que favorecem a atualização.

c) Remuneração: a valorização econômica na justa proporção do esforço empreendido é um dos vetores da atividade profissional na sociedade contemporânea. Contudo, a ideia de que o trabalho dignifica e merece justa compensação financeira são questões recentes na história. Desde a Grécia antiga até o fim do período medieval, o labor (especialmente o manual e repetitivo) era visto como atividade indigna. Enquanto meio de sobrevivência, era relacionado diretamente aos escravos. Isto só veio a mudar com as revoluções burguesas do século XVIII. A dignidade de qualquer ofício, trabalho ou profissão, além de vinculada ao aspecto remuneratório, diz respeito

¹ SILVA, Deonísio da. **De onde vêm as palavras:** origens e curiosidades da língua portuguesa. 17. ed. Rio de Janeiro: Lexicon, 2014, p. 383.

² Idem.

também às condições de trabalho e a todos os fatores que podem contribuir ou prejudicar a pessoa em relação a sua vida. Os seres humanos não são “recursos” que organizações possam dispor. Por isso, empresas têm buscado aperfeiçoar sua relação com os colaboradores, transformando os seus departamentos de “Recursos Humanos (RH’s)” em setores de “Desenvolvimento Humano Organizacional”³

2.2 REGULAMENTAÇÃO DAS PROFISSÕES

Um dos aspectos das liberdades individuais é a possibilidade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que sejam respeitadas as condições exigidas para o desempenho regular do ofício⁴.

Algumas atividades profissionais só poderão ser realizadas mediante o atendimento de requisitos, sendo o mais comum a *qualificação técnica*. Neste contexto surge a **regulamentação das profissões** que representa a instituição de normas para o desempenho de atividades profissionais, bem como de parâmetros de responsabilidade. Inúmeras profissões são regulamentadas⁵, exigindo formação em curso superior.

Em geral, a regulamentação pressupõe a criação de “órgãos de classe”, que são organizações responsáveis pela fiscalização do exercício regular da atividade profissional, realizada por meio de: processos avaliativos (como é o caso do Exame da Ordem dos Advogados do Brasil); apuração de irregularidades que sejam objeto de queixas e reclame social; controles registrais como é o caso da Anotação de Responsabilidade Técnica nas engenharias; entre outros expedientes.

O leigo que promova atividade profissional sem atender as qualificações impostas por lei incorre no exercício irregular de profissão, prática enquadrada como contravenção penal⁶. Por sua vez, o profissional legalmente habilitado, mas que esteja impedido por órgão de classe, comete crime caso não respeite a proibição.⁷

³ Duarte e Teixeira (2008, p. 127) consideram que: “A busca pela eficiência e eficácia é o que tem ‘norteado’ a atuação e as políticas organizacionais nas mais diversas instâncias e esferas. Os avanços técnico-científicos ocorridos em prol da racionalização técnica e da modernização, entretanto, também tiveram um lado perverso, originando muitas consequências negativas, sobretudo no âmbito social, tendo em vista que a objetividade impressa na gestão organizacional subordina o humano ao econômico e ressalta desigualdades entre níveis hierárquicos e a dominação e opressão dos trabalhadores”

⁴ Artigo 5º, XIII da CF/88 “[...] é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]”

⁵ O Ministério do Trabalho fornece uma lista de Profissões Regulamentadas. Confira neste link: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/regulamentacao.jsf>

⁶ Na Lei das Contravenções Penais: “Art. 47. Exercer profissão ou atividade econômica ou anunciar que a exerce, sem preencher as condições a que por lei está subordinado o exercício: Pena: prisão simples de quinze dias a três meses ou multa.” (BRASIL, Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941).

⁷ No Código Penal: “Art. 205. Exercer atividade de que está impedido por decisão administrativa: Pena: detenção de três meses a dois anos ou multa.” (BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940).

2.3 PROFISSÕES E MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

O desenvolvimento tecnológico, ao mesmo tempo que abre novas oportunidades de trabalho, também extingue diversas atividades profissionais. O ritmo intenso das mudanças, o caráter efêmero de muitos empreendimentos, associado a ideia de autonomia que acompanha grande parte das atividades intelectuais resulta em um ambiente cultural que, de certo modo, é refratário a criação de estruturas rígidas de controle do exercício profissional.

A emergência de novas profissões leva em conta as mudanças de tempo e espaço operadas pela revolução das tecnologias informacionais. Instituições duradouras e carreiras estáveis sedem lugar a atividades empresárias e empregos marcados pela provisoriedade e permanente transformação. Um quadro cuja liquidez aponta para desafios e incertezas, como descreve Bauman:

Há alguns anos, os jovens iam trabalhar para a Ford ou a Fiat como aprendizes e podiam acabar ficando ali pelos próximos 40 anos se não se embebedavam ou morriam antes. Hoje, os jovens que não perderam a ambição depois de ter amargas experiências de trabalho sonham em ir ao Vale do Silício. É a meca das ambições de todo homem jovem, a ponta da lança da inovação, do progresso. Você sabe qual é a média de um trabalhador de uma empresa do Vale do Silício? Oito meses. O sociólogo Richard Sennet calculou, há uns anos, que o trabalhador médio mudaria de empresa onze vezes durante a sua vida. Hoje, essa quantidade é inclusive maior. As gerações que emergem das universidades em grandes quantidades estão ainda buscando emprego. E se encontram, não tem nada a ver com suas habilidades e expectativas. Estão empregados em trabalhos precários, temporários, sem segurança, sem carreira. Então, a principal maneira pela qual nos conectamos com o mundo, que é a nossa profissão, nosso trabalho, é fluida, líquida⁸.

2.4 FORMAS DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL

O exercício de uma profissão pode ocorrer a partir de vínculos jurídicos diferenciados. O maior ou menor grau de *autonomia* na tomada de decisões, bem como as características da atividade em relação aos *meios empregados* e *fins pretendidos* são aspectos que balizam as diferenças entre vínculos profissionais.

A fim de promover a construção de uma “sociedade livre, justa e solidária”⁹, a produção, a interpretação e aplicação das leis devem levar em conta o *caráter isonômico* das relações sociais e econômicas. Isonomia significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais para igualá-los.

Neste sentido, as normas para relações mais equilibradas em relação a manifestação da autonomia da vontade, a exemplo da prestação de serviço autônomo, são distintas das normas previstas para as relações verticais de subordinação, como ocorre nos contratos de trabalho ou nos vínculos hierárquicos internos da Administração Pública.

⁸ <https://www.fronteras.com/entrevistas/zygmunt-bauman-e-possivel-que-ja-estejamos-em-plena-revolucao>

⁹ Art. 3º, I da Constituição Federal de 1988.

Na atualidade, o trabalho, ofício ou profissão representa um componente de concretização da dignidade da pessoa humana, “é o nosso cartão de visitas: ele nos confere uma identidade social. Somos aquilo que fazemos.”¹⁰

De modo geral, a **livre iniciativa** e a **livre concorrência** são princípios Constitucionais que orientam a ordem econômica nacional¹¹ e que balizam o exercício das atividades profissionais em suas diversas modalidades, especialmente as de caráter empresarial.

2.4.1 Empregado

Um vínculo profissional empregatício compreende uma relação contratual fática entre empregador e empregado. Diz-se fática porque o contrato, neste caso, caracteriza-se a partir da efetiva qualificação das partes e da sua relação, independentemente de formalização por escrito. Empregador é aquele que assume os *riscos da atividade econômica*, contrata, dirige e emprega pessoas mediante salário¹². Por sua vez, empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência do empregador e mediante salário¹³.

As relações de trabalho são reguladas predominantemente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943¹⁴.

Ao longo da história milhares de trabalhadores foram submetidos a condições desumanas, fato que se destacou ainda mais com o surgimento da indústria moderna. As leis trabalhistas representaram uma resposta a esta realidade. A fim de coibir práticas abusivas e garantir condições dignas de trabalho, a partir dos séculos XIX e XX, leis foram criadas para tornar a relação de trabalho mais isonômica, ou seja, certos direitos foram reconhecidos aos trabalhadores para compensar sua frágil condição frente aos abusos dos detentores dos meios de produção.

a) Contrato de Trabalho Intermitente

Com os avanços tecnológicos novos modos e dinâmicas de produção surgiram e, neste contexto, atividades econômicas cujo labor é predominantemente intelectual exigiram um tratamento jurídico diferente do estabelecido a partir da realidade fabril tradicional. Neste sentido, em 2017¹⁵ foi introduzido na Consolidação das Leis do

¹⁰ MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 227.

¹¹ Na Constituição Federal de 1988 “Art. 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na **livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] IV - **livre concorrência**; [...]”

¹² Art. 2º da CLT.

¹³ Art. 3º da CLT.

¹⁴ Consulte em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

¹⁵ Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Consulte em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Trabalho a modalidade de *Contrato de Trabalho Intermitente*, flexibilizando o caráter não eventual da relação, nos seguintes termos:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - Remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - Décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

b) Formação profissional oportunizada pelo empregador: indenização por não cumprimento de cláusula de permanência

A cláusula de permanência procura garantir ao empregador a expectativa de retorno com a qualificação proporcionada ao empregado. Ocorre que, como não se pode obrigar alguém a permanecer em uma organização, o compromisso não cumprido (no caso, a permanência durante um certo tempo), pode ser revertido em indenização para o empregador.

Para saber mais vide: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262161,91041-Investimento+no+estudo+do+empregado+e+a+clausula+de+permanencia>

c) Cláusula de não concorrência

A cláusula de não concorrência consiste no compromisso firmado pelo empregado de, após a ruptura do contrato de trabalho, não competir com o seu ex-empregador, seja

constituindo negócio próprio, seja trabalhando para outra empresa do mesmo segmento.

Critérios que devem orientar a cláusula: limitação temporal e geográfica; especificação da atividade e justificativa para a sua restrição;

Para saber mais vide: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI283408,91041-A+clausula+de+nao+concorrencia+no+direito+do+trabalho>

d) Inovação promovida pelo empregado: participação nos resultados

Embora a participação nos lucros ou resultados não seja uma obrigação das empresas, ela caracterizada na Constituição como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, desvinculado da remuneração.¹⁶

Também por previsão Constitucional, a participação nos resultados é visto como um vetor de incentivo o promoção do Estado às empresas¹⁷.

Leituras complementares:

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Justiça & Sociedade**, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.15602/2525-3883/rjs.v3n1p467-523>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. **Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 351-380, jun./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/238/113>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

2.4.2 Profissional Liberal

O profissional liberal é aquele que não está sujeito aos comandos de quem o contrata e detém os próprios *meios* de produção.

O contrato de prestação de serviços ofertados por um profissional liberal estabelece direitos e deveres entre contratante e contratado, sem que haja subordinação e dependência de um em relação ao outro.

¹⁶ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;”

¹⁷ “Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. [...] § 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

Sua atividade é regida basicamente pelo Código Civil, em particular pela Seção II do Capítulo IV do Título V do Livro II do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002)¹⁸. Esta seção trata da “prestação de serviços” em vários artigos (593 a 609).

Há quem distinga o profissional liberal do autônomo reservando ao primeiro o exercício de profissões regulamentadas (advogados, médicos, engenheiros, entre outros).

2.4.3 Empresário

Considera-se empresário “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”¹⁹. Suas atividades são regidas, em especial, pelo Código Civil – CC – Parte Especial – Livro II – Do Direito de Empresa²⁰.

Empresa, por sua vez, consiste na atividade de produção ou circulação de bens e serviços, organizada profissionalmente pelo empresário²¹.

Todo empresário é necessariamente um profissional, mas nem todo profissional é um empresário.

Se alguém presta serviços diretamente, mas não organiza uma empresa (não tem empregados, por exemplo), mesmo que o faça profissionalmente (com intuito lucrativo e habitualidade), ele não é empresário e o seu regime será o civil. Aliás, com o desenvolvimento dos meios de transmissão eletrônica de dados, estão surgindo atividades econômicas de relevo exploradas sem empresa, em que o prestador dos serviços trabalha sozinho em casa²².

Portanto, a atividade empresária distingue-se da atividade liberal e da autônoma pela **impessoalidade** e, de modo geral, pelo interesse de **distinguir o patrimônio** da empresa do patrimônio de seu(s) constituinte(s). Um profissional liberal ou um autônomo é contratado por suas qualidades pessoais e oferece seus serviços nos limites desta condição.

Não se considera empresário, por força do parágrafo único do art. 966 do CC, o exercente de profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, mesmo que contrate empregados para auxiliá-lo em seu trabalho. Estes profissionais exploram, portanto, atividades econômicas civis, não sujeitas ao Direito Comercial. Entre eles se encontram os profissionais liberais (advogado, médico, dentista, arquiteto etc.), os escritores e artistas de qualquer expressão (plásticos, músicos, atores etc.)²³.

¹⁸ Consulte em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm

¹⁹ Art. 966 do Código Civil.

²⁰ Art. 966 – 1195 do Código Civil.

²¹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa**. 28. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

²² *Idem*.

²³ COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa**. 28. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

A atividade empresária pode ser realizada por um indivíduo ou em sociedade (cuja constituição se dará por meio de um contrato social).

Principais Cláusulas de um Contrato Social

- Nome, naturalidade e domicílio dos sócios;
- O nome pelo qual a sociedade há de ser conhecida;
- Os nomes dos sócios que podem usar da firma social ou gerir em nome da sociedade; na falta desta, entende-se que todos podem;
- A atividade a ser explorada comercialmente;
- Total das cotas com que cada um dos sócios entra para o capital
- Responsabilidade dos sócios, com a escolha do tipo societário.
- Nomeação do administrador (gerente);
- Sede e foro.
- Destaque para as cláusulas de poderes e responsabilidades dos sócios bem como das condições em caso de desentendimento.

Fonte: Quadro elaborado pelo autor

Realizada individualmente ou em sociedade, a atividade empresária deve ser inscrita no Registro Público de Empresas Mercantis²⁴.

Por previsão Constitucional, o tratamento favorecido Empresas de Pequeno Porte é considerado um princípio da ordem econômica²⁵. A Lei Complementar 123 de 14 de dezembro de 2006²⁶ regula esta questão, considerando como Microempresas e Empresas de Pequeno Porte a *sociedade empresária*, a *sociedade simples*, a *empresa individual de responsabilidade limitada* e o *empresário* a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), desde que:

- I - No caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e
- II - No caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).²⁷

A respeito da categoria de Microempreendedor Individual (MEI), consulte a site <http://www.portaldoempreendedor.gov.br>

²⁴ Consulte: Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8934.htm

²⁵ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

²⁶ Consulte em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp123.htm

²⁷ Art. 3º da Lei Complementar 123/2006.

2.4.4 Servidor Público

Uma vez aprovado em concurso público junto a Administração, a atividade profissional passa a regida por estatuto próprio (da União, do Estado ou do Município).

2.4.5 Estágio Profissional

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.^{28, 29}.

2.5 RECOMENDAÇÕES PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL

a) busque saber sempre com quem se está lidando: Pretende firmar uma parceria? Procure conhecer bem o seu parceiro. No caso de empresas, peça o contrato social, consulte outras pessoas que conheçam suas práticas e projetos;

b) não se deixe convencer facilmente por discursos sedutores. O “papo” pode ser bom, mas desprovido de fundamento minimamente consistente;

c) formalize seus atos negociais (reuniões, acordos, apresentações) por meio de atas, termos, recibos e contratos. Nunca se sabe quando você vai precisar de uma prova destes eventos;

d) Principalmente: seja honesto, mas não ingênuo. Honestidade e perspicácia são ótimas parceiras quando aplicadas em conjunto.

Quadro Resumo

LIBERDADE PARA O EXERCÍCIO DE PROFISSÃO	- Art. 5º, XIII da CF/88 “É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. - Pressupostos (quando exigidos por lei): a) formação correspondente (bacharel); b) registro em órgão de classe (caráter fiscalizador com base na legislação e na ética).
EXERCÍCIO IRREGULAR: SANÇÕES	- Exercer profissão ou anunciar que a exerce, sem preencher as condições legais:

²⁸ Art. 1º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

²⁹ Para saber mais sobre estágio profissional confira: MINISTÉRIO DO TRABALHO. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Nova cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei nº 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. Disponível em:
<http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/cartilha_lei_estagio.pdf>

	Pena: prisão simples de quinze dias a três meses ou multa (Art. 47 da Lei das Contravenções Penais) – Exercer atividade de que está impedido por decisão administrativa (do órgão de classe): Pena: detenção de três meses a dois anos ou multa. (Art. 205. do Código Penal)
FORMAS DE ATUAÇÃO	– Profissional liberal: Legislação Civil/Comercial Empresário: Legislação Civil/Comercial – Empregado: Consolidação das Leis do Trabalho. – Servidor Público: Legislação Pública (regime estatutário)

Fonte: Quadro elaborado pelo autor

2.6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 set. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. **Lei das Contravenções Penais**. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del3689.htm. Acesso em: 10 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes [...]**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 20 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 20 mar. 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**: direito de empresa. 28. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DURANTE, Daniela Giaretta; TEIXEIRA, Enise Barth. Os Limites e Possibilidades de Desenvolvimento Humano nas Teorias Organizacionais. **Desenvolvimento em Questão**, v. 6, n. 11, p. 125–151, 2011. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/155>. Acesso em: 11 fev. 2023.

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Nova cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

PINHO, Ruy Rebelo. **Instituições de direito público e privado**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Deonísio da. **De onde vêm as palavras**: origens e curiosidades da língua portuguesa. 17. ed. Rio de Janeiro: Lexicon, 2014.