

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

ESTÁGIO E PANDEMIA: uma análise sobre os efeitos da pandemia nos estagiários de  
Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro

ANA SARAH SCHNEIDER BERILO

Rio de Janeiro

2022

ANA SARAH SCHNEIDER BERILO

ESTÁGIO E PANDEMIA: uma análise sobre os efeitos da pandemia nos estagiários de  
Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Rodrigo de Lacerda Carelli.

Orientador: Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

Rio de Janeiro

2022

## CIP - Catalogação na Publicação

B511e Berilo, Ana Sarah Schneider  
ESTÁGIO E PANDEMIA: uma análise sobre os efeitos da pandemia nos estagiários de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro / Ana Sarah Schneider Berilo. -- Rio de Janeiro, 2022.  
104 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Direito. 2. Trabalho. 3. Estágio. 4. Pandemia. 5. Covid-19. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

## FOLHA DE APROVAÇÃO

ANA SARAH SCHNEIDER BERILO

ESTÁGIO E PANDEMIA: uma análise sobre os efeitos da pandemia nos estagiários de  
Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Rodrigo de Lacerda Carelli.

Data da Aprovação: 18 / 02 / 2022.

Banca Examinadora:

Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

Orientador

Professora Carolina Pereira Lins Mesquita

Membro da Banca

Professora Sayonara Grillo Coutinho

Membro da Banca

Para os meus pais,  
Cesar e Rose.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Cesar e Rose, por sempre estarem ao meu lado e darem todo o suporte que eu precisava ao longo dessa jornada. Agradeço por desde a infância me incentivarem a ler e estudar, e possibilitarem essa dedicação, por cada palavra de incentivo, por cada momento em que se dispuseram a ler e ouvir trechos desse trabalho, me ajudando a melhorar e me sentir mais segura com minha escrita, e por me ajudarem a me tornar a mulher que sou hoje.

Ao professor Rodrigo Carelli, por me acolher no grupo de pesquisa Trab21, proporcionando incontáveis aprendizados e trocas inestimáveis, que me ajudaram a ampliar minha visão sobre o Direito do Trabalho, a aprender sobre como fazer pesquisa e como escrever textos acadêmicos. E agradeço, em especial, por ter aceitado me orientar neste trabalho, me ajudando a alcançar o meu melhor nesse trajeto.

Aos meus companheiros do grupo Trab21, por todas as discussões, trocas de conhecimento e leituras, que foram essenciais na formação do senso crítico necessário à construção do presente trabalho. Agradeço, em especial, a Jelyson de Sousa Guimarães, Maria Helena Silva Lins, Mirella Barbosa da Fonseca e Natália Soprani Valente Muniz, com quem realizei a pesquisa que serviu como principal orientadora do presente trabalho, responsável por fornecer dados fundamentais à sua elaboração.

Ao meu amigo, Michael Guedes, por ter sido meu melhor monitor na faculdade, melhor dupla de estágio e melhor orientador para assuntos acadêmicos e da vida. Por me ajudar em cada momento da elaboração deste trabalho, sempre se disponibilizando a tirar cada dúvida que surgia, por mais boba que parecesse, lendo e apontando cada parte em que eu podia melhorar no meu texto e, acima de tudo, sempre acreditando em mim e me impulsionando a acreditar que eu era capaz.

Aos meus amigos, Amanda Nascimento, Bruno Chaves e Fernando Rogerio, que em meio à mesma loucura, escrevendo e finalizando a monografia, nunca deixaram de me apoiar e me manter firme, em especial nos momentos que tudo parecia impossível. Agradeço, ainda, ao meu amigo Pedro Henrique Freitas, que junto com eles, me proporcionaram os melhores momentos em meio a toda essa correria. Todo este apoio foi fundamental para que esse trabalho fosse finalizado, pois não só de leituras vive a escrita, os momentos leves e divertidos ajudam a continuar e a sentir que tudo está valendo a pena.

À minha amiga mais antiga, Alessandra Alves, que está percorrendo essa jornada comigo desde o primário. Agradeço por cada palavra de apoio, cada momento ao meu lado e

cada vez que me impulsionou em meio aos dias mais difíceis. Obrigada por sempre acreditar em mim e me ajudar a acreditar também. E, claro, não posso deixar de agradecer por, mesmo sendo de uma área completamente diferente, se dispor a ler toda minha monografia e opinar sobre o que eu poderia melhorar.

À Patricia Becker, por ter me acolhido e ensinado tanto, por sempre me apoiar, acreditar e confiar em mim e, em especial, por ter se disposto a ler este trabalho e por me ajudar a melhorá-lo.

À Beatriz Ramalho, Ingridy Lira e Larissa Piotto, por sempre terem me apoiado e dado todo o suporte que eu precisava nos dias mais corridos, por ajudarem a me dedicar a esse trabalho, e por serem incríveis em cada momento.

Aos meus amigos, Larissa Fernandes, Lyandra Paredio, Natália Soprani, Nathalia Oliveira e Pedro Moura, por me ajudarem, cada um à sua forma, no trajeto que percorri até este momento.

Aos professores da Faculdade Nacional de Direito, por ajudarem na construção de minha trajetória acadêmica. Dedico um agradecimento especial: à professora Sayonara Grillo, com quem tive meu primeiro contato acadêmico com o Direito do Trabalho, me impulsionando à pesquisa e me dando a certeza sobre minha paixão pela área; à professora Carolina Mesquita, com quem tive a oportunidade de vivenciar a experiência docente, ao ser sua monitora durante o ano de 2020, proporcionando inúmeros aprendizados e trocas inestimáveis, tudo em meio a adaptação às novas formas de ensino, impulsionadas pela pandemia; à professora Carolina Pizoeiro, por se dedicar tanto a ajudar todos os seus alunos e por proporcionar oportunidades únicas no decorrer da faculdade; e aos professores Ana Lucia Sabadell, Henrique Figueiredo e Philippe Oliveira, que, por meio das matérias que lecionam, foram responsáveis por possibilitar uma imersão crítica e por ampliar minha perspectiva sobre o direito, essenciais para desenvolver o pensamento que me guiou na construção deste trabalho.

Ao Euclides Cavalcante, Paulo Rogério e Pedro Aires, por me darem a oportunidade de ter o primeiro contato com o Direito do Trabalho, o que me impulsionou a me dedicar academicamente à área. E, por fim, ao Rafael Verdant, por ter me ensinado tanto, mesmo em tão pouco tempo, e por sempre ser tão compreensivo em meio aos dias mais complicados.

*Deve haver algum lugar  
Onde o mais forte não  
Consegue escravizar  
Quem não tem chance.*

**(Renato Russo)**



## RESUMO

O estágio representa uma relação trabalhista atípica, regulada por legislação específica. Em meio à pandemia da covid-19, os estagiários foram inseridos em um contexto de flexibilização e aumento das fragilidades existentes nesse vínculo jurídico. Tal fato decorre de seu trabalho ser considerado apenas como ato educacional, e não como emprego, e, portanto, são afastadas as garantias trabalhistas e previdenciárias, referentes aos empregados regidos pela CLT. Este trabalho apresenta parâmetros para a compreensão desse vínculo, alinhando o exame dos dados empíricos, obtidos por meio de formulário online, com o levantamento teórico realizado. Por meio de uma análise conjunta, pretendeu-se viabilizar uma compreensão dos principais efeitos da pandemia na vida dos estagiários. Verificou-se, com base no universo de respondentes da pesquisa utilizada como base, que uma das principais consequências foi a desvirtuação do contrato de estágio, devido ao descumprimento de inúmeros dispositivos legais por parte dos entes concedentes, especialmente no que se refere à jornada de estágio e à dificuldade da permanência do caráter de aprendizado, inafastável nessa relação jurídica.

Palavras-chave: monografia; direito; trabalho; estágio; pandemia; covid-19.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Estágio como trabalho	35
Figura 2 - Procura por estágio após o início da pandemia	38
Figura 3 - Modalidade de estágio antes da pandemia	43
Figura 4 - Modalidade de estágio após o início da pandemia	43

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
C/C	Cumulado com
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Constituição Federal
DORT	Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho
DP	Defensoria Pública
LER	Lesão por esforço repetitivo
MP	Medida Provisória
MP	Ministério Público
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
RJ	Rio de Janeiro
TJ	Tribunal de Justiça
TRAB21	Grupo de pesquisa "Trabalho no Século XXI"
TRF-2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região (Rio de Janeiro e Espírito Santo)
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
VR	Vale refeição
VT	Vale transporte

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
<b>2 CAPÍTULO I – A RELAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL</b>	<b>20</b>
2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO	22
2.1.1 Estagiários, instituição de ensino, ente concedente de estágio e agentes de integração	22
2.1.1.1 <i>Estagiários</i>	22
2.1.1.1.1 <i>Caracterização</i>	22
2.1.1.1.2 <i>Direitos</i>	24
2.1.1.2 <i>Demais partes na relação de estágio</i>	27
2.1.1.2.1 <i>Instituição de ensino</i>	27
2.1.1.2.2 <i>Ente concedente do estágio</i>	28
2.1.1.2.3 <i>Agência de integração</i>	30
2.2 ESTÁGIO E RELAÇÃO DE EMPREGO: ASPECTOS DE DIFERENCIAÇÃO	30
2.2.1 Estágio como forma atípica de trabalho	32
<b>3 CAPÍTULO II – O ESTÁGIO DE DIREITO NA PANDEMIA</b>	<b>33</b>
3.1 ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA	33
3.1.1 Perfil dos estagiários de Direito do Rio de Janeiro	33
3.1.2 A relação de estágio	35
3.1.2.1 <i>O auto reconhecimento dos estagiários de Direito enquanto trabalhadores</i>	35
3.1.2.2 <i>Entes concedentes de estágio</i>	38
3.1.2.3 <i>Carga horária, demanda e pressão no estágio</i>	40
3.1.2.4 <i>Alteração na modalidade de trabalho após o início da pandemia</i>	42
3.1.2.5 <i>Impactos financeiros da pandemia</i>	44
3.1.2.6 <i>Impactos da pandemia na saúde dos estagiários</i>	45
3.1.2.7 <i>Breve análise dos relatos pessoais dos estagiários</i>	45
<b>4 CAPÍTULO III – UM PANORAMA SOBRE A DESVIRTUAÇÃO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO EM MEIO À PANDEMIA DA COVID-19</b>	<b>48</b>
4.1 A PANDEMIA E A ALTERAÇÃO DAS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO	48
4.1.1 A implementação do regime de teletrabalho para os estagiários	50

4.1.2 O retorno presencial do estágio em meio à pandemia e a implementação dos regimes híbridos de trabalho	57
4.2 O IMPACTO DAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA	58
4.2.1 O distanciamento do caráter educacional do estágio ante às dificuldades do trabalho à distância	60
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO A – LISTA DE PERGUNTAS E RESULTADOS DA “PESQUISA SOBRE OS EFEITOS DA PANDEMIA EM RELAÇÃO AOS ESTAGIÁRIOS DE DIREITO DO RIO DE JANEIRO”</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO B – RELATOS DOS ESTAGIÁRIOS E LEVANTAMENTO DOS ASSUNTOS MAIS CITADOS</b>	<b>85</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Por meio do presente trabalho, busca-se debruçar sobre os efeitos da pandemia da covid-19 nos estagiários de Direito da região metropolitana<sup>1</sup> do Rio de Janeiro, utilizando por base os resultados da pesquisa realizada junto ao grupo “Trabalho no Século XXI” (Trab21), vinculado ao Programa de Pós Graduação da UFRJ, e sob a supervisão do professor Rodrigo de Lacerda Carelli.

A pandemia da covid-19 afetou diretamente inúmeros setores da economia mundial, acarretando graves efeitos sobre a própria forma de consumo e trabalho<sup>2</sup>, com impacto direto sobre os trabalhadores ao redor do mundo. No Rio de Janeiro, em 11 de março de 2020 foi iniciada a série de Decretos Estaduais que determinaram o isolamento social como medida de contenção da disseminação do vírus<sup>3</sup>.

A imposição do isolamento social acelerou o processo de implementar uma nova modalidade que ganhava destaque nas últimas décadas<sup>4</sup>, o teletrabalho. A crescente adoção dessa forma de trabalho foi acentuada e oficializada no Brasil em 2017, por meio de sua inserção entre as normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>5</sup>.

Por se basear no trabalho realizado fora da sede física da empresa, – bem como por apresentar certas vantagens aos empregadores, devido à mitigação de alguns direitos trabalhistas, decorrente da flexibilização do contrato de trabalho<sup>6</sup> – foi amplamente adotado como mecanismo de superar as restrições de locomoção impostas pelas autoridades públicas, tendo um particular efeito sobre a advocacia<sup>7</sup>, por não enquadrarem-se na categoria de serviço

---

<sup>1</sup> Região Metropolitana do Rio de Janeiro, nos termos do art. 19 da Lei Complementar nº20, de 1 de julho de 1974 do Estado do Rio de Janeiro: “Art. 19. Fica estabelecida, na forma do art. 164 da Constituição, a Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Parágrafo único. A Região Metropolitana do Rio de Janeiro constitui-se dos seguintes Municípios: Rio de Janeiro, Niterói, Duque de Caxias, Itaboraí, Itaguaí, Magé, Maricá, Nilópolis, Nova Iguaçu, Paracambi, Petrópolis, São Gonçalo, São João do Meriti e Mangaratiba.”

<sup>2</sup> CUNHA, Andre Moreira. A Economia Global e a Pandemia: algumas lições da história. Análise: conjuntura nacional e Coronavírus. FCE/UFRGS. Porto Alegre. 2020, p. 3.

<sup>3</sup> RIO DE JANEIRO. Decreto Estadual N. 46.966, Rio de Janeiro, 11 de Março de 2020. Disponível em: <<https://pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTAyMTk%2C>>. Acesso em: 26 de dezembro de 2021.

<sup>4</sup> CARDOSO, A. Direito e Dever à Desconexão: Disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. Rev. UFMG, Belo Horizonte, V. 23, N. 1 e 2, P. 62-85, Jan./Dez. 2016, p. 70.

<sup>5</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

<sup>6</sup> CARDOSO, op. cit., p. 72.

<sup>7</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline C. G. Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos A. Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da covid-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021, p. 11.

essencial<sup>8</sup>, bem como ante à possibilidade de realizar a maioria de suas atividades de forma remota. No entanto, ao pretender alterar as diretrizes contratuais do estágio utilizando como base legal apenas previsão normativa insculpida em sistema jurídico diverso do que regulamenta essa relação, emerge o necessário exame acerca da viabilidade jurídica de impor o teletrabalho aos estagiários.

O estágio é atividade vinculada essencialmente ao aprendizado, nos termos do artigo 1º da Lei nº 11.788/08<sup>9</sup> e, portanto, exige o cumprimento de certos requisitos para que se distancie da relação tutelada pela CLT<sup>10</sup>, em uma tênue separação entre o que é estágio e o que é emprego. A referida lei define o estágio como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular” (art. 1º, caput, da Lei nº 11.788/08)<sup>11</sup>, enquanto empregado é definido pelos termos do art. 3º da CLT como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, diferenciando-se fundamentalmente no que se refere ao caráter educacional do estágio.

A pandemia da covid-19 acarretou alteração da maioria dos contratos de estágio, impondo-lhes um regime de trabalho previsto de forma explícita apenas para empregados. Contudo, ao adotar essa nova modalidade, deve ser considerado o inafastável caráter de complementação do ensino, intrínseco ao estágio, e como é possível mantê-lo em meio às relações que se tornam mais impessoais e mecânicas. As atividades e trocas típicas do ambiente presencial são afastadas, de modo que, ao se realizar a comunicação tão somente por meios

---

<sup>8</sup> BRASIL. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm)>. Acesso em: 31 de janeiro de 2022.

<sup>9</sup> BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

<sup>10</sup> Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1o do art. 2o desta Lei quanto na prevista no § 2o do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. (Lei 11.788/08)

<sup>11</sup> Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. § 1o O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. § 2o O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. (Lei 11.788/08)

digitais, os entes concedentes deveriam atentar-se para adaptar essa nova forma de modo que os estagiários não restassem prejudicados. Porém, a prática observada por meio dos relatos fornecidos, indica que os entes concedentes de estágio, considerando aqueles inseridos no universo de respondentes da pesquisa, passaram a apenas impor diretrizes e delegar tarefas de forma quase mecânica, dificultando a necessária troca de conhecimentos que resulta no aprendizado<sup>12</sup>.

O legislador brasileiro, ao editar a Lei nº 11.788 de 2008, optou por excluir expressamente os estagiários da categoria de empregado, ao determinar que, mediante a execução nos termos da lei, não é criado qualquer vínculo empregatício. Esse dispositivo afasta os estagiários do arcabouço jurídico destinado àqueles com vínculo empregatício, de modo a criar certa fragilidade nessa relação contratual. Esse trabalhador figura como o elo mais fraco na hierarquia produtiva em que está inserido, pois oferece sua mão de obra e conhecimentos prévios, adquiridos junto à instituição de ensino, e, em contrapartida, recebe benefícios e remuneração não proporcionais a essa carga teórica pré-existente<sup>13</sup>.

Deste modo, pode-se compreender o estágio como um espaço de aprendizado de competências profissionais, com o objetivo de complementar sua formação, em que, como contrapartida, são garantidos poucos dos direitos trabalhistas tradicionais, entre os quais estão a limitação da jornada de trabalho, a concessão de recesso remunerado anual, o seguro contra acidentes pessoais e a aplicação das normas de segurança do trabalho. Destaca-se que a concessão da denominada *bolsa*, ou outra contraprestação, bem como o auxílio transporte, apenas são requisitos quando realizado o estágio em sua modalidade não obrigatória (art. 12, caput, da Lei nº 11.788/08), não sendo, portanto, requisito inafastável dessa relação.

Nesse contexto, e ante ao acentuar das fragilidades nas relações trabalhistas, decorrentes da crise sanitária enfrentada por conta da pandemia da covid-19, emerge a relevância e atualidade acerca do desenvolvimento da presente pesquisa. Ao direito é pertinente identificar quais são as condições de trabalho dos estagiários, – bem como se foram mantidos os requisitos legais, em especial no que se refere ao seu caráter educacional – devido às peculiaridades criadas pela crise mundialmente enfrentada e à própria tendência de precarização do contrato de trabalho dos estagiários no Brasil.

---

<sup>12</sup> Entre os relatos obtidos por meio da pesquisa, foram citadas diversas vezes as dificuldades em aprender corretamente as atividades desenvolvidas, por falta de comunicação dos responsáveis pela orientação dos estagiários.

<sup>13</sup> CALLEFI, Jéssica Syrio; NETO, Gustavo Adolfo Ramos Mello. Mão de obra barata: o sofrimento no trabalho dos estagiários. In Revista PRETEXTO 20(3):22-35, 2017, p. 32.



Ante às sutis diferenças entre essas modalidades contratuais, o trabalho exercido pelos estagiários muitas vezes se afasta da relação educacional e se aproxima de uma exploração de mão de obra barata por meio do uso de uma forma atípica de contrato de trabalho<sup>14</sup>. Deste modo, em meio ao cenário pandêmico e com o recorte específico sobre os estagiários de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro, pretende-se analisar os desdobramentos jurídicos e psicossociais para essa categoria de trabalhadores atípicos.

Para viabilizar este ponto, foi definido como objetivo geral da pesquisa delimitar as alterações no vínculo de estágio decorrentes da pandemia e, de forma auxiliar, debruçar-se sobre os dados obtidos para verificar a forma de agir dos entes concedentes e as principais diferenças entre os períodos antes e depois do início da pandemia. Nesse sentido, a pesquisa se baseou de modo predominante em identificar a atuação dos entes concedentes, os efeitos da pandemia na vida privada e profissional dos estagiários de Direito do Rio de Janeiro e em análises acerca das experiências e dados coletados, observando as novas formas de relação de trabalho derivadas do vínculo de estágio durante a pandemia. Destarte, foi formulada a hipótese de que a pandemia acentuou o descumprimento dos requisitos da relação de estágio, o que se confirmou por meio da análise dos dados coletados com o formulário, no que se refere ao universo de respondentes em cotejo.

A metodologia utilizada se baseou predominantemente na análise dos dados obtidos por meio da “Pesquisa sobre os efeitos da pandemia em relação aos estagiários de Direito do Rio de Janeiro”, realizada pelos alunos do curso de Direito da UFRJ, e integrantes do grupo de pesquisa Trab21, Ana Sarah Schneider Berilo, Jelyson de Sousa Guimarães, Maria Helena Silva Lins, Mirella Barbosa da Fonseca e Natália Soprani Valente Muniz, sob a coordenação do professor Rodrigo de Lacerda Carelli.

A referida pesquisa utilizou formulário do Google para a coleta de dados, sendo divulgado em veículos de comunicação digital e redes sociais durante uma semana no mês de fevereiro de 2021, e com público alvo os estudantes de cursos de Direito de universidades públicas e privadas do Rio de Janeiro. O formulário continha 38 perguntas, as quais não eram de resposta obrigatória e não utilizavam qualquer forma de identificação, sendo os resultados completamente anônimos.

As perguntas visavam mapear o perfil dos estagiários e as experiências vivenciadas durante o período de pandemia, inclusive tendo sido disponibilizado um espaço na pergunta

---

<sup>14</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas Atípicas de Trabalho. Manuscrito original, p. 80.

final para que os respondentes compartilhassem de forma mais pessoal suas vivências, o que resultou em um importante material para a parte qualitativa do levantamento.

O formulário teve 210 respondentes, os quais tiveram a liberdade de responder ou deixar de responder todas as questões apresentadas. Por meio da análise dos dados obtidos, pretende-se compreender a forma como o vínculo de estágio foi afetado pela pandemia da covid-19, em especial no que se refere ao necessário caráter educacional dessa modalidade de trabalho, analisando de forma crítica as permanências e alterações existentes nessa relação. Apesar da importância dos dados coletados, a pesquisa e seus resultados estão restritos ao universo de respondentes que participaram do levantamento realizado, não representando a realidade de todos os estagiários da região metropolitana do Rio de Janeiro, porém consistindo em indícios dos efeitos para a categoria em cotejo.

A esses dados foi alinhado um levantamento bibliográfico, o qual visa delimitar os requisitos existentes e particulares a essa categoria, permitindo verificar os impactos sociais e as alterações na forma de trabalho, sob a perspectiva dos efeitos da pandemia da covid-19. Essas metodologias foram alinhadas com o escopo de aferir a realidade e as consequências desse período sobre essa categoria, bem como para verificar se ocorreu o efetivo desvirtuamento da relação de estágio em meio às alterações sociais acarretadas pela pandemia.

Sua realização se desenvolveu mediante leituras sobre o tema em livros, periódicos, artigos, textos de repercussão midiática, dados oficiais governamentais e estatísticas oficiais. A vertente teórica adotada foi a jurídica-sociológica, em um processo indutivo que busca a compreensão de fatores em uma análise diagnóstica, utilizando por base principal uma pesquisa empírica.

Diante desses pressupostos, o trabalho se divide em três capítulos. No capítulo I, foram abordadas questões referentes ao estágio no Brasil de modo abrangente, por meio da análise das legislações, normas pertinentes e algumas percepções doutrinárias, buscando-se definir os sujeitos integrantes da relação de estágio, suas características, direitos e obrigações.

O capítulo II é responsável por apresentar os dados obtidos, definindo o perfil e os efeitos da pandemia dentro do universo de respondentes em cotejo, com o recorte dos estagiários de Direito do Rio de Janeiro. Neste momento, os dados foram apresentados por temática, com breves considerações sobre os impactos para esses trabalhadores, delimitando as principais mudanças ocasionadas pela pandemia da covid-19. Para finalizar o capítulo, utilizou-se um levantamento dos temas mais citados no espaço para os estagiários compartilharem suas

aflições em meio ao período pandêmico, para expor uma breve análise acerca da percepção sobre o estágio nesse período.

No capítulo III, com base no arcabouço teórico e empírico construídos nos capítulos anteriores, foi realizada uma abordagem crítica acerca da relação de estágio na pandemia, por meio da reflexão sobre como as alterações percebidas contribuíram para a desvirtuação dos requisitos da relação de estágio. Foram delimitados, com base no universo amostral da pesquisa, os principais vetores dessa desvirtuação, tais como a implementação do trabalho remoto e regimes híbridos, seus impactos no desrespeito aos direitos dos estagiários e o consequente afastamento do caráter educacional do estágio. Deste modo, foram delimitados os efeitos da pandemia nos estagiários de Direito do Rio de Janeiro, com base nos indícios verificados por meio do questionário utilizado, sendo observada a manutenção, ou não, dos requisitos do vínculo de estágio em meio à pandemia, ante a fragilidade estrutural dessa modalidade de contrato de trabalho.

## 2 CAPÍTULO I – A RELAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL

Há de se debruçar, neste momento inicial, sobre as características do estágio no Brasil. Foi tomada por base a atual estrutura legal que regulamenta esta categoria, considerando suas particularidades e requisitos destinados a cada uma das partes pertencentes a essa relação jurídica. Deste modo, pretendeu-se verificar se, em meio ao cenário pandêmico instaurado desde meados de 2020, os requisitos do estágio foram observados, bem como analisando de modo crítico as desproteções dessa forma de trabalho.

Fazendo um breve retorno histórico, constata-se que direito brasileiro se propõe a tutelar a relação de estágio desde o século passado, tendo como um de seus marcos iniciais o Decreto-Lei nº 4.073 de 1942, o qual regulava questões referentes ao ensino industrial<sup>15</sup>, caracterizando em seu art. 48 o estágio como “um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial”<sup>16</sup>.

Em 1967 ocorreu a primeira regulamentação da categoria dos estagiários de forma geral, por meio da Portaria nº 1.002 do Ministério do Trabalho e Previdência Social. A referida Portaria previa a necessidade de ser pactuado contratualmente, bem como a previsão da carga horária a ser exercida, o valor da bolsa e o seguro contra acidentes pessoais<sup>17</sup>. Contudo, apesar dos avanços no que tange à garantia de direitos da categoria, a referida norma também foi expressa ao excluir os estagiários da relação empregatícia tutelada pela CLT<sup>18</sup>.

Nas décadas seguintes foram editados outros dispositivos legais referentes a esta categoria<sup>19</sup>, sendo promulgada em 1977 a primeira lei que regulava a categoria dos estagiários, a Lei nº 6.494, regulamentada pelo Decreto nº 87.497/1982, os quais determinaram os requisitos e delimitações da relação de estágio por mais de três décadas, até o advento da Lei nº 11.788 de 2008.

---

<sup>15</sup> LODI, Instituto Euvaldo. Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber. Brasília: 2013. Disponível em: <<https://ielal.com.br/public/documentos/lei-de-estagio.pdf>> Acesso em: 27 de dezembro de 2021. p. 18

<sup>16</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073 de 30 de Janeiro de 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm)>. Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

<sup>17</sup> LODI, op. cit., p. 18.

<sup>18</sup> Ibid., p. 18.

<sup>19</sup> “Decreto nº 66.546/1970 – previu o estágio de estudantes de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente, as de engenharia, de tecnologia, economia e administração em órgãos públicos e privados. Lei nº 5.692/1971 – estabeleceu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus e previu o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas. Decreto no 69.927/1972 – instituiu a Bolsa de Trabalho, cujos beneficiários eram considerados estagiários. Decreto nº 75.778/1975 – disciplinou o estágio no serviço público federal.” (LODI, 2013)

A Lei nº 6.494/77 contava com oito artigos, sendo apenas cinco versando sobre a regulamentação do estágio, os quais delimitavam quem podiam ser os concedentes de estágio, os estagiários e o seu caráter educacional<sup>20</sup>, estabelecendo legalmente a possibilidade de ser recebida bolsa ou outra contraprestação pelo estágio, bem como fixando a impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de qualquer natureza<sup>21</sup>. A referida lei fixava, ainda, a necessária delimitação da jornada de estágio, determinando a existência de compatibilidade com o horário escolar<sup>22</sup>.

O Decreto nº 87.497 de 1982 trouxe, como um de seus principais acréscimos à lei que regulamenta, a obrigatoriedade de ser firmado um instrumento jurídico entre as partes, a ser reexaminado periodicamente, bem como a regulamentação da atuação dos agentes de integração, os quais seriam responsáveis pela mediação da relação entre as partes<sup>23</sup>.

A Lei nº 11.788/08, também conhecida como lei do estágio, ampliou de forma considerável a regulação da atividade de estágio, aumentando o rol de estudantes que podem estagiar, introduzindo novos direitos e garantias, como o limite específico da jornada e o limite na quantidade de estagiários em relação ao quadro de pessoal. Ademais, um importante conceito adotado foi o de estágio obrigatório e não obrigatório, os quais são delimitados conforme as diretrizes curriculares da instituição de ensino<sup>24</sup> e impactam diretamente na imposição do pagamento de bolsa e auxílio transporte aos estudantes que exercem atividade de estágio.

---

<sup>20</sup> Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. (Redação dada pela Lei nº 8.859, de 23.3.1994) § 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 2º o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente lei. (Redação dada pela Lei nº 8.859, de 23.3.1994) § 3º Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. (Incluído pela Lei nº 8.859, de 23.3.1994) Art. 2º O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social. (Lei 6.494 de 1977)

<sup>21</sup> Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais. (Lei 6.494 de 1977)

<sup>22</sup> Art. 5º A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio. (Lei 6.494 de 1977)

<sup>23</sup> Art. 5º. Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso. [...] Art. 7º. A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado. (Decreto Nº 87.497, de 1982)

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo: LTR, 2016, p. 151.

A referida lei, promulgada há mais de uma década, permanece como a fase final de maturação da legislação pertinente ao estágio no Brasil. Porém, não aborda questões importantes, que foram intensificadas pela pandemia da covid-19, tais como a possibilidade de seu exercício na forma de teletrabalho e a utilização das tecnologias da informação como mecanismo de trabalho.

## **2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO**

Preliminarmente, para auxiliar na compreensão do tema ora abordado, cabe uma análise de *quem é* o estagiário, objeto do presente estudo, bem como quem são as demais partes que compõem a relação de estágio. Para esta definição, foram utilizados alguns parâmetros legais, alinhados a construções doutrinárias, e tendo por base predominante as diretrizes apresentadas pela Lei nº 11.788/08, por ser a legislação mais recente e única em vigência. Alinhado a essa perspectiva, foi realizada uma breve abordagem acerca de alguns conceitos referentes à legislação trabalhista, para viabilizar um quadro comparativo com a legislação específica sobre o estágio. Pretende-se, deste modo, auxiliar na compreensão do local ocupado pelo estagiário na hierarquia produtiva do mercado de trabalho em que se insere.

### **2.1.1 Estagiários, instituição de ensino, ente concedente de estágio e agentes de integração**

#### ***2.1.1.1 Estagiários***

##### ***2.1.1.1.1 Caracterização***

A regulação do estágio, conforme pontuado, se originou de modo mais abrangente em meados da década de 1970, por meio da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, com o principal escopo de favorecer o aprendizado e a complementação da formação educacional por meio da atuação prática, visando fornecer profissionais já completos ao mercado de trabalho em que serão inseridos<sup>25</sup>. A definição de quem era considerado como estagiário à época era muito semelhante à utilizada até os dias de hoje, tendo se perpetuado como marco da relação

---

<sup>25</sup> CARELLI, op. cit., p. 80.

de estágio até o início dos anos 2000, quando foi editada a lei atualmente vigente. Destaca-se o texto da Lei nº 6.494/77:

Art. 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. § 1º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial. (Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977)

Desde o surgimento da referida regulamentação, para que exista o estagiário é necessária a existência da relação de ensino, sendo requisito obrigatório estar matriculado em instituição de ensino de nível superior, profissionalizante ou em escolas de educação especial. É possível observar que o estagiário é, de modo obrigatório, um estudante em uma extensão de suas atividades de aprendizado, não podendo desvirtuar-se desse aspecto, sob pena de nulidade do contrato e conseqüente reconhecimento da existência da relação de emprego<sup>26</sup>. Desde sua origem, a legislação é enfática ao reforçar a necessidade de que o estudante esteja matriculado e que deve possuir frequência regular no respectivo curso, como requisito de validade do contrato pactuado<sup>27</sup>.

Torna-se inafastável, portanto, o caráter de complementação do ensino para que seja válido o contrato de estágio<sup>28</sup>, de modo a se tornar necessária uma análise com particular atenção ao que tange à presença do caráter educacional nas relações de estágio que passaram a ser desenvolvidas por meios digitais, no chamado *home office*.

A Lei nº 11.788/08 acrescentou a possibilidade de estudantes que não cursem educação profissionalizante, mas estejam em cursos de nível médio e dos anos finais do ensino fundamental, exercerem atividades de estágio<sup>29</sup>. A alteração introduzida acaba por fomentar a utilização de estagiários como meio de evitar as normas trabalhistas, impulsionando essa categoria de trabalhadores à colocação no mercado de trabalho enquanto mão de obra barata<sup>30</sup>, pois, ante a ausência de obrigatoriedade de vínculo com curso profissionalizante, pode ser afastado o caráter complementar à preparação para o ambiente de trabalho, por não existir qualquer vertente profissional na grade curricular desses níveis de ensino.

---

<sup>26</sup> Ibid., p. 81.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª Edição. São Paulo: LTR, 2019, p. 380.

<sup>28</sup> Ibid., p. 84.

<sup>29</sup> DELGADO, op. cit., p. 380.

<sup>30</sup> CARELLI, op. cit., p. 80.

### 2.1.1.1.2 Direitos

O estagiário, enquanto protagonista da relação em comento, detém alguns direitos assegurados pela legislação específica, porém não é alcançado pela legislação trabalhista, devido à compreensão de sua atividade como *ato educativo*, e não como emprego<sup>31</sup>. Porém, se faz necessário pontuar que alguns direitos constitucionalmente previstos devem ser estendidos a essa categoria, por uma conclusão lógica derivada do caráter protetivo da legislação constitucional pátria, em especial nos temas que se referem à não discriminação, descanso, segurança e meio ambiente de trabalho, bem como a própria dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana<sup>32</sup>. Deste modo, compreende-se que não pode o concedente do estágio aproveitar-se da não aplicação da legislação trabalhista para utilizar esse estagiário como mão de obra barata e desprotegida, sob pena de incidência do art. 9º da CLT<sup>33</sup>, e consequente reconhecimento da relação de emprego.

No que se refere aos direitos especificamente tutelados pela Lei nº 11.788/08, são garantidos aos estagiários o seguro de acidentes pessoais (art. 9º, IV, Lei nº 11.788/08), a bolsa ou outra contraprestação (art. 12, Lei nº 11.788/08), o auxílio transporte (art. 12, Lei nº 11.788/08), a limitação da jornada (art. 10), a redução pela metade da carga horária do estágio nos períodos de provas ou verificações periódicas e finais (art. 10, §2º, Lei nº 11.788/08), a possibilidade do estagiário optar por ser contribuinte facultativo do Regime Geral da Previdência Social (art. 12, §2º, Lei nº 11.788/08), o recesso anual de 30 dias após um ano de estágio, ou sua modalidade proporcional (art. 13, Lei nº 11.788/08), e a “aplicação das normas de meio ambiente do trabalho ao estágio” (art. 14, Lei nº 11.788/08)<sup>34</sup>.

O seguro contra acidentes pessoais constitui obrigação solidária entre a parte concedente do estágio e a instituição de ensino<sup>35</sup>, devendo ser contratado em patamar compatível com o valor de mercado e assegurado no termo de compromisso pactuado entre as partes<sup>36</sup>. No que se

---

<sup>31</sup> Ibid., p. 86.

<sup>32</sup> Ibid., p. 86.

<sup>33</sup> 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. (CLT)

<sup>34</sup> CARELLI, op. cit., p. 86-88.

<sup>35</sup> Ibid., p. 86-87.

<sup>36</sup> Art. 9º IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso. (Lei 11.788/08)



refere à aplicação das normas de meio ambiente do trabalho, a lei limita-se a estender as normas insculpidas na legislação trabalhista, sendo ponto comum a essa categoria de trabalhadores<sup>37</sup>.

A lei é expressa em apenas tornar obrigatório o pagamento de bolsa ou outra contraprestação, assim como o auxílio transporte, nos casos de estágio não obrigatório, delimitando em ambas as modalidades a possibilidade de sua inscrição como contribuinte facultativo do Regime Geral de Previdência Social e excluindo o reconhecimento de vínculo empregatício ante a concessão de qualquer benefício ao estagiário, tais como transporte, alimentação e saúde<sup>38</sup>.

Necessário diferenciar, portanto, o estágio obrigatório do não obrigatório, previstos no art. 2º da Lei nº 11.788/08. O primeiro trata de definição trazida pela própria grade curricular do curso em que o estudante esteja matriculado, inserido como requisito para obtenção de diploma ou aprovação<sup>39</sup>, apresentando caráter facultativo no que se refere à oferta de bolsa ou outra contraprestação, assim como do auxílio transporte (art. 12, caput, Lei nº 11.788/08). Caracteriza-se, portanto, pelo forte caráter pedagógico devido a sua obrigatoriedade curricular.

O estágio não obrigatório, por sua vez, é caracterizado como “aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória” (art. 2º, §2º, Lei nº 11.788/08), trazendo como imperativo o pagamento de bolsa ou contraprestação e do auxílio transporte. As principais diferenças entre essas modalidades, como se pode observar, transita entre a característica eminentemente acadêmica, relacionada à obrigatoriedade ou não para obtenção de diploma, e a característica pecuniária do pagamento de bolsa e auxílio transporte, sendo um forte indicativo da dupla natureza do estágio, que tanto o aproxima quanto o afasta da relação empregatícia.

O estagiário, quando percebe remuneração por meio de bolsa, apresenta todos pressupostos da relação empregatícia clássica, apenas se diferenciando pelo caráter educacional do pacto firmado, o que demonstra a importância da presença desse caráter para diferenciar essas relações trabalhistas que em tanto se aproximam.

---

<sup>37</sup> Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio. (Lei 11.788/08)

<sup>38</sup> Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório. § 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício. § 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social. (Lei 11.788/08)

<sup>39</sup> BARROS, op. cit., p. 151.

A limitação da jornada, introduzida pela nova lei, se aproxima do caráter protetivo da limitação da jornada de trabalho constitucionalmente garantida, alinhada à proteção ao próprio direito à educação dos estudantes, apresentando cargas horárias que devem ser compatíveis com a carga horária dos cursos em que estejam matriculados, nos seguintes termos:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar: I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. § 1o O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. § 2o Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Observa-se que o legislador se preocupou em delimitar a possibilidade de jornadas maiores no caso de cursos que alternam períodos de teoria e prática, de modo a não prejudicar a presença dos alunos nas aulas, bem como em determinar a redução da jornada nos dias em que há avaliações periódicas ou finais, reforçando o caráter principal do estágio como atividade educacional e complementar ao curso de formação.

O legislador optou por também inserir como direito obrigatório a todos os estagiários o período de recesso de 30 dias para estágios com duração superior a um ano, preferencialmente usufruído em suas férias escolares, bem como sua concessão proporcional quando a duração do estágio for inferior a um ano<sup>40</sup>. Há também a obrigatoriedade de remuneração desse período de recesso no caso de estágio remunerado, o que demonstra uma preocupação em evitar a dispensa e substituição dos estagiários perto do período de concessão do recesso, como mecanismo para evitar custos adicionais ao concedente do estágio<sup>41</sup>.

Frise-se que todos os direitos e deveres pertinentes tanto aos estagiários, como às demais partes da relação estabelecida, deverão estar expressos em um termo de compromisso assinado por todos os envolvidos na relação de estágio (art. 16, Lei nº 11.788/08). Esse termo constitui

---

<sup>40</sup> Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares. § 1o O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. § 2o Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano. (Lei nº 11.788/08)

<sup>41</sup> CARELLI, op. cit., p. 87.

requisito obrigatório dessa relação, devendo ser celebrado e cumprido integralmente por todas as partes envolvidas para que seja válido o vínculo de estágio (art. 3º, II, III e §2º, Lei nº 11.788/08).

Compreende-se por estagiário, portanto, estudantes matriculados em instituições de ensino que desempenham atividades de complementação de sua formação acadêmica em ambiente de trabalho e sob supervisão da instituição de ensino e do ente concedente do estágio, tendo como característica precípua a preparação para o mercado de trabalho em que será inserido após o fim de sua formação acadêmica. Ainda, destaca-se ser detentor de direitos e garantias particulares à sua categoria.

### ***2.1.1.2 Demais partes na relação de estágio***

A relação de estágio tradicionalmente tem uma natureza tripartite, na qual figuram como partes obrigatórias, sem qualquer uma das quais se descaracteriza a relação de estágio, o estagiário, a instituição de ensino e o ente concedente do estágio<sup>42</sup>. A validade do contrato exige a atuação efetiva de todas as partes, cada qual devendo cumprir com suas próprias exigências e garantir o efetivo teor educacional à atividade desempenhada pelos estagiários. Todas as formalidades devem ser pactuadas em termo de compromisso escrito e assinado por cada uma das partes integrantes da relação contratual<sup>43</sup>. Também merece atenção a figura do agente de integração, responsável por auxiliar a conexão entre as demais partes da relação contratual, sendo sua atuação prevista na lei do estágio, apesar de não figurar como parte obrigatória.

#### ***2.1.1.2.1 Instituição de ensino***

As instituições de ensino se caracterizam como aquelas onde são oferecidos os cursos em que o estudante deve estar matriculado para exercer as atividades de estágio, sendo responsáveis especialmente pela fiscalização e avaliação das condições do local em que é desenvolvido. É obrigatória sua participação na assinatura do termo de compromisso, bem como a realização de avaliações nas instalações da parte concedente, e a necessidade de averiguar se estão presentes os requisitos materiais exigidos pela legislação. Deve, ainda, indicar um professor orientador para supervisionar as atividades de estágio e controlar a

---

<sup>42</sup> CARELLI, op. cit., p. 81.

<sup>43</sup> Ibid., p. 81.

apresentação dos relatórios periódicos para acompanhamento das atividades desempenhadas e sua compatibilidade com os requisitos legais e diretrizes do curso, assumindo um importante papel de fiscalização nessa relação contratual<sup>44</sup>.

Destaca-se que em meio a esse caráter, a lei concede às instituições de ensino a possibilidade de rescindir unilateralmente o contrato de estágio, quando verificar a existência de qualquer irregularidade, devendo encaminhar o estudante a outro ente concedente, zelando pela dimensão educacional da relação de estágio. Outra obrigatoriedade trazida pela lei é a de que as instituições de ensino comuniquem aos concedentes do estágio, no início do período letivo, acerca das avaliações acadêmicas, de modo a viabilizar o cumprimento da exigência de redução da carga horária do estágio nessas datas<sup>45</sup>.

As instituições de ensino têm sua importância, nessa relação específica, fundada no fato de ser o estágio “um ato educativo escolar supervisionado que compõe o projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando”<sup>46</sup>. Deste modo, a legislação lhes impõe a função de garantir o cumprimento dos termos da lei, por meio do acompanhamento contínuo das condições de realização do estágio.

Apesar de sua acentuada relevância na fiscalização das atividades, não optou o legislador por lhes imputar o ônus de eventual descaracterização do vínculo de estágio e reconhecimento do vínculo empregatício, sendo tão somente responsabilizável o ente concedente de estágio que desvirtuou a referida relação contratual<sup>47</sup>.

#### ***2.1.1.2 Ente concedente do estágio***

As partes concedentes de estágio podem ser

---

<sup>44</sup> Ibid., p. 82.

<sup>45</sup> Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos: I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar; II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas; VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos; VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (Lei nº 11.788/88)

<sup>46</sup> Art. 7º, caput e §1º, da Lei 11.788/08.

<sup>47</sup> DELGADO, op. cit., p. 381-382.

pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional. (art. 9º, caput, Lei nº 11.788/08)

As entidades concedentes são responsáveis por oferecer instalações com condições de proporcionar atividades de aprendizado social, profissional e cultural, devendo indicar um funcionário com formação ou experiência profissional na área de atuação do estagiário.

São responsáveis pela contratação do seguro contra acidentes pessoais e por entregar um termo de realização do estágio ao fim do contrato, contendo indicações das atividades realizadas e avaliações de desempenho. A responsabilidade pela contratação do referido seguro, nos casos de estágio obrigatório, pode ser alternativamente assumida pela instituição de ensino, nos termos do § único do art. 9º da Lei nº 11.788/08. Devem os concedentes, ainda, manter toda documentação necessária à disposição da fiscalização, bem como enviar periodicamente à instituição de ensino relatórios das atividades realizadas pelos estagiários<sup>48</sup>.

Destaca-se ter o legislador optado por limitar a quantidade de estagiários por estabelecimento, de acordo com a quantidade total do quadro de funcionários<sup>49</sup>, com o escopo de evitar sua utilização como forma de substituição dos funcionários da empresa, por representarem menos custos ao empregador. Contudo, tal limite não se estende aos estagiários de nível superior e de nível médio profissionalizante, em brecha da legislação que pode resultar na precarização dessa relação de trabalho, quando utilizada sua mão de obra mais barata para substituir os empregados da empresa<sup>50</sup>.

A não observância das normas insculpidas na Lei nº 11.788/08 acarreta caracterização de vínculo de emprego com a parte concedente do estágio, para todos os fins trabalhistas e previdenciários. Nos casos de reincidência, será impedida a instituição, seja pública ou privada, de contratar estagiários pelo prazo de dois anos, contados a partir da decisão definitiva do

---

<sup>48</sup> CARELLI, op. cit., p. 82.

<sup>49</sup> Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções: I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. § 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio. § 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles. § 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior. § 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional. § 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio. (Lei nº 11.788/08)

<sup>50</sup> CARELLI, op. cit., p. 86.

processo administrativo (art. 15 da Lei nº 11.788/08), sendo esta a forma mais grave de punição prevista em lei para casos de desvirtuamento da relação de estágio.

### **2.1.1.2.3 Agência de integração**

Os agentes de integração podem ser instituições públicas ou privadas, que atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do estágio, com o intuito de

identificar oportunidades de estágio, ajustar as condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo, encaminhar as negociações de seguros contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes, sendo vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes (art. 5º da Lei nº 11.788/08)

A lei prevê, ainda, a responsabilização das agências nos casos em que encaminhem estagiários para realização de atividade incompatível com o curso de formação ou programação curricular dos cursos em que o estudante esteja matriculado.

## **2.2 ESTÁGIO E RELAÇÃO DE EMPREGO: ASPECTOS DE DIFERENCIAÇÃO**

A relação de emprego conceitua-se como aquela existente entre empregado e empregador, tendo por requisitos objetivos a prestação por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação e a continuidade (art. 3º, caput, CLT).

O elemento *pessoa física* determina que os serviços devem ser prestados por uma pessoa, de modo que a prestação por pessoa jurídica descaracteriza a relação empregatícia. O elemento *pessoalidade* determina que os serviços são prestados de forma pessoal, ou seja, pela pessoa específica que teve os serviços contratados, a qual não pode fazer-se substituir sem prévia comunicação e concordância do empregador. O elemento *onerosidade* indica a exigência de uma contraprestação pecuniária, assim compreendida como o salário recebido. O elemento *subordinação* indica que o trabalho é prestado sob a direção do empregador, estando o empregado submetido ao seu poder diretivo, dentro dos serviços contratados e sua capacidade pessoal. O elemento *continuidade*, por sua vez, se refere à necessária característica de que o serviço não seja eventual, e, portanto, seja prestado com uma regularidade mínima.

O empregador, por sua vez, é caracterizado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal

de serviço” (art. 2º, CLT)<sup>51</sup>. O principal elemento que caracteriza o empregador é a assunção dos riscos da atividade econômica, a qual não pode ser transferida aos funcionários, sendo sua função admiti-los, pagar-lhes remuneração e dirigir o desenvolvimento da prestação dos serviços.

O estagiário desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, podendo os entes concedentes serem pessoas jurídicas ou profissionais liberais. Essa figura em muito se aproxima da caracterização legal do empregador, especialmente devido ao fato de que o estágio, em regra, estará relacionado a alguma atividade empresarial, sob a supervisão do ente concedente que o admite, assalaria, e dirige sua prestação de serviços, com a assunção dos riscos do próprio negócio.

Ademais, o estagiário é pessoa física que presta serviços de forma pessoal, tendo em vista não poder fazer-se substituir sem prévia comunicação e autorização do ente concedente. Suas atividades são prestadas com continuidade, não podendo ser contratado em modalidades eventuais ou por demanda, sob a penalidade de desvirtuação da natureza educacional do contrato, a qual exige certa constância para que sejam realizadas as trocas necessárias à formação do estudante. A onerosidade surge com o pagamento de bolsa ou outra contraprestação. O elemento subordinação, por sua vez, surge em virtude da necessária submissão do estagiário ao poder diretivo dos prepostos do ente, tendo em vista que é justamente esse teor que irá inseri-lo na vivência prática do ambiente de trabalho de sua formação, não podendo agir sem a referida coordenação, estando explícita na lei a necessidade de supervisão das atividades desenvolvidas.

É possível perceber, sob este prisma, as formas como a relação de estágio se aproxima da relação de emprego, sobretudo quando se trata do estágio não obrigatório, em que o ente concedente é obrigado a onerar o estagiário. Na referida modalidade, estão presentes todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego, o qual tão somente é afastado devido ao caráter educacional da atividade prestada, existindo uma tênue linha que separa ambas as modalidades laborais aqui exploradas, devendo ser cumpridos todos os requisitos legais do contrato de estágio para que não seja declarada sua desvirtuação enquanto contrato de emprego dissimulado<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>52</sup> DELGADO, op. cit., p. 374.

### 2.2.1 Estágio como forma atípica de trabalho

O liame empregatício é regido pelas normas insculpidas na CLT, que em conjunto com outras normas pertinentes à essa relação, formam um sistema jurídico detentor de um amplo rol de direitos conquistados ao longo do tempo<sup>53</sup>. O estágio, no entanto, por se amoldar enquanto forma de contrato de trabalho atípico, não é abrangido por essa gama de direitos, em especial devido ao seu caráter intrinsecamente educacional, que o afasta da relação empregatícia tradicional.

Por ser o estágio mecanismo que visa “favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante”<sup>54</sup>, seus interesses sociais e culturais se sobressaem sobre seu caráter laboral, devendo ser o estagiário compreendido como um estudante em formação, e não como empregado.

O legislador optou, devido a este fator, por isentar os entes concedentes de estágio dos efeitos trabalhistas que derivam dessa relação de trabalho, como meio de incentivar o oferecimento dessa modalidade contratual. A lei possui como objetivo fomentar a complementação educacional dos estudantes em consonância com os princípios constitucionais de acesso à educação por meio da colaboração da sociedade como um todo, sendo criada essa categoria diferenciada de trabalhadores sob essa perspectiva<sup>55</sup>. Porém, apesar de a maioria dos estagiários se enxergarem como trabalhadores<sup>56</sup>, a lei os vincula apenas ao conceito de “ato educativo escolar supervisionado”, não incluindo em sua definição o conceito de trabalho<sup>57</sup>.

Em tese, essa distinção se sustentaria e justificaria por meio da importante natureza de conceder uma formação completa aos estudantes e prepará-los para o mercado de trabalho após formados. Contudo, a prática demonstra o afastamento dessa natureza educacional e a aproximação de uma utilização desregulada de mão de obra barata e sem garantia de direitos trabalhistas.

---

<sup>53</sup> Ibid., p. 1624.

<sup>54</sup> Ibid., p. 373.

<sup>55</sup> Ibid., p. 373.

<sup>56</sup> Você considera a sua experiência de estágio como trabalho? (Vide anexo A – pergunta 14): Sim (95,1%).

<sup>57</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. 1ª Edição. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 29.



### 3 CAPÍTULO II – O ESTÁGIO DE DIREITO NA PANDEMIA

As vagas de estágio para estudantes de Direito representam uma porcentagem expressiva do total de vagas ofertadas por curso, de acordo com pesquisa realizada em 2021 pela Associação Brasileira de Estágios, consistindo em 7,3% do número de vagas, atrás apenas do curso de Administração, que conta com 16,8% das vagas de estágio<sup>58</sup>.

Tendo em vista a proeminência do curso de Direito em meio a oferta de vagas de estágio no cenário nacional, passar-se-á à análise das características específicas desses estagiários na região metropolitana do Rio de Janeiro em meio à pandemia. Para tanto, foram utilizados os resultados da pesquisa realizada pelos integrantes do Trab21, sendo verificados dados para os quais é adequado conceder atenção, diante de sua expressividade no que se refere ao estágio em meio à pandemia.

Deste modo, foram apresentados os dados extraídos da pesquisa realizada, com o escopo de identificar, com base no universo amostral existente, os efeitos da pandemia nos estagiários de Direito de forma geral, por meio da delimitação de perspectivas derivadas dos resultados obtidos.

#### 3.1 ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA

Por meio da análise das 38 questões do formulário, foram apresentados resumos dos principais dados coletados. Algumas perguntas foram inseridas com a finalidade de realizar uma triagem sobre os resultados obtidos<sup>59</sup>, tendo em vista que o objetivo da pesquisa é analisar os dados referentes apenas aos estudantes de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro.

Destaca-se que a pesquisa pretendeu delimitar, ante os dados obtidos e com base nesse universo amostral, quais as percepções dos estagiários dessa região, traçando percepções que derivam de expectativas vinculadas às respostas fornecidas.

##### 3.1.1 Perfil dos estagiários de Direito do Rio de Janeiro

---

<sup>58</sup> ABRES. Associação Brasileira de Estagiários, c2022. Estatísticas. Disponível em: <<https://abres.org.br/estatisticas/>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2022.

<sup>59</sup> Você é estudante de Direito? (Pergunta 5): sim (98,6%), não (1,4%). Localidade do Estágio (pergunta 9): Grande Rio de Janeiro (97,5%); - (1%); Petrópolis (0,5%); Cabo Frio (0,5%); Magé (0,5%). Destaca-se que todos os respondentes que indicaram não ser estudantes de Direito, estagiam em locais tipicamente voltados ao Direito (escritório de advocacia e MPT), bem como todos os respondentes estagiaram dentro dos limites do Estado do Rio de Janeiro.

O perfil desses estagiários respondentes é composto, de modo majoritário, por mulheres cisgênero (68,9%), pessoas que se autodeclararam brancas (62,4%), com idade entre 20 e 25 anos (83,4%), civilmente solteiras (94,8%) e que moravam na casa dos pais (78,6%). Dentre esses estudantes, a maioria cursava Direito em universidades públicas (78,9%), e estava entre o 6º e o 8º período da faculdade no início da pandemia, em março de 2020 (60,4%).

Gênero<sup>60</sup>: mulheres cisgênero (68,9%); homens cisgênero (29,2%); prefiro não dizer (1%); mulher transgênero (0,5%); mulher normal (0,5%). Cor/Raça<sup>61</sup>: branco (62,4%); pardo (20%); preto (16,2%); indígena (1%); amarelo (0,5%). Idade: 20-22 (46,7%); 23-25 (36,7%); 26-29 (9,5%); 30 ou mais (5,2%); 17-19 (1,9%). Estado civil: solteiro (94,8%); casado (4,8%); divorciado (0,5%). Instituição de ensino: pública (78,9%); privada (21,1%). Período: 7º Período (25,7%); 6º Período (17,6%); 8º Período (17,1%); 5º Período (9,5%); 9º Período (9,5%); 10º Período (6,7%); 3º Período (5,7%); 4º Período (5,7%); 2º Período (1,9%) 1º Período (0,5%). Morou durante a pandemia<sup>62</sup>: casa dos pais (78,6%); com companheiro(a) (7,6%); sozinho (4,8%); casa alugada com amigos (3,3%); república/quarto alugado (2,4%); casa de parentes (1,4%); casa de amigos (0,5%); casa alugada com a minha irmã (0,5%); com a filha (0,5%); com minha irmã (0,5%).

É possível concluir, por meio dos dados obtidos<sup>63</sup>, e das expectativas pertinentes ao universo em cotejo, que esses estagiários de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro se caracterizam pelo perfil predominante de jovens mulheres brancas que cursam Direito em universidades públicas. Ressalta-se o dado de que mulheres cisgênero<sup>64</sup> (68,9%) representam mais que o dobro em quantidade em relação aos estagiários homens cisgênero (29,2%), em uma diferença considerável no perfil verificado durante a pesquisa. No mesmo sentido, estagiários que se autodeclararam como negros e pardos (36,2%), em um percentual somado, também representam quase metade em relação aos estagiários autodeclarados brancos (62,4%).

No que se refere aos demais grupos respondentes, que apresentam índices inferiores de expressividade numérica na pesquisa, destaca-se que apenas 0,5% dos respondentes são

<sup>60</sup> Nessa parte do formulário foram apresentadas diversas opções, de modo a deixar o respondente confortável para responder conforme sua identidade de gênero. As opções fornecidas previamente eram: prefiro não dizer; mulher cisgênero; mulher transgênero; homem cisgênero; homem transgênero; não-binário; e espaço aberto para escrever.

<sup>61</sup> Utilizados conforme critérios do IBGE.

<sup>62</sup> As opções fornecidas previamente eram: casa dos pais; casa de parentes; casa de amigos; casa alugada com amigos; sozinho; com companheiro(a); república/quarto alugado; e espaço aberto para escrever.

<sup>63</sup> Destaca-se a possibilidade de existência de distorções nos resultados derivadas do perfil dos estudantes responsáveis pela realização da divulgação do formulário, o que pode acarretar em um recorte mais específico dentro desse grupo de pessoas, que se caracterizou por uma maioria de estudantes mulheres, de universidades públicas e cursando entre o 6º e o 8º período do curso de Direito.

<sup>64</sup> Mulher e Homem Cisgênero: “o termo ‘cisgênero’ é um conceito que abarca as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento, ou seja, as pessoas não-transgênero” (JESUS, 2012, apud SIMAKAWA, 2015, p. 45)

mulheres transgênero<sup>65</sup>, 1% se autodeclara como indígena e 0,5% como amarelos, segundo critérios do IBGE.

A partir da expressiva disparidade entre os perfis dos estagiários respondentes, é apropriado concluir que há predominância de interesse dos entes concedentes por determinado perfil social, no que se refere ao universo de estagiários que responderam à pesquisa. Porém, tendo em vista não ser este o recorte principal da pesquisa, as questões sociais suscitadas pelo levantamento deste perfil não foram abordadas de modo aprofundado neste trabalho.

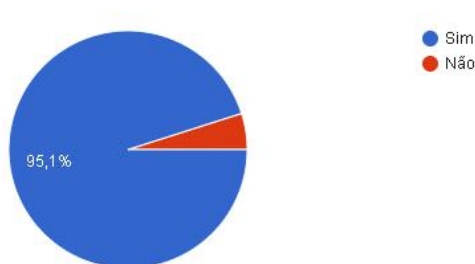
No que se refere ao tipo de instituição de ensino predominante (78,9% pública e 21,1% privada), há algumas hipóteses que explicam a disparidade verificada. Tendo em vista ter sido a pesquisa realizada por integrantes de um grupo de pesquisa vinculado a uma Universidade pública, é possível ter acarretado em distorções referentes ao alcance da divulgação da pesquisa. Contudo, caso não seja esse um fator determinante, outra hipótese viável é uma tendência dos entes concedentes de estágio em contratar estudantes de Direito de Universidades públicas em detrimento dos estudantes de redes particulares de ensino.

### 3.1.2 A relação de estágio

#### 3.1.2.1 O auto reconhecimento dos estagiários de Direito enquanto trabalhadores

Destaca-se o fato de a maioria dos estagiários respondentes se reconhecerem como pertencentes a uma relação de trabalho (95,1%).

Figura 1 – Estágio como trabalho



Contudo, é possível observar que mesmo entre estudantes de Direito, que possuem um maior acesso às definições teóricas sobre o que é trabalho, não é consenso a identificação dos estagiários enquanto trabalhadores. A ausência de reconhecimento acerca dessa condição pode

<sup>65</sup> Transgênero: pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi determinado no nascimento. (Ibid., p. 45)

acarretar certo nível de desconhecimento e submissão a situações que desvirtuam o vínculo de estágio, sem que o estudante tenha essa consciência em meio a relação contratual que está inserido. Apesar do baixo percentual dos que não se compreendem em uma relação de trabalho (4,9%)<sup>66</sup>, surge o questionamento acerca de como o imaginário da sociedade em geral impacta e se relaciona com a modalidade de trabalho dos estagiários, resultando em reflexões de quais os possíveis efeitos dessa visão. A noção acerca do que é ou não trabalho

é culturalmente construída, com base nos objetivos, regras e valores de uma dada sociedade que agrega elementos ou requisitos para a identificação - ou não - de uma atividade como trabalho, como a remuneração, a finalidade, a medida temporal ou até o caráter desagradável da tarefa. Assim, ela é mutante e mutável no tempo e espaço [...] Na sociedade atual, quanto mais a atividade está afastada do centro da produção de bens ou serviços, seja da empresa ou fábrica, menos é considerada como trabalho [...] Entretanto, mesmo que estejam no centro de atividades de produção, quanto mais o trabalho for realizado fora dos muros físicos da empresa, menos a atividade é valorizada, como[...] os trabalhadores em home office [...]<sup>67</sup>

O estágio, em especial o obrigatório, no qual não é imposta a remuneração, pode não ser encarado como trabalho por algumas pessoas, devido a essa perspectiva cultural que vincula certos requisitos para considerar determinada atividade como trabalho, entre os quais está o caráter oneroso. Deste modo, uma hipótese viável para os respondentes que indicaram não se considerarem em uma relação de trabalho, é o fato de alguns terem indicado estarem em estágios voluntários, e, portanto, não remunerados, o que, em conformidade com o senso geral, devido à ausência de pagamento, não é visto como trabalho.

Em sentido parecido, desponta a reflexão acerca dos estagiários que se auto reconhecem como trabalhadores, porém muito mais como pertencentes a uma relação empregatícia do que a uma relação de estágio. Esse fato se torna perceptível ao explorar as respostas destinadas a serem um espaço de *desabafo* para os estagiários, na qual algumas das questões mais recorrentes foram a preocupação com demissão e cortes na bolsa de estágio, o que indica uma aflição com o caráter remuneratório, típico da relação de emprego, acima da preocupação com sua natureza educacional, intrínseca à relação de estágio.

Ademais, é possível perceber o reconhecimento da relação de trabalho em seu caráter empregatício, e não enquanto forma atípica de contrato de trabalho, considerando que os aspectos mais recorrentes apontados poucas vezes se aproximavam da preocupação com o aprendizado e formação acadêmica:

---

<sup>66</sup> Foram registradas 203 respostas, de modo que 3,3% dos respondentes deixaram em branco, não sendo contabilizados nos números apresentados.

<sup>67</sup> CARELLI; OLIVEIRA, op. cit., p. 28.

[...] passamos, então, a trabalhar mais de 10h diárias [...] Acredito que a pior parte de trabalhar numa empresa privada é a possibilidade de demissão, em especial quando a gente depende da bolsa para sobreviver. [...] minha família passou a depender muito mais de mim financeiramente [...] (respondente 15). Mais demandas sem uma melhor contrapartida (respondente 59). [...] Considero que a experiência foi semelhante a um trabalho [...] (respondente 60). Auxílio passagem que serve para muitos estagiários, e para mim, no caso, como uma complementação da renda. Fez muita falta (respondente 130). Auxílio transporte que era parte importante da remuneração. (respondente 173). Não conseguir estágio remunerado. (respondente 179). A precariedade do vínculo de estágio tornou-se mais evidente no que se refere a direitos, benefícios, remuneração e a própria estrutura hierárquica dentro das instituições concedentes [...] (respondente 183). Escritórios de Advocacia exploram estudantes de Direito. Quanto ao estágio em órgão público, o único problema é o valor da remuneração, que nos incentiva a aceitar sermos explorados pelos escritórios, pois estes oferecem uma bolsa em um valor um pouco mais alto. (respondente 196). [...] Após ser enfatizado o patamar mínimo de 30 minutos mensais, inclusive com bonificação extra, comecei a fazer 6 a 8 horas diárias até em finais de semana e feriados. [...] (respondente 208)

Observa-se que alguns entes concedentes optaram por realizar cortes nos benefícios fornecidos<sup>68</sup>, em especial no vale transporte e vale refeição<sup>69</sup>, sob a justificativa do trabalho remoto. Porém, alguns, em sentido contrário, criaram incentivos para o aumento de rendimento por meio do pagamento de bonificações, o que pode acentuar o desvirtuamento do caráter de aprendizado, ao basear a relação tão somente em produtividade, e não em complementação do ensino. Algumas das consequências possíveis desse caso é o aumento das horas de trabalho e a realização de tarefas mecanizadas que não acarretam no desenvolvimento das habilidades profissionais do estagiário.

Alguns respondentes destacaram, ainda, se submeter a entes que ultrapassam os horários de estágio devido ao maior valor da bolsa, sendo mais um indício da preocupação com questões financeiras, típicas da relação de emprego, acima das questões relativas ao aprendizado.

Ademais, uma quantidade considerável de estagiários indicou que utilizava a bolsa para o pagamento da mensalidade da faculdade ou para o próprio custeio e da família, o que foi prejudicado em situações de cortes na bolsa ou benefícios pelos concedentes de estágio. Um elevado número de respondentes também deixou transparecer a compreensão de sua posição enquanto mão de obra barata e dispensável, o que intensificava suas preocupações com o estágio na pandemia:

[...] Acredito que a pior parte de trabalhar numa empresa privada é a possibilidade de demissão. [...] (respondente 15). Medo de ser demitida - Aceitar pressão psicológica por conta disso. (respondente 34). Estar constantemente com medo de ser mandada

<sup>68</sup> 50,2% dos estagiários indicaram ter sofrido cortes nos benefícios recebidos; 11,7% indicaram ter sofrido redução parcial da bolsa de estágio; e 0,5% indicaram ter sofrido redução total da bolsa de estágio.

<sup>69</sup> Entre os estagiários que sofreram cortes nos benefícios, 85% sofreu o corte apenas do auxílio transporte e 15% sofreu o corte do auxílio transporte e vale alimentação.

embora. (respondente 54). Medo de perder o vínculo. (respondente 61). [...] para estagiários como eu, por exemplo, que se utiliza da bolsa pra manter a faculdade, sou de instituição privada, mas tenho 80% de bolsa, é falta de empatia, pois é muito bom ter uma mão de obra barata, servidores pelo preço de estagiário [...] (respondente 142). Pressão para trabalhar para não perder estágio. (respondente 147). Que somos importantes, porém substituíveis. Maior aflição foi perder o estágio. (respondente 151). Foi desesperador. As maiores aflições foram os atrasos no pagamento. (respondente 204)

Merece atenção, ainda, a forma como os estagiários compreendem a si mesmo, bem como o modo como as relações de trabalho se alteraram durante a pandemia da covid-19, impulsionando os estagiários a preocupações anteriormente menos recorrentes e distantes de sua realidade. Questões vinculadas ao estágio como fonte de renda despontaram ao lado das preocupações com a ausência de separação entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal, bem como a dificuldade em efetivar o caráter de aprendizado do estágio, conforme será abordado em tópico próprio.

### ***3.1.2.2 Entes concedentes de estágio***

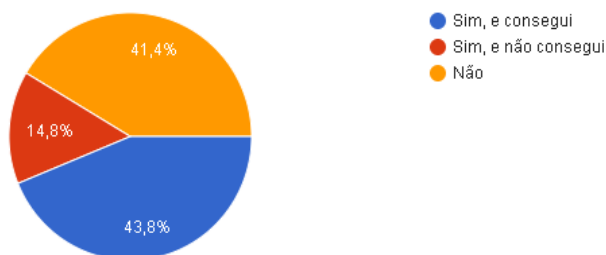
Os entes concedentes de estágio predominantes no começo da pandemia, entre os respondentes, eram Escritórios de Advocacia (31,6%), seguidos pelo Poder Judiciário (12,4%) e pela Defensoria Pública (12%).

Local de estágio quando começou a pandemia<sup>70</sup>: Escritório de Advocacia (31,6%); Poder Judiciário (12,4%); Defensoria Pública (12%); Não estava estagiando (10%); Empresa Privada (8,6%); Ministério Público (8,6%); Empresa Pública (7,2%); Procuradoria do Estado (7,2%); Empresa Junior (0,5%); TRF2/ defensoria pública (0,5%); MPT (0,5%); Sindicato Profissional (0,5%); Instituição de Ensino Superior (0,5%).

O estágio para esses estagiários, de modo geral, foi mantido após o início da pandemia (77,1%), porém 10,5% dos respondentes tiveram o contrato descontinuado e os demais (12,4%) não estavam estagiando nesse momento. Apesar da maioria dos estagiários não ter sido descontinuado da relação em que estava, mais da metade dos respondentes procurou um novo estágio após o início da pandemia (58,6%), e 14,8% dos respondentes não conseguiram.

Figura 2 - Procura por estágio após o início da pandemia

<sup>70</sup> As opções fornecidas previamente eram: escritório de advocacia; empresa privada; empresa pública; poder judiciário; ministério público; defensoria pública; procuradoria do estado; procuradoria do município; lawtech; não estava estagiando; e espaço aberto para escrever.



Entre os estudantes que iniciaram um novo estágio após a pandemia, a maioria passou a estagiar em Escritórios de Advocacia (31%), seguido pelo Poder Judiciário (7,7%):

Se você trocou ou iniciou um novo estágio, quem é o ente concedente?<sup>71</sup>: Permaneci no mesmo estágio (37,4%); Escritório de Advocacia (31%); Poder Judiciário (7,7%); Empresa Privada (6,5%); Empresa Pública (4,5%); Ministério Público (3,2%); Defensoria Pública (3,2%); Procuradoria do Estado (1,3%); Lawtech (0,6%); Larguei o estágio e não procurei outro (0,6%); Saí do estágio (0,6%); BNDES (0,6%); TJRJ (0,6%); Estagiária de uma advogada autônoma (0,6%); Autarquia (0,6%); Não iniciei outro estágio (0,6%).

Constata-se que a maioria dos estágios pertencentes ao universo amostral em cotejo, são desenvolvidos em entes concedentes com natureza jurídica privada. Antes da pandemia, os entes privados correspondiam a 48,9% dos entes concedentes<sup>72</sup> e os entes públicos a 41,2%<sup>73</sup>, o que indica certa homogeneidade entre ambas as esferas, tendo em vista não ser uma diferença quantitativa considerável.

Contudo, ao analisarmos o perfil dos estágios iniciados após o início da pandemia, os números se alteram expressivamente. Entre os respondentes que iniciaram novos estágios, apenas 27,7% o fizeram em entes públicos, contra 72,3% de estágios iniciados em entes privados<sup>74</sup>. Os números indicam que houve uma retração dos setores públicos no oferecimento de vagas de estágio durante esse período, enquanto os entes privados mantiveram a oferta em patamar semelhante ou superior ao cenário pré-pandêmico.

<sup>71</sup> As opções fornecidas previamente eram: escritório de advocacia; empresa privada; empresa pública; poder judiciário; ministério público; defensoria pública; procuradoria do estado; procuradoria do município; lawtech; permaneci no mesmo estágio; e espaço aberto para escrever.

<sup>72</sup> Escritório de Advocacia (31,6%); Empresa Privada (8,6%); Empresa Pública (7,2%); Empresa Junior (0,5%); MPT (0,5%); Sindicato Profissional (0,5%); Instituição de Ensino Superior (0,5%).

<sup>73</sup> Poder Judiciário (12,4%); Defensoria Pública (12%); Ministério Público (8,6%); Procuradoria do Estado (7,2%); TRF2/ defensoria pública (0,5%); MPT (0,5%).

<sup>74</sup> Dados considerando apenas os respondentes que indicaram o ente concedente em que iniciaram o novo estágio. Considerando em números absolutos as respostas, nos entes privados foram iniciados novos estágios por 43,8% dos respondentes [Escritório de Advocacia (31%); Empresa Privada (6,5%); Empresa Pública (4,5%); Lawtech (0,6%); BNDES (0,6%); Estagiária de uma advogada autônoma (0,6%)] e nos entes públicos foram iniciados 16,6% dos novos estágios [Poder Judiciário (7,7%); Ministério Público (3,2%); Defensoria Pública (3,2%); Procuradoria do Estado (1,3%); TJRJ (0,6%); Autarquia (0,6%)].

No entanto, outra hipótese viável para esta diferença é o aumento da preocupação dos estagiários com questões financeiras acima de questões educacionais<sup>75</sup>, o que pode ter acarretado uma grande migração do setor público para o setor privado, por conta dos melhores benefícios financeiros oferecidos por entes privados<sup>76</sup>.

Destaca-se que entre os respondentes que buscaram novos estágios, 43,9% estavam alocados em entes públicos e 39% em entes privados. Entre os estagiários originalmente de entes públicos que mudaram de estágio, 27,8% permaneceram em ente público e 38,9% iniciou um novo estágio em ente privado<sup>77</sup>. No que se refere aos estagiários originalmente de entes privados, 62,5% mudaram para outro estágio em ente privado e apenas 8,3% para um ente público<sup>78</sup>.

Deste modo, percebe-se que entre os estagiários com contratos vinculados a entes privados, a tendência é permanecer no ambiente privado ao trocar de estágio. Entre os estagiários com contratos vinculados a entes públicos, há uma disparidade menor, porém ainda se destaca a tendência a mudar para entes privados.

Pontua-se que entre os respondentes que não procuraram um novo estágio (41,4%), apenas 2,3% deixaram o estágio em que estavam no início da pandemia, de modo que a maioria destes estagiários permaneceu no mesmo ente concedente. Entre esses, a maioria estava alocado em entes privados (62,1%)<sup>79</sup>, o que ressalta a hipótese de migração dos estagiários do setor público para o privado e permanência nos entes privados.

### ***3.1.2.3 Carga horária, demanda e pressão no estágio***

A maioria dos estagiários que responderam o formulário percebeu um aumento na carga horária (49,2%) e de trabalho (51,2%), bem como na pressão no ambiente de estágio (49%). Ademais, observa-se que 26,7% dos respondentes indicaram que os entes concedentes não respeitaram os horários das aulas durante a pandemia.

---

<sup>75</sup> Vide ponto 2.2.2.

<sup>76</sup> Entre os relatos dos estagiários, se destacava o apontamento reiterado de que entes privados ofereciam bolsas mais elevadas, porém cargas horárias mais pesadas.

<sup>77</sup> Estava em ente público (43,9%): permaneceu (18,5%); foi para um ente público (27,8%); foi para um ente privado (38,9%); não conseguiu outro estágio (14,8%).

<sup>78</sup> Estava em ente privado (39%): permaneceu (14,6%); foi para um ente público (8,3%); foi para um ente privado (62,5%); não conseguiu outro estágio (14,6%).

<sup>79</sup> Não procurou estágio (total de respondentes 87): estava em ente público (36,8%); estava em ente privado (62,1%); não estava estagiando (1,1%).



Alteração nas horas diárias de trabalho após o início da pandemia: redução em 1 hora (4%); redução em 2 horas (4,5%); redução em 3 ou mais horas (6%); aumento em 1 hora (10,4%); aumento em 2 horas (17,4%); aumento em 3 ou mais horas (21,4%); não alterou (36,3%). Aumento da carga de trabalho após a pandemia: sim (51,2%); não (39%); não sei informar (9,8%). Aumento da pressão no estágio após a pandemia: sim (49%); não (40,7%); não sei informar (10,3%). Demanda de trabalho fora de horário comercial<sup>80</sup> ou fim de semana e feriado: sim, fora de horário comercial e fim de semana e feriados (29%); sim, fora do horário comercial (30,9%); sim, fins de semana e feriados (1,4%); não (38,6%). Durante a pandemia, a entidade concedente de estágio: respeitou o horário das aulas (67%); não respeitou o horário das aulas (26,7%); não estagiei durante a pandemia (3,9%); não tive aulas durante a pandemia (2,4%).

A lei do estágio determina que a carga horária permitida é entre quatro e seis horas diárias, apenas autorizado patamar superior quando o estudante estiver matriculado em cursos que alternam atividades práticas e teóricas, de modo a não resultar em prejuízo acadêmico o aumento das horas de estágio, por ser este apenas função acessória ao objetivo educacional. Porém, mesmo antes da pandemia, um número considerável de entes concedentes de estágio não respeitava o limite legal de jornada (20,5%)<sup>81</sup>. O setor privado representa maioria quase absoluta entre os que não respeitavam essa limitação (92,3%)<sup>82</sup>.

Após o início da pandemia, quase metade dos estagiários verificou o aumento das horas trabalhadas (49,2%), com uma quantidade expressiva de estagiários indicando o aumento de três horas ou mais na rotina diária de trabalho (21,4%). Nessa situação, mesmo nos casos em que o estagiário cumpria quatro horas diárias, com o aumento de três horas seria ultrapassado o limite legal de seis horas diárias. Pontua-se que apenas 14,5% dos respondentes verificaram uma redução nas horas trabalhadas e 36,3% indicou não ter ocorrido alterações.

Os resultados da pesquisa demonstram que, após o início da pandemia, mais da metade dos entes concedentes passaram a demandar os estagiários fora do horário comercial ou em fins de semana e feriados (61,3%)<sup>83</sup>. Uma das hipóteses para explicar este dado é a implementação dos regimes remotos de trabalho, tendo em vista deixar de existir a separação prática entre o ambiente privado e o ambiente de trabalho, resultando na ausência de delimitação dos tempos de trabalho e não trabalho.

---

<sup>80</sup> Considera-se neste trabalho, para termos de delimitação, horário comercial como aquele de segunda à sexta, entre nove horas da manhã e seis horas da tarde.

<sup>81</sup> Carga horária cumprida antes da pandemia (total de respondentes 190): entre quatro e seis horas diárias (77,9%); mais de seis horas diárias (20,5%); não estava estagiando (1,6%).

<sup>82</sup> Entes concedentes de estágio que exigiam mais de seis horas diárias: entes públicos (2,6%); entes privados (92,3%); declarou que não estava estagiando (5,1%).

<sup>83</sup> Considerando as porcentagens somadas: sim, fora de horário comercial e fim de semana e feriados (29%); sim, fora do horário comercial (30,9%); sim, fins de semana e feriados (1,4%); não (38,6%).

Ainda no que se refere aos entes concedentes, outro dado para o qual é apropriado conceder atenção é o indicativo de que a carga de trabalho aumentou após o início da pandemia, assim como a pressão no ambiente de estágio. Estes dados indicam algumas hipóteses: os entes passaram efetivamente a cobrar maiores índices de produtividade de seus estagiários, aumentando a demanda e pressão por resultados; os estagiários tiveram essa percepção por conta da alteração na dinâmica de trabalho, considerando as diferenças entre o ambiente presencial e o remoto; ou ainda uma conjugação de ambos os fatores, que acentuou essa percepção.

As alterações na rotina causadas pela pandemia figuram como hipótese viável a justificar o aumento nas horas de trabalho, em especial ante a adoção do regime de teletrabalho, que resulta na ausência de controle da jornada. Porém, apesar dessa alteração na forma de estágio, que pode resultar em uma dificuldade pessoal de delimitação da jornada, considerando os dados obtidos, conclui-se que os estagiários passaram a ser demandados fora do horário comercial, em fins de semana e feriados, sem que os prepostos dos entes concedentes se preocupassem com seus horários pessoais e acadêmicos, em nítido desrespeito à legislação.

Ressalta-se que 26,7% dos entes concedentes não respeitou o horário das aulas, o que por si só justifica o reconhecimento do contrato de trabalho dissimulado e consequente formação do vínculo de emprego, devido ao incontestável prejuízo acadêmico causado por esse desrespeito aos horários, assim como por interferir na frequência escolar do estagiário<sup>84</sup>. Essa forma de agir dos entes concedentes pode ser explicada, por exemplo, por fatores como o interesse em mão de obra barata acima de sua função social de contribuir com a educação dos estudantes em formação. Ademais, mesmo entre os entes públicos foi constatado esse desrespeito (18,2%), o que indica ser a ausência de preocupação com o projeto educacional dos estagiários algo sintomático de forma geral entre os concedentes de estágio, apesar do número predominante estar entre os entes privados (81,2%)<sup>85</sup>.

#### ***3.1.2.4 Alteração na modalidade de trabalho após o início da pandemia***

---

<sup>84</sup> A frequência escolar constitui um dos pilares da relação de estágio, sendo exposta como requisito em diferentes artigos da Lei nº 11.788/08

<sup>85</sup> Calculado com base nas respostas “não respeitou o horário das aulas” (opção de resposta da pergunta 21) cruzada com as respostas das perguntas “Se você trocou ou iniciou um novo estágio, quem é o ente concedente?” (pergunta 13) e “Local de estágio quando começou a pandemia” (pergunta 8).

O período de pandemia acarretou na transição da modalidade de trabalho presencial para o trabalho remoto. Em meio às restrições de locomoção impostas e ante ao não enquadramento do setor jurídico como atividade essencial<sup>86</sup>, os entes concedentes de estágio se viram obrigados a decidir entre descontinuar, suspender ou adaptar o contrato dos estagiários para o trabalho à distância. Por meio dos dados obtidos, verifica-se que a maioria quase absoluta dos entes concedentes optou por adaptar o contrato, em alguma medida, ao trabalho remoto (94,1%)<sup>87</sup>. Antes da pandemia, o estágio era realizado quase exclusivamente de forma presencial (98%), com apenas 2% dos respondentes indicando que atuavam em um modelo híbrido de trabalho<sup>88</sup>.

Destaca-se que nenhum respondente indicou que trabalhava apenas de forma remota antes da pandemia, o que foi alterado drasticamente após seu início, tendo em vista que 64,5% dos respondentes indicaram ter passado a estagiar de modo exclusivamente à distância.

Figura 3 – Modalidade de estágio antes da pandemia

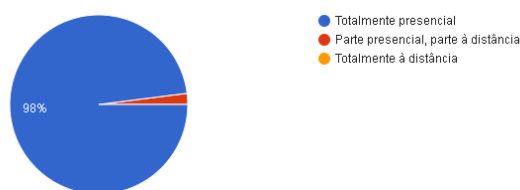
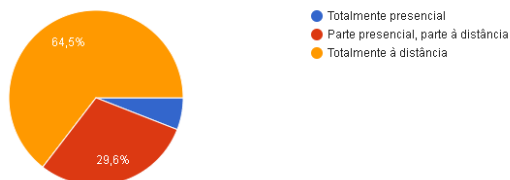


Figura 4 – Modalidade de estágio após o início da pandemia



Entre os estagiários que passaram a realizar o trabalho de modo remoto, a maioria indicou que o realizava em sua própria casa (93,7%) e que o ente concedente não forneceu os equipamentos necessários à realização das atividades, bem como não concedeu nenhuma ajuda de custo para esses gastos (72,3%). Esses dados indicam que a maioria dos entes optou por adotar o regime remoto, porém sem se preocupar em fornecer as condições necessárias para seu desenvolvimento, acarretando uma transferência dos riscos do negócio aos estagiários, bem

<sup>86</sup> Vide nota 7.

<sup>87</sup> Pergunta 20 – percentual somado das respostas: Totalmente à distância (64,5%); Parte presencial, parte à distância (29,6%). Vide anexo A.

<sup>88</sup> Considera-se regime híbrido aqueles que alternam o trabalho presencial com o remoto.

como lhes transferindo a responsabilidade pelo cumprimento das regras de segurança do trabalho.

Como principal meio de comunicação os estagiários indicaram o WhatsApp (85,5%), seguido pelo e-mail (77,3%) e aplicativos de videoconferência (48,8%)<sup>89</sup>. Considerando o mecanismo mais utilizado ser uma conhecida rede de mensagens instantâneas, cujo principal objetivo é facilitar a comunicação rápida<sup>90</sup>, este pode ser apontado como mais um indício da tendência dos entes concedentes por exigir mais e mais rápido dos estagiários.

Merece atenção o dado referente ao retorno dos estagiários ao trabalho presencial durante a pandemia (31,7%)<sup>91</sup>. Entre os respondentes que retornaram, mais da metade realizava o estágio em ente privado (61,5%)<sup>92</sup>. A pesquisa foi realizada em fevereiro de 2021, momento em que a vacinação estava em fase inicial no Rio de Janeiro<sup>93</sup>, fase em que apenas idosos estavam sendo vacinados, de modo que, considerando a faixa etária da maioria dos estagiários, há indícios de que, de forma majoritária, os estagiários retornaram ao presencial sem estar vacinados<sup>94</sup>. Ademais, alguns estagiários nunca chegaram a desenvolver suas atividades remotamente (4,9%)<sup>95</sup>. Estes dados demonstram uma possível falta de preocupação dos entes concedentes com a segurança sanitária de seus estagiários, tendo em vista a possibilidade de executar a maioria das tarefas de modo remoto<sup>96</sup>.

### ***3.1.2.5 Impactos financeiros da pandemia***

Os estagiários demonstraram uma grande preocupação com os cortes de benefícios e bolsas realizados por alguns entes concedentes. Em relação à bolsa de estágio, verifica-se que

---

<sup>89</sup> Meio de comunicação adotado pelos entes concedentes de estágio (possibilidade de múltiplas respostas): whatsapp (85,5%); email (77,3%); aplicativos de videoconferência (48,8%); sistema da entidade concedente (36,2%); Teams (0,5%); Microsoft Teams (0,5%).

<sup>90</sup> Segundo informações extraídas de seu próprio site, “com o WhatsApp, suas mensagens e chamadas são rápidas, simples, seguras e gratuitas” (Disponível em: <[https://www.whatsapp.com/?lang=pt\\_br](https://www.whatsapp.com/?lang=pt_br)>. Acesso em 19 de janeiro de 2022)

<sup>91</sup> Retorno ao estágio presencial: não (66,3%); sim (31,7%); não fiz estágio remoto (2%).

<sup>92</sup> Respondentes que retornaram ao trabalho presencial em meio à pandemia: entes privados (61,5%); entes públicos (36,9%); não informado o ente concedente (1,6%).

<sup>93</sup> Segundo o calendário de vacinação da prefeitura do Rio de Janeiro, até o dia 27/02/2021 foram vacinadas todas as pessoas de 75 anos ou mais. (Disponível em: <<https://prefeitura.rio/noticias/prefeitura-do-rio-antecipa-em-uma-semana-calendario-de-vacinacao/>>. Acesso em 19 de janeiro de 2022.

<sup>94</sup> Pergunta 3: 17-19 (1,9%); 20-22 (46,7%); 23-25 (36,7%); 26-29 (9,5%); 30 ou mais (5,2%). Vide anexo A.

<sup>95</sup> Pergunta 23 – Onde é realizado o estágio à distância: Não realizei trabalho à distância (4,9%). Vide anexo A.

<sup>96</sup> Hipótese embasada por meio do dado que indica que mais de 90% dos estagiários desenvolveram as atividades de modo remoto em algum momento (pergunta 20).

11,7% dos respondentes tiveram redução parcial e 50,2% tiveram cortes em algum benefício. Se observa, ainda, que 38,6% dos respondentes sofreram com problemas financeiros e 31,10% receberam algum tipo de auxílio durante a pandemia.

Redução da bolsa de estágio: não (87,8%); parcial (11,7%); total (0,5%). Redução de benefícios: sim (50,2%); não (49,3%); apenas deixamos de receber o auxílio de transporte por não estarmos trabalhando presencialmente (0,5%). Benefícios reduzidos: auxílio transporte (85%); auxílio transporte e auxílio alimentação (15%). Teve problemas financeiros após o início da pandemia: sim (38,6%); não (61,4%). Auxílio recebido após o início da pandemia: auxílio governamental (17,6%); auxílio dos pais/parentes/companheiro(a) (9%); auxílio da universidade (11%); não (61,9%); o estágio ofereceu 35 reais para cada minuta feita além do mínimo de 30 minutas mensais (0,5%).

### ***3.1.2.6 Impactos da pandemia na saúde dos estagiários***

A maioria dos estagiários respondentes não foi contaminado pelo vírus da covid-19 (79%). Contudo, merece destaque que 9,7% dos respondentes foram obrigados a trabalhar mesmo com sintomas. Ademais, apesar do baixo índice de contaminados sintomáticos e da ausência de respondentes que desenvolveram uma forma grave da doença<sup>97</sup>, uma quantidade considerável dos respondentes desenvolveu outras doenças, em especial as psicológicas. Entre os maiores índices estão a ansiedade e o desânimo (84,2%), sendo relevante pontuar que apenas 3,3% dos respondentes afirmaram não ter desenvolvido nenhuma doença psicológica na pandemia. Ademais, uma quantidade considerável dos estagiários indicou ter desenvolvido algum tipo de distúrbio osteomuscular (46,9%)<sup>98</sup> e a maioria também afirmou se sentir mais cansado após o início da pandemia (85,7%).

Infecção pelo coronavírus: não que eu saiba (79%); sim, desenvolvi sintomas (17,6%); sim, mas não apresentei sintomas (0,5%). Precisou trabalhar com sintomas: não fui infectado pelo coronavírus (59,9%); não (30,4%); sim (9,7%). Se sentiu mais cansado após o início da pandemia: sim (85,7%); não (14,3%). Sintomas psicológicos após o início da pandemia: ansiedade (84,2%); desânimo (84,2%); exaustão (66,5%); insônia (55%); depressão (32,1%); pânico (18,7%); não (3,3%); falta de interação social e de caminhar (0,5%); a pandemia não acabou (0,5%); tristeza e falta de perspectiva do futuro (0,5%); fui diagnosticada com burnout (0,5%); "." (0,5%). Distúrbio osteomuscular (dores nos músculos, ossos ou articulações): sim (46,9%); não (53,1%).

### ***3.1.2.7 Breve análise dos relatos pessoais dos estagiários***

<sup>97</sup> Considera-se grave os casos de internação.

<sup>98</sup> Dores nos músculos, ossos ou articulações.

A pesquisa destinou um espaço para que os respondentes compartilhassem suas aflições e percepções sobre o estágio na pandemia. Este espaço<sup>99</sup> teve 133 respostas. Os temas mais recorrentes entre os relatos concedidos foram em relação à carga horária e demanda (46,1%), saúde física e psicológica (28,1%), trabalho remoto (26,6%), relatos de experiências positivas (18,8%), a ausência de separação entre os tempos de trabalho e não trabalho (15,6%), dificuldades de aprender com o estágio em meio à pandemia (14,1%), o medo de perder o estágio (13,3%), questões financeiras (10,9%), transferência dos custos e responsabilidades do ente concedente para o estagiário (9,4%), a falta de interações interpessoais (8,6%) e expressões valorativas com conotações negativas (8,6%)<sup>100</sup>.

Com base nesses dados, pode-se afirmar que os estagiários de Direito do Rio de Janeiro tiveram como maior preocupação em meio à pandemia o excesso da carga de trabalho, a qual resultou no constante desrespeito ao horário de estágio pactuado contratualmente e limitado pela lei, seguido por questões relativas à saúde física<sup>101</sup> e psicológica<sup>102</sup> e ao próprio trabalho remoto. Destaca-se que apesar de 94,1% desenvolverem atividades remotas em alguma medida, esse não foi o tema que resultou em maiores preocupações, mas sim seus efeitos, quais sejam o aumento da carga de trabalho e a ausência de separação dos espaços de trabalho e não trabalho desses estagiários.

Entende-se apropriado frisar que os relatos não se resumiram a narrativas negativas, apesar de sua predominância. Entre os relatos positivos, estava principalmente a redução de gastos financeiros e de tempo com o deslocamento até o local do estágio. Neste grupo foram enquadrados todos os relatos que utilizaram expressões valorativas positivas em algum momento de suas respostas, em relação às suas experiências pessoais, porém deve-se destacar que na maioria dessas respostas foram apontados também pontos negativos, sendo enquadrados, portanto, também em outros grupos. Nesse sentido, considerando tão somente experiências sem nenhum teor negativo, o percentual de respondentes cai para 4,7%, o que demonstra que, mesmo entre os estagiários que ficaram satisfeitos com sua experiência em meio à pandemia, foram poucos os que não tiveram nenhum tipo de problema acentuado neste momento.

---

<sup>99</sup> Pergunta 38 – Qual a sua impressão sobre o estágio na pandemia? Quais foram suas maiores aflições? Vide anexo A e anexo B.

<sup>100</sup> Para definir os percentuais de cada assunto foram considerados 22 grupos de assuntos que surgiram de forma mais recorrente nos relatos, alguns sendo classificados como pertencentes a mais de um grupo. Vide anexo B.

<sup>101</sup> Predominantemente assuntos relacionados à covid-19.

<sup>102</sup> Um apontamento recorrente dos respondentes foi o fato de se sentirem exaustos e ansiosos após o início da pandemia.

No que se refere a estes respondentes, que apenas tiveram experiências positivas, a maioria relatou que o ente concedente forneceu todo o suporte necessário durante a pandemia, tanto em termos de estrutura quanto em termos de relações interpessoais, de modo que deve ser pontuado que alguns entes se preocuparam com a saúde, bem-estar e aprendizado de seus estagiários em meio ao período pandêmico. Este fato demonstra ser possível cumprir a lei mesmo em meio a esse cenário.

No que se refere às respostas do grupo 22<sup>103</sup>, merece atenção que alguns estagiários se sentiram em situações extremamente negativas, se destacando as seguintes respostas, que expressam esse sentimento:

triste demais (respondente 31). Piorou, acabei de me demitir por exaustão (respondente 57). Ruim, pois tinha-se que mostrar produtividade e criatividade em um período em que o mundo estava em colapso total (respondente 122). Um nível mais baixo no inferno (respondente 129). Pior experiência da vida. Nenhuma estrutura com cobranças absurdas e desproporcionais (respondente 148). Eu não vejo a hora de ter coragem de me demitir. Esse ritmo de trabalho é desumano e eu definitivamente não quero isso para a minha vida (respondente 182). Horrível, desastroso (respondente 160). Foi desesperador. As maiores aflições foram os atrasos no pagamento (respondente 204).

Relatos como “foi desesperador”, “um nível mais baixo no inferno”, “pior experiência da vida”, demonstram de que modo o período da pandemia afetou a vida dos estagiários de Direito do Rio de Janeiro, considerando que definitivamente essas não são expressões esperadas para descrever qualquer relação de trabalho, mas em especial uma relação que existe tão somente com o objetivo de complementar a formação acadêmica dos estudantes. Esse é mais um indício da tendência de desvirtuação da relação de estágio pelos entes concedentes, em meio à exploração da mão de obra dos estagiários.

---

<sup>103</sup> Expressões valorativas negativas: 8,6%

## **4 CAPÍTULO III – UM PANORAMA SOBRE A DESVIRTUAÇÃO DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO EM MEIO À PANDEMIA DA COVID-19**

O terceiro e último capítulo da pesquisa se destinou a realizar uma análise crítica com base nos dados obtidos, em conjunto com os conceitos teóricos apresentados. O principal objetivo foi ponderar acerca de em que medida a pandemia acarretou no desvirtuamento dos contratos de estágio, em especial no que se refere ao seu necessário caráter de complementação do ensino.

### **4.1 A PANDEMIA E A ALTERAÇÃO DAS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO**

Após o início da pandemia, a forma de trabalho foi alterada para a grande maioria dos estagiários do Direito, que deixaram de desempenhar suas atividades de modo exclusivamente presencial e passaram a desenvolvê-las, em alguma medida, de modo remoto.

Essa alteração na modalidade acarretou um aumento considerável nas horas de trabalho dos estagiários<sup>104</sup>, resultando no descumprimento do termo de compromisso e em uma sobrecarga acentuada desses trabalhadores, que passaram a se sentir exaustos e desmotivados, além de não conseguirem acompanhar as aulas da faculdade por conta do excesso de demanda. Os estagiários, de modo recorrente, pontuaram que os seus superiores não respeitam os horários de trabalho, enviando mensagens fora do horário comercial, em fins de semana e feriados, sem se preocupar com a vida pessoal dos respondentes ou mesmo com seus estudos. Nesse sentido, merece destaque alguns relatos que se referem ao esgotamento e ao desrespeito às aulas:

Cansaço, estresse e falta de motivação por conta do aumento da demanda/carga horária: O aumento da demanda somados ao estresse causados pela situação em si de estar preocupado com sua saúde, dos seus familiares e situação no país dificultam muito manter o ritmo de trabalho e aprendizado que o estágio deve ter (respondente 3). A demanda de trabalho aumentou muito. Fica muito difícil delimitar a jornada de trabalho. Temos que ficar conectados o tempo todo. Me sinto bem cansada mentalmente, exausta. Minha casa era o lugar de descanso, agora virou local de trabalho (respondente 6). Não tive mais um separação entre o lugar de trabalho e descanso, ambas atividades aconteciam no mesmo lugar, no meu quarto. Isso me deixou cansada mentalmente e não conseguia mais me limitar a trabalhar apenas no horário comercial (respondente 19). Descumprimento do horário de trabalho. Cansaço e exaustão (respondente 49). Tenho a impressão de que se tornou exaustivo quando comparado ao modelo presencial (respondente 66). Desrespeito às aulas: Minhas maiores aflições foram o desrespeito com os horários de trabalho e horários de aula e

---

<sup>104</sup> Vide anexo A – pergunta 16: 49,2% dos respondentes tiveram aumento nas horas de trabalho.



a utilização do Whatsapp para comunicação, o que dá a impressão que devo estar sempre à disposição do trabalho (respondente 5). Fiquei aflita com a interferência nos meus horários de aula, até porque "não custa nada responder um e-mail rapidinho enquanto assiste a aula" (ouvi isso do meu chefe) (respondente 139). A sensação de que a qualquer momento poderiam surgir novas demandas urgentes, ainda que isso implicasse em perder aulas, provas e mesmo assim trabalhar até muito depois do horário todos os dias (respondente 191).

Outra consequência dessa ausência de separação nos espaços da vida do estagiário é a dificuldade em identificar os tempos de trabalho e não trabalho. Esse fator culmina na sensação de esgotamento, acentuada pelo excesso da carga de tarefas e demandas fora do horário pactuado contratualmente, de modo que os estagiários passaram a sentir que não tinham mais momentos de descanso ou lazer:

Ausência de separação entre trabalho e vida pessoal: A demanda de trabalho aumentou muito. Fica muito difícil delimitar a jornada de trabalho. Temos que ficar conectados o tempo todo. Me sinto bem cansada mentalmente, exausta. Minha casa era o lugar de descanso, agora virou local de trabalho (respondente 6). O estágio sob o regime de home office acabou favorecendo a desorganização das horas de trabalho, já que as demandas surgiam a qualquer hora do dia. Isso acabou afetando a organização da rotina, estudo e dos afazeres do cotidiano, além de gerar uma sobrecarga (respondente 9). Minha maior aflição era a mistura dos horários de trabalho com os das atividades pessoais. Parecia que não tinha uma pausa (respondente 11). Parece que por está em casa tenho que está disponível a qualquer momento para fazer as coisas do estágio (respondente 16). Não é levado em consideração a vida pessoal ou horários da faculdade, os horários ficam ao arbitrio do chefe, que altera a rotina já complicada a qualquer tempo. Além da demanda de atividade que são cobradas em fins de semana e horários além do estipulado em contrato (respondente 43). Pouca separação entre estágio e vida pessoal (respondente 58). Aumento do volume de trabalho e a invasão do estágio no ambiente pessoal (respondente 188). Maior ansiedade, falta de separação entre estágio e lazer (respondente 202).

Ademais, os estagiários destacaram sentir que as demandas se tornaram muito mais mecânicas, se afastando do caráter de aprendizado e se aproximando de objetivos que visam maximizar a produtividade. Nesse sentido, um dos respondentes informou que em seu local de estágio não apenas aumentaram a demanda, como ofereceram benefícios para quem cumprisse uma quantidade mínima de tarefas por mês. Situações como essa reforçam a hipótese de existência de uma relação de emprego, devido ao afastamento do cerne do estágio e a aproximação de um caráter meramente de trabalho em troca de remuneração, sem o viés do aprendizado.

Cabe refletir, portanto, até que ponto é possível dizer que os requisitos de validade da relação de estágio se mantiveram em meio à pandemia, tendo em vista os elevados índices de descumprimento das normas insculpidas na lei do estágio. Deve-se atentar, ainda, se esses descumprimentos são resultado direto dos efeitos da pandemia ou se apenas se intensificaram, mas já existiam, desde antes desse período.

No que se refere aos relatos apresentados neste tópico, verifica-se o descumprimento de diversos dispositivos desta lei. Nesse sentido, se destaca a forma como o estágio afetou a vida privada dos estagiários, resultando no seu afastamento de um ato educativo, e passando a representar uma relação baseada apenas no cumprimento de demandas, sem nenhuma troca ou ensinamento.

O desrespeito reiterado com os horários das aulas acarretou a diminuição da frequência regular dos estudantes que participaram da pesquisa, requisito basilar da relação de estágio, pois ao resolver demandas fora de seu horário, além de não conseguir acompanhar suas aulas com regularidade, não pode o estudante dar a atenção necessária ao seu curso de formação. Nesse sentido, a reincidência no desrespeito da carga horária legal e contratual desses trabalhadores viola um dos principais direitos previstos na lei do estágio. Ademais, a existência de diferenças entre as atividades desenvolvidas e as previstas no termo de compromisso descumpre mais de um artigo, pois a lei dedica uma particular relevância a este instrumento jurídico, o qual funciona como documento formal garantidor dos direitos dos estagiários.

#### **4.1.1 A implementação do regime de teletrabalho para os estagiários**

O teletrabalho é modalidade contratual inserida na CLT em 2017, pela Lei 13.467, prevista em seus artigos 75-A a 75-E<sup>105</sup> e, portanto, figura típica da relação empregatícia, sendo definido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Frise-se ser requisito desta modalidade,

---

<sup>105</sup> Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (CLT)

em condições normais, que conste expressamente no contrato individual de trabalho, como requisito de validade.

Outra particularidade do teletrabalho se refere à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários à realização do trabalho, que pode ser previsto em contrato, ou seja, os custos podem ser transferidos ao empregado, caso exista previsão contratual nesse sentido. Destaca-se, ainda, que nessa modalidade contratual o empregador é responsável tão somente por *instruir* os empregados acerca das normas de segurança e medicina do trabalho, com a assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado se comprometendo a seguir tais instruções. E, por último, merece atenção que o art. 62, III da CLT<sup>106</sup> exclui os empregados em teletrabalho das regras relativas à jornada, de modo que esses empregados não são abrangidos pelo controle de jornada ou pagamento de horas extras.

No entanto, merece atenção que há previsão na CLT para o trabalho realizado fora das dependências do empregador, sem a flexibilização do contrato existente no teletrabalho. O art. 6º da CLT<sup>107</sup> traz essa previsão, submetendo os empregados e empregadores às mesmas regras gerais dos contratos desenvolvidos na sede física da empresa. Portanto, a essa categoria é assegurado o controle de jornada e pagamento de horas extras, a proibição de transferência dos custos do negócio ao empregado, e a responsabilidade do empregador pelo cumprimento e observância das normas de segurança e medicina do trabalho.

Com objetivo de diferenciar ambas as categorias, será considerado o termo “trabalho remoto”, como aquele previsto no art. 6º da CLT, o termo “teletrabalho” como aquele previsto nos artigos 75-A a 75-E da CLT, e o termo “trabalho à distância” quando o objetivo for se referir de forma genérica ao trabalho desempenhado fora das dependências do empregador.

Constata-se que a definição legal de teletrabalho se aproxima da prática das atividades desempenhadas pelos estagiários em casa, em especial ante a ausência de controle de horário, um dos pontos de diferenciação entre ambos os regimes de trabalho à distância. Porém, considerando as especificidades da relação de estágio, demonstra-se mais adequado que, na hipótese de adoção do trabalho fora das dependências físicas do ente concedente, se estenda,

---

<sup>106</sup> Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho. (CLT)

<sup>107</sup> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (CLT)

por analogia, as normas insculpidas no art. 6º da CLT, devido à lacuna existente na lei do estágio no que se refere a essa modalidade de trabalho. Por serem estas normas genéricas e determinarem a aplicação das mesmas cabíveis no trabalho desempenhado presencialmente, compreende-se por aplicáveis, nesse caso, as normas do estágio presencial, cabendo ao ente concedente o respeito ao horário, às aulas, avaliações e todas as demais regras previstas.

A adoção do regime de teletrabalho, por sua vez, devido à necessidade de previsão contratual específica e por implicar na observância de normas especiais, afastaria certos requisitos da relação de estágio, especialmente devido à fragilidade de direitos que a adoção desse regime de trabalho acarreta. É necessário frisar, no entanto, que ambas são normas destinadas aos empregados, cuja relação contratual é regulada pela CLT, e não aos estagiários, cuja relação contratual é regulada pela Lei nº 11.788/08, sendo apenas proposta a utilização de uma analogia para suprir uma lacuna legal, para viabilizar a aplicar algum parâmetro nos casos de implementação do trabalho à distância aos estagiários, ante à ausência de regulação específica.

A pandemia da covid-19, ao reestruturar as relações de trabalho, inseriu esses trabalhadores na questão de qual a legislação aplicável ao adotar o trabalho à distância. Contudo, após o início da pandemia, foi editada a Medida Provisória nº 927 de 22 de Março de 2020<sup>108</sup>, com a edição posterior de outras Medidas Provisórias com a mesma base normativa, estendendo os efeitos da MP nº 927/20. Essa série de medidas provisórias regulamentou o trabalho à distância no período pandêmico, entre outros temas pertinentes às relações de trabalho. A referida medida retirou a obrigatoriedade de ser pactuado acordo individual ou coletivo para a determinação do teletrabalho, do trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância<sup>109</sup>, sendo estes definidos como:

Art. 4º, § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (MP nº 927/20)

---

<sup>108</sup> BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

<sup>109</sup> Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (MP 927/20)

A MP nº 927/20 foi expressa, ainda, em permitir a adoção desses regimes de trabalho para estagiários e aprendizes<sup>110</sup>. Pode-se afirmar que o Executivo, ante o cenário de pandemia vivenciado, optou por estender aos estagiários as normas regulamentares do teletrabalho, inclusive no que se refere ao dispositivo que afasta a aplicação das normas sobre limite de jornada, horas extras e banco de horas, pois os empregados em teletrabalho não têm controle de jornada. Ou seja, possibilitou a ausência do controle de jornada dos estagiários e a alteração da modalidade de trabalho sem necessidade de alteração contratual, à critério do ente concedente.

Cabe ressaltar que a não obrigatoriedade de alteração contratual implica na falta de comunicação oficial às instituições de ensino, o que pode prejudicar seu caráter fiscalizatório. É afastada a instituição de seu papel neste contrato, pois, em uma relação tripartite, todas as partes devem estar cientes das alterações contratuais realizadas, em especial quando representam a flexibilização das garantias e obrigações previstas.

Não podem os entes se aproveitarem dessa norma para furtar-se de suas obrigações legais, sob o risco de que os estagiários se tornem, efetivamente, apenas mão de obra barata e descartável, utilizada tão somente para executar tarefas repetitivas e que não resultam qualquer aprendizado<sup>111</sup>. Neste sentido, cabe realizar uma análise crítica acerca da permanência ou não do caráter de complementação do ensino em meio à adoção do teletrabalho para os estagiários de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro.

De forma majoritária (64,5%)<sup>112</sup>, esses estagiários passaram a realizar suas atividades de modo exclusivamente remoto após o início da pandemia, sendo possível concluir que os entes concedentes de estágio adotaram amplamente o trabalho à distância, bem como que esse foi o grande responsável pelo aumento da jornada de trabalho dos estagiários, considerando a análise conjunta das respostas fornecidas<sup>113</sup>. Contudo, é preciso frisar que entre os estagiários que voltaram ao regime presencial (38,6%)<sup>114</sup>, também foi apontado o aumento na jornada (38,4%)<sup>115</sup>, bem como alguns respondentes indicaram que desde o período anterior à pandemia

---

<sup>110</sup> Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (MP 927/20)

<sup>111</sup> Conforme destacado nos relatos de alguns estagiários.

<sup>112</sup> Vide anexo A – pergunta 20.

<sup>113</sup> Vide anexo A – perguntas 16, 17, 19, 20, 21, 22 e 38.

<sup>114</sup> Vide anexo A – pergunta 29.

<sup>115</sup> Retornaram ao presencial ou não estagiaram na modalidade à distância: teve aumento de uma hora ou mais (38,4%); não alterou (23,1%); reduziu (15,4%); não respondeu (23,1%). Cálculo feito com base nas respostas às perguntas 29 e 16.

já cumpriam jornadas além do limite legal (20,5%)<sup>116</sup>. Ademais, entre os que retornaram ao presencial, 38,5% dos entes não respeitaram o horário das aulas<sup>117</sup>.

No que se refere aos estagiários realizando trabalho à distância, há duas hipóteses viáveis: os entes concedentes de estágio efetivamente adotaram o regime de teletrabalho para seus estagiários, deixando de controlar sua jornada e transferindo sua responsabilidade sobre os instrumentos necessários ao desenvolvimento das atividades e sobre questões de segurança do trabalho, o que acarretou nos excessos constatados; ou eles adotaram o trabalho remoto e, portanto, tinham a responsabilidade de manter o controle da jornada e fornecer os instrumentos necessários ao desenvolvimento das atividades do estágio, porém optaram por demandar além das horas legalmente permitidas e transferir a responsabilidade por estas questões aos estagiários. Em ambas surgem questões pertinentes a serem analisadas.

No que se refere à hipótese de que foi adotado o trabalho remoto, as questões da jornada e da transferência do ônus do negócio demonstram inúmeras problemáticas, considerando que, nesse caso, são mantidas integralmente as regras aplicáveis à relação presencial e, portanto, deveriam os entes concedentes fiscalizar e garantir o cumprimento das horas de trabalho dentro dos limites legais, ou, ao menos, não demandar os estagiários fora de seu horário oficial, o que não ocorreu. Nesse caso, se torna mais simples visualizar e comprovar a ocorrência do contrato de emprego dissimulado, tendo em vista o descumprimento de um dos principais requisitos que sustentam a relação de estágio, a limitação da jornada de modo compatível com o desenvolvimento das atividades educacionais.

Na hipótese de adoção do teletrabalho, no entanto, surgem algumas questões que devem ser ponderadas. Cabe pontuar que os estagiários, na prática, assumiram os custos da atividade desenvolvida, tendo em vista que 72,3%<sup>118</sup> dos respondentes informaram que os entes concedentes não forneceram nenhum instrumento de trabalho ou qualquer ajuda de custo, deixando por conta do estagiário conseguir os meios necessários à realização das atividades à

---

<sup>116</sup> Vide anexo A – pergunta 15.

<sup>117</sup> O ente concedente respeitou o horário das aulas: não respeitou (38,5%); respeitou o horário das aulas (38,5%); não estagiou durante a pandemia (15,3%); não teve aulas durante a pandemia (7,7%). Cálculo feito com base nas respostas às perguntas 29 e 21.

<sup>118</sup> Vide anexo A – pergunta 24.

distância, inclusive no que se refere ao custo de ligações indispensáveis em alguns entes<sup>119</sup>, ou os custos com a própria internet, elemento essencial à realização do trabalho à distância<sup>120</sup>.

É necessário pontuar que a lei não apresenta qualquer impedimento a essa transferência de custos na relação de estágio. Contudo, tendo em vista a vulnerabilidade desses trabalhadores, e em consonância com a limitação prevista no art. 2º da CLT<sup>121</sup>, conclui-se que o legislador não pretendia afastar a proibição da transferência dos riscos do negócio ao estagiário, sendo apenas uma norma que não decorre da interpretação da legislação expressa, mas que deve ser estendida a esses trabalhadores.

Deste modo, não pode ser aplicado, no que se refere a esta possibilidade, o art. 75-D aos estagiários, pois, ainda que existisse contrato formal determinando a responsabilidade do estagiário por adquirir e manter os equipamentos necessários à sua atividade, tal documento não poderia ser considerado válido, ante à onerosidade excessiva, e relativa aos custos do próprio negócio, transferida ao estagiário. Permitir tal atuação beneficiaria exclusivamente o ente concedente, que passaria a ter um empregado em regime de teletrabalho, mas remunerado como um estagiário, sem o pagamento das verbas decorrentes da relação de emprego. Merece atenção, ainda, que os estagiários se tornaram responsáveis por cumprir as regras de segurança e medicina do trabalho, o que, no caso do teletrabalho, se refere à utilização de equipamentos básicos, como a cadeira adequada, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17<sup>122</sup>. Estas atitudes não estão em sintonia com o sistema jurídico de proteção dos estagiários.

Em relação à ausência de controle da jornada no teletrabalho, é necessário retornar ao artigo 10 da Lei nº 11.788 de 2008, no qual é limitada a jornada de estágio a seis horas diárias, sendo justificado este horário diferenciado para que não exista interferência entre o aprendizado profissional e a frequência acadêmica. Contudo, na prática do teletrabalho esse controle não

---

<sup>119</sup> Entre os relatos dos respondentes, foi citado o fato de precisar custear créditos no próprio celular para ligar para os assistidos.

<sup>120</sup> Alguns estagiários citaram precisar aumentar a velocidade da internet para conseguir realizar as tarefas diárias do estágio.

<sup>121</sup> Apesar da Lei nº 11.788/08 não ser explícita no que se refere à proibição de transferência do risco do negócio ao estagiário, deve-se considerar que o legislador apenas deixou tal norma implícita, não podendo ser considerada como inaplicável, sob pena de acentuar de maneira desproporcional as fragilidades da relação entre o ente concedente e o estagiário, tornando o último ainda mais desprotegido legalmente.

<sup>122</sup> 3.1 Em relação ao mobiliário do checkout e às suas dimensões, incluindo distâncias e alturas, no posto de trabalho deve-se: e) manter uma cadeira de trabalho com assento e encosto para apoio lombar, com estofamento de densidade adequada, ajustáveis à estatura do trabalhador e à natureza da tarefa. (Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022).

acontece, tendo em vista os elevados índices de estagiários que indicaram o aumento da jornada acima desse patamar.

Apesar de a MP nº 927/20 permitir a adoção do regime de teletrabalho aos estagiários, por esse aumento na carga horária acarretar prejuízo educacional, não se sustenta a aplicação desse dispositivo legal, devido às particularidades da relação de estágio. Deste modo, ainda que o teletrabalho tenha como uma de suas principais características a ausência do controle de horário, o ente concedente do estágio tem a responsabilidade de garantir que essa falta de controle direto não culmine na redução da frequência de seus estagiários no respectivo curso em que estejam matriculados, lhes cabendo atentar-se a este ato, por ser requisito da relação existente.

Analisando o trabalho à distância – sendo abrangidas ambas as hipóteses neste ponto – quanto à manutenção do caráter complementar ao ensino, devem ser apontadas certas questões inerentes a essa forma de trabalho. Nessas modalidades, são utilizadas tecnologias da informação e comunicação para desenvolver as atividades diárias, o que facilita o desenvolvimento das atividades sem a necessidade de estar em um mesmo espaço físico. Contudo, na relação de estágio, a utilização puramente de meios tecnológicos acarreta o distanciamento entre os responsáveis e os estagiários<sup>123</sup>, dificultando a existência de uma verdadeira troca de experiências que visa o preparo dos estudantes para o mundo do trabalho.

Na prática, a percepção dos estagiários indica que eles sentiram as relações se tornando mais impessoais, na mesma medida em que as demandas aumentaram e deixaram de se restringir ao horário comercial. Destaca-se que enquanto alguns estagiários comentaram sobre a dificuldade de se conectar por conta da restrição dos entes a enviar mensagens escritas ou por áudio, outros comentaram justamente do excesso de vídeo chamadas em todos os horários do dia, que resultou na completa ausência de privacidade e separação entre trabalho e vida pessoal.

Outro ponto levantado por alguns respondentes foi o fato de sentirem que os responsáveis deixaram de dar um retorno sobre como estavam se saindo, o que os deixava inseguros e ansiosos, sobretudo por não terem a quem recorrer para saber se efetivamente estavam fazendo as coisas da forma certa. Tal comportamento ocasiona uma dificuldade de aprendizado com a experiência do estágio, por ser esse retorno fundamental à evolução profissional e acadêmica, considerando que o estagiário precisa saber em que ponto está

---

<sup>123</sup> É possível constatar essa percepção com base nos relatos dos respondentes, tendo sido um ponto recorrente a dificuldade de se conectar e aprender por conta da utilização de tecnologias para a realização das atividades do estágio.



errando, para que possa se corrigir e se preparar do modo mais adequado para sua inserção no mercado de trabalho, um dos objetivos precípuos do estágio.

#### **4.1.2 O retorno presencial do estágio em meio à pandemia e a implementação dos regimes híbridos de trabalho**

O estágio em meio à pandemia tornou-se predominante à distância, com apenas 5,9% dos respondentes indicando que o trabalho permaneceu integralmente presencial e 29,6% indicando que o estágio se tornou parte presencial e parte à distância, o qual foi considerado, para termos de definição, como modalidade de trabalho híbrido. Estes dados indicam que, mesmo entre aqueles que optaram por retornar ao modelo presencial após a flexibilização das medidas restritivas de locomoção, a tendência de permanecer, ainda que parcialmente, no modelo remoto se mostrou presente, tendo em vista que apenas 5,8% dos respondentes indicaram não ter realizado teletrabalho em nenhum momento<sup>124</sup>.

Entre os relatos dos estagiários, um medo destacado por alguns foi o retorno ao presencial em meio à pandemia e suas possíveis consequências:

[...] Minhas aflições foram em relação à possível volta ao presencial ainda em tempos de pandemia, pois sei que, apesar de falarem sobre cuidado e higienização, existe muita exposição no trajeto e exposição no próprio setor de trabalho [...] (respondente 33). O medo de voltar a qualquer momento (respondente 121). Os estagiários não foram poupados de trabalho presencial. Ou era isso ou teria o salário reduzido. Não houve uma política eficaz para dar suporte ao estagiário para que fizesse trabalho remoto. Não houve preocupação com a saúde do estagiário no TJ (respondente 146). O medo de me infectar presencialmente, e pegar transporte público lotado (respondente 157).

Observa-se a preocupação dos estagiários com a capacidade dos locais de estágio de se adaptarem aos protocolos de segurança, tendo em vista a dificuldade de implementar medidas como o distanciamento social e a higienização constante dos espaços comuns. Essa aflição surge, pois, quando não seguidos corretamente, pode ter como resultado a exposição de todos os funcionários ao vírus, em meio a um período que, conforme já pontuado, a vacinação ainda estava em fase inicial. Contudo, apesar da relevância de analisar essas questões, considerando não ser este o foco da pesquisa, os temas pertinentes à exposição dos estagiários em meio ao retorno presencial não serão abordados de modo mais aprofundado neste trabalho.

---

<sup>124</sup> Vide anexo A — pergunta 24.

## 4.2 O IMPACTO DAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA

Entre as mais expressivas alterações estão a alteração do regime de trabalho, o aumento das horas trabalhadas e o distanciamento do caráter educacional do estágio. O aumento na carga horária teve, ainda, relevantes efeitos na saúde dos estagiários, deixando-os de sobremaneira ansiosos, desanimados e exaustos, além de resultar na queda de sua frequência acadêmica, devido ao desrespeito de alguns entes concedentes aos horários das aulas<sup>125</sup>.

Nos tópicos anteriores foram abordadas reflexões acerca das definições teóricas e requisitos legais do estágio, bem como expostos os dados relativos aos estagiários de Direito do Rio de Janeiro. Com base nessas informações, é possível concluir que o estágio na pandemia, para a grande maioria dos estagiários, se distanciou de sua definição legal, ante à inobservância de inúmeras regras impostas aos entes concedentes e dos direitos garantidos aos estagiários.

Porém, também deve ser pontuado que, considerando os relatos fornecidos, alguns entes mantiveram a relação de estágio nos patamares exigidos legalmente, garantindo a permanência do caráter de aprendizado e os limites de jornada, demonstrando ser possível adequar-se ao trabalho à distância, sem necessariamente se aproximar de um vínculo de emprego.

Ademais, adentrando na análise acerca dos efeitos da adoção do trabalho à distância, cabe definir que os instrumentos de tecnologia e comunicação facilitam a troca de informações e viabilizam a execução das atividades de estágio de forma remota de modo mais eficiente, porém, utilizar exclusivamente estes meios, ocasiona outros problemas relacionados às dificuldades dos estagiários de aprenderem de forma eficiente, em especial devido à ausência de retorno por parte dos responsáveis, que deixam de pontuar eventuais erros e questões em que os estudantes poderiam melhorar, devido ao tom mais impessoal que o trabalho assume<sup>126</sup>. As alterações perpetradas pela mudança na forma de trabalho, e por ser intensificado o uso das tecnologias da informação, acabam por instrumentalizar a pessoa humana, em processos de trabalho que afastam a centralidade dos valores humanos e "coisifica" os trabalhadores<sup>127</sup>.

Além das questões referentes ao afastamento da individualidade e das trocas pessoais nesse espaço remoto de trabalho, merece destaque como a utilização desenfreada das

---

<sup>125</sup> Vide anexo A – pergunta 34 e pergunta 21.

<sup>126</sup> Reflexão realizada com base nos relatos dos respondentes, que indicaram sentir que seus superiores passaram a demandar de forma automática, cobrando um aumento na produtividade em meio ao trabalho remoto que não existia antes da adoção desse regime.

<sup>127</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, N°. 11, p. 16, 2012. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136462>>. Acesso em 27 de janeiro de 2022.

tecnologias da informação resultam na ausência de privacidade e a intensificação da sensação por parte dos estagiários de que não há mais uma separação entre sua vida privada e profissional. Nos termos destacados em alguns relatos, a cumulação de fatores como o aumento da jornada e a utilização de mecanismos de videochamada excessivamente, os fazia sentir que não tinham mais privacidade em relação ao trabalho, pois este efetivamente adentrou suas casas, de modo a se perderem os limites entre vida privada, convívio familiar e trabalho, ao se verem obrigados a transformar sua residência em seu local de trabalho<sup>128</sup>.

Outrossim, tendo em vista os instrumentos mais utilizados pelas entidades concedentes, há uma prevalência no uso dos meios de comunicação rápida, não sendo mais o e-mail a única e principal ferramenta utilizada<sup>129</sup>, tornando o controle do empregador cada vez mais intrusivo<sup>130</sup>, o que acentua um sentimento de desconforto por parte dos estagiários. Deste modo, deve-se atentar que o ente concedente possui os meios de comunicação que podem, e são<sup>131</sup>, utilizados em qualquer horário do dia, também é possível manter um controle da jornada dos estagiários, no mínimo no que se refere a não enviar demandas fora do horário comercial, em fins de semana e feriados.

Como amplamente já exposto, os entes concedentes deixaram de cumprir com a regra legal referente à jornada do estágio, sob o possível argumento de utilizar de forma subsidiária a regulamentação do teletrabalho, devido à autorização concedida pela MP nº 927/20. Contudo, sendo a relação de estágio já fragilizada em comparação aos empregados comuns e tendo legislação específica, a qual impõe regras rígidas e especiais para garantir o cumprimento do caráter de complementação do ensino, deve-se ponderar até que limite é possível utilizar a CLT de forma subsidiária em questões que sejam prejudiciais a esses trabalhadores, especialmente tendo em vista serem o princípio da proteção<sup>132</sup> e o da norma mais favorável ao empregado<sup>133</sup> basilares ao direito do trabalho.

---

<sup>128</sup> CARDOSO, op. cit., p. 73.

<sup>129</sup> Principais meios de comunicação: Whatsapp (85,5%); email (77,3%); aplicativos de videoconferência (48,8%).

<sup>130</sup> MOREIRA, op. cit., p. 17.

<sup>131</sup> Demanda dos entes concedentes fora do horário comercial (vide anexo A – pergunta 22): sim, fora de horário comercial e fim de semana e feriados (29%); sim, fora do horário comercial (30,9%); sim, fins de semana e feriados (1,4%).

<sup>132</sup> Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019, p. 233)

<sup>133</sup> O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de

Em que pese a pandemia ter criado um cenário especial, por decorrer de motivo de força maior<sup>134</sup>, no qual é autorizado pela CLT afastar determinados princípios, deve-se ter em vista que o texto da medida provisória supracitada não considera as diferenças legais existentes entre os estagiários, empregados em regime presencial e aprendizes. Os dois últimos têm suas relações trabalhistas regidas pela CLT, sendo coerente estender a aplicação das normas referentes ao teletrabalho, pois pertencem ao mesmo sistema jurídico.

Os estagiários, por outro lado, são regidos por um sistema jurídico específico, o qual prevê normas de aplicação obrigatória e distintas de todas as demais categorias, entre as quais estão a imposição do limite de horário – o qual é inferior à norma geral trabalhista e ainda prevê sua redução pela metade em dias de avaliação acadêmica na instituição de ensino – e a frequência escolar, que emergem como fundamentos da lei do estágio, em atenção à relevância concedida ao caráter de complementação do ensino.

#### **4.2.1 O distanciamento do caráter educacional do estágio ante às dificuldades do trabalho à distância**

O caráter de complementação do ensino surge da conjugação das atividades acadêmicas do estagiário, junto à instituição de ensino, com a aplicação desses conhecimentos no ambiente de trabalho, que o estágio proporciona. Portanto, deve ser direcionado por seus responsáveis dentro do ente concedente, de modo a conseguir desenvolver suas habilidades profissionais. Este caráter deixa de existir quando qualquer um desses fatores é afastado.

Pode-se afirmar que o ensino e o estagiário, enquanto estudante, constituem os protagonistas dessa relação, sendo inseridas as instituições de ensino justamente na função precípua de zelar pelo adequado cumprimento do termo de compromisso do estágio, garantindo a aplicação da lei em seus exatos termos e assumindo um caráter fiscalizatório. Nesse sentido, tendo em vista as preocupações demonstradas pelo legislador, se faz necessário ponderar como a adoção do regime de trabalho à distância afeta cada uma das partes da relação de estágio, em especial o estagiário e os aspectos acadêmicos em que está inserido.

No estágio, diferente das demais formas, o trabalho em si não tem o protagonismo, por não ser o objetivo principal, mas tão somente um mecanismo para aprimorar e desenvolver os

---

hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2019, p. 234)

<sup>134</sup> Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. (CLT)

conhecimentos adquiridos na instituição de ensino. E por este motivo, ao adotar qualquer meio de trabalho remoto, os entes concedentes devem ater-se aos termos da lei, ainda que exista permissivo legal de implementação do teletrabalho, pois este deve ser adotado em consonância e de modo adaptado à lei do estágio.

No entanto, por meio dos dados obtidos, constata-se que os entes concedentes, em geral, não tiveram o cuidado de cumprir os requisitos legais ao implementarem o trabalho à distância. Destarte, pontua-se que muitas das reflexões que foram abordadas poderiam ser feitas acerca do trabalho presencial pré-pandêmico, por não ser o descumprimento de tais normas intrínseco ao teletrabalho. Deste modo, cabe analisar quais pontos surgem e se vinculam exclusivamente ao trabalho à distância e quais apenas se acentuaram nesse cenário.

No que se refere ao caráter educacional do estágio, cabe destacar que a saída do local físico do ente concedente e a substituição das relações interpessoais no ambiente presencial de trabalho pelo uso das tecnologias da informação, criou uma espécie de barreira na comunicação entre os responsáveis e os estagiários, especialmente no que diz respeito ao retorno sobre como as atividades passadas estavam sendo realizadas, deixando os estagiários sem uma perspectiva concreta de como estava seu desenvolvimento profissional.

A dificuldade na comunicação derivada do trabalho à distância constitui um dos principais pontos de distanciamento do aprendizado, conforme se extrai dos relatos dos estagiários. Apesar da facilidade na troca de informações que a tecnologia viabiliza, elas também se tornam cada vez mais objetivas, o que resulta em um aumento na demanda e na cobrança<sup>135</sup>, sem o conseqüente aumento no tempo destinado ao ensino, resposta às dúvidas e retorno sobre o trabalho desempenhado. Esse comportamento também pode ser verificado no trabalho presencial, contudo, ante à proximidade física, estaria vinculado à postura específica dos superiores hierárquicos, não sendo inerente à essa forma de trabalho.

Ademais, os estagiários por vezes não se sentem confortáveis para comentar sobre essa sensação, devido à relação de poder na qual estão inseridos. Deste modo, mesmo que os responsáveis pelo estágio não digam expressamente que determinadas demandas enviadas fora do horário precisam ser feitas naquele momento, o estagiário sente como algo implícito ou mesmo quer antecipar eventual pedido, para demonstrar produtividade, por estar inserido na lógica de poder da hierarquia produtiva do local de trabalho<sup>136</sup>.

---

<sup>135</sup> Constatado pelos altos percentuais acerca de excessos na jornada, demanda e pressão no estágio.

<sup>136</sup> “No que se refere ao desequilíbrio de poder existente do lado do subordinado, não se trata da formação da própria vontade, pois ela já deve estar inscrita na vontade do poderoso. É desse modo que ela é dirigida pelo poderoso na escolha das possibilidades de ações. Há formas de poder, contudo, que vão além dessa ‘neutralização

Nessa linha de raciocínio, o estagiário se aproxima do conceito de empregado e se afasta do de estudante, pois seu objetivo deixa de ser aprender com as trocas no ambiente de trabalho e passa a ser manter o estágio ou ser efetivado<sup>137</sup>, o que resulta na opção por corresponder às demandas em tempo real, invés de se limitar a cumprir o horário previsto no contrato. Como alguns estagiários destacaram, o medo de perder o estágio em meio a um momento que as oportunidades reduziram, os fez se submeterem a jornadas extensas e até mesmo ao assédio moral perpetrado por seus superiores<sup>138</sup>. Neste ponto específico, surge uma situação que poderia acontecer em qualquer ambiente de trabalho, presencial ou remoto, consistindo, portanto, apenas na intensificação de um problema sistêmico.

O maior impacto da pandemia e da adoção do trabalho à distância, em relação ao ambiente profissional, foi o aumento da jornada de trabalho, o que reflete em efeitos diretos na vida privada e acadêmica dos estagiários. Ao trabalharem de casa, e tendo em vista o aumento da jornada, muitas vezes o estágio e as aulas na faculdade podem se sobrepor, considerando que apenas há três turnos possíveis nas universidades<sup>139</sup>, e que os entes não respeitaram sequer o horário comercial. Tal fato, alinhado aos dados referentes ao desrespeito ao horário das aulas, resulta na conclusão de que o estágio remoto atrapalhou a frequência acadêmica de um número substancial de estagiários, acentuando um problema pré-existente.

Por meio de uma análise comparativa entre os dados sobre estágio antes e depois da pandemia, verifica-se que o excesso da jornada já existia, porém se intensificou após a adoção dos regimes remotos de trabalho. Antes da pandemia, 20,5% dos respondentes cumpriam jornadas acima de seis horas diárias, dentre os quais 74,4%<sup>140</sup> cumpria oito horas diárias ou mais no estágio. Entre esses, 92,3% dos estagiários que cumpriam jornada superior a seis horas, e todos que cumpriram jornadas superiores a oito horas, estavam em entes privados. Estes dados comprovam que o descumprimento do limite da jornada sempre foi uma realidade para alguns estagiários, em especial para aqueles vinculados a entes privados.

---

do poder'. Na verdade, é o sinal de um poder maior que o subordinado *queira* expressamente aquilo que o poderoso *queira*, que o subordinado siga ou, até mesmo *antecipe*, a vontade do poderoso como *sua própria vontade*." (HAN, Byung-Chul. O que é poder? Tradução de Gabriel Salvi Philipson. 1ª Reimpressão. Petrópolis: Vozes, 2019, p. 10-11.)

<sup>137</sup> Vide anexo A e B – pergunta 38.

<sup>138</sup> Vide anexo B – Assédio moral: respondentes 100, 117 e 153. Medo de perder o estágio ou não ser efetivado: respondentes 15, 25, 34, 40, 45, 54, 61, 71, 108, 109, 110, 119, 137, 147, 151, 193 e 203.

<sup>139</sup> Matutino (manhã), vespertino (tarde) e noturno (noite).

<sup>140</sup> Porcentagem considerando apenas os estagiários que cumpriam mais de seis horas diárias. Em relação ao número total de respondentes desta pergunta, a porcentagem é de 15,3%.

Após o início da pandemia, 49,2% dos estagiários indicaram aumento na jornada, dentre os quais 21,4% indicaram aumento de três horas ou mais, 17,4% de duas horas e 10,4% de uma hora. A maioria dos que tiveram aumento em sua jornada estavam em entes privados (78,8%), assim como a maioria dos que tiveram redução na jornada (55,2%). Ademais, merece atenção que, entre os estagiários que tiveram aumento, 79,8% ultrapassou o limite legal de seis horas diárias<sup>141</sup>.

Destarte, apesar de os entes privados, de forma geral, permanecerem com maior expressividade entre os que desrespeitam a legislação sobre estágio, verifica-se que os entes públicos passaram a adotar condutas irregulares com maior frequência, em contraposição à postura anterior à pandemia, quando quase exclusivamente os entes privados que descumpriam as normas referentes à jornada. Nesse sentido, se destaca que antes do início da pandemia, apenas 7,7% dos estagiários em entes públicos ultrapassava a jornada legal e, durante, o número passou para 21,2%, o que significa um aumento de quase 300%<sup>142</sup> no índice de entes públicos que descumpriam essa norma.

Deste modo, conclui-se que a pandemia acentuou um problema já existente, em relação ao descumprimento do limite legal de jornada, afetando os estagiários de forma geral, sem limitação no que se refere à natureza jurídica do ente concedente. Neste ponto, merece atenção a existência de uma visão de que entes públicos pagam pouco e respeitam os direitos, enquanto entes privados pagam mais, porém não respeitam<sup>143</sup>, perspectiva que, de acordo com os dados coletados, não se demonstra verdadeira em relação ao período pandêmico. Nesse sentido, merece atenção que um número expressivo de estagiários relatou como o Poder Judiciário não lhes deu qualquer amparo, cortando bolsas, obrigando-os a voltar presencialmente no auge da pandemia, e não demonstrando qualquer preocupação com a saúde deles.

---

<sup>141</sup> Vide anexo A – pergunta 16.

<sup>142</sup> Aumento nos entes públicos que descumpriram a jornada de estágio: 275,3%.

<sup>143</sup> Vide anexo B – respondente 117.

Ademais, em fevereiro de 2021 muitas universidades ainda estavam em regime remoto<sup>144</sup>, de modo a alguns alunos terem aulas assíncronas<sup>145</sup>, de acordo com o formato adotado por cada universidade, o que se soma ao estágio com horário desregulado. Essas alterações no ensino e no ambiente de trabalho, de forma simultânea, exige um nível ainda maior de adaptação, considerando a mudança em relação ao período pré-pandêmico. Comprova-se, portanto, mais um dos pontos em que a adoção do trabalho remoto afetou o aprendizado junto à instituição de ensino, especialmente no que se refere à frequência acadêmica dos estagiários. Ressalta-se que o desrespeito ao horário do estágio que afeta a frequência acadêmica sempre existiu, porém, a pandemia intensificou este problema, afetando um número muito maior de estagiários do que anteriormente, bem como desenvolvendo problemas específicos a esta modalidade.

Outro ponto que merece atenção se relaciona às questões de saúde, pois os aumentos na ansiedade e exaustão acarretam dificuldades de manter os estudos em dia, sobretudo quando inseridos em jornadas demasiadamente extensas e num contexto social que por si já causa inúmeras preocupações<sup>146</sup>. Além disso, problemas como dores musculares, que podem ser resultado da ausência dos equipamentos de ergonomia corretos, foram relatados por 46,9% dos respondentes.

Os dados coletados demonstram que houve um grande aumento nos entes concedentes que descumpriram os termos da lei do estágio. Nesse sentido, uma das hipóteses viáveis que justificam tal fato é a dificuldade das entidades de ensino em efetivar seu caráter fiscalizatório em meio ao regime de trabalho à distância. Contudo, por existir a previsão legal desta obrigação, devem as instituições buscar mecanismos de efetivar essa fiscalização, para que os estagiários

---

<sup>144</sup> As universidades públicas do Estado do Rio de Janeiro se manifestaram, em 15 de julho de 2021, contra o retorno presencial em 18 de outubro de 2021 pleiteado pelo MPF em ação civil pública (Disponível em <<https://ufrj.br/wp-content/uploads/2021/07/Manifesto-das-Instituicoes-Federais-e-Estaduais-de-Educacao-do-Rio-de-Janeiro-em-Sobre-a-ACP-do-Retorno-Presencial-1.pdf>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022), de modo que em fevereiro de 2021, nenhuma universidade pública havia retornado às atividades presenciais. No que se refere às universidades privadas do Rio de Janeiro, destaca-se que a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) ainda estava inteiramente em regime remoto no primeiro semestre de 2021 (Disponível em <<http://vrac.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1294&sid=20>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022); a universidade Estácio de Sá começou o retorno presencial no Rio de Janeiro em 16 de agosto de 2021, na maioria de suas unidades (Disponível em <<https://portal.estacio.br/plantaocoronavirus/comunicados/0>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022); a IBMEC tinha previsão de retorno ao longo do segundo semestre de 2020 (Disponível em <<https://www.ibmec.br/qa-2a-edicao-do-vestibular-do-ibmec-rj-bh-e-sp-20202>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2022).

<sup>145</sup> Aulas que são gravadas e disponibilizadas pelo professor em alguma plataforma digital.

<sup>146</sup> Alguns estagiários destacaram a dificuldade em manter o ritmo no estágio em meio à pandemia, devido a todas as preocupações que surgem com a própria saúde, de seus entes queridos e da sociedade como um todo.



não fiquem ainda mais expostos à discricionariedade de seus superiores hierárquicos, precisando se submeter a inúmeras situações em desacordo com seus direitos.

Ademais, caso não seja possível às instituições de ensino realizar devido às alterações vivenciadas, os entes de fiscalização do trabalho devem assumir, de forma subsidiária, esta responsabilidade, por tratar-se de violações que se configuram no ambiente de trabalho. Destarte, não podem os entes concedentes se sentirem confortáveis para eles mesmos ditarem quais direitos serão ou não observados para os estagiários, sob o risco de privilegiar os que ignoram a lei, em detrimento do elo mais fraco dessa relação trabalhista.

Tendo em vista todos os dados coletados e expostos, verifica-se que a pandemia alterou profundamente as relações de estágio, passando a ser necessária uma análise ainda mais atenta acerca da presença de seus requisitos legais. O que se verifica é que a maioria dos relatos descritos demonstram a presença de um contrato de emprego dissimulado, no qual deve ser reconhecida a relação existente como de emprego. Os entes concedentes não podem ser incentivados a manterem seus estagiários de forma irregular ao permanecerem sem qualquer punição, cabendo às universidades efetivarem sua função fiscalizatória para inibir os entes concedentes de manterem condutas em dissonância com a lei, ao explorar seus estagiários apenas como empregados sem direitos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a caracterização do vínculo de estágio é necessário o cumprimento de determinados requisitos legais, que o diferenciam do contrato de emprego tradicional. Deste modo, é necessário analisar o desenvolvimento do estágio sob o prisma de sua adequação como complemento do ensino, o limite de jornada e a manutenção da frequência acadêmica. A partir destes conceitos, foi realizada uma análise sobre o modo como a pandemia alterou a relação de estágio dos estudantes de Direito da região metropolitana do Rio de Janeiro.

Para o levantamento de dados foi utilizado um formulário, o qual viabilizou a delimitação de diversos aspectos da relação de estágio, sendo realizadas análises do perfil, dos principais efeitos da pandemia, de dados comparativos entre os períodos de antes e depois de seu início, bem como dos sentimentos e experiências vivenciadas pelos estagiários. Esse resultado teve particular relevância na orientação da pesquisa, permitindo uma perspectiva mais precisa acerca de como os eventos decorrentes da pandemia afetaram os estagiários nas esferas privadas e profissionais de suas vidas. A esses dados foram alinhados conceitos doutrinários e legais, pertinentes ao estágio, de modo a delimitar quais foram os pontos de maior fragilidade neste contrato em meio ao cenário pandêmico.

Contudo, merece atenção, enquanto problema metodológico, que a pesquisa utilizada como base, apesar da ampla aderência de respondentes, não representa a totalidade dos estagiários da região metropolitana do Rio de Janeiro, sendo utilizada como base apenas para delinear expectativas plausíveis com base no universo amostral abrangido.

Destarte, a crise sanitária enfrentada por conta da pandemia da covid-19 afetou profundamente as relações de trabalho, acentuando as fragilidades já existentes, em especial sobre determinados contratos de trabalho atípicos, como ocorre com o estágio. A relevância deste trabalho emerge, portanto, da necessidade de verificar a efetivação dos direitos de uma categoria que por muitas vezes é utilizada apenas como mão de obra precarizada, devido ao afastamento de seus requisitos legais intrínsecos.

Para se atingir uma compreensão acerca das alterações no contrato de estágio decorrentes da pandemia da covid-19, foram definidos dois objetivos específicos. O primeiro foi verificar como agiram os entes concedentes em meio à pandemia. Constatou-se que majoritariamente os entes agiram de forma contrária à lei do estágio em diversas questões. Entre elas, se destaca o desrespeito ao horário das aulas e a não observância da limitação da jornada

de estágio, principais fatores que culminam no afastamento do caráter de complementação do ensino.

O segundo objetivo foi delimitar as principais diferenças entre os períodos antes e depois do início da pandemia. A análise permitiu concluir que algumas situações verificadas já ocorriam, sendo apenas intensificadas nesse contexto. Merece destaque que antes da pandemia os entes privados eram responsáveis de forma quase exclusiva pelo desrespeito aos horários de trabalho dos estagiários, o que se alterou com a pandemia, ante o aumento de entes públicos que passaram a também descumprir essa norma.

No entanto, não é uma novidade para os estagiários o descumprimento dos limites legais de horário, apenas tendo se intensificado com a pandemia. Outro dado que demonstra essa tendência de intensificação, é o aumento de estagiários que migraram do setor público para o privado. Certamente desde antes da pandemia existia essa migração entre os entes, contudo, devido a uma série de fatores, foram acentuados os números referentes aos que iniciaram novos estágios em entes privados.

Ademais, destacam-se algumas consequências exclusivas dos efeitos da pandemia, tal como a adoção dos regimes de trabalho à distância, considerando que antes do período pandêmico nenhum estagiário atuava por essa modalidade de forma exclusiva, e uma porcentagem muito pequena atuava em regimes híbridos de trabalho.

A adoção do trabalho à distância acarretou, ainda, na percepção dos estagiários de que não tinham mais uma separação entre o ambiente de trabalho e sua vida privada, por ser esperado, nessa modalidade, que os trabalhadores estivessem disponíveis a qualquer momento, bem como devido à "invasão" de seus superiores em suas casas, por meio da utilização de mecanismos como aplicativos de vídeo conferências de forma excessiva.

Mais um ponto levantado em relação ao teletrabalho, foi como a utilização exclusiva das tecnologias da informação resulta em relações mais impessoais, de modo que os estagiários passaram a sentir que não recebiam um retorno sobre como estavam se saindo em suas atividades, o que prejudica o caráter de aprendizado, pois ficam apenas com a sensação de estarem realizando demandas de forma mecânica, sem ao menos saberem se estão fazendo corretamente.

Outra consequência decorrente da pandemia, foi a transferência do ônus do negócio à maioria dos estagiários, devido à ausência de fornecimento dos instrumentos de trabalho remoto, bem como de qualquer ajuda de custo. Deste modo, muitos se viram obrigados a arcar sozinhos com as despesas de sua adaptação ao trabalho à distância. Ainda nesse sentido, foi

transferida aos estagiários a responsabilidade pelo cumprimento e adequação às normas de segurança e medicina do trabalho, o que culminou no desenvolvimento de problemas de saúde como dores musculares, decorrentes da falta de equipamento adequado.

Em atenção aos dados coletados, constata-se que em virtude da pandemia se acentuou o descumprimento dos requisitos da relação de estágio. No início da pesquisa, pretendeu-se, ainda, verificar se os entes privados eram, de forma majoritária, responsáveis pelo descumprimento desses requisitos, bem como que se havia preocupação com a saúde e frequência acadêmica dos estagiários. Em relação ao período anterior à pandemia, os entes privados de fato eram os maiores responsáveis pelo descumprimento das normas referentes a esta relação. Após o início, esses entes permaneceram com os maiores índices, porém em uma diferença consideravelmente menor em relação aos entes públicos.

Porém, durante o período pandêmico, um percentual considerável de entes públicos, que anteriormente respeitavam a jornada e demais direitos dos estagiários, deixou de fazê-lo, sendo acentuado o desrespeito ao horário do estágio, a transferência dos custos da atividade e ausência de preocupação com as aulas e saúde dos estagiários.

Cabe ressaltar, que as instituições de ensino deveriam atentar-se de modo mais específico a esses trabalhadores, por ser sua responsabilidade. Não podem essas instituições se afastarem de seu caráter fiscalizatório, justamente por resultar na sensação, por parte dos entes concedentes, de que podem agir de forma irregular sem qualquer consequência.

Deste modo, como principal resultado da pesquisa emerge a constatação de que os entes concedentes de estágio assumiram posturas negligentes e que expuseram os estagiários a situações não apenas em dissonância com legislação, mas também no que tange à sua própria dignidade no ambiente de trabalho. As demandas excessivas, a postura intrusiva e a falta de preocupação com os estagiários, fez com que se sentissem abalados em níveis que resultaram no desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas.

Ademais, ao direito é pertinente observar e zelar pela proteção das inúmeras relações jurídicas existentes, em especial daquelas em que há manifesta disparidade de forças, como ocorre com os trabalhadores em geral, e em especial com os estagiários, que já possuem uma regulamentação consideravelmente flexibilizada.

Constata-se, portanto, que em relação ao período após o início da pandemia, há profundas alterações na forma de agir dos entes, em especial no que tange à natureza jurídica dos que desrespeitam os direitos dos estagiários de modo mais recorrente, devendo ser apontado

que tanto entes privados quanto públicos foram responsáveis por acentuar a fragilização do contrato de estágio nesse período.

Por todo exposto, verifica-se que a pandemia alterou profundamente o vínculo de estágio, devido, de forma predominante, à postura de muitos entes concedentes em não respeitar os direitos e garantias legais dessa categoria. Deste modo, deve-se considerar que cabe às instituições de ensino – e demais entes fiscalizadores – exercer seu caráter protetivo e pressionar pelo cumprimento dos termos da lei e do termo de compromisso ou, caso não sejam cumpridos, zelar pelo efetivo reconhecimento do vínculo de emprego, por ausentes os requisitos da relação de estágio.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Edição. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. *Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 07 de janeiro de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073 de 30 de Janeiro de 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm)>. Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 de dezembro de 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm)>. Acesso em: 31 de janeiro de 2022.

BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

BRASIL. Norma Regulamentadora Nº 17, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022.

CALLEFI, Jéssica Syrio; MELLO NETO, Gustavo Adolfo Ramos. Mão de obra barata: o sofrimento no trabalho dos estagiários. In Revista PRETEXTO 20(3):22-35, 2017. Disponível em: <<http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/5375>>. Acesso em 26 de dezembro de 2021.

CARDOSO, A. Direito e Dever à Desconexão: Disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. Rev. UFMG, Belo Horizonte, V. 23, N. 1 e 2, P. 62-85, Jan./Dez. 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas Atípicas de Trabalho. Manuscrito original.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. 1ª Edição. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline C. G. Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos A. Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da covid-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96>>. Acesso em 26 de dezembro de 2021.

CUNHA, Andre Moreira. A Economia Global e a Pandemia: algumas lições da história. Análise: conjuntura nacional e Coronavírus. FCE/UFRGS. Porto Alegre. 23 de março de 2020. Disponível em <<https://www.ufrgs.br/fce/a-economia-global-e-a-pandemia-algumas-licoes-da-historia-1/>>. Acesso em 26 de dezembro de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Edição. São Paulo: LTR, 2019.

HAN, Byung-Chul. O que é poder? Tradução de Gabriel Salvi Philipson. 1ª Reimpressão. Petrópolis: Vozes, 2019.

LODI, Instituto Euvaldo. Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber. Brasília: 2013. Disponível em: <<https://ielal.com.br/public/documentos/lei-de-estagio.pdf>> Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Nº. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136462>>. Acesso em 27 de janeiro de 2022.

RIO DE JANEIRO. Decreto Estadual N. 46.966, Rio de Janeiro, 11 de Março de 2020. Disponível em: <<https://pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTAyMTk%2C>>. Acesso em: 26 de dezembro de 2021.

RIO DE JANEIRO. Lei Complementar nº 20, Rio de Janeiro, 1º de Julho de 1974. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/1970-1979/leicomplementar-20-1-julho-1974-372645-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16 de janeiro de 2022.

SIMAKAWA, Viviane Vergueiro. Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade. Orientador: Djalma Thürler. 2016. p. 244. Dissertação (Mestrado) – Programa Multidisciplinar de Pós Graduação em Cultura e Sociedade, do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos, da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/19685>>. Acesso em 16 de janeiro de 2022.



**ANEXOS**

## **ANEXO A – LISTA DE PERGUNTAS E RESULTADOS DA “PESQUISA SOBRE OS EFEITOS DA PANDEMIA EM RELAÇÃO AOS ESTAGIÁRIOS DE DIREITO DO RIO DE JANEIRO”**

### **PERGUNTA 1 – Informe seu gênero<sup>147</sup>:**

209 respostas

- Mulher cisgênero (68,9%);
- Homem cisgênero (29,2%);
- Prefiro não dizer (1%);
- Mulher transgênero (0,5%);
- Mulher normal (0,5%);
- Homem transgênero (0%);
- Não-binário (0%).

### **PERGUNTA 2 – Informe sua Cor/Raça (critérios do IBGE):**

210 respostas

- Branco (62,4%);
- Pardo (20%);
- Preto (16,2%);
- Indígena (1%);
- Amarelo (0,5%).

### **PERGUNTA 3 – Informe sua idade:**

210 respostas

- 20-22 (46,7%);
- 23-25 (36,7%);
- 26-29 (9,5%);
- 30 ou mais (5,2%);
- 17-19 (1,9%).

### **PERGUNTA 4 – Informe seu Estado Civil:**

210 respostas

- Solteiro (94,8%);

---

<sup>147</sup> Nessa parte do formulário foram apresentadas diversas opções, assim como um espaço para inserir uma resposta, de modo a deixar o respondente confortável para responder conforme sua identidade de gênero.

- Casado (4,8%);
- Divorciado (0,5%);
- Separado (0%);
- Viúvo (0%).

**PERGUNTA 5 – Você é estudante de Direito?**

209 respostas

- Sim (98,6%);
- Não (1,4%).

**PERGUNTA 6 – Sua Instituição de Ensino é:**

209 respostas

- Faculdade pública (78,9%);
- Faculdade privada (21,1%).

**PERGUNTA 7 – Informe seu período na faculdade quando começou a pandemia**

**(Março de 2020):**

210 respostas

- 7º Período (25,7%);
- 6º Período (17,6%);
- 8º Período (17,1%);
- 9º Período (9,5%);
- 5º Período (9,5%);
- 10º Período (6,7%);
- 4º Período (5,7%);
- 3º Período (5,7%);
- 2º Período (1,9%);
- 1º Período (0,5%).

**PERGUNTA 8 – Local de estágio quando começou a pandemia:**

209 respostas

- Escritório de Advocacia (31,6%);
- Poder Judiciário (12,4%);
- Defensoria Pública (12%);
- Não estava estagiando (10%);
- Empresa Privada (8,6%);
- Ministério Público (8,6%);

- Empresa Pública (7,2%);
- Procuradoria do Estado (7,2%);
- Empresa Junior (0,5%);
- TRF2/ defensoria pública (0,5%);
- MPT (0,5%);
- Sindicato Profissional (0,5%);
- Instituição de Ensino Superior (0,5%)
- Procuradoria do Município (0%);
- Lawtech (0%).

**PERGUNTA 9 – Localidade do Estágio:**

199 respostas

- Grande Rio de Janeiro (97,5%);
- - (1%);
- Petrópolis (0,5%);
- Cabo Frio (0,5%);
- Magé (0,5%).

**PERGUNTA 10 – Com quem morou no momento da pandemia da COVID-19?**

210 respostas

- Casa dos pais (78,6%);
- Com companheiro(a) (7,6%);
- Sozinho (4,8%);
- Casa alugada com amigos (3,3%);
- República/quarto alugado (2,4%);
- Casa de parentes (1,4%);
- Casa de amigos (0,5%);
- Casa alugada com a minha irmã (0,5%);
- Com a filha (0,5%);
- Com minha irmã (0,5%).

**PERGUNTA 11 – O estágio foi mantido após o início da pandemia?**

210 respostas

- Sim (77,1%);
- Não estava estagiando no início da pandemia (12,4%);
- Não (10,5%).

**PERGUNTA 12 – Você procurou estágio depois da pandemia?**

210 respostas

- Sim, e consegui (43,8%);
- Não (41,4%);
- Sim, e não consegui (14,8%);
- Análise de dados com base em respostas cruzadas (perguntas 8 e 13)
  - Procurou estágio (58,6%)
    - Estava em ente público<sup>148</sup>: 43,9%
      - permaneceu: 18,5%
      - foi para público: 27,8%
      - foi para privado: 38,9%
      - não conseguiu: 14,8%
    - Estava em ente privado: 39%
      - permaneceu: 14,6%
      - foi para público: 8,3%
      - foi para privado: 62,5%
      - não conseguiu: 14,6%
  - Não procurou estágio (41,4%)
    - estava em ente público: 36,8%
    - estava em ente privado: 62,1%
    - não estava estagiando: 1,1%
  - Não estava estagiando (16,3%);
    - foi para um ente público: 15%
    - foi para um ente privado: 80%
    - não respondeu: 5%
  - Ao todo, foram para entes privados: 54,5%
  - Ao todo, foram para entes públicos: 17,9%
  - Ao todo, permaneceram no mesmo local: 13,8%

**PERGUNTA 13 – Se você trocou ou iniciou um novo estágio, quem é o ente concedente?**

155 respostas

---

<sup>148</sup> Todas as porcentagens sobre estar estagiando em ente público ou privado foram feitas com base nas perguntas 8, 12 e 13.

- Permaneci no mesmo estágio (37,4%);
- Escritório de Advocacia (31%);
- Poder Judiciário (7,7%);
- Empresa Privada (6,5%);
- Empresa Pública (4,5%);
- Ministério Público (3,2%);
- Defensoria Pública (3,2%);
- Procuradoria do Estado (1,3%);
- Lawtech (0,6%);
- Larguei o estágio e não procurei outro (0,6%);
- Saí do estágio (0,6%);
- BNDES (0,6%);
- TJRJ (0,6%);
- Estagiária de uma advogada autônoma (0,6%);
- Autarquia (0,6%);
- Nao iniciei outro estágio (0,6%)

**PERGUNTA 14 – Você considera a sua experiência de estágio como trabalho?**

203 respostas

- Sim (95,1%);
- Não (4,9%).

**PERGUNTA 15 – Antes da pandemia, quantas horas diárias cumpria de estágio efetivamente?**

190 respostas

- Entre 4h e 6h diárias: 77,9%
  - entes públicos: 56,8%
  - entes privados: 41,2%
  - não estava estagiando: 2%
- Mais de 6h diárias: 20,5%
  - entes públicos: 2,6%
  - entes privados: 92,3%
  - não estava estagiando: 5,1%
  - entre esses, cumpriam mais de 8h: 74,4%
    - entes públicos: 0%

- entes privados: 100%

- Não estava estagiando: 1,6%

**PERGUNTA 16 – Depois da pandemia, houve redução ou aumento nas horas diárias de trabalho?**

201 respostas

- Não alterou (36,3%);
- Aumento em 3 ou mais horas (21,4%);
- Aumento em 2 horas (17,4%);
- Aumento em 1 hora (10,4%);
  - Análise de dados com base em respostas cruzadas (perguntas 8, 13 e 15)
    - Aumento total: 49,2%
      - entes públicos: 21,2%
      - entes privados: 78,8%
      - ultrapassou o limite de 6h diárias<sup>149</sup>: 79,8%
      - não ultrapassou o limite legal: 14,1%
      - não respondeu sobre as horas antes da pandemia: 6,1%
- Redução em 3 ou mais horas (6%);
- Redução em 2 horas (4,5%);
- Redução em 1 hora (4%);
  - Análise de dados com base em respostas cruzadas (perguntas 8, 13 e 15)
    - Redução total: 14,5%
      - entes públicos: 44,8%
      - entes privados: 55,2%
      - todos os estagiários que tiveram redução, cumpriam 6h ou menos
- Análise de dados com base em respostas cruzadas (perguntas 16 e 29)
  - Retornaram ao presencial ou híbrido (38,6%)
    - teve aumento de uma hora ou mais (38,4%);
    - não respondeu (23,1%);
    - não alterou (23,1%);
    - reduziu (15,4%).

---

<sup>149</sup> Calculado com base nas perguntas 15 e 16.

**PERGUNTA 17 – Houve aumento da carga de trabalho após a pandemia?**

205 respostas

- Sim (51,2%);
- Não (39%);
- Não sei informar (9,8%).

**PERGUNTA 18 – Houve aumento da pressão no estágio após a pandemia?**

204 respostas

- Sim (49%);
- Não (40,7%);
- Não sei informar (10,3%).

**PERGUNTA 19 – Antes da pandemia o trabalho era:**

201 respostas

- Totalmente presencial (98%);
- Parte presencial, parte à distância (2%);
- Totalmente à distância (0%).

**PERGUNTA 20 – Após a pandemia o trabalho se tornou:**

203 respostas

- Totalmente à distância (64,5%);
- Parte presencial, parte à distância (29,6%);
- Totalmente presencial (5,9%).

**PERGUNTA 21 – Durante a pandemia, a entidade concedente de estágio:**

206 respostas

- Respeitou o horário das aulas (67%);
  - Ente privado: 58,7%
  - Ente público: 40,6%
  - Não indicou o ente: 0,7%
- Não respeitou o horário das aulas (26,7%);
  - Ente privado: 81,8%
  - Ente público: 18,2%
- Não estagiei durante a pandemia (3,9%);
- Não tive aulas durante a pandemia (2,4%).
- Análise de dados com base em respostas cruzadas (perguntas 21 e 29)
  - Retornou ao modelo presencial ou híbrido (38,6%)



- não respeitou o horário das aulas (38,5%);
- respeitou o horário das aulas (38,5%);
- não estagiou durante a pandemia (15,3%);
- não teve aulas durante a pandemia (7,7%).

**PERGUNTA 22 – Houve demanda de trabalho fora de horário comercial ou fim de semana e feriado?**

207 respostas

- Não (38,6%);
- Sim, fora do horário comercial (30,9%);
- Sim, fora de horário comercial e fim de semana e feriados (29%);
- Sim, fins de semana e feriados (1,4%).

**PERGUNTA 23 – Onde é realizado o trabalho à distância?**

206 respostas

- Na própria casa (93,7%);
- Não realizei trabalho à distância (4,9%)
- Na casa de parentes/amigos/companheiro (1,5%);
- Em espaços compartilhados (0%).

**PERGUNTA 24 – Em relação aos instrumentos de teletrabalho:**

206 respostas

- A entidade concedente não forneceu os instrumentos e nem deu ajuda de custo (72,3%);
- A entidade concedente forneceu apenas os instrumentos (15%);
- Não realizei teletrabalho (5,8%);
- A entidade concedente forneceu os instrumentos e deu ajuda de custo (4,4%);
- A entidade concedente não forneceu os instrumentos mas deu ajuda de custo (2,4%).

**PERGUNTA 25 – Como é o meio de comunicação com a entidade concedente?**

207 respostas

- Whatsapp (85,5%);
- Email (77,3%);
- Aplicativos de videoconferência (48,8%);
- Sistema da entidade concedente (36,2%);
- Teams (0,5%);

- Microsoft teams (0,5%).

**PERGUNTA 26 – Houve redução da bolsa de estágio?**

205 respostas

- Não (87,8%);
- Parcial (11,7%);
- Total (0,5%).

**PERGUNTA 27 – Houve redução de benefícios além da bolsa?**

201 respostas

- Sim (50,2%);
- Não (49,3%);
- Apenas deixamos de receber o auxílio de transporte por não estarmos trabalhando presencialmente (0,5%).

**PERGUNTA 28 – Se a resposta da redução de benefícios for sim, informe qual(is):**

103 respostas

- Auxílio transporte (84,4%);
- Auxílio transporte e auxílio alimentação (9,7%);
- Auxílio alimentação (5,9%).

**PERGUNTA 29 – Houve retorno ao estágio presencial?**

205 respostas

- Não (61,4%);
- Sim (38,6%).

**PERGUNTA 30 – Houve pressão para voltar ao estágio presencial?**

204 respostas

- Não (66,3%);
- Sim (31,7%);
- Não fiz estágio remoto (2%).

**PERGUNTA 31 – Você foi infectado pelo coronavírus?**

210 respostas

- Não que eu saiba (79%);
- Sim, desenvolvi sintomas (17,6%);
- Sim, mas não apresentei sintomas (0,5%).

**PERGUNTA 32 – Você precisou trabalhar com sintomas?**

207 respostas

- Não fui infectado pelo coronavírus (59,9%);
- Não (30,4%);
- Sim (9,7%).

**PERGUNTA 33 – Você se sentiu mais cansado após a pandemia?**

210 respostas

- Sim (85,7%);
- Não (14,3%).

**PERGUNTA 34 – Você sentiu algum desses sintomas psicológicos após a pandemia?**

209 respostas

- Ansiedade (84,2%);
- Desânimo (84,2%);
- Exaustão (66,5%);
- Insônia (55%);
- Depressão (32,1%);
- Pânico (18,7%);
- Não (3,3%);
- Falta de interação social e de caminhar (0,5%);
- A pandemia não acabou (0,5%);
- Tristeza e falta de perspectiva do futuro (0,5%);
- Fui diagnosticada com burnout (0,5%);
- "." (0,5%).

**PERGUNTA 35 – Você sofreu algum distúrbio osteomuscular, como LER/DORT e outros? (Dores nos músculos, ossos ou articulações)**

209 respostas

- Não (53,1%);
- Sim (46,9%).

**PERGUNTA 36 – Você teve problemas financeiros após a pandemia?**

210 respostas

- Não (61,4%);
- Sim (38,6%).

**PERGUNTA 37 – Você recebeu algum auxílio após a pandemia?**

210 respostas

- Não (61,9%);
- Auxílio governamental (17,6%);
- Auxílio da universidade (11%);
- Auxílio dos pais/parentes/companheiro(a) (9%);
- O estágio ofereceu 35 reais para cada minuta feita além do mínimo de 30 minutas mensais (0,5%).

**PERGUNTA 38 – Qual a sua impressão sobre o estágio na pandemia? Quais foram suas maiores aflições?**

133 respostas

- Vide anexo B.

## ANEXO B – RELATOS DOS ESTAGIÁRIOS E LEVANTAMENTO DOS ASSUNTOS MAIS CITADOS

### LEGENDA DA COLUNA “ENQUADRAMENTO”

- |  |   |
|--|---|
| 1. Estágio como emprego: 2,3%  | 12. Gostou por perder menos tempo com deslocamento: 3,9%                    |
| 2. Carga horária/demanda: 46,1%  | 13. Falta de estrutura: 1,6%  |
| 3. Questão financeira: 10,9%   | 14. Interação com outras pessoas: 8,6%                                      |
| 4. Questão de saúde: 28,1%   | 15. Se sentiu desmotivado(a)/desanimado(a): 3,9%                            |
| 5. Custos/responsabilidades transferidos e/ou ausência de local adequado em casa: 9,4% | 16. Processos seletivos: 0,8%   |
| 6. Experiências positivas: 18,8%   | 17. Com a faculdade: 5,5%   |
| 7. Trabalho remoto: 26,6%  | 18. Medo do retorno ao presencial: 3,1%                                     |
| 8. Caráter educacional/dificuldade de aprender com o estágio: 14,1%                    | 19. Ausência de separação entre os tempos de trabalho e não trabalho: 15,6% |
| 9. Produtividade: 4,7%   | 20. Assédio moral: 2,3%   |
| 10. Medo de perder o estágio e/ou de não ser efetivado: 13,3%                          | 21. Não conseguir novo estágio/não ser efetivado: 2,3%                      |
| 11. Experiências neutras: 2,3%   | 22. Expressões valorativas negativas: 8,6%                                  |

Respondente Nº	Qual a sua impressão sobre o estágio na pandemia? Quais foram suas maiores aflições?	Enquadramento
2	O trabalho remoto possibilita uma série de benefícios aparentes que na prática não são respeitados. Essa premissa de que você pode fazer seu horário é mentirosa, na verdade o desrespeito a hora de almoço e descanso pós horário de trabalho é bem mais corriqueira.	2 e 7
3	O aumento da demanda somados ao estresse causados pela situação em si de estar preocupado com sua saúde, dos seus familiares e situação no país dificultam muito manter o ritmo de trabalho e aprendizado que o estágio deve ter.	2, 4 e 8
5	Minhas maiores aflições foram o desrespeito com os horários de trabalho e horários de aula e a utilização do Whatsapp para comunicação, o que dá a impressão que devo estar sempre à disposição do trabalho.	2, 17 e 19

6	A demanda de trabalho aumentou muito. Fica muito difícil delimitar a jornada de trabalho. Temos que ficar conectados o tempo todo. Me sinto bem cansada mentalmente, exausta. Minha casa era o lugar de descanso, agora virou local de trabalho.	2, 4, 7 e 19
7	A volta	15
8	Foi bom porém a produtividade caiu muito.	6 e 9
9	O estágio sob o regime de home office acabou favorecendo a desorganização das horas de trabalho, já que as demandas surgiam a qualquer hora do dia. Isso acabou afetando a organização da rotina, estudo e dos afazeres do cotidiano, além de gerar uma sobrecarga.	2, 4, 7 e 19
10	Excesso de horários de trabalho	2
11	Minha maior aflição era a mistura dos horários de trabalho com os das atividades pessoais. Parecia que não tinha uma pausa.	2 e 19
12	No estágio do escritório, o principal problema foi a falta de contato com os chefes, que interagiram pouco comigo, o que reforçou meu desânimo.	4, 8, 14 e 15
13	Me sinto cansada e alerta o tempo todo.	4
14	Manter-se motivado trabalhando de casa. O corte dos benefícios VR e VT, fez muita falta. O home office aumentou a ansiedade. Por sorte, consegui um bom estágio na pandemia.	3, 4, 6, 7 e 15
15	Desde a semana do 17 de março de 2020, o escritório onde faço estágio suspendeu o trabalho presencial e todas as tarefas passaram a ser feitas por teletrabalho. No início, trabalhavam mais dois estagiários na equipe em que eu atuo, mas no meio do ano passado (junho/julho) um dos estagiários foi demitido. Nessa época, além de aumentar a carga de trabalho, cresceu também a preocupação em	2, 3, 7 e 10

	<p>perder o estágio. Eu e a outra estagiária passamos, então, a trabalhar mais de 10h diárias. Uns três meses depois, foi contratada uma nova estagiária e a equipe voltou a contar com 3 integrantes.</p> <p>Acredito que a pior parte de trabalhar numa empresa privada é a possibilidade de demissão, em especial quando a gente depende da bolsa para sobreviver.</p> <p>No meu caso, meu pai está desempregado e recebeu auxílio emergencial e minha mãe teve o vale alimentação cortado, de modo que minha família passou a depender muito mais de mim financeiramente.</p>	
16	não foi tão ruim, mas parece que por está em casa tenho que está disponível a qualquer momento para fazer as coisas do estágio	2 e 11
17	Financeira, pois a bolsa é para os meus custos	3
18	O estágio se manteve o mesmo, fiquei aflita em relação a possibilidade de ficar doente.	4 e 11
19	O maior diferença que senti foi com relação à estrutura, tive que adaptar toda uma estrutura para trabalhar em casa, como computador, cadeira, mesa. Outro ponto foi que não tive mais um separação entre o lugar de trabalho e descanso, ambas atividades aconteciam no mesmo lugar, no meu quarto. Isso me deixou cansada mentalmente e não conseguia mais me limitar a trabalhar apenas no horário comercial. Apesar disso, vejo pontos positivos como poder ter uma noite de sono mais longa, já que não preciso acordar cedo para pegar transporte público e ter mais tempo com a minha família.	2, 4, 5, 6 e 7
20	Horrível. Carga de trabalho muito alta.	2 e 22
21	Excesso de horários de trabalho	2
22	Além da Pandemia minha supervisora saiu de licença maternidade e eu tive que trabalhar com um adv temporário que não dominava a rotina da	6

	empresa, ainda houve uma mudança de sistema interno da empresa nesse período. Tudo isso gerou bastante agitação mas o saldo no final de tudo foi positivo profissionalmente.	
25	Medo de perder o estágio e de não dar conta da quantidade de trabalho.	2 e 10
30	Maior demanda de trabalho e maior tempo dedicado às atividades do estágio, inclusive fora do período de trabalho.	2
31	triste demais	22
33	Gosto do trabalho remoto, porque moro muito longe do Centro do RJ e gastava muito tempo, dinheiro, sem contar o perigo com violência. Minhas aflições foram em relação à possível volta ao presencial ainda em tempos de pandemia, pois sei que, apesar de falarem sobre cuidado e higienização, existe muita exposição no trajeto e exposição no próprio setor de trabalho. A segunda aflição foi em relação à redução do valor total que eu auferia mensalmente com o estágio, pois, apesar de não gastar com transporte, gasta-se com o consumo de luz, comida e aumentou a despesa com internet (aumentei a velocidade).	3, 4, 5, 6, 7, 12 e 18
34	Medo de ser demitida – Aceitar pressão psicológica por conta disso.	4 e 10
36	Gostei da maneira com a qual o MPF conduziu a situação. Tem sido tranquilo o teletrabalho. O trabalho rende e se torna menos desgastante sem o deslocamento que antes me tomava 4h por dia. Sinto falta só da interação social, de sair de casa e também senti que recebo menos feedback. Outra coisa que não se compara é a estrutura. Meu computador também não é tão bom quanto o do escritório. Não existe ergonomia em minha casa como há no escritório. Além disso, enquanto lá é climatizado, em minha casa tenho sofrido muito com o calor.	4, 5, 6, 7, 8, 12 e 13



38	Eu gosto do meu estágio, mas a minha maior aflição foi em relação a infraestrutura, principalmente por causa do calor e sem ar-condicionado.	5, 6, 7 e 13
39	Grande sobrecarga de trabalho. Aumento nas contas de casa sem ajuda de custo do estágio, além de ter que usar meus próprios meios para conseguir fazer home office. Não tinha pacote word, consegui um emprestado, senão teria que comprar e arcar da minha bolsa. Depois eles permitiram retirar computador do escritório e levar para casa, mas só soube disso perto do fim do ano, após meses de home. Mas o que mais me chamou atenção foi a quantidade de horas a mais despendidas para estágio, inclusive fim de semana, por conta da demanda de trabalho.	2, 5 e 7
40	Muita demanda de trabalho, pois com a demissão de alguns funcionários, as tarefas foram redistribuídas. A maior aflição era não conseguir dar conta de tudo que pediam e ser demitida em um momento em que temos poucas oportunidades.	2 e 10
43	Foi extremamente estressante, além das dificuldades técnicas impostas pela pandemia, inclusive no retorno presencial, pela falta de computadores, impressoras e etc. Não é levado em consideração a vida pessoal ou horários da faculdade, os horários ficam ao arbitrio do chefe, que altera a rotina já complicada a qualquer tempo. Além da demanda de atividade que são cobradas em fins de semana e horários além do estipulado em contrato. Além da ausência de supervisão, o que gera estresse e incertezas acerca das atividades que estão sendo desenvolvidas.	2, 4, 7, 8 e 19
44	Meu estágio tem sendo bem tranquilo e respeitoso	6
45	a maior aflição é ser demitido	10
49	Descumprimento do horário de trabalho. Cansaço e exaustão.	2 e 4

51	Muitas horas trabalhando. Reuniões de madrugada.	2 e 7
52	Descumprimento do horário de trabalho. Cansaço e exaustão.	2 e 4
53	falta de contato, a comunicação via email, whatsapp etc é mais falha que pessoalmente o que acaba prejudicando também o aprendizado	7, 8 e 14
54	Estar constantemente com medo de ser mandada embora	10
56	Integração com as pessoas. Isso sem dúvida se tornou bem mais difícil e, claramente, é um fator desmotivador.	14 e 15
57	Piorou, acabei de me demitir por exaustão	4 e 22
58	Pouca separação entre estágio e vida pessoal	2 e 19
59	Mais demandas sem uma melhor contrapartida	2 e 3
60	As maiores dificuldades pautaram-se na missão de conciliar prazos apertados, estudos e atividades domésticas. O espaço do lar não proporciona o mesmo nível de aprendizado que o contato presencial. Considero que a experiência foi semelhante a um trabalho, mas a supervisão e monitoria dos responsáveis se tornou rasa e esporádica.	1, 7, 8 e 17
61	Medo de perder o vínculo	10
62	No geral foi ok. Gosto da modalidade de home office e por mim ficaria nesse esquema para sempre porque tenho ansiedade e déficit de atenção. Por isso, à distância, quando era passada alguma tarefa, esta vinha sempre por escrito ou por áudio, logo, eu poderia ler/ouvir várias vezes até entender. Além disso, não ter que lidar pessoalmente com as pessoas é ótimo, fico menos tensa. Também economizei muito por não ter que gastar passagem todos os dias (gasto cerca de 26 reais por dia).	2, 6, 7, 11 e 12

	O fato é que por estar em casa, o controle de saber a hora de começar e terminar é menor. Várias vezes trabalhei até tarde, mas porque durante o horário que seria o de expediente tava desanimada ou cansada. Bem ou mal, presencialmente eu me obrigo a começar e terminar durante o expediente.	
64	O aumento das demandas e a normalização das mensagens e pedidos a qualquer hora. Ganham— se horas, antes perdidas no trajeto, mas ao invés de poder usá— las pra descansar, acabaram se incorporando como horas de trabalho.	2, 7 e 12
65	Comecei um estágio novo durante a pandemia e não consegui aprender muito, pois os ensinamentos foram todos pelo WhatsApp e Teams. Medo de não conseguir aprender, de fazer o trabalho errado, de atrapalhar os superiores, ansiedade...	4, 7 e 8
66	Tenho a impressão de que se tornou exaustivo quando comparado ao modelo presencial. As maiores aflições foram o aumento do volume de trabalho e diminuição dos prazos para realizá— los.	2, 4 e 7
67	Menor oferta de estágio. Período letivo mais curto e irregular somado ao aumento do trabalho.	2 e 17
68	Aumento da carga de trabalho, mas feliz por não usar mais transporte público.	2, 7 e 12
69	Eu acho que a minha instituição soube nos dar a melhor experiência dentro das limitações impostas nesse período de pandemia. Tive muito aprendizado e tudo com segurança. Não tive nenhuma aflição com o estágio.	6
70	O maior diferença que senti foi com relação à estrutura, tive que adaptar toda uma estrutura para trabalhar em casa, como computador, cadeira, mesa. Outro ponto foi que não tive mais um separação entre o lugar de trabalho e descanso,	2, 4, 5, 6 e 7

	<p>ambas atividades aconteciam no mesmo lugar, no meu quarto. Isso me deixou cansada mentalmente e não conseguia mais me limitar a trabalhar apenas no horário comercial. Apesar disso, vejo pontos positivos como poder ter uma noite de sono mais longa, já que não preciso acordar cedo para pegar transporte público e ter mais tempo com a minha família.</p>	
71	<p>No início da pandemia, fui desligada do estágio na Defensoria Pública da União por não conseguir manter a produtividade. O defensor não respondia minhas mensagens pelo whatsapp ou e-mail, eu não sabia como me adaptar ao teletrabalho e passei a ter muitas crises depressivas. Depois, no final do ano, já me sentindo mais confiante e sem ter tantas crises, consegui estágio em escritório, que tá parcialmente presencial (uma vez na semana). As horas de trabalho não são respeitadas quando é home office. Chego a trabalhar umas 8h por dia. E existe uma pressão para realizar as tarefas rápido. Ontem tive problemas com a internet em casa. Tive que ir até o escritório, apesar de não ser meu dia escala, para poder trabalhar. Foi uma iniciativa minha mesmo, porque tenho medo de ser desligada por causa desses problemas técnicos.</p>	2, 4, 7, 8, 9, 10 e 19
72	<p>A diminuição da interatividade com a chefia imediata; desafio de trabalhar em casa com muitas pessoas; local e equipamentos adequados para trabalhar.</p>	5, 7, 8 e 14
73	<p>A pandemia alterou o processo de estágio como um todo. Meu escritório aderiu ao teletrabalho e me dava todo o tempo necessário para me adaptar e fazer os trabalhos com um prazo mais flexível. Tive suspeita de covid no início da pandemia e minha avó infelizmente faleceu nesse tempo de pandemia também e em ambas as situações o meu escritório foi totalmente prestativo e presente no apoio em relação ao trabalho e em prazos. Porém, estou querendo mudar de escritório pois quero mudar de área, onde meu escritório não pode</p>	

	<p>oferecer, e então confesso que o processo seletivo está de fato muito mais difícil e muito mais complicado. Por ser a distância, o processo seletivo se tornou muito mais “mecânico”, onde se torna muito mais fácil uma rejeição devido às provas de inglês, raciocínio lógico, português e até sobre análise comportamental, que são de fato mecânicas e não possuem uma certa variação nas perguntas, como a possibilidade de escrever uma redação em inglês, em vez de ser tudo em múltipla escolha em tempo cronometrado. Fora que, também, a competição aumentou de forma astronômica, onde, por exemplo, em um escritório que tentei me candidatar, 2800 pessoas se inscreveram e somente 62 pessoas foram de fato contratadas. Eu achei que fosse passar por que trabalhei nesse mesmo escritório como estagiário de férias, porém infelizmente não passei.</p>	6, 16 e 21
76	<p>A pandemia alterou o processo de estágio como um todo. Meu escritório aderiu ao teletrabalho e me dava todo o tempo necessário para me adaptar e fazer os trabalhos com um prazo mais flexível. Tive suspeita de covid no início da pandemia e minha avó infelizmente faleceu nesse tempo de pandemia também e ambas as situações o meu escritório foi totalmente prestativo e presente no apoio em relação ao trabalho e em prazos. Porém, estou querendo mudar de escritório pois quero mudar de área, onde meu escritório não pode oferecer, e então confesso que o processo seletivo está de fato muito mais difícil e muito mais complicado. Por ser a distância, o processo seletivo se tornou muito mais “mecânico”, onde se torna muito mais fácil uma rejeição devido às provas de inglês, raciocínio lógico, português e até sobre análise comportamental, que são de fato mecânicas e não possuem uma certa variação nas perguntas, como a possibilidade de escrever uma redação em inglês, em vez de ser tudo em múltipla escolha em tempo cronometrado. Fora que, também, a</p>	6, 16 e 21

	competição aumentou de forma astronômica, onde, por exemplo, em um escritório que tentei me candidatar, 2800 pessoas se inscreveram e somente 62 pessoas foram de fato contratadas. Eu achei que fosse passar por que trabalhei nesse mesmo escritório como estagiário de férias, porém infelizmente não passei.	
77	Comunicação falha, maior cobrança, maior pressão, pouco descanso, ansiedade, broncas e exaustão. Me tornei mais ansiosa e irritadiça, além de ter perdido vínculo com minha família porque eu só trabalho.	2, 4 e 19
78	Adaptação ao teletrabalho desafiadora. Dificuldade de incorporar a rotina e o cotidiano do escritório no qual trabalho (iniciei o estágio e na mesma semana, incorporaram o trabalho remoto)	7 e 8
80	Redução de salário final com aumento do custo e gastos com internet aquisição de equipamentos e telefonia.	3, 5 e 7
81	O aumento da carga de trabalho foi um dos pontos mais negativos.	2
83	tinha começado o estágio há menos de 2 meses qnd começou a pandemia e, ainda que tenha tido ajuda, foi um pouco difícil aprender certas coisas. no início, o fluxo de trabalho foi mais intenso, mas a partir de junho/julho, se ajustou melhor. tb tive dificuldade em passar a utilizar um sistema interno q não era utilizado no trabalho presencial e ter q aprender a usa- lo sozinha.	8
84	Senti que melhorou bastante, mas apenas porque a demanda de trabalho no meu estágio diminuiu consideravelmente. Caso contrário, não tenho dúvidas de que extrapolariam os horários, pois, quando era presencial, sempre nos faziam ultrapassar a jornada do contrato de estágio.	6
85	Muito mais cansativo	4

88	Cansativo e ter que se adaptar a trabalhar em casa	4 e 7
90	Conciliar o estágio com as aulas e tempo de estudo.	17
91	No meu caso, o estágio foi até julho/2020, quando me formei em direito, e após, passei a atuar como advogada no mesmo local – as respostas foram relativas ao período de estágio. No meu caso, foram muito respeitosos com horário e quando era extra perguntaram se eu podia e recebi pagamento por hora extra trabalhada. A maior aflição era o contato diminuído e ter que trabalhar para a efetividade do canal de comunicação.	6 e 14
92	Minha maior aflição era a mistura dos horários de trabalho com os das atividades pessoais. Parecia que não tinha uma pausa.	2 e 19
94	No escritório, aproveitam que o computador de casa não desliga. No Judiciário comecei há pouco tempo, mas já me parece mais tranquilo (mesmo assim, não é possível controlar as 4h diárias, então perco um pouco essa noção)	2, 7 e 19
95	Como comecei durante a pandemia, me senti um pouco apreensiva por não saber como as minhas chefes estavam me vendo (se estavam gostando, etc), pois acredito que o cara a cara deixa muito mais claro do que a comunicação por e-mail, mensagem e apenas voz (não realizamos quase chamadas com vídeo)	2, 7 e 14
96	Ter um chefe que não respeitava a pandemia	4
97	Respondi as perguntas acerca do meu primeiro estágio não TJ, pois foi o único que consegui comparar o antes e depois da pandemia. Mas no mês de setembro comecei a procurar outros estágio e iniciei em um escritório famoso no RJ. A bolsa é ótima e os benefícios também. Trabalho normalmente menos de 6 horas por dia, mas eventualmente tenho atividades que me	2 e 4

	<p>demandam mais, o que considero ok, já que normalmente não atinjo as 6h. No mais, normalmente tenho que responder e-mails e mensagens fora do horário, principalmente de cliente, o que é bem inconveniente. Mas tento ao máximo limitar isso. Após o trabalho novo sinto fortes dores no joelho e pernas.</p>	
98	<p>Atividades simples quando realizadas presencialmente passaram a ser mais trabalhosas.</p>	9
100	<p>Não ser respeitado o limite de horário para apresentação de informações que não eram urgentes. Reuniões intermináveis de trabalho. Assédio moral no ambiente de trabalho baseado na diminuição de oportunidades por causa da pandemia.</p>	2, 4, 19 e 20
102	<p>A pandemia aumentou a minha carga horária de trabalho na minha experiência de estágio no Poder Judiciário (TJRJ) e as minhas responsabilidades. Como estava trabalhando em casa, não consegui controlar muito bem o meu horário de trabalho, trabalhava por metas e acabava passando e muito do meu horário habitual. Ademais, era recorrente o envio de mensagens e demandas fora do horário de trabalho e aos finais de semana e feriados. A situação tornou-se tão insustentável que eu procurei outro estágio e consegui. Atualmente, estagio no BNDES, e está muito mais tranquilo, pois não há muita demanda.</p>	2, 7 e 19
103	<p>Pegar metrô cheio</p>	4
105	<p>Foi muito importante para mim que possibilitaram meu estágio por teletrabalho. Maior aflição foi com o sinal da internet da casa do meu pai, e com a lentidão do sistema (DCP), do Tribunal de Justiça – adversidades que acabaram atrasando minhas atividades em alguns momentos.</p>	5 e 7
108	<p>Instabilidade da vaga e diminuição da bolsa e</p>	3 e 10



	corte total dos benefícios.	
109	medo de perder, pressão pra adaptação por conta do aumento e diversificação de demandas, já que é uma operadora de saúde.	2 e 10
110	A sensação de trabalhar, trabalhar e não ter certeza do amanhã.	2 e 10
112	Só tive bolsa e trabalho remoto porque o cartório onde trabalho é 99% eletrônico. Os lugares onde tinham processos físicos os estagiários foram descartados	15
117	Escritórios de Advocacia exploram estudantes de Direito. Quanto ao estágio em órgão público, o único problema é o valor da remuneração, que nos incentiva a aceitar sermos explorados pelos escritórios, pois estes oferecem uma bolsa em um valor um pouco mais alto. Minhas aflições são relacionadas ao assédio moral e ansiedade provocada pela alto rendimento exigido.	2, 3, 4 e 20
118	Tudo seguiu muito bem. Não tive problemas.	6
119	No início, fiquei aflita a respeito da continuidade do estágio, tendo em vista a ação do TJRJ de cancelar todos os contratos de estagiários. Depois, a pressão de mostrar uma produtividade, por estar em casa, aumentou; a carga de trabalho igualmente, em razão do acúmulo de outras atividades/tarefas que antes eram dívidas.	2, 9 e 10
120	Foi bom eu ter conseguido a vaga mas esperei ter estágio remoto no TJ, o que não aconteceu.	6
121	O medo de voltar a qualquer momento	18
122	Ruim, pois tinha- se que mostrar produtividade e criatividade em um período em que o mundo estava em colapso total.	4, 9 e 22
126	Com a vacina está melhorando, mas se o governo ajuda- se já teria acabado. Fiquei com	14

	saudade dos meus amigos e dos eventos.	
128	Os locais de trabalho deveriam se atentar em manter o trabalho em home office.	6 e 7
129	Um nível mais baixo no inferno.	22
130	Ficar sozinho tem sido um grande desafio para mim que sou muito sociável. E sinceramente, acho que no estágio presencial a gente aprende mais pelas trocas que ocorrem nas interações ao longo do trabalho, do que na execução do trabalho em si. Meus chefes foram muito bons no período de pandemia, e tive muitas trocas com eles, mas as trocas ficaram restritas a eles. É difícil também, porque trabalhar em casa não encerra os ciclos, os "espaços" diários, assim, eu termino o trabalho da faculdade ou do estágio, mas parece que eu ainda estou nele. A dificuldade em desligar-se das funções tem sido muito grande, tem tirado muito o sono.	2, 6, 7, 8, 14 e 19
136	Nenhuma	6
137	A carga horária de trabalho aumentou extremamente, senti uma pressão grande e um medo intenso de ser demitida.	2 e 10
138	Minha maior aflição é conciliar estágio, estudo e trabalhos domésticos, pois a mente não separar mais as tarefas, já que, agora tudo se realiza em um mesmo lugar.	19
139	O concedente parece ter a falsa sensação de que, por estarmos em casa, estamos desocupados. A noção de horário também se perdeu, as demandas podem vir em qualquer horário, porque agora tudo é conversado por whatsapp. Fiquei aflita com a interferência nos meus horários de aula, até porque "não custa nada responder um e-mail rapidinho enquanto assiste a aula" (ouvi isso do meu chefe), e com a necessidade de manter o meu e-mail logado sempre no celular, o que resultou em notificações	2, 7, 17 e 19

	sobre trabalho no meu celular 24h por dia.	
142	Mesmo sabendo que teoricamente a bolsa-auxílio não tem caráter salarial, a instituição concedente (TJRJ) não teve o MÍNIMO de empatia, principalmente para estagiários como eu, por exemplo, que se utiliza da bolsa pra manter a faculdade, sou de instituição privada, mas tenho 80% de bolsa, é falta de empatia, pois é muito bom ter uma mão de obra barata, servidores pelo preço de estagiário, mas eu sinceramente não esperava que isso fosse acontecer justamente com o Poder Judiciário, visto que todos os órgão públicos (MP, DP) se preocuparam em manter os seus. O TJ não cancelou nosso contrato, ele deixou rolando sem que a gente recebesse, ou pudesse se candidatar a um novo.	1 e 3
146	Os estagiários não foram poupados de trabalho presencial. Ou era isso ou teria o salário reduzido. Não houve uma politica eficaz para dar suporte ao estagiário para que fizesse trabalho remoto . Não houve preocupação com a saúde do estagiário no TJ	3 e 18
147	Pressão para trabalhar para não perder estágio	10
148	Pior experiência da vida. Nenhuma estrutura com cobranças absurdas e desproporcionais	2, 5 e 22
151	Que somos importantes, porém substituíveis. Maior aflição foi perder o estágio.	10
153	Cobrança elevada, mais que o normal, considerando suspensão de prazos e afins. Retrabalho mesmo quando avisada a chefia de sua ocorrência. Assédio moral aumentando a cada mês de pandemia. Quem não desistiu e pediu pra sair, no fim do 3 mês de pandemia, foi demitido sob justificativa de não ter se adaptado ao home Office. Desrespeito a privacidade, chamadas de vídeo incessantes, com direito a gritaria e tudo mais. Horas de trabalho eram todas as horas do dia.	2, 19 e 20

155	Tjrj respeitou muito bem os estagiários.	6
157	O medo de me infectar presencialmente, e pegar transporte público lotado.	18
160	Horrível, desastroso	22
162	O aumento da demanda no estágio e o atraso da formatura pela universidade que me fez perder a possibilidade de efetivação.	2 e 17
163	Experiência do estágio online fica extremamente aquém da presencialmente. Contato fica mais pontual e carga de trabalho aumentou significativamente	2, 7 e 14
164	Perda de contato direto com a equipe (tanto outros estagiários como servidores) e maior pressão (ainda que indireta) para cumprimento de determinadas metas ou objetivos	2 e 14
165	Não consegui uma recolocação até hoje, em busca de uma.	21
166	Me isolei com sintomas por três vezes, sendo que minha chefe (servidora da DP) reclamou da minha ausência e cobrou um atestado às 22h do dia anterior ao do que eu teria que comparecer.	4
167	Foi muito tranquilo, de março até junho eu não exercia a função de estagiária, eu apenas continuava com o contrato em vigor, recebendo normalmente porém sem precisar realizar as funções de estagiária, em julho voltamos por escala( apenas 2 dias na semana) e até hoje estamos em escala .	6
170	Muito trabalho. Muito aprendizado. Medo de não atender expectativas	2, 6 e 8
171	Foi aceitável. Consegui manter o estágio remoto, as demandas nao foram exarcebadas. Trabalhar no mesmo ambiente que mora, pra mim, é complicado em razão de movimentação, mas me adaptei.	6

172	Adaptação ao teletrabalho desafiadora. Dificuldade de incorporar a rotina e o cotidiano do escritório no qual trabalho (iniciei o estágio e na mesma semana, incorporaram o trabalho remoto)	7 e 8
174	O trabalho virtual não é tão satisfatório como o presencial. As horas passam mais devagar, tudo é mais desgastante, cansativo e estressante.	4 e 7
177	Senti que eu não rendia como antes no trabalho, bem como que havia uma pressão maior para entrega das tarefas, mesmo dentro dos prazos. Além disso, me sentia muito isolada, sem as devidas explicações sobre as tarefas que me eram passadas. Ademais, sentia muita falta do local de ter um local de trabalho, pois tive muita dificuldade de foco e concentração, além de sentir um cansaço muito grande, bem como muita dor nas costas, ombros, nuca e cabeça.	2, 4, 8 e 9
179	Não conseguir estágio remunerado, não conseguir fazer matrícula na universidade	17 e 21
181	Péssima. Durante o trabalho remoto a carga horária continuou a mesma, talvez até superior, porém a bolsa/benefícios foram reduzidos. E, após o retorno das atividades presenciais, caso apresentasse sintomas e precisasse ficar em isolamento durante alguns dias, mesmo que continuasse trabalhando remotamente com a mesma produtividade, o auxílio alimentação/transporte era diminuído.	2, 3, 4 e 22
182	Eu não vejo a hora de ter coragem de me demitir. Esse ritmo de trabalho é desumano e eu definitivamente não quero isso para a minha vida.	2 e 4
183	A precariedade do vínculo de estágio tornou-se mais evidente no que se refere a direitos, benefícios, remuneração e a própria estrutura hierárquica dentro das instituições concedentes, o que, por vezes, levou a manifestações de ansiedade, desânimo e exaustão.	1 e 4

184	<p>A pressão aumentou muito, as demandas devem ser realizaas de forma rápida e sem muita estrutura por conta do órgão de atuação e seus funcionárias. Precisei custear um plano de celular pra poder ligar pra os assistidos da Defensoria pq o órgão não oferece o mínimo de equipamento. Neste período meu celular apresentou certos problemas para realizar chamadas, e ao pedir o mínimo de apoio a equipe, simplesmente, tive que me virar. Me senti deslocada, com a impressão de que eu não estava " dando o meu melhor". Mesmo elas sabendo da minha condição socioeconômica e mesmo diante da bolsa de 500,00 reais eu precisava tirar 50,00 reais por mês pra custear as ligações aos assistidos. Situacao abusiva e que gerou diversos conflitos interpessoais no local de trabalho.</p>	2, 3, 4 e 5
185	<p>Tive a impressão de que trabalhei muito mais horas por dia. Em determinados momentos, também senti um aumento considerável na carga de trabalho.</p> <p>Tive dificuldade em me acostumar a trabalhar em casa. Alguns motivos foram:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não tenho um ambiente muito adequado para isso (ex: cadeira desconfortável, o que torna ainda mais incômodo o fato de ter que ficar sentada o dia todo. Às vezes, preferia ficar deitada, o que atrapalhava demais na concentração);</li> <li>- Dificuldade de concentração, em razão de ter mais distrações e barulhos (dentre outros) - familiares, animais de estimação, vizinhos...</li> </ul>	2 e 5
188	Aumento do volume de trabalho e a invasão do estágio no ambiente pessoal	2 e 19
189	<p>Horrível. A comunicação virtual é muito complicada. Dizer algo por mensagem não é o mesmo que dizer presencialmente. Explicar algo por mensagem ou áudio não é a mesma coisa. Não há um diálogo, uma dinâmica, o chefe e ir estagiário não tem como analisar as expressões</p>	4, 8 e 22

	físicas, faciais, etc. Paira uma insegurança constante sobre se o trabalho está sendo bem feito, se os erros são substanciais, se estamos correndo algum risco. Sinceramente detesto.	
191	A sensação de que a qualquer momento poderiam surgir novas demandas urgentes, ainda que isso implicasse em perder aulas, provas e mesmo assim trabalhar até muito depois do horário todos os dias.	2 e 19
193	Eu tenho muita dificuldade de me desligar do estágio no horário certo. Medo de ser demitida	2 e 10
194	A postura da empresa em que trabalho foi muito boa, respeitando as necessidades dos funcionários, porém não nos foram dados os meios para trabalhar remotamente (eu no caso tinha condições e equipamentos, mas penso nos que não têm). Minha maior aflição durante esse período foi o corte total da bolsa de estágio e a não renovação do contrato que venceu em Novembro, porém até o momento tudo deu certo.	3, 5 e 6
196	Escritórios de Advocacia exploram estudantes de Direito. Quanto ao estágio em órgão público, o único problema é o valor da remuneração, que nos incentiva a aceitar sermos explorados pelos escritórios, pois estes oferecem uma bolsa em um valor um pouco mais alto. Minhas aflições são relacionadas ao assédio moral e ansiedade provocada pela alto rendimento exigido.	2, 3, 4 e 20
201	A sensação de que a qualquer momento poderiam surgir novas demandas urgentes, ainda que isso implicasse em perder aulas, provas e mesmo assim trabalhar até muito depois do horário todos os dias.	2 e 19
202	Maior ansiedade, falta de separação entre estágio e lazer	4 e 19
203	Sem certeza de efetivação mesmo após tanto esforço	10

204	Foi desesperador. As maiores aflições foram os atrasos no pagamento.	3 e 22
205	Incrível. A adaptação e as perspectivas de mudanças foram estressantes, mas o crescimento pessoal através da experiência é indiscutível.	4, 6 e 8
206	A carga horária aumentou muito, a pressão aumentou, o trabalho aumentou, a falta de consideração com as pessoas também, pois parece que estão pedindo tarefas a robôs ao invés de seres humanos pelo simples fato de não ter comunicação ao vivo, então "esquecem" do boa tarde, por favor e obrigado.	2, 8, 14 e 22
207	Respondi as perguntas acerca do meu primeiro estágio não TJ, pois foi o único que consegui comparar o antes e depois da pandemia. Mas no mês de setembro comecei a procurar outros estágio e iniciei em um escritório famoso no RJ. A bolsa é ótima e os benefícios também. Trabalho normalmente menos de 6 horas por dia, mas eventualmente tenho atividades que me demandam mais, o que considero ok, já que normalmente não atinjo as 6h. No mais, normalmente tenho que responder e-mails e mensagens fora do horário, principalmente de cliente, o que é bem inconveniente. Mas tento ao máximo limitar isso. Após o trabalho novo sinto fortes dores no joelho e pernas.	2 e 4
208	No início, fiquei empolgado com a ideia de não ter que passar 2 horas no transporte público para chegar ao estágio. Direcionei, por minha própria vontade, essa animação para mais dedicação ao estágio. Após ser enfatizado o patamar mínimo de 30 minutos mensais, inclusive com bonificação extra, comecei a fazer 6 a 8 horas diárias até em finais de semana e feriados. Consegui manter esse ritmo por dois meses (out/nov de 2020), quando comecei a ter grande ansiedade e pânico só de pensar em minuta, então pedi férias, que se acresceram ao recesso. Em fevereiro de 2021, ao ser lembrado da exigência de produtividade, retornei ao ritmo anterior.	2, 4 e 9