

# ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO NA GRADUAÇÃO: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI Nº 11.788/2008 COMO MECANISMO DE SALVAGUARDA DOS DIREITOS ESTUDANTIS<sup>1</sup>

Juliana Neves Andrade<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo propõe uma análise crítica do estágio não obrigatório na graduação, focando na análise da efetividade da Lei nº 11.788/2008 como instrumento de salvaguarda dos direitos estudantis. A pesquisa desvela nuances históricas e conceituais, bem como avalia a aplicação prática da legislação vigente. Explora os fundamentos do estágio, destacando a natureza jurídica da relação de estágio em contraposição à relação de trabalho. O panorama histórico dos direitos dos estagiários no Brasil contextualiza a evolução dessa prática ao longo do tempo. Analisa a Lei de Estágio como Mecanismo de Salvaguarda de Direitos Estudantis", investiga a influência da prática na formação estudantil à luz da teoria de aprendizagem experiencial, além de identificar os avanços advindos da promulgação da Lei 11.788/2008, considerada um marco regulatório no âmbito dos estágios. São abordados temas relacionados ao desvirtuamento legislativo do estágio, sua relação com a precarização das relações de trabalho e a consequente descaracterização do vínculo, destacando procedimentos e jurisprudência para tanto. Para além, o fator fiscalizatório também foi questionado, sendo identificado como um dos principais causadores do desvirtuamento de estágio. Culmina na apresentação dos resultados de uma pesquisa de campo e a análise de propostas legislativas que proporcionem a promoção de direitos estudantis mais robustos. Por meio de uma abordagem crítica, conclui pela suma importância da atual legislação, mas evidencia possibilidades de aprimoramento que asseguraria a proteção efetiva dos direitos dos estudantes durante a formação acadêmica.

**Palavras-chave:** Lei nº 11.788/2008; Lei de Estágio; análise crítica; estágio de graduação; estágio não obrigatório; precarização do trabalho.

**ABSTRACT:** This article proposes a critical analysis of the non-compulsory internship in undergraduate studies, focusing on the analysis of the effectiveness of Law no 11.788/2008 as an instrument to safeguard student rights. The research reveals historical and conceptual nuances, as well as assesses the practical application of current legislation. Explores the fundamentals of the internship, highlighting the legal nature of the internship relationship as opposed to the work relationship. The historical panorama of the rights of trainees in Brazil contextualizes the evolution of this practice over time. Analyzes the Law of Internship as a Mechanism for Safeguarding Student Rights", investigates the influence of practice in student training in the light of experiential learning theory, as well as identifying advances arising from the enactment of Law 11.788/2008, considered a regulatory framework within the scope of internships. It is addressed themes related to the legislative distortion of the internship, its

---

<sup>1</sup> Artigo resultado da monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas - DCSA, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, sob a orientação do Prof. Dr. José Carlos Melo Miranda de Oliveira, e co-orientação do Prof. Esp. Aleksandro Lincoln Cardoso Lessa, como requisito básico para obtenção do grau de Bacharel em Direito, julgada adequada e aprovada em sua forma final pelo Colegiado da UESB, sendo-lhe atribuída a nota 10,0.

<sup>2</sup> Pós-Graduada em Processo Civil e pós-graduanda em Direito Civil e Empresarial pela Legale e Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB. juliananeves.jus@gmail.com

relation with the precarization of labor relations and the consequent discharacterization of the bond, highlighting procedures and jurisprudence for that. In addition, the tax factor was also questioned, being identified as one of the main causes of stage distortion. Culminates in the presentation of the results of a field research and the analysis of legislative proposals that provide for the promotion of more robust student rights. Through a critical approach, it concludes by the paramount importance of the current legislation, but highlights possibilities for improvement that would ensure effective protection of students' rights during academic training.

**Keywords:** Law No. 11.788/2008; Internship Law; critical analysis; undergraduateinternship; non-mandatory internship; precariousness of work.

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto apresentado, destaca-se que a efetividade do estágio repousa na harmoniosa conjugação entre os imperativos pedagógicos e a adequada tutela dos direitos dos estagiários. A legislação, por si só, estabelece parâmetros normativos que visam resguardar a pertinência pedagógica das experiências vivenciadas pelos estudantes. Assim, o estrito cumprimento desses requisitos não apenas garante a conformidade legal das atividades desenvolvidas, mas também assegura um ambiente propício para o desenvolvimento do aprendizado.

A imposição de requisitos legais específicos visa criar um arcabouço normativo que propicie ao estagiário um ambiente de aprendizado enriquecedor, alinhado com os propósitos educacionais e profissionais delineados pela instituição de ensino. O estágio, quando regulamentado adequadamente, converte-se em uma ferramenta eficaz para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, proporcionando uma formação integral e alinhada às demandas do mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, é relevante ressaltar que a Lei nº 11.788/2008 representou um significativo avanço na regulamentação do estágio no Brasil. Diferentemente das legislações anteriores, que conceituaram de forma superficial as atribuições do estágio e ofereciam poucas concessões à classe estudantil, a referida lei estabeleceu bases mais sólidas.

Contudo, mesmo diante dessas benéficas alterações legislativas, a ausência de fiscalização obstrui o pleno desenvolvimento do estágio, contribuindo para situações de desvirtuamento do instituto e, conseqüentemente, precarização das relações de trabalho. Além disso, são negados à classe estudantil diversos direitos que poderiam ser associados ao estágio, comprometendo a dignidade em sua execução.

Com o objetivo de estabelecer uma linha lógica e coesa neste estudo, abordaremos inicialmente os conceitos fundamentais e o contexto histórico que envolvem a relação. Posteriormente, analisaremos a importância da prática para a formação do aluno, os direitos conferidos pela Lei nº 11.788/2008 e como o desvirtuamento de seus preceitos não apenas prejudica o aprendizado, mas impacta outras esferas por meio da precarização das relações de trabalho. Por fim, examinaremos as percepções dos alunos em relação às vivências do estágio, além de considerar possíveis alterações legislativas que atualmente tramitam no Congresso Nacional.

## **2 ESTÁGIO: CONCEITOS, PECULIARIDADES E CONTEXTO HISTÓRICO**

### **2.1 RELAÇÃO DE ESTÁGIO: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA EDIFERENCIAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

O devido entendimento do presente estudo pressupõe a análise dos conceitos que norteiam as relações de estágio, especialmente a sua desvinculação da relação empregatícia convencional e o desenvolvimento histórico que culminou na atual legislação. O estágio, conceitualmente, pode ser compreendido como uma modalidade de aprendizado que proporciona aos estudantes a oportunidade de adquirir experiência prática em um ambiente real de trabalho. Trata-se de uma etapa crucial na formação educacional de todos os estudantes, marcando a transição entre a vida acadêmica e a vida profissional.

Diferentemente do emprego convencional, a relação de estágio não se resume a uma permuta de esforços em prol de contrapartida financeira, mas oferece uma possibilidade de desenvolvimento profissional a partir do aprendizado prático. O estagiário não é apenas um trabalhador, mas um aprendiz (*lato sensu*), que se beneficia de uma relação simbiótica entre a instituição de ensino, a empresa e o próprio estagiário.

Conforme apontou Souza (2015), o estágio é uma das etapas mais consideráveis para a formação profissional. Nesse momento, o futuro profissional tem a oportunidade de entrar em contato direto com a realidade profissional na qual será inserido, concretizando pressupostos teóricos adquiridos pela observação de práticas específicas e pelo diálogo com profissionais. É sob a ausência dessa perspectiva que

o estudante adquire no meio universitário os conhecimentos teóricos, técnicas e metas relacionados à sua futura profissão, mas, quando confrontado com a aplicação prática, habitualmente se percebe desamparado.

No âmbito do Direito do Trabalho, o estágio é uma relação contratual atípica que não gera um vínculo empregatício tradicional. É importante destacar que o estagiário não é considerado um funcionário da empresa concedente, o que significa que ele não tem os mesmos direitos e obrigações de um empregado. Ao contrário, mantém uma relação de natureza educacional, na qual o estudante busca aplicar seus conhecimentos teóricos em um ambiente de trabalho real.

Esclarecendo quanto a essa natureza, Delgado (2019 apud Reis, 2022, p. 148 e 149) define:

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos jurtrabalhistas a essa relação de trabalho lato sensu.

No Brasil, a Lei 11.788/2008 é a responsável por regulamentar a matéria e resguardar os direitos estudantis, no entanto, em alguns casos, há o desvirtuamento do verdadeiro sentido do estágio, culminando em ônus substanciais aos alunos.

É nessa esteira que a utilidade prática da Lei 11.788/2008 é passível de questionamentos, tendo em vista que, apesar dos avanços legislativos, que serão adiante percorridos, no âmbito da prática de estágio vê-se um desvirtuamento dos preceitos da Lei, além da subutilização do seu potencial de prover uma gama de direitos à comunidade estudantil.

Seguindo todos os ditames da Lei, inexistem permissibilidade legal para a tratativa do estágio como relação de emprego, frente a análise de distinções fundamentais em termos de seus objetivos, natureza e dinâmica. É claro, que havendo descumprimento por parte das unidades concedentes de suas atribuições, não poderá o estudante ser prejudicado, havendo, neste caso, descaracterização do vínculo de estágio para que todos os direitos típicos de uma relação empregatícia sejam cedidos ao educando.

Delgado (2003 apud Reis, 2022, p. 16) expõe que a norma permissiva da atividade de estagiário é derogatória dos preceptivos contemplados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois a relação existente entre trabalhador/estagiário e empresa evidencia a presença de todos os elementos fático-jurídicos configuradores da relação de emprego, porém, mesmo diante deste contexto, o liame empregatício não é reconhecido. Induvidosamente, a lei autorizadora do estágio é uma forma de flexibilização da norma imperativa trabalhista, que pode ser utilizada em benefício ou em franco prejuízo da sociedade, sendo certo que a segunda hipótese, infelizmente, afigura-se patente no panorama brasileiro hodierno.

Considera a CLT que o empregado é toda pessoa física que preste serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Vê-se no conceito genérico que o estagiário, em tese, se assimilava às características do trabalhador convencional. Por isso, a Lei de Estágio necessitou de explícita previsão para apontar que a prática de estágio não se confunde com a relação de emprego, disposição esta trazida há tempos na legislação de estágio do país, conforme se verá em tópico próprio a respeito da retrospectiva legislativa do estágio no Brasil.

Para tanto, o estagiário possui peculiaridades que visam possibilitar o seu efetivo ganho de conhecimento, tendo tratamento diferente do comumente visualizado no âmbito trabalhista. Dentre as singularidades, ressalta-se a carga horária reduzida, a necessidade de constante supervisionamento da prática, além, da relação tríade entre estagiário, unidade concedente e instituição de ensino.

Cabe parênteses quanto a esta última característica, que visa garantir ao estudante a vigilância necessária para que, no papel de parte mais vulnerável da relação, não seja prejudicado com imposições exacerbadas das unidades concedentes, cujo enfoque primordial está na valorização da produção laboral e, a partir da introdução do estagiário, necessitam adaptar-se a responsabilidade de promover conhecimento.

Conciliar os interesses das unidades concedentes com o aprendizado estudantil é tarefa distante de uma realidade fácil, levando em consideração que qualquer empresa ou órgão público é instituído visando a produtividade. No setor privado, harmonizar os anseios se torna ainda mais desafiador ante ao necessário sopesamento entre lucratividade e aprendizado, que nem sempre se mostra favorável à classe estudantil. Assim, as instituições de ensino possuem função crucial a

manutenção saudável do vínculo entre os estudantes e a unidade concedente, frente ao seu papel de “primeira instância fiscalizatória”.

Nesse cenário, o estágio deve ser reconhecido como um instrumento que permite a convergência entre a formação acadêmica e o mercado de trabalho, proporcionando aos estudantes a aplicação prática do conhecimento teórico adquirido em sala de aula, ressaltando-se a natureza pedagógica do estágio, que o diferencia substancialmente do trabalho convencional.

## 2.2 PECULIARIDADES DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA GRADUAÇÃO

O estágio supervisionado na graduação é dividido em dois tipos: o curricular obrigatório e o curricular não obrigatório. O primeiro, é parte integrante do currículo do curso e, como o nome sugere, deve ser obrigatoriamente cumprido pelo estudante para a conclusão de sua graduação. Já o segundo, é uma oportunidade adicional que o estudante pode buscar para adquirir experiência profissional, mas não é uma exigência para a obtenção do diploma.

Independentemente da tipologia adotada, no cenário do ensino superior, o estágio se revela ainda mais embasado, quando comparado ao proposto em outros níveis de ensino. Em divergência ao ensino médio e fundamental, cujo propósito é conferir uma base educacional ampla, o ensino superior visa preparar os estudantes para tornarem-se profissionais capacitados e aptos a atuar em áreas específicas do conhecimento. A natureza do ensino nesse patamar, portanto, concentra-se em conhecimentos aprofundados e na aplicação prática desses conhecimentos em contextos reais.

Nesse diapasão, o estágio proporciona a oportunidade para os estudantes aplicarem os conceitos e teorias assimilados durante sua formação acadêmica. Essa prática não apenas reforça o aprendizado, mas também possibilita que os estudantes adquiram vivências relevantes em suas áreas de estudo.

Conforme observado por Rafael Pinheiro (2018 apud Farias, 2020, p. 16), consultor de recursos humanos, mesmo quando o jovem possui alguma qualificação, a falta de experiência o torna pouco competitivo no mercado formal. Por isso, os programas de estágio surgem como as melhores opções para os jovens ingressarem no mercado.

Outro aspecto relevante, é a necessidade de construir uma rede de contatos profissionais. No ensino superior, os estudantes estão prestes a ingressar no mercado

de trabalho e a estabelecer suas carreiras. Assim, o estágio proporciona a oportunidade de estabelecer conexões valiosas com profissionais do setor, potenciais empregadores e colegas de trabalho. Essas conexões podem abrir portas para oportunidades futuras de emprego e parcerias profissionais.

Apesar da indiscutível relevância dentro dos cursos de graduação, destaca-se que existem fatores que obstaculizam a efetiva prática do estágio neste âmbito. Conforme dados do Mapa do Ensino Superior no Brasil de 2022, os ingressantes da faixa etária até 24 anos representam 67,9% no total de novos alunos em cursos presenciais, ou seja, a cada 100 ingressantes em cursos presenciais, 67,9 possuem até 24 anos. Na rede privada, esse percentual é de 64,3% e na rede pública, 77,5%. Essa faixa etária coincide com o início da necessidade de sustento financeiro, custeio dos estudos e, em alguns casos, contribuição com as despesas familiares, sobrepondo-se, por vezes, a necessidade à busca por experiências de estágio.

Dado que a legislação de estágio em vigor não estabeleceu critérios para os valores mínimos de bolsa, os estudantes com menor poder aquisitivo que, com muito esforço, permanecem nos cursos de nível superior, acabam por se afastar da vivência prática. É lógico, que o estágio não deve ser tratado apenas sob o fito remuneratório; no entanto, é elementar ponderar que do ponto de vista prático o fator financeiro pode se apresentar como obstáculo ao aprendizado, quando considerado que a bolsa usualmente concedida é utilizada como sustento por muitos estudantes.

Ademais, a concessão de maiores direitos à categoria evidencia-se como incentivo à busca pelo aprendizado, observando que as garantias proporcionadas pelo modelo celetista de trabalho são atrativas quando comparadas ao conteúdo da Lei 11.788/2008. Nesse contexto, o conflito entre a aspiração por conhecimento prático e a necessidade de meios dignos para sobreviver acaba por afastar o estudante da capacitação.

Com isso, resta explícito que por boa parte dos estudantes de ensino superior serem considerados jovens, em característica fase de início da emancipação, conciliar as necessidades da vida adulta às atuais determinações da Lei de Estágio, se torna um conflito de interesses. Assim, sem o auxílio de terceiros ou a coexistência de um emprego ou a acumulação de estágios, o estudante não apresenta condições de sobreviver dignamente.

Exemplificando a situação *in casu*, insta salientar que para aqueles que não possuem auxílio de terceiros, o posto na atual legislação faz com que, na prática, os

estudantes de ensino superior pratiquem de 4 à 6 horas por dia de estágio e, não tendo o instituto meios suficientes de prover sua subsistência, ainda busquem aderir a um segundo estágio ou emprego que supra suas necessidades. Aliada ainda à responsabilidade de frequentar a universidade, a própria rotina caótica põe em risco o ganho de conhecimento do estudante, por forçá-lo a vivenciar um ciclo de exaustão que interfere diretamente em sua capacidade de adquirir conhecimento e em sua integridade psicológica.

Ao se depararem com o alarmante cenário de uma rotina tripla, os estudantes, especialmente os de baixa renda, correm iminente risco de não vivenciarem o estágio e optam por uma relação trabalhista convencional que, geralmente, em nada contribui para o alinhamento do conhecimento teórico adquirido na faculdade. Pior que isso, diante do cenário de necessidade, alguns alunos coadunam com o desvirtuamento da Lei 11.788/2008, aceitando apresentar-se como estagiários quando, na verdade, deveriam ser considerados empregados. Para tanto, normalmente recebem um valor superior ao comumente oferecido nas relações de estágio, desde que abram mão da gama de direitos que uma relação trabalhista ofereceria.

Resta evidente que o jovem universitário possui peculiaridades que interferem diretamente em sua possibilidade de vivenciar a experiência de campo. A sobrecarga de responsabilidades econômicas pode levá-los a optarem por empregos convencionais, que, embora possam fornecer uma remuneração mais estável, podem limitar suas oportunidades de desenvolvimento profissional e aprimoramento de habilidades, prejudicando, assim, sua inserção no mercado de trabalho em termos de carreira e crescimento profissional.

Por isso, essa realidade demanda uma reflexão mais profunda sobre como criar condições que permitam aos jovens conciliarem suas obrigações financeiras com oportunidades de estágio que contribuam efetivamente para seu crescimento e formação profissional, ao passo que não haja prejuízo quanto.

### 2.3 PANORAMA HISTÓRICO DOS DIREITOS DOS ESTAGIÁRIOS NO BRASIL

Com a chegada da família real ao Brasil, em 1808, a nação brasileira passou pelos primeiros sinais de modernização e valorização do entendimento intelectual. A educação formal estava, principalmente, voltada para a formação das elites seguindo um viés religioso, mas, mesmo sob alcance limitado, a época foi marcada pelo estabelecimento de instituições de ensino superior, como a Faculdade de Medicina da



Bahia (UFBA) e a Faculdade de Direito de Olinda (UFPE) que consubstanciam a primeira necessidade de implementação da prática aliada ao conhecimento teórico.

É lógico que pelos rudimentos do período colonial (1808-1822), atrelado ao extremo enaltecimento do trabalho braçal, não havia regulamentação específica para estágios, assim, os poucos estudantes que tinham acesso à educação formal geralmente aprendiam por meio da observação. Posteriormente, durante o Império (1822-1889), a educação formal começou a se expandir, mas ainda sem regulamentação específica, condicionando a formação profissional por meio da aprendizagem em oficinas e estabelecimentos comerciais.

Somente durante a Era Vargas (1930-1945), mais especificamente através do Decreto nº 20.294/31 e do Decreto-Lei nº 4.073/41, estabeleceu-se o embrião da regulamentação do estágio em território pátrio. O Decreto nº 20.294/31 trouxe a menção legal do estagiário no Brasil ao tratar sobre a fundação da Escola Prática de Horticultura da Sociedade Nacional de Agricultura, estabelecendo que, mediante acordo com o Ministério da Agricultura, seria admitido na Escola, alunos estagiários e internos, recebendo a escola uma dotação anual por aluno matriculado, logo que, para esse fim, existisse verba própria.

Por sua vez, o Decreto-Lei nº 4.073/41 pormenorizou a prática de estágio de acordo com as exigências do período, considerando-o: “um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial”. Por apresentar um conceito restrito, sua implementação era incipiente, além de depender de negociação direta entre instituições de ensino e empresas.

Devido ao tratamento superficial conferido a matéria, com meros artigos soltos em meio a legislações específicas de outros temas, inexistia à época respaldo legal para considerar a presença de uma regulamentação robusta quanto ao estágio. Nesse sentido, o então Ministro do Trabalho Jarbas Passarinho, em 1967, baixou a portaria 1.002/67, disciplinando pela primeira vez obrigações e direitos que vigoraram na relação entre estudantes e empresas.

Os sete curtos artigos trazidos pela determinação instituíram a fixação de contratos-padrão, com condições acordadas com as Faculdades ou Escolas técnicas, visando a contratação de estagiários, mediante concessão de Bolsa de Complementação Educacional. Os contratos obrigatoriamente deveriam constar a duração, valor e o objeto da bolsa; o horário do estágio e a dever das empresas

realizarem seguro de acidentes pessoais ocorridos no local do estágio para os bolsistas. Ainda, explicitamente, determinou que os estagiários contratados no programa não possuíam para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da bolsa, durante o período de estágio.

Apesar de ser um marco, a referida portaria não possuía condição normativa suficiente para se equiparar a uma Lei, norma jurídica esta de mais alto nível. Por isso, o ato normativo do Ministério do Trabalho usufruía de alcance limitado à regulamentação das questões dentro da área de competência da autoridade emitente, permanecendo assim a lacuna normativa quanto à legislação de estágio.

Perdurando a necessidade de complementação legislativa, surge o Decreto 66.546/70 que, em suma, limitou-se ao objetivo de estabelecer programas de estágio, mas sem maiores desdobramentos quanto às especificidades do vínculo. Após, em 1971, é promulgada a Lei 5.962/71, instrumento legislativo responsável por implementar as regras para as diretrizes e bases da educação de 1º e 2º grau no Brasil, que trazia, no parágrafo único do seu art. 6º, explicitamente que o estágio não geraria nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunerasse o aluno, e suas obrigações seriam apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento, no entanto, sem maiores esclarecimentos quanto às demais questões que guarnecem a categoria.

O primeiro quinquênio da década de 70 ainda culminou nos Decretos 69.927/72 e 75.778/75, ambos superficiais quando a legislação de estágio, mas responsáveis por inovações, como o Programa Bolsa Trabalho, que visava proporcionar aos estudantes de todos os níveis de ensino oportunidades de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou particulares, nos quais possam incorporar hábitos de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ação nas diferentes especialidades, sendo aplicada prioritariamente àqueles carentes de recursos financeiros; e por disciplinar sobre o estágio de estudantes de ensino superior e profissionalizante de 2º grau no Serviço Público Federal.

Ante a fase de incorporação desordenada de frágeis preceitos relacionados ao estágio, vigorava-se a necessidade de unificação dos termos em uma única legislação que pudesse servir de embasamento para reger a relação entre estudantes, instituições de ensino e unidades concedentes. É nesse diapasão que é promulgada a Lei nº 6.494/77, que fora regulamentada pelo Decreto 84.497/82, dispositivo que em

muito se assemelhou com o conteúdo da Portaria 1.002/67 do Ministério do Trabalho, já discorrida em momento anterior.

Com isso, os novos dispositivos legais configuraram-se como marcos para a precária legislação de estágio vigente à época e, apesar das inúmeras críticas doutrinárias que permeiam as entrelinhas da legislação, tem-se pela primeira vez no país uma Lei com minudências voltadas especificamente para o resguardo do estudante sob a óptica do ganho de aprendizagem ao invés do exacerbada valorização do trabalho.

Nas palavras de Carelli (2004), a figura jurídica do estágio foi criada pela Lei nº 6494, em 7/12/1977, com o claro objetivo de favorecer a complementação do ensino e da aprendizagem aos alunos de nível superior e nível médio profissionalizante, fornecendo ao estudante vivência empírica sobre a área de sua formação, tornando-a, desta forma, completa. Busca, destarte, fornecer ao estudante uma formação que alie a teoria com a prática, entregando-o posteriormente já completo ao mercado de trabalho. Assim, não visa o estágio a oportunidade de um “primeiro emprego”, um trabalho mal remunerado e sem garantias para início de sua vida no mercado de trabalho.

Dentre os ditames dispostos na legislação evidencia-se o conceito motriz do estágio apresentado no art. 2º do Decreto 84.497/82, que regulamentou a Lei nº 6.494/77:

Art . 2º Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Embora o conceito supramencionado apresente viés menos voltado à educação do que a atual legislação vigente, seria inconcebível deslegitimá-lo como importante progresso rumo à expansão da garantia de direitos estudantis. Rememore-se, que a época de regulamentação da referida Lei condiz com a vigência da Ditadura Militar no Brasil, período este marcado na educação pelo incentivo tecnicista, atendendo às demandas geradas pelo rápido processo de industrialização, que foi impulsionado pela presença de investimentos estrangeiros no Brasil.

Abordando sobre o período, a Professora Ilma Passos Veiga é cirúrgica ao apontar que:

O modelo político econômico tinha como característica fundamental um projeto desenvolvimentista que busca acelerar o crescimento sócio-econômico do país. A educação desempenhava importante papel na preparação adequada de recursos humanos necessários à incrementação do crescimento econômico e tecnológico da sociedade de acordo com a concepção economicista de educação (Veiga, 1989, p.34).

Sendo assim, a implementação de uma regulamentação que considerasse o aprendizado e não somente a pragmática trabalhista, sob a vigência de um período ditatorial com forte fomento à mão de obra, deve ser estimada, ainda mais ao avaliar que o Brasil persistia às escuras de uma legislação voltada ao estágio até a implementação da Lei nº 6.494/77 e de sua regulamentação através do Decreto 84.497/82.

Além da inovação conceitual, a legislação passou a incentivar a complementação da formação acadêmica através do procedimento didático-pedagógico, majorando as responsabilidades das instituições de ensino e reduzindo o poderio das pessoas jurídicas de direito público e privado na tomada de decisões no âmbito das relações de estágio.

A iniciativa promoveu a possibilidade das instituições de ensino regularem sistemáticas essenciais da relação de estágio como se pode visualizar no art. 4º do Decreto 84.497/82:

Art . 4º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto edisporão sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Além disso, a regulamentação também impôs a necessidade de constituição do instrumento jurídico, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, e Termo de Compromisso de Estágio entre o estudante e a parte concedente do estágio; além de, oportunamente, realizar o ressaltado já amplamente difundido desde as gêneses das legislações de estágio, qual seja: “Art . 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de

qualquer natureza.”

Inobstante os aprimoramentos legais, evidentemente a Lei nº 6.494/77, possuiu suas fragilidades atreladas principalmente as lacunas legislativas que promoveram fraudes à legislação trabalhista, devido a sua indevida utilização em prol da precarização das relações de trabalho e ausência de expressa previsão de requisitos ensejadores da descaracterização do estágio. Ademais, a legislação também se mostrava falha quanto a correlação entre o currículo escolar e a atividade empresarial em que se desempenharia o estágio, por isso, não havia impossibilidade do estudante executar atividades que em nada contribuiriam para o conhecimento prático, enquanto o empresariado lucrava com a mão de obra econômica.

Entre benefícios e malefícios, a Lei 6.494/77 passou por alterações normativas ao longo das décadas, sendo revogada somente em 2008, com a implementação da Lei 11.788/2008, a vigente Lei de Estágio.

### **3 A LEI DE ESTÁGIO COMO COMO MECANISMO DE SALVAGUARDA DA TUTELA DE DIREITOS ESTUDANTIS**

#### **3.1 A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA À FORMAÇÃO ESTUDANTIL SOB A ÓPTICA DA TEORIA DE APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL**

Conforme visto na apresentação do contexto histórico, a necessidade de combinar teoria e prática no processo de aprendizado motivou a implementação de estágios, permitindo que os estudantes apliquem o conhecimento adquirido em sala de aula em contextos reais de trabalho.

Práxis, segundo Vázquez (1968 apud Kuenzer, 2003, p. 2), “é atividade teórica e prática que transforma a natureza e a sociedade; prática, na medida em que a teoria como guia da ação, orienta a atividade humana; teórica, na medida em que esta ação é consciente”. Seguindo tais conclusões é possível compreender a práxis como um processo ativo e dinâmico de ação-reflexão-ação. Nesse processo, são utilizados conhecimentos previamente adquiridos para abordar novas situações em um contexto amplo, possibilitando a conscientização da realidade e a subsequente reelaboração de conhecimentos.

O estágio, ao aproximar o estudante da realidade do mundo profissional, contribui para a integração da teoria e prática, superando a visão unidimensional. Isso, por sua vez, prepara o estudante para desempenhar um papel ativo na sociedade e no mercado de trabalho, promovendo assim uma formação integral.

Pensando em sentido semelhante, David Kolb, professor universitário de Harvard e teórico educacional estadunidense, desenvolveu seu Inventário de Estilos de Aprendizagem (*Learning Styles Inventory*, ou *LSI*), que posteriormente desencadeou a Teoria da Aprendizagem Experiencial. O método obteve ampla aceitação em contextos educacionais e de treinamento, visando otimizar o processo de aprendizado dos estudantes ao destacar a filosofia educacional holística, indo além da simples transferência de informações e priorizando a construção do conhecimento por meio da reflexão sobre experiências pessoais.

Existe uma relação direta entre a Teoria de Aprendizagem Experiencial e a implementação da prática de estágio, especialmente no ensino superior em que o aprendizado é voltado para adultos. Sendo assim, diferentemente do que ocorre com o aprendizado infantil, nos adultos as estruturas cognitivas já atingiram seu pleno desenvolvimento, possibilitando que o aprendizado se concentre predominantemente na interação entre a pessoa e seu ambiente.

Partindo dessa perspectiva, Kolb desenvolveu uma abordagem para descrever a forma como ocorre o aprendizado embasado na experiência, conhecida como o Ciclo de Kolb, que corrobora com a compreensão de como o estágio é elemento crucial no ganho de aprendizagem do estudante.

O referido ciclo pode ser resumido em quatro verbos que bem exprimem suas fases: agir, refletir, conceitualizar e aplicar. Considerando a relação de estágio, a primeira fase é conhecida como a experiência concreta e se materializa ao estudante vivenciar situações reais no ambiente de trabalho, diferente do que apenas havia aprendido do ponto de vista teórico; Após, ingressa na fase da observação reflexiva, em que instintivamente reflete quanto aos resultados de suas ações, questionando quais influências seus atos causaram; Em seguida, inicia-se a conceituação abstrata, em que o estudante cria conclusões quanto às suas reflexões, buscando compreender como o ocorrido pode lhe ensinar lições aplicáveis em outras situações e, por fim, inicia a fase da experimentação ativa, quando se põe em prática o conhecimento recém-adquirido em novas situações ou em tarefas subsequentes durante o estágio.

Com isso, a teoria ratifica que o próprio *modus operandi* do estágio, utilizando das bases experimentais como alicerce, é meio eficaz para promoção do aprendizado. No entanto, o ciclo de aprendizagem não será concluído corretamente, caso haja desvirtuamento da função fim do estágio.

Conforme lecionado pela Lei 11.788/2008, o estágio visa o aprendizado de

competências próprias da atividade profissional, por isso, a incitação a práticas que visam o aprendizado de funções incompatíveis com o estudo teórico inviabiliza o pleno desenvolvimento do processo de aprendizagem do educando. Aplicando-se o ciclo de Kolb, com o desvirtuamento do estágio percebe-se prejudicialidade do aprendizado desde a primeira fase.

O estágio, destaca-se, deve ser compreendido acima de tudo como atividade complementar à teoria, inexistindo possibilidade de desvencilhamento entre os modelos de aprendizado. Assim, o estudado no campo teórico deve ser consolidado no campo prático, o que *per se* desconstitui as infundadas imposições de unidades concedentes que insistem em desrespeitar a Lei de Estágio sob o fundamento de que a prática se difere do teórico.

Por isso, a prática deve ser valorizada tal como o aprendizado teórico, contudo, não se pode normalizar o conhecimento de campo sem o seguimento da legislação competente, sob risco de afastamento da dimensão formadora inerente à natureza do estágio.

### 3.2 A PROMULGAÇÃO DA LEI 11.788/2008 COMO MARCO SIGNIFICATIVO NA REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIOS NO BRASIL

A Lei 6.494/77 antecedeu a Lei 11.788/2008 quanto à matéria de estágio, o contexto de sua promulgação se deu durante o regime militar no Brasil, voltando seu foco à formação profissional de estudantes. Em sua tese, Andrey Oliveira especifica que a referida Lei incorporou a necessidade de verificação das condições práticas para o aperfeiçoamento profissional (Oliveira, 2016, p. 22).

Nesse período, por outro lado, a concessão da Bolsa-Estágio era vista como uma opção, permitindo o pagamento por meio de outras formas de compensação. Ademais, havia a possibilidade de enquadrar o estágio como uma extensão, o que eliminaria exigências típicas da relação, como a obrigatoriedade de formalizar um Termo de Compromisso de Estágio (TCE), a necessidade de pertinência entre o estágio e o currículo escolar, e a compatibilidade de horários, especialmente durante as férias escolares (Oliveira, 2016, p. 22).

A regulamentação da referida Lei ficou à cargo do poder executivo, tendo sua atualização mais recente através do Decreto 87.497/82, que passou a regular o estágio público, sem, entretanto, suprir o que dispunha a respeito de carga horária e duração do estágio, deixando o estagiário, nesse aspecto, sujeito ao interesse

da unidade concedente (Oliveira, 2016, p. 23).

É nesse diapasão que, apesar do condão evolutivo, a antiga Lei de Estágio era lastreada de lacunas inibidoras da garantia de direitos à classe estudantil, necessitando de complementações que se adequassem também às novas dinâmicas educacionais do Brasil.

Com a redemocratização, a sociedade civil ganhou mais espaço para participar do processo político e influenciar na elaboração de leis, incluindo a legislação de estágio. Após o regime ditatorial, o país buscava uma educação de maior qualidade alinhada com as necessidades do mercado de trabalho. Mesmo assim, por mais de 30 anos, a Lei 6.494/77 foi a responsável pela regulação do estágio, até que em 2008 fora revogada pela Lei 11.788/2008, responsável por remodelar o contrato de estágio

A Lei 11.788/2008, ampliou os objetivos do estágio para considerá-lo como atividade essencial para a formação, mas que deve seguir uma série de requisitos que garantam a dignidade e o efetivo aprendizado ao estudante. Diferentemente da legislação anterior que deixou a definição de estágio à cargo da doutrina, a Lei passou a definir explicitamente que o estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, com o objetivo de preparar o estudante para o trabalho produtivo.

Visando ampliar a proteção para estudantes de diferentes níveis de ensino, passou a abranger variadas modalidades, aplicando-se ao ensino superior, à educação profissional, ao ensino médio, à educação especial e aos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Resolvendo uma das maiores críticas à Lei 6.494/77, a nova Lei estabeleceu limites para a jornada de estágio, considerando a carga horária do estudante e o nível de ensino, evitando a exploração e o excesso de trabalho.

Em sentido semelhante, determinou a duração máxima do estágio, assegurando que os estudantes não se perpetuem vinculados exclusivamente a uma unidade concedente durante todo o período de estudo, o que fomenta a rotatividade e a oportunidade de adquirir experiência em distintos ambientes de trabalho. Além disso, a mencionada legislação também enfatizou que a celebração de um Termo de Compromisso de Estágio (TCE) entre o estudante, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio se torne obrigatória, o que formaliza e resguarda os direitos das partes envolvidas.

Em sua entrelinhas a Lei 11.788/2008 ainda prevê a obrigatoriedade de Seguro



de *Vidae Contra Accidentes*, supervisão e fiscalização adequada, comunicação entre o currículo escolar e as atividades desempenhadas; recesso remunerado; obrigatoriedade de bolsa-auxílio para os estágios não obrigatórios, dentre outros direitos que serão melhor esmiuçados adiante.

Quanto aos sujeitos da relação, a previsão manteve a vinculação tríade, existente desde a Lei 6.494/77, figurando como partes o educando, a parte concedente e a instituição de ensino. O primeiro, representa o beneficiário da experiência de estágio, isto é, o próprio aprendiz (*sentido lato*), o qual necessariamente deverá estar matriculado regularmente em uma Instituição de Ensino; a parte concedente desempenha o papel de destinatário dos serviços de estágio, podendo ser uma pessoa jurídica de Direito público ou privado, assim como os órgãos que integram a Administração Pública direta, autárquica ou fundacional. Além disso, os profissionais liberais com formação de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional também se encaixam nessa categoria.

Por fim, a Instituição de Ensino pode ser qualquer uma das mencionadas no artigo 3º, inciso I da Lei 11.788/2008, que inclui as instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A instituição desempenha papel crucial para a manutenção do estágio, sendo considerada a primeira instância fiscalizatória, tanto em relação ao cumprimento das obrigações do estudante, quanto em relação às responsabilidades da unidade concedente. Outrossim, é a responsável por estabelecer o projeto pedagógico do curso, em que serão definidas suas diretrizes de funcionamento, contendo orientações sobre as disciplinas e seus conteúdos, carga horária e possibilidade de estágios.

Além destes, em seu art. 5º, a Lei reconhece a importância dos agentes de integração, que podem ser públicos ou privados, na facilitação do processo de estágio. Esses agentes figuram de forma opcional como parte na relação de estágio e desempenham um papel vital, ajudando a identificar oportunidades, ajustando condições e fornecendo suporte administrativo. O referido processo simplifica a burocracia típica de um trâmite de admissão, facilitando a relação entre as partes e garantindo um sistema de estágio mais eficiente e seguro.

Cabe frisar, que para a utilização dos serviços de agentes de integração, como, por exemplo, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), é necessário que não

haja cobrança de taxas ao estudante e, caso o estagiário seja contratado com fundos públicos, a contratação do agente de integração fique condicionada ao devido processo licitatório.

Para facilitar a compreensão dos novos ditames, dois anos após a promulgação da nova Lei, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Nova Cartilha Esclarecedora Sobre a Lei de Estágio, documento que forneceu informações acessíveis sobre os requisitos, direitos e responsabilidades de todas as partes envolvidas na relação.

A cartilha ofereceu orientações claras sobre como as diretrizes da Lei do Estágio deveriam ser aplicadas na prática, o que ajudou a evitar ambiguidades e interpretações errôneas. Além de que por ser emitida por órgão governamental competente, sua origem oficial substancialmente reforçou a credibilidade das informações nela contidas, favorecendo a prevalência de entendimentos convergentes quanto ao tema.

Pelo exposto, notavelmente o legislador submeteu a Lei 11.788/2008 a cautelas jamais vistas nas relações de estágio. Do ponto de vista legislativo e considerando as superficiais disposições que a Lei 6.494/77 dispunha, a promulgação da nova legislação configurou com marco histórico para os ditames da época. Atualmente, a Lei permanece preponderante, contudo, passados 15 anos desde o marco, é pertinente a reflexão quanto as suas atualizações.

### 3.3 DA ANÁLISE DOS DIREITOS ALCANÇADOS APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA NOVA POLÍTICA DE ESTÁGIO

Após delineada uma visão panorâmica sobre a legislação de estágio, cabe-nos adentrarmos uma análise dos atuais direitos concedidos a classe estudantil e sua utilidade prática neste contexto.

Os artigos iniciais da Lei 11.788/2008 já explicitam benesses aos estudantes, destacando que seus dispositivos se aplicam não somente ao educando brasileiro, mas também aos estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no país, demonstrando a abertura do sistema de estágio brasileiro para pessoas de diferentes origens. A previsão promove a diversidade e a devida segurança jurídica aos estrangeiros que, além das próprias dificuldades típicas do mercado de trabalho, terão o desafio de lidar com o impacto cultural.

Seguindo, em seu art. 9º, o preceito legal delinea de maneira abrangente as

obrigações das entidades concedentes de estágio. O primeiro destaque vai para a obrigação de celebrar o termo de compromisso entre o estudante, a instituição de ensino e a unidade concedente, estabelecendo os detalhes do estágio para assegurar transparência nas relações. No término da relação, a parte concedente deve fornecer um documento que resume as atividades, períodos e a avaliação de desempenho, criando um registro oficial do trabalho do estudante.

Corroborando com o mesmo objetivo de reconhecer as atividades do educando, apesar da inexistência de previsão na Lei de Estágio, torna-se obrigatória a declaração de atividade de estágio pela empresa via sistema e-social, conforme constante no Manual de Orientação do eSocial, disponibilizado pelo Governo Federal. Para tanto, o estagiário será cadastrado como trabalhador sem vínculo de emprego, sendo que os valores devidos a eles, serão informados pela empresa/órgão público contratante. A prática cadastral se mostra valorosa por fornecer mais um registro formal de experiência profissional ao estagiário, além de alimentar as fontes governamentais com dados sobre a categoria.

Adicionalmente, conforme estabelecido no mesmo artigo, a entidade concedente assume a responsabilidade por disponibilizar instalações que se mostrem apropriadas para o enriquecimento do aprendizado dos alunos. Tem a instituição a obrigação de designar um profissional competente, com formação ou experiência na área, encarregado de supervisionar os estagiários. Esse supervisor tem como incumbência fornecer *feedback's*, destacando suas competências e identificando áreas que requerem aprimoramento.

Nos artigos seguintes, a Lei enfatiza a importância de definir claramente a jornada de atividade no estágio, garantindo que os estudantes não sejam sobrecarregados e que as atividades sejam compatíveis com as escolares.

A jornada de atividade teve sua primeira previsão no art. 2º da Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho, no entanto, naquela época inexistia delimitação de carga horária, restando a critério da empresa e escola a determinação de horários. Na Lei 6.494/77, antecessora da Lei 11.788/2008, a exigência em relação a jornada se referia a compatibilidade de horários entre o estágio e a instituição de ensino, deixando igualmente a desejar quanto aos limites da jornada de atividades.

Com a implementação da Lei 11.788/2008, a necessidade de consenso entre as partes para decidir a jornada do estagiário permaneceu, mas com o adendo de que o aluno estagiário também possui relevância no papel decisório. Ademais, passou-se

a ter expressa previsão do máximo de carga horária, sendo de quatro horas diárias e vinte horas semanais para os alunos da educação especial e do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e seis horas diárias e trinta horas semanais, para os estudantes de ensino superior, de educação profissional de ensino médio e do ensino médio regular (Martins, 2019).

Rememora-se que a carga horária acima mencionada são os limites impostos pela Lei, não havendo quaisquer impedimentos para o cumprimento de uma jornada inferior ao previsto, desde que estabelecida entre as partes e constante no Termo de Compromisso de Estágio (TCE). Ainda, pensando em priorizar a jornada de estudos do aluno, o §3º do art. 10 do mesmo diploma legal, prevê a redução de carga horária pela metade durante o período avaliativo.

Legislando também quanto ao fator tempo, em seu art. 11, a legislação de 2008 trouxe a restrição de dois anos para a duração máxima do estágio em uma mesma unidade concedente, com exceção para estagiários portadores de deficiência. A nova previsão foi elementar para desvincular o viés trabalhista dos estudantes, promovendo uma maior rotatividade com enriquecimento através de experiências em diferentes estágios.

Logo em seguida, o art. 13 garante ao estagiário, quando o estágio dura um ano ou mais, um período de recesso de 30 dias, preferencialmente durante suas férias escolares. Diferentemente do ocorrido na relação trabalhista, o direito ao recesso é indisponível, não podendo ser parte dele abdicado pelo estudante em troca de dinheiro. Isso permite que o aluno obrigatoriamente descanse após o período prolongado de atividades e, em caso de concessão no período de férias escolares, consiga usufruir de um pleno lazer ao se esvaír das obrigações do ensino teórico e prático em uma mesma época. Inobstante o recesso, o estudante permanecerá recebendo bolsa ou outra contraprestação, na hipótese de desempenhar atividade remunerada.

Abordando sobre o recesso, Paulo Sérgio Martins faz as seguintes considerações comparando-o às previsões de férias existentes na CLT e defendendo a possibilidade de uma aplicabilidade analógica da Lei 5.452/43 à relação de estágio:

A Lei n. 11.788/2008 não faz referência sobre a aplicação ao estagiário das disposições sobre férias contidas nos arts. 129 a 153 da CLT, como menciona expressamente a aplicação da legislação relacionada à saúde e à segurança no trabalho (art. 14). Entretanto, em alguns

casos essa é a solução: a aplicação da CLT por analogia. Para os estágios com duração inferior a um ano, o recesso será proporcional (S 2º do art. 13 da Lei n. 11.788/2008). A proporcionalidade do recesso, de acordo com as faltas do estagiário, pode ser estabelecida de acordo com a regra do art. 130 da CLT. [...] Não existe previsão legal no sentido de que o recesso deve ser comunicado por escrito e com antecedência mínima de 30 dias (art. 135 da CLT), até diante do fato de que o recesso deve ser concedido de preferência durante as férias escolares, que o estagiário e a empresa sabem perfeitamente quando irão ocorrer. A lei não prevê a hipótese de o estagiário vender dez dias de recesso, como acontece em relação às férias do empregado (art. 134 da CLT). Não existe também determinação no sentido da concessão de algo parecido com as férias coletivas (art. 139 da CLT). Pelo art. 13 da Lei n. 11.788/2008 o recesso é de 30 dias. Não há previsão, portanto, de fracionamento do recesso. Não será possível dividir em dois períodos de 15 dias ou 10 e 20 dias. O recesso deverá ser concedido dentro do período da vigência do contrato de estágio. Não há previsão específica de pagamento indenizado do recesso não gozado pelo estagiário. Entretanto, essa parece ser a solução mais razoável, pois, do contrário, o estagiário será prejudicado e haverá enriquecimento sem causa do concedente (Martins, 2019).

Abordando quanto à remuneração, o art. 12 da Lei de estágio de 2008 garante que o estagiário tenha direito a uma bolsa ou outra forma de contraprestação no estágio não obrigatório, reconhecendo assim o valor das atividades desempenhadas. Cumulativamente, torna o auxílio-transporte compulsório, aliviando o estudante dos custos associados ao deslocamento para cumprir suas atividades.

Assim como nas determinações legais anteriores, a referida Lei é enfática ao determinar que a concessão dos referidos benefícios, ou outros associados alimentação e saúde, não implica em vínculo empregatício, assegurando que o estágio continue sendo uma experiência educativa. Dessa forma, o artigo tenta equilibrar os interesses do estagiário, da instituição de ensino e da parte concedente, visando que o estágio seja uma oportunidade enriquecedora com menos encargos financeiros ao estudante.

As entrelinhas do mesmo artigo, ainda permitem que o educando se inscreva como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social, com o claro intuito de facilitar seu resguardo quanto a eventos imprevisíveis que possam prejudicar sua saúde, tendo em conta que, embora o estágio seja uma etapa de formação profissional, os estudantes não estão imunes a riscos no ambiente de atividades.

Caminhando no mesmo viés protetivo, a legislação de estágio, em seu art. 9º, IV, impõe à parte concedente o dever de contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, garantindo proteção em caso de incidentes durante o estágio.

Em seguida, ao afirmar que a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho se aplica ao estagiário, o art. 14 da Lei 11.788/2008 garante que o estudante tenha direitos e proteções nesses aspectos, da mesma forma que um trabalhador regular, conforme as regulamentações contidas no art. 201 CLT e na Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Conseqüentemente, o estagiário deverá passar por exame médico admissional, periódico e demissional para executar suas atividades junto a unidade concedente; além da obrigatoriedade de fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI's) aos estagiários para as atividades que assim exijam.

Não obstante a aplicabilidade da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a aplicação de normas de saúde e segurança não implica pagamento de adicional de insalubridade e de periculosidade. Abarcando sobre o tema, Sergio Pinto Martins, pormenoriza quanto a impossibilidade de pagamento dos referidos adicionais:

Adicional tem natureza de salário e não de saúde e segurança. A lei não dispõe que devam ser pagos os referidos adicionais. Do contrário, seria clara sobre o tema ao tratar dos direitos dos estagiários. Por sua vez, o estagiário que tiver menos de 18 anos não poderá trabalhar em ambiente insalubre ou perigoso, em razão da previsão genérica do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição para qualquer trabalhador (Martins, 2019, p. 108).

Visando coibir abusos e garantir que os estágios sejam realizados de acordo com as normas, em seu art. 15, a Lei de Estágio preconiza que manter estagiários em desconformidade com a legislação gera vínculo empregatício entre estes e a parte concedente, com todas as implicações legais exigíveis em uma relação trabalhista convencional. Ainda, estabelece penalidades para partes concedentes que reincidiram em irregularidades, que deverão ser fiscalizadas e aplicadas pelo Ministério Público do Trabalho, como será melhor explicado em tópico próprio.

Nessa perspectiva, a Lei de Estágio (Lei 11.788/2008) representa uma significativa evolução legislativa em relação à sua antecessora (Lei 6.494/77), oferecendo uma abordagem mais moderna, detalhista e centrada na garantia dos direitos dos estudantes. No entanto, como se verá na próxima seção, após 15 anos desde sua promulgação, carece de adaptações para atender ao cenário fático. Isso se manifesta, primeiramente, por muitos direitos previstos na legislação não serem devidamente cumpridos em função da falha fiscalizatória, além das próprias lacunas existentes na legislação.

### 3.4 LIMITAÇÕES E CARÊNCIAS: REFLEXÕES QUANTO A NECESSIDADE DE REFORMA DA LEI 11.788/2008

Como em qualquer legislação, a Lei 11.788/2008 apresenta desafios que merecem reflexão contínua em função do desejo de aprimorar sua eficácia, eis que voltada para atender ao auspício do público estudantil. Sendo assim, a realização de uma análise crítica se mostra essencial para que a legislação permaneça fiel ao seu propósito.

Como já tratado, o objetivo do estágio se dissocia totalmente das funções típicas de uma relação trabalhista, contudo, para que o estudante alcance a plenitude do aprendizado é essencial que possua condições mínimas que permitam o desempenho das atividades. É lógico, que a Lei de Estágio comporta especificações que auxiliam nesse resguardo, entretanto, pensando na evolução do direito, à inércia legislativa quanto à matéria é gritante, até mesmo pelas evoluções sociais ocorridas desde a sua promulgação.

Desde a sua implementação, ocorrida em setembro de 2008, a atual Lei de Estágio não sofreu quaisquer modificações que se adaptassem às necessidades surgidas nos últimos 15 anos, enquanto, concomitantemente, a classe estudantil passou por marcos significativos como a Reforma Educacional de 2017, o caótico cenário da pandemia do Covid-19 e o avanço tecnológico aliado ao incentivo à automação, por exemplo.

É possível perceber na Lei 11.788/2008 a ausência de políticas inclusivas promotoras da equidade no ambiente de estágio.

Rememora-se que, seguindo os preceitos constitucionais, a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família, que deve ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil, 1988, art. 205). A vista disso, a legislação de estágio, como mecanismo fomentador da educação, deve não somente se aplicar a todos os estudantes, mas se atentar às peculiaridades que obstaculizam o aprendizado prático para alguns grupos.

Para os estudantes de baixa renda, a inexistência de previsão de compensação financeira mínima para o estágio restringe o acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e perpetua a exclusão social. Reafirma-se, mais uma vez, que aqui não se busca considerar o estágio como provedor de renda, mas ter a consciência de que sua execução, por si, exige custos que podem desestimular a

prática, ao passo que o recebido pelo estudante nem sempre é suficiente para mantê-lo.

No caso das mulheres, o contexto se agrava ao se avaliar a conjuntura das estudantes gestantes, lactantes e mães chefes de família monoparental que, além da própria ausência de direitos femininos específicos, convivem com a inexistência de qualquer resguardo relativo à conciliação da maternidade com a vivência no estágio. Por isso, a lei atual condiciona as estudantes a serem afastadas da oportunidade de preparação prática para o mercado de trabalho, pois não adota direitos básicos para as mulheres.

Estando a mulher grávida, não existe qualquer possibilidade de suspensão do contrato de estágio em prol da gestação/parto. Igualmente, a legislação não prevê direito a liberação para realização de exames gestacionais ou tempo para amamentação após o nascimento da criança. Além de lidar com as despesas adicionais inerentes aos cuidados de uma criança, a mulher que optar pela experiência prática se submete a depender exclusivamente da boa vontade da unidade concedente para usufruir de algumas benesses.

De forma generalizada, ainda é possível inferir que direitos como o de falta justificada, 13º salário, abono de férias, dentre outros considerados essenciais, são cerceados. A título de exemplo, em caso de doença o estudante fica a mercê da boa vontade da unidade concedente, por a Lei de estágio não apresentar previsão de abono de falta mediante apresentação de atestado médico. Assim, é possível que a empresa/órgão a que se vincule desconte o valor das diárias correspondente à bolsa-estágio, mesmo estando o aluno sem condições de realizar suas atividades.

Quanto ao recesso, momento este que deveria ser de descanso e lazer para o estagiário, acaba por se atrelar ao momento de maior conturbação financeira para os estudantes. Isso ocorre, pois, conforme já explanado, nos estágios não obrigatórios, o pagamento de auxílio-transporte é compulsório. Assim, sendo geralmente a quantia paga em dinheiro e estando o estudante em recesso de suas atividades a parcela é cessada.

Não se pode discordar que pôr a finalidade do auxílio-transporte estar justamente ligada ao custeio do deslocamento do educando até o estágio, estando este de recesso, a suspensão do pagamento é justa. Porém, do ponto de vista prático, como possibilitar que o estudante usufrua do lazer mínimo do recesso estando com sua bolsa defasada e sem quaisquer adicionais para o período?



A realidade educacional e econômica se transformou consideravelmente desde a criação das normas de estágio vigente, demandando uma revisão sensível à contemporaneidade, haja vista que garantir aos estudantes a possibilidade de adesão ao estágio com direitos mais sólidos e abrangentes não apenas fortalecerá a proteção desses, como também estimulará a sua participação no mercado de trabalho, contribuindo para uma formação mais completa e compatível com as necessidades da sociedade atual.

Por isso, a adequação da Lei de Estágio à realidade prática é, portanto, essencial para promover uma educação que esteja alinhada com os desafios atuais, o que não diz respeito apenas à garantia de direitos, mas também à construção de um ambiente mais justo e equitativo.

#### **4 O DESVIRTUAMENTO LEGISLATIVO DO ESTÁGIO**

##### **4.1 OS DESDOBRAMENTOS DA TRATATIVA DO TRABALHO COMO PRINCÍPIO NORTEADOR DAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

No contexto das relações de estágio, o desvirtuamento da função fim da prática em prol da precarização das relações de trabalho tem emergido, suscitando debates. A disseminação de práticas fraudulentas têm minado os princípios originais do estágio, prejudicando tanto os estagiários quanto o mercado de trabalho como um todo.

A problemática reside, especialmente, no desvio dos objetivos originais do estágio, que se destinam à formação e ao aprendizado prático dos estudantes, para uma função predominantemente laboral e produtiva. Essa deturpação conceitual não apenas desvirtua a natureza educacional do estágio, mas também compromete a salvaguarda dos direitos trabalhistas, visto que muitos estagiários, ao serem encarados como mão de obra barata, veem-se alijados de garantias e benefícios sociais que deveriam ser-lhes assegurados.

A transformação do estágio em uma atividade predominantemente laboral, principalmente quando atrelada a jornadas extenuantes e desprovida de supervisão pedagógica efetiva, representa uma preocupação relevante no contexto da precarização das relações de trabalho. Portanto, compreender a inapropriada associação entre trabalho e estágio visa delinear estratégias que assegurem que a formação acadêmica e profissional dos estudantes seja efetivamente promovida.

Analisando do ponto de vista histórico, desde os primórdios da humanidade o trabalho foi supervalorizado como principal meio de sobrevivência do ser humano. Abordando quanto ao tema, Jair Teixeira dos Reis aponta que o trabalho é tão antigo quanto o homem. Em todo o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes, tendo como instrumento as suas próprias mãos (Reis, 2015, p. 31).

Com o avançar da sociedade, percebe-se que um dos fatores de distinção das classes sociais está relacionado ao nível de instrução do indivíduo. Tinham-se separações quanto às pessoas que iriam estudar e trabalhar, ficando os escravos com o trabalho e o estudo com os senhores da elite (Colombo; Ballão, 2014) .

Por outro lado, historicamente, o estágio surgiu como um componente educacional voltado para proporcionar aos estudantes a oportunidade de aplicar seus conhecimentos teóricos em situações práticas. Devido às falhas legislativas e valorização exacerbada do trabalho, ao longo do tempo, essa concepção original sofreu distorções significativas, em que empregadores perceberam a oportunidade de utilizar estagiários como força de trabalho barata.

Embora aparentemente a abordagem possa fornecer aos estudantes a oportunidade de vivenciar a realidade do mercado de trabalho, comumente relega o processo de formação acadêmica a um segundo plano. Conseqüentemente, os educandos se sentem pressionados a atender às demandas das unidades concedentes, o que pode resultar na negligência de sua própria formação, na ausência de reflexão crítica e no distanciamento das discussões teóricas que são essenciais para a construção de um conhecimento sólido e uma formação integral.

Atrelada à própria exaustão da rotina caótica, a ênfase na produtividade em detrimento do aprendizado no contexto dos estágios também prejudica a saúde psíquica do educando que passa a apresentar maior vulnerabilidade à somatização dos sintomas.

Uma pesquisa voltada para o estudo das manifestações da Síndrome de Burnout entre estudantes de graduação em enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande concluiu que foram visualizadas três categorias referentes às dimensões da Síndrome de Burnout em estudantes: exaustão emocional, descrença e baixa eficácia profissional, em função da desgastante rotina atrelada ao estágio e demais atividades relacionadas à universidade. No estudo, é possível verificar o peso que a valorização

da produção dentro das atividades práticas desempenham na vida do educando, existindo relatos como o do aluno de codinome “E11S4”:

Quando eu ingressei na faculdade, estudava manhã e tarde, e ainda fazia estágio em um projeto de pesquisa. Me sobrecarreguei demais e, depois disso, entrei em depressão. Foi bem puxado, eu não consegui segurar a pressão, fiquei esgotada, sem ânimo algum (E11S4). (Tomaschewski-Barlem *et al.*, 2013).

Seguindo a mesma linha de investigação concernente aos programas de ensino na área da saúde, a pesquisa conduzida na Universidade Federal de Uberlândia por Oliveira (2019) adentrou em uma abordagem mais específica ao examinar a percepção dos estudantes de medicina em relação à Síndrome de Burnout, durante o período de estágio supervisionado. Embora o referido curso desfrute de uma regulamentação distinta, que não se submete à abrangência da Lei nº 11.788/2008 referente à normatização dos estágios, a análise tem como propósito ilustrar que as implicações negativas para a saúde mental dos profissionais, resultantes do trabalho, não se restringem a momento posterior à graduação, mas, sim, antecedem à formação profissional, manifestando-se em ambientes de estágio que enfatizam o trabalho como seu princípio orientador.

É em meio a esse dilema que os discentes adentram ao universo laboral carentes de experiências práticas que agreguem conhecimento, enquanto expõem sobrecargas que acarretam em implicações substanciais em suas carreiras profissionais.

A tratativa voltada para o trabalho apenas prioriza a produtividade da unidade concedente em detrimento do aprendizado do estudante, comprometendo a finalidade educativa do estágio e desvirtuando seu propósito de promover a formação prática e teórica dos discentes. Ocorre, que isso não apenas compromete o desenvolvimento acadêmico e profissional dos estagiários, mas põe em risco a saúde psicológica de futuros profissionais.

Assim sendo, enfatizar o trabalho em detrimento da formação, faz com que a experiência de estágio possa se converter em uma fonte de estresse, exaustão e desgaste emocional para o estudante devido à sobrecarga de responsabilidades, prazos rígidos e pressões de desempenho comumente associada a uma abordagem excessivamente trabalhista, enquanto deveria ser o ambiente de aprendizado.

## 4.2 A RELAÇÃO DE ESTÁGIO COMO SUBTERFÚGIO PARA A PRECARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS DE TRABALHO

Analisando as características do estágio, notadamente quando remunerado, constata-se o atendimento aos requisitos essenciais de uma relação de trabalho, uma vez que o estudante é pessoa física que desempenha atividades que requerem pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação à entidade concedente. Não obstante, em conformidade com a legislação vigente, o referido instituto foi expressamente excluído da possibilidade de configurar um vínculo empregatício, com o objetivo de salvaguardar a formação do estagiário, embora, ao mesmo tempo, tenha aberto espaço para potenciais violações da lei.

Quando ocorrida a fraude à legislação de estágio, é conferido à unidade concedente vantagens desproporcionais oriundas da relação irregular. Com isso, o estagiário desempenha funções equivalentes às de um funcionário, porém, com uma distinção substancial: não está sujeito à obrigação de receber salário mínimo, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), participação no Programa de Integração Social (PIS), gozo de férias nos ditames celetistas, dentre outras vantagens típicas da relação de emprego.

Conseqüentemente, a empresa que contrata o estagiário reduz seus encargos financeiros, mantém suas operações sem interrupções substanciais e assume apenas a responsabilidade de cobrir eventuais acidentes de trabalho envolvendo estagiários. Justamente em virtude dessa realidade, a procura por vagas de estágio nas empresas tem experimentado um crescimento significativo.

Segundo dados do estudo “Benefícios Econômicos e Sociais do Estágio e da Aprendizagem”, do CIEE em parceria com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), realizado em 2017, a busca por estagiários no Brasil cresceu 47,1%, entre 2010 e 2017, sendo, a maior parte deles, cursistas de ensino superior (76,6%). Com base no estudo, 86,1% das organizações entrevistadas possuíam estagiários no seu quadro.

A crescente contratação de um número substancial de estagiários no Brasil, quando vista sob a perspectiva jurídica, pode estar associada à tentativa de defasagem das relações de emprego, eis que os estagiários não têm os mesmos direitos trabalhistas e encargos sociais que empregados formais, tornando a relação menos onerosa para a empresa/órgão.

Aliado a isso, a Lei nº 11.788/2008 mantém-se estagnada quanto ao estágio desde sua promulgação, dificultando a remodelação de dispositivos legais que não são suficientes para garantir o resguardo dos estudantes e o devido cumprimento da Lei de Estágio no plano prático.

Seguindo a mesma pesquisa acima mencionada e comprovando o contínuo descaso com a categoria, a taxa de estagiários beneficiados com auxílio financeiro no território nacional vivenciou uma redução, passando de 60,7% em 2010, para 58,7% em 2017, sendo que em 2016, esse índice alcançava 66,4%. De acordo com os dados, a bolsa-auxílio recebida pelos estagiários apresentou queda entre 2010, quando era de R\$ 883,00 (oitocentos e oitenta e três reais), para 2017, quando passou a ser de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

Os dados confirmam que, enquanto a taxa de estagiários no país cresce, o movimento quanto ao valor de bolsa e concessão de outros direitos é inverso, o que potencializa a hipossuficiência do estudante diante do poderio da unidade concedente.

Assim, as instituições contratam os estudantes com o fito de reduzir os encargos que porventura teriam em uma relação empregatícia convencional, o que põe em risco o objetivo fim do estágio.

Autenticando o mencionado, o mesmo estudo analisou as justificativas dadas pelas organizações para a contratação de estagiários, e identificou que 71,4% das organizações consideraram como importante ou muito importante e 21,2% considerou fundamental, a redução do investimento no recrutamento de novos profissionais, como motivo para contratação de estagiários. Além disso, alarmantes 69,3% definiram como importante ou muito importante e 26,9% entendeu como fundamental para a contratação de estagiários as vantagens de custo da relação, uma vez que há isenção de encargos sociais e trabalhistas pela não vinculação empregatícia do estagiário.

Inobstante as considerações da pesquisa, é fundamental ressaltar que a produtividade do estagiário não deve ser o fator motivador de sua contratação, e o estágio não deve ser utilizado com esse propósito.

Além do prejuízo aos estudantes, quando uma empresa opta por contratar estagiários para realizar tarefas que são, de fato, próprias de empregados, cria-se uma concorrência desleal no mercado de trabalho, prejudicando os empregados que possuem direitos trabalhistas e previdenciários garantidos por Lei. Com a contratação de estagiários para funções que seriam mais apropriadas para empregados formais, as empresas acabam por criar uma oferta excessiva de vagas de estágio, reduzindo

a disponibilidade de empregos formais. O resultado disso é um aumento do índice de desemprego no Brasil, uma vez que os empregos formais, que oferecem maior estabilidade e melhores condições de trabalho, se tornam escassos.

Acerca dessa consequência, Souto Maior, 2000, p. 25 (apud Capone, 2008, p. 24), explica que:

Uma generalização dos contratos de estágio se faz em detrimento do todo social, pois diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os pais de família que dependem de emprego para promoverem a sobrevivência sua e de seus familiares e segundo porque gera um desequilíbrio de todo o custo e política de proteção social, que tem como base de incidência principal a formação da relação de emprego.

Outra repercussão desse cenário é a redução das contribuições destinadas ao INSS, o que prejudica o sistema de Previdência Social como um todo. A Previdência Social fundamenta-se no princípio da universalidade da participação dos contribuintes, conforme estipulado no inciso I do artigo 2º da Lei nº 8.213/91. No contexto do estágio, os estudantes são enquadrados como contribuintes de forma facultativa e, como será comprovado adiante, raramente se associam ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Em contraste, os empregados são considerados segurados obrigatórios, compelidos a contribuir e garantir sua proteção previdenciária. Assim, o uso indiscriminado do estágio como subterfúgio para burlar as legislações trabalhistas também resulta em um desequilíbrio contributivo.

A contratação de estagiários com o único propósito de burlar as normas legais acarreta na precarização das relações de emprego, resultando na eliminação de postos de trabalho formais para os trabalhadores, além de privar os trabalhadores de seus direitos sociais consagrados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Serviços incompatíveis com o curso exercido pelo aluno, devem ser feitos por profissionais capacitados para tal função, não por estagiários, sob risco de condicionar o aprendizado a sérias limitações. Abordando sobre o tema Cardoso (2001 apud Reis, 2022, p. 126), considera que o estagiário que se submete a essa condição se sente como um empregado de segunda categoria, cujo valor não tem estipulação. Isso ocorre, pois acaba por vivenciar um meio termo degradante em que não há respeito nem à Lei de Estágio, nem aos direitos trabalhistas e previdenciários previstos na CLT.

Por esse ângulo, tratar o estagiário como um trabalhador pleno torna-se inviável e contraproducente no contexto do estágio, uma vez que a legislação vigente prevê

um sistema diferenciado que visa aprimorar a formação do estudante sem a carga completa de obrigações trabalhistas. A utilização indevida do estágio como subterfúgio para reduzir encargos financeiros e contornar as leis trabalhistas gera desequilíbrios no mercado de trabalho, prejudicando tanto os estudantes quanto os empregados formais e contribuindo para a precarização das relações de emprego.

#### 4.3 A DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE ESTÁGIO: PROCEDIMENTO E JURISPRUDÊNCIA

A descaracterização do vínculo de estágio é medida prevista no §2º do art. 3º da Lei nº11.788/2008 e reiterada no art. 15 do mesmo diploma legal, ocorrida quando a parte concedente deixa de cumprir com as disposições da própria legislação ou o posto no Termo de Compromisso de Estágio (TCE), *in verbis*:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

[...]

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

[...]

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

[...]

Nessas situações, o estagiário pode pleitear judicialmente a descaracterização do vínculo e a consequente equiparação aos direitos trabalhistas e previdenciários, além de buscar a reparação de eventuais danos, atraindo, para tanto, o artigo 9º da CLT e o princípio da primazia da realidade.

A competência jurisdicional para processar e julgar casos que envolvem alegações de desvirtuamento do estágio deve ser atribuída à Justiça do Trabalho, com base no inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, que prevê a competência para julgar ações oriundas de relação de trabalho, ou no inciso I do mesmo dispositivo, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abranger ações provenientes de relações de trabalho e não apenas de relação de emprego.

No âmbito do direito do trabalho, a relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho. Até o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a justiça

do trabalho possuía atuação voltada às questões de natureza estritamente trabalhistas, envolvendo vínculos empregatícios regidos pela CLT e suas repercussões. Com a Emenda, houve ampliação da competência da justiça do trabalho ao conferir-lhe jurisdição sobre ações que dizem respeito a outras relações laborais e conflitos afetos ao trabalho, não necessariamente ligados a vínculos empregatícios formais.

A competência para dirimir conflitos decorrentes da relação de estágio recai, primariamente, sobre a justiça comum, uma vez que o estágio não é, em sua essência, considerado uma relação de trabalho típica a ser julgada pela Justiça do Trabalho. Todavia, em situações nas quais ocorre a descaracterização do estágio, há o surgimento de uma relação de emprego, emergindo a necessidade de atração da competência da justiça do trabalho para a resolução dessas controvérsias.

Valendo-se do entendimento acima mencionado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do Processo nº 11833-82.2017.5.15.0064, considerou a Justiça do Trabalho apta a tramitar ação que buscava a descaracterização do estágio, inclusive, nos casos envolvendo entes públicos, haja vista que a análise de existência de desvirtuamento da Lei de Estágio não conflita com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3395-6/DF, do STF, que excluiu da competência da Justiça do Trabalho para julgar os vínculos de natureza jurídico-estatutária que envolviam o Poder Público e seus servidores, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA EM FACE DE ENTE PÚBLICO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A controvérsia ora em exame cinge-se em perquirir a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação civil pública, na qual se encontra incontroversamente em discussão a alegação de desvirtuamento do contrato de estágio e de pagamento irregular das "bolsas-auxílios" para os estagiários, tendo o ente público como parte beneficiária dos serviços prestados. De início, pertine ponderar que, em se tratando das relações jurídico-laborais envolvendo estagiários, tem-se, na composição do tipo legal do estágio, como essencial que compareçam os requisitos formais e materiais específicos ao delineamento da figura - sem os quais não se considera tipificada essa relação jurídica especial e excetiva de trabalho intelectual não empregatício. Assim, se, diante de minuciosa análise, em cada caso concreto, constatar-se a ausência dos requisitos legais obrigatórios - formais e materiais -, ocorrendo desvirtuamento do contrato de estágio, impõe-se o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. Ressalte-se que a jurisprudência desta Corte



Superior considera desvirtuado o contrato de estágio quando inexistente correlação entre as atividades desempenhadas pelo estudante no estágio e o seu curso de formação, entendendo, então, pela caracterização do vínculo de emprego, se presentes os requisitos para tanto. É patente que se excetuam dessa possibilidade de declaração de vínculo empregatício, surgida a partir da descaracterização do contrato de estágio, os casos envolvendo entes públicos, diante da proibição constitucional que emana do art. 37, II, da Lei Maior. Assim, chega-se à ilação de que, em razão de a discussão para se aferir se houve efetivamente desvirtuamento do contrato de estágio demandar a perquirição em torno da presença de pressupostos tipicamente trabalhistas ou os previstos na Lei nº 11.788/2008, a competência jurisdicional paraprocessar e julgar lides que possuem como objeto a alegação de ter ocorrido referido desvirtuamento do estágio deve ser atribuída à Justiça do Trabalho - seja com fundamento no inciso IX do art. 114 da Lei Maior, ou até mesmo, com fulcro no inciso I do mesmo dispositivo constitucional - na medida em que, com o advento da EC 45/04, a Justiça do Trabalho teve sua competência ampliada, passando a processar e julgar ações oriundas de relação de trabalho, e não apenas de relação de emprego. Por outro lado, não se desconhece o teor da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do mérito da ADI 3395-6/DF, no sentido de que " A interpretação adequadamente constitucional da expressão "relação do trabalho" deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores ". (STF - Plenário - Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI-3.395 / Distrito Federal. Relator: Min. Alexandre de Moraes, data de publicação DJE 06/10/2020). Também é cediço a existência de julgados da SBDI-1 do TST e do STF declarando a competência da Justiça Comum para julgar lides envolvendo questões administrativas dos contratos de estágio. Pode-se entender, contudo, que a discussão envolta ao caso dos autos não estaria abrangida pelos efeitos do referido julgamento da ADI 3395-6/DF, pelo STF, por não se deduzir pedido ou causa de pedir afetos à relação jurídico-administrativa, mas, sim, em face de a controvérsia em exame compreender desvirtuamento do contrato de estágio - hipótese para a qual, nos moldes dos fundamentos expostos acima, faz-se cabível declarar a competência da Justiça do Trabalho. Na hipótese em exame, a indicação como causa de pedir do reconhecimento de desvirtuamento do contrato de estágio, consistiu nas acusações - extraídas do Inquérito Civil - no sentido de que " Os trechos transcritos evidenciam que os 263 estudantes admitidos pela municipalidade são estagiários apenas formalmente, pois, na prática, têm as mesmas responsabilidades e são submetidos ao mesmo grau de exigência que seus empregados. Logo, evidente o desvirtuamento do estágio ". Logo, por se estar efetivamente perquirindo desvirtuamento do contrato de estágio, pode-se concluir pela competência da Justiça do Trabalho, com fundamento nos incisos IX e I do art. 114 da Constituição Federal. Julgados do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11833-82.2017.5.15.0064, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/02/2023).

Ocorrendo a descaracterização judicial do estágio, o aluno passa a ser

considerado um empregado, o que implica na aplicação das normas trabalhistas e previdenciárias vigentes. Sendo a unidade concedente responsável pelo cumprimento do estágio, por óbvio, será ela a obrigada por arcar com todas as obrigações decorrentes da relação, além de também se sujeitar a sanções administrativas, ficando impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

De igual modo, uma vez reconhecido o estabelecimento de uma relação de emprego e observada a manifesta inadimplência no cumprimento dos valores rescisórios dentro do prazo legal, o estagiário terá direito à aplicação da multa estipulada nos termos do artigo 477, § 8º, e do art. 467 da CLT.

Esse entendimento é corroborado por uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo RR-42200-78.2001.5.09.0012, conforme segue:

[...] O vínculo de emprego foi rejeitado pela 12ª Vara do Trabalho de Curitiba, mas reconhecido pelo TRT do Paraná, que, ao concluir válido o contrato entre as partes, determinou o pagamento da multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT sobre as verbas trabalhistas. Ao analisar o recurso da empresa no TST, o ministro Guilherme Caputo Bastos, relator na Segunda Turma, concluiu ser legítima a imposição da multa porque, no caso em questão, não havia dúvidas de que as verbas foram pagas fora do prazo, e também não existiam provas de que o atraso no pagamento tenha sido por culpa do empregado [...].

A reincidência na prática de descaracterização fraudulenta pode acarretar consequências mais severas, como a aplicação de multa administrativa e atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) para coibir a continuidade da fraude.

No entanto, a unidade concedente nem sempre é a única responsabilizada pela ocorrência da descaracterização. Souto Maior (2002) aponta que resta responsabilidade para a instituição de ensino quanto a possíveis créditos trabalhistas que forem reconhecidos ao estudante, quando a instituição de ensino deixa de cumprir as suas obrigações na formação de tal termo ajustado, pois, nesta situação, a relação educacional sai de cena, entrando em seu lugar uma relação jurídica com objetivo lucrativo. Agindo de forma irregular e favorecendo, com sua desídia, a fraude aos direitos trabalhistas e previdenciários, a instituição de ensino deixa sua função precípua de educadora, para se inserir no quadro de uma mera intermediadora de mão de obra, saltando-se, desta situação, sua responsabilidade quanto aos créditos trabalhistas e tributários devidos ao trabalhador.

Outra exceção pode ser visualizada na esfera pública em que é inviável o

reconhecimento do vínculo empregatício com o estagiário. O referido possui força através do art. 37 da Constituição Federal, assim como pela Súmula n. 363 do TST, que prevê nula a vinculação do estagiário à administração pública por inexistir prévia aprovação em concurso, sendo-lhe devido apenas a contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, mas sem quaisquer outras garantias típicas de uma relação empregatícia, vejamos:

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Ressalta-se que os atos que visam desvirtuar a aplicabilidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores são nulos de pleno direito em função do lecionado no art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e no art. 166 do Código Civil:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II – for ilícito, impossível ou indeterminável seu objeto; III – o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

Nessa senda, os atos em questão são considerados automaticamente inválidos e desprovidos de eficácia desde o momento de sua prática. Nesse contexto, não é necessária a declaração judicial para que a nulidade seja reconhecida; ela ocorre de forma imediata e independe de qualquer manifestação jurídica posterior.

Em síntese, a descaracterização do vínculo de estágio, prevista na legislação, visa proteger a natureza educacional desse tipo de relação, impedindo abusos e assegurando que os estagiários não sejam explorados. A competência da Justiça do Trabalho em casos de desvirtuamento do estágio é crucial para garantir uma análise apropriada dessas situações, assegurando que a equiparação aos direitos trabalhistas seja justa. A exceção para a esfera pública e a nulidade automática de atos que buscam burlar os direitos fundamentais dos estagiários destacam a importância de manter a integridade do sistema de estágio, equilibrando os interesses das partes envolvidas e garantindo o cumprimento das normativas legais.

#### 4.4 O PODER FISCALIZATÓRIO COMO ALICERCE PARA APLICABILIDADE DA LEI DE ESTÁGIO

Não obstante o acervo protetivo disponibilizado pela Lei de Estágio, esta norma não delinea os procedimentos de fiscalização. Nesse cenário, Martins (2012, p. 85) argumenta que, na lacuna normativa, deve-se recorrer ao art. 626 da CLT.

[...] incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (Brasil, 2015).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em consonância com as disposições constitucionais, assume o papel de defensor do Estado Democrático de Direito, da ordem jurídica e, primordialmente, dos direitos sociais dos trabalhadores. O órgão possui a condão de emitir Notificação Recomendatória a órgãos públicos e empresas, configurando-se como um alerta para a regularização dos contratos de estágio.

A título ilustrativo, a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) engloba a fiscalização junto à parte concedente nas relações de estágio. A diligência é efetuada por intermédio dos agentes fiscalizadores, demandando a apresentação do Termo de Compromisso de Estágio celebrado entre o estudante e a empresa, devidamente assinado pela instituição de ensino. Caso haja a participação de um agente de integração, é igualmente necessário exibir o convênio formalizado com a empresa. A parte concedente tem o dever legal de manter à disposição da fiscalização os documentos que atestem a existência da relação de estágio.

Mesmo a atribuição fiscalizatória sendo do Ministério Público do Trabalho, há de se convir que a instituição escolar também possui o dever de conferir se as atribuições do educando estão de acordo com o posto no Termo de Compromisso de Estágio (TCE), devendo proceder à averiguação presencial ou comunicar oficialmente a empresa, caso visualize evidências de desvirtuamento do estágio.

A comprovação dessa responsabilidade se vê com a atribuição conferida à instituição de ensino de nomear um professor orientador, especializado na área correspondente ao desenvolvimento do estágio, como encarregado pelo acompanhamento e avaliação das atividades. Outra inovação relevante compreende a obrigatoriedade imposta ao estudante de apresentar, em períodos não excedentes a seis meses, relatórios de suas atividades. Essa medida tem como objetivo possibilitar a fiscalização e aprimoramento do desempenho do estagiário, ao mesmo

tempo em que concede à instituição de ensino a prerrogativa de excluir a parte concedente que utiliza o contrato de estágio meramente como meio de explorar mão de obra a baixo custo.

Para o doutrinador Souto Maior (2008), reconhecida a fraude na relação de trabalho, a responsabilização por eventuais créditos trabalhistas pode recair para a instituição de ensino como intermediadora da mão de obra. Nas palavras do mesmo autor, Souto Maior (1998, p. 128), “a ‘revolução’, hoje, não é, simplesmente, a busca de ‘novos’ direitos, mas impedir que esses direitos já conquistados sejam erradicados, sem desprezar, é claro, a constante luta pela efetividade desses mesmos direitos.”

Por isso, nesse contexto, a fiscalização se revela como um mecanismo de monitoramento e verificação das atividades desenvolvidas no âmbito do estágio, visando garantir o cumprimento rigoroso das disposições legais pertinentes. A fiscalização, realizada pelas autoridades competentes e demais entidades encarregadas, é essencial para coibir práticas que possam desvirtuar o propósito do estágio, assegurando que as condições estabelecidas na legislação sejam devidamente atendidas.

Indubitavelmente, a relevância da atividade do estagiário é incontestável; entretanto, a ausência de controle e fiscalização adequados pode culminar na privação do trabalhador legítimo de conquistar uma colocação profissional. Sem a fiscalização, instaura-se um cenário propício à precarização das relações de trabalho, desvirtuando os objetivos legais do estágio em relação ao educando e, conseqüentemente, diminuindo as ofertas e boas condições de emprego para os trabalhadores convencionais.

Nesse contexto, a fiscalização deficiente representa um obstáculo à efetiva implementação e observância da Lei de Estágio, prejudicando tanto os estagiários quanto o alcance dos objetivos legais que regem essa modalidade de formação profissional.

## **5 EM BUSCA DA EFETIVIDADE: PERCEPÇÕES SOBRE A NECESSIDADE DE REFORMA NA LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO**

### **5.1 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO**

Para fazer a análise do cumprimento ou descumprimento dos requisitos da relação de estágio, foi necessário o contato direto com os estudantes que vivem essa

realidade. Dessa forma foi realizada uma pesquisa de campo voltada para a análise das circunstâncias relacionadas aos estágios por eles vivenciados, com especial atenção à consonância destas práticas com as disposições normativas preconizadas pela Lei nº 11.788/2008.

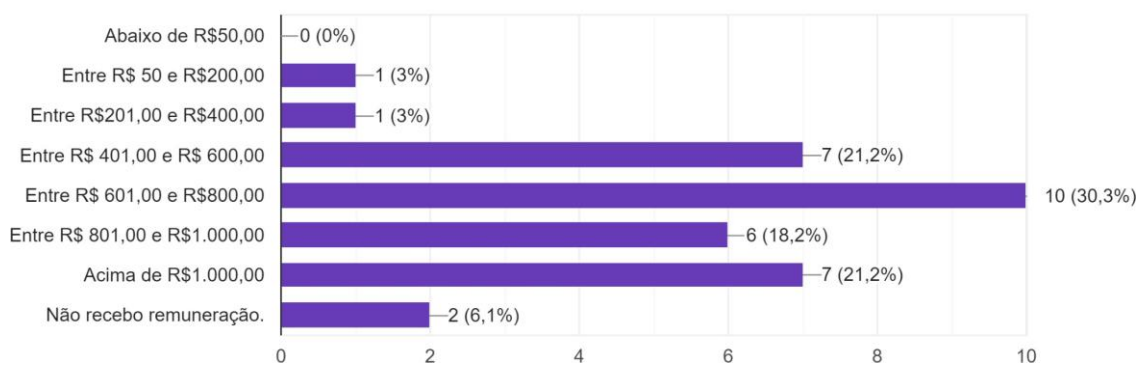
Para tanto, foi elaborado um questionário respondido por 33 (trinta e três) alunos, dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Enfermagem, Jornalismo, Letras Modernas e Psicologia, sendo 31 (trinta e um) destes alunos que executam estágio no município de Vitória da Conquista/BA.

Os resultados deste estudo revelaram que 53% dos alunos questionados recebem remunerações entre R\$401,00 (quatrocentos e um reais) e R\$800,00 (oitocentos reais). Enquanto, apenas 21,2% recebem bolsa acima de R\$1.000,00 (mil reais).

**Gráfico 1 - Valor da remuneração do estagiário (sem vale transporte)**

5. Caso realize estágio remunerado, qual o valor da sua remuneração (sem vale-transporte) ?

33 respostas



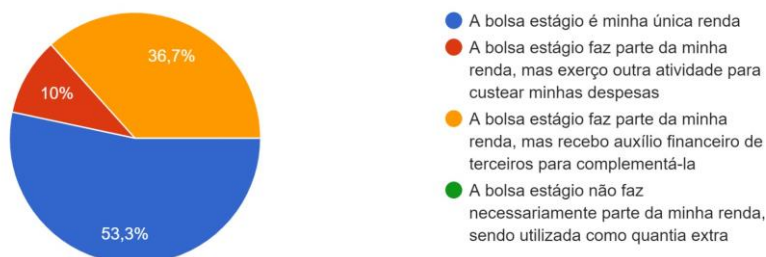
Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Ao serem questionados do impacto deste valor em suas vidas, 53,3% dos estudantes que recebem bolsa estágio detém a quantia como única renda para sobreviver. Além destes, 36,7% apontaram que apesar da quantia fazer parte da renda, necessitam do auxílio de terceiros para sobreviver. Indo além, 10% dos entrevistados apontaram que necessitam realizar outras atividades para custear as despesas.

## Gráfico 2 - Impacto da bolsa estágio na renda do estudante

8. Caso receba bolsa estágio, qual impacto da quantia na sua renda?

30 respostas



Fonte: Pesquisa de campo (2023).

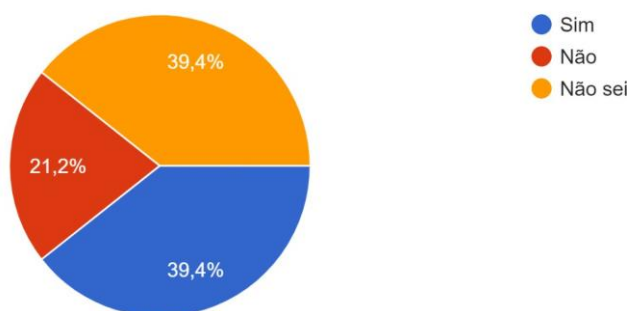
Tal quadro revela a existência de uma expressiva maioria de estagiários remunerados com valores notoriamente insuficientes para fazer face às despesas básicas de subsistência. É imperativo ressaltar que tais estudantes, ao dependerem exclusivamente da remuneração de estágio, se veem compelidos a suportar as vicissitudes da vida cotidiana com recursos insuficientes.

Caracterizando o desconhecimento do alunado em relação aos seus próprios direitos, a pesquisa apontou que, apesar de 39,4% dos entrevistados possuírem seguro estagiário contratado pela unidade concedente, igualmente, outros 39,4% desconheciam se possuíam o seguro. Indo além, 21,2% dos educandos encontravam-se sem resguardo do seguro obrigatório previsto em Lei.

## Gráfico 3 - Contratação de seguro estágio

7. No seu estágio há contratação de seguro estagiário?

33 respostas



Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Em resposta ao questionamento de se os direitos concedidos aos estagiários são suficientes para resguardá-los, boa parte do alunado respondeu em sentido negativo, deixando sugestões quanto aos temas mais lacunosos. Dentre estes, os alunos destacaram a necessidade de implementação de atestado médico, pagamento de hora-extra, bonificação natalina, auxílio alimentação e pagamento proporcional das

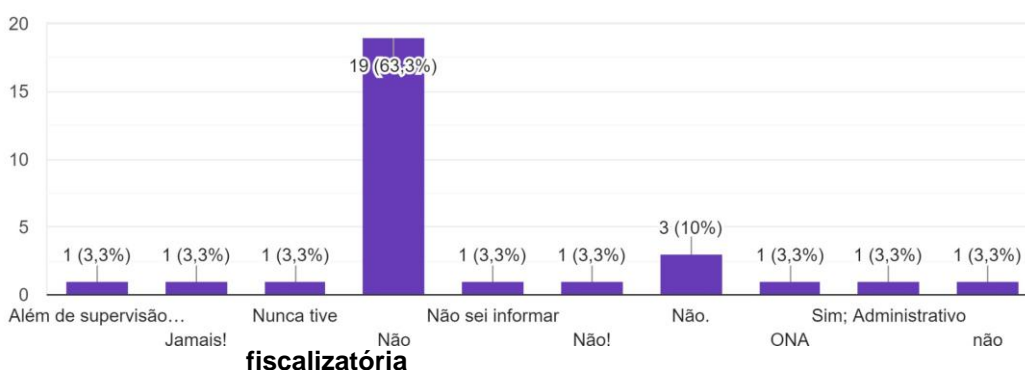
férias em caso de demissão. Indo além, houve cobrança quanto à necessidade de fiscalização efetiva, principalmente no que diz respeito ao acúmulo de funções e as horas de atividades exercidas a mais no estágio.

Seguidamente, analisando o conhecimento da ocorrência de fiscalização no ambiente de estágio, apenas 3,3% dos estagiários apontaram que tiveram conhecimento de alguma fiscalização.

**Gráfico 4 - Conhecimento de ação**

Você já teve conhecimento de alguma ação fiscalizatória no seu local de estágio? Se sim, de qual órgão partiu a fiscalização

30 respostas



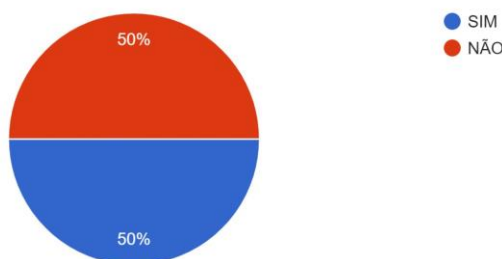
Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Quanto à necessidade de contar com a benevolência da unidade concedente para usufruir de algumas benesses não previstas na lei de estágio, houve um evidente equilíbrio entre os alunos.

**Gráfico 5 - Opinião quanto a contar com a benevolência da unidade concedente**

Você já precisou contar com a benevolência da unidade concedente (empresa/órgão) para usufruir de alguma benesse não prevista na Lei de Estágio?...apresentação de atestado médico, abono de férias)

32 respostas



Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Apesar disso, a maioria dos estudantes negaram que em seus estágios já realizaram funções incompatíveis com o aprendizado do estágio. Em números, 34,2% apontaram pela existência de condutas características do desvirtuamento do estágio,



enquanto 65,8% negaram a presença de condutas que desvirtuassem o estágio.

### Gráfico 6 - Desvio de funções no estágio

Você já realizou no âmbito do estágio funções que considera incompatíveis com o aprendizado de competências próprias da atividade profissional? Se sim, cite exemplos que considera relevante

26 respostas



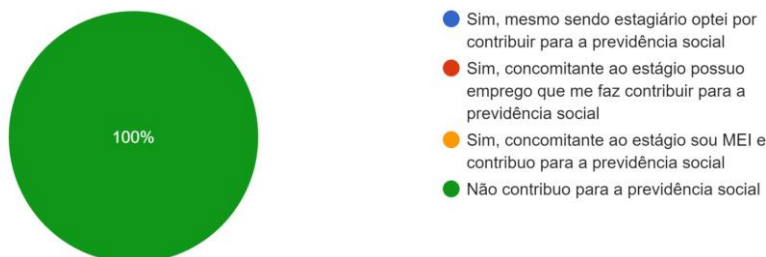
Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Dentre as questões levantadas, a que majoritariamente despertou preocupação diz respeito à atual filiação facultativa à previdência possibilitada aos estagiários. Diante da incoerência de obrigatoriedade de contribuições, comumente o alunado não opta pela vinculação ao regime previdenciário, deixando-os desguarnecidos das proteções típicas do INSS. Nesse sentido, em resposta ao questionário, todos os entrevistados afirmaram que enquanto estagiários não contribuem para a Previdência Social.

### Gráfico 7 - Contribuição à Previdência

Você contribui para a previdência social?

33 respostas



Fonte: Pesquisa de campo (2023).

Diante do exposto, constata-se uma lacuna significativa no sistema previdenciário relativa à filiação facultativa dos estagiários. A ausência de obrigatoriedade de contribuições propicia uma condição em que os estagiários, frequentemente, optam por não se vincular ao Regime Geral de Previdência Social

(RGPS), resultando na sua desproteção em relação aos benefícios típicos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Tal cenário não apenas expõe os estagiários à vulnerabilidade previdenciária, mas também contribui para um déficit no sistema previdenciário, uma vez que a ausência de contribuições impacta diretamente no equilíbrio do regime.

Diante dos achados da pesquisa de campo sobre as experiências de estágio dos estudantes, é possível concluir que há desafios substanciais no atual cenário. A remuneração insuficiente para a maioria dos estagiários reflete a fragilidade financeira desses estudantes, enquanto a falta de conhecimento sobre o seguro estágio evidencia uma lacuna no entendimento dos próprios direitos. A insatisfação manifestada pelos estagiários em relação aos direitos concedidos, acompanhada de sugestões para melhorias, aponta para a necessidade de uma revisão na legislação de estágio, adequando-a às demandas reais dos estudantes.

Por seu turno, a constatação de que a maioria não contribui para a Previdência Social devido à filiação facultativa revela uma lacuna significativa no sistema previdenciário, com implicações tanto para a vulnerabilidade dos estagiários quanto para o equilíbrio do regime. Em suma, os resultados ressaltam a necessidade de reflexão quanto às condições dos estágios, considerando não apenas a remuneração, mas também aspectos como a proteção previdenciária e os direitos dos estagiários, buscando um ambiente mais equitativo e em conformidade com as normativas legais.

## 5.2 PERSPECTIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO DE NOVOS DIREITOS ESTUDANTIS

Os paradoxos inerentes às propostas de valorização do estágio profissional refletem uma dualidade intrínseca. De um lado, as iniciativas voltadas à valorização do estágio, ao proporem maior reconhecimento e respaldo legal, visam fortalecer a formação prática dos estudantes, proporcionando-lhes uma transição mais eficaz e digna para o mercado de trabalho. A perspectiva visa, assim, alinhar as experiências acadêmicas às demandas profissionais contemporâneas, promovendo uma integração mais harmoniosa entre teoria e prática.

Por outro, a ênfase na valorização do estágio pode, paradoxalmente, afastar o incentivo das empresas a buscar a contratação dos estudantes, ao passo que, caso os encargos do estágio sejam similares ao de uma relação trabalhista, a unidade concedente tenderá a preferir a relação empregatícia convencional ao invés de

oportunizar a prática de estágio.

Pensando no equilíbrio entre as concepções, tramitam no congresso diversos projetos de lei que visam à melhoria de direitos estudantis, mas sem equivaler o estagiário ao trabalhador convencional, para que haja tanto a proteção do educando, quanto o incentivo à contratação por parte das empresas.

O Projeto de Lei 1.843/22 propõe alterações na Lei 11.788/08, estendendo a duração dos contratos de estágio até o término do curso, possibilitando estágios remotos ou híbridos. Nos ditames do autor do projeto, o deputado Lucas Gonzalez, a lei atual desestimula a contratação de estagiários nos primeiros anos do ensino superior. Contudo, o projeto revoga a limitação de estagiários em relação ao quadro de pessoal da empresa, constante no art. 17 da Lei de Estágio. Ademais, o mesmo diploma tornaria explícito a inexistência de estabilidade para estagiárias grávidas, alegando a ausência de vínculo empregatício, e revoga dispositivos referentes à reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Por sua vez, o Projeto de Lei 595/2023 também propõe alterações na atual Lei de estágio, visando garantir remuneração para os estágios obrigatórios e não obrigatórios, seja na forma de bolsa ou outra contraprestação, além de assegurar o pagamento do auxílio-transporte. A proposta do senador Paulo Paim sustenta que, independentemente da obrigatoriedade ou não do estágio, a unidade concedente obtém vantagens ao utilizar a mão de obra desses estudantes.

O Projeto de Lei 4.103/21 propõe modificações na Lei do Estágio com o objetivo de reservar 10% do total de vagas de estágio oferecidas por um contratante para autodeclarados pretos ou pardos. A proposta estipula que o órgão fiscalizador estabelecerá um procedimento para validar a autodeclaração do candidato. A deputada Natália Bonavides (PT-RN), autora da medida, justifica a proposta mencionando a política afirmativa de cotas no ensino superior, conhecida como Lei de Cotas, e a já existente previsão de cotas para pessoas com deficiência nos estágios, presente na Lei do Estágio.

Nenhuma das propostas citadas alteraram efetivamente a Lei nº 11.788/2008, permanecendo o diploma legal sem mudanças significativas desde a sua promulgação no ano de 2008.

Ainda que o estagiário não possa ser equiparado a figura do trabalhador celetista, evidentemente ele possui despesas extras típicas de fim de ano; necessidade de acréscimo na bolsa, caso queira usufruir de suas férias; e direito a

faltar às suas atividades justificadamente em caso de necessidade. A situação é tão complexa que a classe se vê à mercê da boa vontade das unidades concedentes até mesmo para não ir ao estágio em casos de doenças.

A atual lei de estágio não obriga a unidade concedente a aceitar eventuais atestados dos estagiários; não propõe tratamento diferenciado para a mulher, especialmente às gestantes ou lactantes; ou para o portador de deficiência, exceto no que diz respeito à reserva de vagas.

As omissões da Lei corroboram para o entendimento de que as atualizações legislativas são de suma importância para que o objetivo-fim do estágio possa ser contemplado. Desde a sua promulgação, a única modificação efetuada na mencionada legislação ocorreu no dispositivo previsto no artigo 19, em decorrência da medida provisória nº 1.116/2022. Todavia é relevante esclarecer que a alteração diz respeito à supressão do limite temporal do contrato de aprendizagem, não abrangendo o estágio em si.

A estagnação da Lei nº 11.788/2008, desde sua promulgação, há mais de uma década, contrasta com as inúmeras transformações sociais ocorridas nesse intervalo. A falta de revisão legislativa adequada à realidade contemporânea é evidente e demanda atenção imediata, haja vista que as mudanças nas dinâmicas sociais e profissionais impõem a necessidade urgente de uma reformulação que assegure a proteção efetiva dos direitos estudantis, promovendo um ambiente alinhado às exigências atuais.

## **6 CONCLUSÃO**

A presente pesquisa culmina na conclusão de que a promulgação da Lei nº 11.788/2008 representou um avanço notório na salvaguarda dos direitos estudantis. Esta legislação superou as anteriores que se mostravam lacunosas quanto à proteção conferida aos estagiários. Entretanto, o escopo normativo, por mais elaborado que seja, permanece inerte na ausência de um sistema de fiscalização efetivo.

A eficácia da Lei de Estágio é intrinsecamente vinculada à supervisão adequada, um papel preponderante que recai sobre o Ministério Público do Trabalho. A imposição de regras e direitos carece, portanto, de um mecanismo vigilante que garanta o cumprimento diligente dessas normas, assegurando que o estágio cumpra

seu papel formativo e não sucumba a práticas questionáveis.

A responsabilidade pela fiscalização do estágio não recai exclusivamente sobre o órgão fiscalizador, mas também sobre as instituições de ensino. É imperativo que essas instituições desempenhem um papel ativo na supervisão e garantia do cumprimento das normativas legais, assegurando que os estágios ofereçam uma experiência educacional adequada e em conformidade com a legislação vigente. Além de orientar os estudantes sobre seus direitos, cabendo-lhes denunciar os abusos e não compactuar com as determinações que visam desvirtuar o estágio.

Além dessa dimensão, é imperioso salientar que, desde a promulgação da Lei nº 11.788/2008, não foram implementadas alterações ou atualizações legislativas em relação ao estágio. Essa estagnação normativa obsta a evolução da legislação em consonância com as mutações no cenário educacional e profissional, comprometendo a capacidade de proporcionar aos estudantes uma experiência de estágio alinhada às exigências do mercado.

Visando se adequar ao cenário fático, a pesquisa também se debruçou sobre a opinião dos alunos acerca das condições de estágio, revelando, em suas respostas, um apelo pelo aperfeiçoamento da legislação vigente. A proteção previdenciária merece especial atenção, ante ao fato de todos os alunos que participaram da pesquisa afirmaram não realizar contribuições ao INSS, sendo esta pergunta a única com resposta unânime.

Em suma, a análise aprofundada das condições de estágio vivenciadas pelos alunos evidenciou uma realidade marcada pelo reconhecimento das importantes concessões promovidas a partir da promulgação da Lei nº 11.788/2008, mas que precisam de reanálises ante a imutabilidade legislativa desde a promulgação do referido diploma. Nesse viés, há de se buscar o equilíbrio entre prover os interesses da classe estudantil e não causar desestímulo ao estágio, haja vista que, na hipótese dos direitos dos estagiários se assimilarem em excesso aos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), há de se convir que o fluxo natural do mercado será a preferência da mão de obra mais qualificada. Foi possível ainda identificar casos de manipulação da legislação através do desvirtuamento do estágio. Com isso, muito além de criar novos ditames legais, seria pertinente a atuação de maneira preventiva, de modo a evitar que os estagiários se sujeitem a situações discrepantes das expectativas, ou mesmo a desistir de buscar uma colocação de estágio devido à ausência de garantias e proteções adequadas.

Assim sendo, a Lei nº 11.788/2008 demonstra capacidade de prestar resguardo aos estagiários desde sua promulgação. Nesse ínterim, a Lei não deve ser subutilizada, uma vez que a dinâmica do mercado de trabalho e as necessidades dos estudantes evoluíram ao longo do tempo, surgindo a necessidade de reflexões acerca da viabilidade de reformas legislativas que visem à ampliação dos direitos estudantis. Quanto aos direitos atualmente previstos, seu cumprimento está intimamente condicionado a fiscalização efetiva e a conscientização das unidades concedentes quanto à finalidade educativa inerente ao estágio. As melhorias legislativas restarão comprometidas, independentemente de sua excelência, na ausência de uma boa fiscalização, por isso este é o melhor mecanismo de prevenção e repressão do desvirtuamento do estágio.

## REFERÊNCIAS

BAZANA, Josiana Rita; NONENMACHER, Sandra Elisabet Bazana; RAMOS, Maria Rosângela Silveira. A relação teoria e prática no estágio curricular: um estudo de caso em um curso técnico integrado ao ensino médio. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 5, nº 1, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 ago. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-51155-1-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Atendendo%2C%20finalmente%2C%20a%20que%20a,Art..> Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jan. 1972. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-4182-92-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 75.778, de 19 de dezembro de 1975. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 dez. 1975. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d75778.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d75778.htm). Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 84.497, de 30 de janeiro de 1982. **Diário Oficial da União**,

Brasília, DF, 1 fev. 1982. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm). Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 jan. 1942. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm). Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 5.962, de 11 de agosto de 1971. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 ago. 1971. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 dez. 1977. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm). Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Manual de Orientação do eSocial - Versão S-1.1**. Aprovado pela Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 33, de 06/10/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=309173&filenome=LegislacaoCitada+-INC+5298%2F2005](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=309173&filenome=LegislacaoCitada+-INC+5298%2F2005). Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria nº 1002, de 29 de setembro de 1967. Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 set. 1967. Disponível em:  
[http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria\\_n\\_1002](http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002). Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL ESCOLA. **Reflexões acerca da educação durante a ditadura militar brasileira (1964-1985)**. Disponível em:  
<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/educacao/reflexoes-acerca-educacao-durante-dita-dura-militar.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 1843/2021**. Amplia a duração de estágio de estudantes. Disponível em:  
<https://www.camara.leg.br/noticias/899028-projeto-amplia-a-duracao-de-estagio-de-estudante>  
s/#:~:text=O%20Projeto%20de%20Lei%201843,n%C3%A3o%20pode%20exceder%20dois%20anos. Acesso em: 10 nov. 2024.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho.

**Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg.**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun. 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão de Obra: Ruptura do Sistema Trabalhista, Precarização do Trabalho e Exclusão Social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CIEE; FIPE. **Benefícios econômicos e sociais do estágio**. Disponível em: <https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/04/pesquisa-beneficios-economicos-e-sociais-do-estagio-edit01.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

EAD. PUC PR. **Entenda como funciona sua aprendizagem com o Ciclo de Kolb 3**. 2022. Disponível em: <https://ead.pucpr.br/blog/ciclo-de-kolb#:~:text=Segundo%20Kolb%2C%20esse%20tipo%20de,processo%20de%20aprendizagem%20dos%20adultos>. Acesso em: 08 out. 2024.

FARIA, Brendha Santos Carvalho. **Contrato de estágio**: principais características e possíveis fraudes ao direito trabalhista. Lavras: Unilavras, 2020. 40 f. Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2020.

INSTITUTO SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil**. 2022. Disponível em: [https://www.extraclasse.org.br/wp-content/uploads/2022/06/MAPA-DO-ENSINO-PRIVA-DO-12a-Edicao\\_compressed.pdf](https://www.extraclasse.org.br/wp-content/uploads/2022/06/MAPA-DO-ENSINO-PRIVA-DO-12a-Edicao_compressed.pdf). Acesso em: 15 nov. 2024.

KUENZER, Acacia Zeneida. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 29, n. 1, p. 17-27. Rio de Janeiro, RJ: SENAC, 2003. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/501>. Acesso em: 28 set. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei n. 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio**: lei n. 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2010.

OLIVEIRA, Andrey M. B. **Lei do Estágio**: análise e crítica sob a perspectiva trabalhista. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília – UNB, Brasília, 2016.

OLIVEIRA, Felipe Scheuer de. **A possibilidade do estágio como espécie de relação de emprego e o seu desvirtuamento**. 2015. TCC (Graduação em Direito) - Santa Rosa-RS, 2015.

OLIVEIRA, Suellen Magalhães Dias. **Entre o cansaço e a exaustão**: percepção dos estudantes de medicina em relação ao Burnout durante o estágio supervisionado. 2019. 59 f. Dissertação (Mestrado em Saúde da Família) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.3314>. Acesso em: 10 nov. 2023.

REIS, Jair Teixeira dos et al. **Estágio de estudantes**: o estágio de estudantes como instrumento de precarização das relações de trabalho no ordenamento brasileiro. São Paulo: Editora Dialética, 2022. Edição do Kindle.



REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho**: estágio de estudantes. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015..

SENADO FEDERAL. **Projeto garante remuneração para estágio obrigatório além do auxílio transporte**. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/02/27/projeto-garante-remuneracao-para-estagio-obrigatorio-alem-do-auxilio-transporte>. Acesso em: 17 nov. 2024.

SOUSA, Marco Aurélio Batista de; MIRANDA, Gilberto José. Um estudo a respeito do estágio curricular supervisionado nos cursos de Ciências Contábeis no Brasil com foco na teoria experiencial de aprendizagem. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 16, n. 39, p. 66-88, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego, volume II. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. 1999. Tese (Livre Docência) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999. Disponível em: inseriro link de acesso. Acesso em: 09 nov. 2024.

TOMASCHEWSKI-BARLEM, Jamila Geri et al. Manifestações da síndrome de burnout entre estudantes de graduação em enfermagem. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 22, p. 754-762, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Jcnp6zqjSLJ5TZRv6X6j5Rt/>. Acesso em: 10 nov. 2024.

VEIGA, Ilma Passos (coord.). **Repensando a didática**. Campinas: Papirus, 1989.