

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

**O ESTÁGIO NA EXPERIÊNCIA DO ESTUDANTE: UM ESTUDO EMPÍRICO EM
MEIO À PANDEMIA DA COVID-19**

NATÁLIA SOPRANI VALENTE MUNIZ

Rio de Janeiro

2022

NATÁLIA SOPRANI VALENTE MUNIZ

**O ESTÁGIO NA EXPERIÊNCIA DO ESTUDANTE: UM ESTUDO EMPÍRICO EM
MEIO À PANDEMIA DA COVID-19**

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 Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2022

FOLHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

SM966e Soprani Valente Muniz, Natália
O Estágio na Experiência do Estudante: Um Estudo Empírico em meio à Pandemia da covid-19 / Natália Soprani Valente Muniz. -- Rio de Janeiro, 2022.
87 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. Estágio. 2. Trabalho Precarizado. 3. covid 19. 4. Emprego Disfarçado. 5. Pandemia. I. de Lacerda Carelli, Rodrigo, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

NATÁLIA SOPRANI VALENTE MUNIZ

**O ESTÁGIO NA EXPERIÊNCIA DO ESTUDANTE: UM ESTUDO EMPÍRICO EM
MEIO À PANDEMIA DA COVID-19**

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 Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: 18 / 02 / 2022.

Banca Examinadora:

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli

Membro da Banca: Viviann Brito Mattos

Membro da Banca: Eneida Maria dos Santos

Rio de Janeiro

2022

Aos meus pais, Elena e Jefferson, por todo o apoio,
suporte e confiança. Sem eles, eu não estaria aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente aos meus pais que, mesmo com todas as dificuldades e desafios, me apoiaram e confiaram em mim, fornecendo as condições necessárias para que eu pudesse me desenvolver acadêmica e profissionalmente.

Ao grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI (Trab21), em especial às(aos) pesquisadoras(es) Ana Sarah Berilo, Jelyson Guimarães, Mirella da Fonseca e Maria Helena Lins. A elaboração deste estudo apenas foi possível em virtude do seu excelente trabalho e dedicação para com a pesquisa empírica dos estagiários.

Ao meu orientador, Rodrigo Carelli, por todo trabalho que faz como coordenador do Trab21 em prol do desenvolvimento intelectual dos seus pesquisadores. Obrigada pela sensibilidade e atenção.

Faço um agradecimento especial a todos os meus superiores nos estágios que realizei durante a Faculdade de Direito. Cada um deles contribuiu grandemente para a minha formação profissional e crescimento pessoal. Obrigada Michael Mohallem, Lígia Fabris, Luciana Corrêa, Rafael Moneró, Lucas da Silva, Carolina Reis, Diego Leite e Viviann Mattos, pela oportunidade, paciência e preciosos ensinamentos.

Ao meu namorado, Rayan, por ter sempre acreditado em mim e me apoiado. Sua amizade, carinho e encorajamentos foram essenciais para que eu alcançasse o sucesso em tantas escolhas da minha jornada. À minha querida amiga Cynthia, que colocou as mãos na massa tantas vezes para me ajudar a atingir os meus objetivos. Obrigada pelos sábios conselhos e por estar sempre ao meu lado.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos e amigas da Faculdade Nacional de Direito por tornarem o meu caminho mais leve, divertido e especial, principalmente à Bruna Fernandes, Júlia Farias, Igor Gualberto, Larissa Fernandes, Natália Mendes, Nathalia Amata, Paula Cammarota e Pedro Cavalcanti. Obrigada por terem colorido a minha vida com suas características especiais, conversas, conselhos e por terem partilhado comigo momentos tão importantes ao longo dessa caminhada.

“Nunca ache que sonhar demais é muito fora da realidade. Cada mudança foi antes sonhada por alguém que teve a audácia de sonhar e a vontade de colocar em prática o sonho.”

(Mensagem da minha chefe no último estágio que realizei, no Ministério Público do Trabalho.)

RESUMO

Este estudo objetiva analisar as características da relação de estágio, tanto teoricamente quanto no âmbito prático. Atualmente, a Lei do Estágio o conceitua como “ato educativo escolar supervisionado”, cujo principal objetivo é a complementação do ensino a partir da experiência prática no trabalho. Dessa forma, busca-se compreender se o estágio de fato cumpre sua função social estabelecida por lei. Duas foram as metodologias utilizadas: exploração documental, a partir da análise de leis, projetos de lei, portarias governamentais, documentos, artigos acadêmicos e doutrinas, entre outros, e a pesquisa empírica, a partir da divulgação, pelos meios digitais, de formulário *online* pré-determinado direcionado aos estudantes de Direito do Rio de Janeiro, com perguntas relativas às suas concepções acerca das suas próprias experiências de estágio. A análise dos dados obtidos, em conjunto com o estudo do material teórico, possibilitou a observação de um cenário de ineficiência e precariedade da lei, gerando, como consequência, a violação dos direitos dos estagiários, tanto trabalhistas quanto constitucionalmente tutelados. Conclui-se que a função precípua da Lei do Estágio, em geral, não é observada na prática dos estudantes, aproximando esta relação de trabalho de uma relação de emprego disfarçado, com a exclusão dos estudantes da proteção do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Estágio; Trabalho Precarizado; covid-19; Emprego Disfarçado; Pandemia.

ABSTRACT

This research aims to analyze the characteristics of the internship relationship, theoretically and practically. Nowadays, the Internship Law defines it as a “supervised school educational act”, whose main objective is to complemente the apprenticeship based on practical experience at work. In that manner, this study seeks to understand whether the internship fulfills its social function established by law. Two methodologies were used: documentary exploration, based on the analysis of laws, bills, government ordinances, documents, academic articles, and doctrines, among others, and empirical research, based on the dissemination, through digital media, of an online predetermined form addressed to law students in Rio de Janeiro, with questions over their conceptions about their internship experiences. The analysis of all the data obtained, together with the study of the theoretical material, made it possible to observe a scenario of inefficiency and precariousness of the law, generating, as a consequence, the violation of the trainees' rights, both labor and constitutionally protected. It is concluded that the main function of the Internship Law, in general, is not observed in the student's practice, approaching this work relationship to a disguised employment relationship, with the exclusion of students from the protection of Labor Law.

Keywords: Intership; Precarious Labour; COVID-19; Disguised Employment; Pandemic.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Idade	39
Gráfico 2 – Período na faculdade em março de 2020	40
Gráfico 3 – Permanência no estágio após o início da pandemia.....	42
Gráfico 4 – Modalidade de trabalho antes da pandemia	43
Gráfico 5 – Modalidade de trabalho após o início da pandemia.....	43
Gráfico 6 - Compreensão da experiência de estágio como trabalho	44
Gráfico 7 - Modificação nas horas diárias de trabalho após o início da pandemia.....	45
Gráfico 8 - Aumento na carga de trabalho após o início da pandemia	46
Gráfico 9 - Aumento na pressão do estágio após o início da pandemia	46
Gráfico 10 - Demanda fora do horário comercial ou em finais de semana e feriados	47
Gráfico 11 – Concessão de instrumentos de trabalho ou ajuda de custo	48
Gráfico 12 - Problemas financeiros após o início da pandemia.....	48
Gráfico 13 - Concessão de auxílio financeiro após o início da pandemia	49
Gráfico 14 - Meio de comunicação com a entidade concedente de estágio.....	50
Gráfico 15 - Infecção pelo coronavírus.....	50
Gráfico 16 - Necessidade de trabalhar com sintomas do coronavírus	51
Gráfico 17 – Presença de distúrbios osteomusculares, como LER, DORT ou outras dores nos músculos, ossos ou articulações.....	52

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. RELAÇÃO DE TRABALHO, EMPREGO E ESTÁGIO	10
2.1 A Relação de Emprego e de Estágio no Plano Jurídico	12
3. O ESTÁGIO E SUAS PECULIARIDADES	15
3.1 Requisitos da Relação de Estágio	16
3.2 O Termo de Compromisso	19
3.3 Outras Particularidades	20
4. A REGULAÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL	24
4.1 – A Regulamentação do Estágio durante a Ditadura Militar Brasileira	24
4.2 – Primeira Lei Geral do Estágio: a Lei nº 6.494, de 09 de dezembro de 1977.....	31
4.3 – A Redemocratização	33
4.4 – A Atual Lei do Estágio: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008	36
5. O ESTÁGIO NA PRÁTICA: UM ESTUDO EMPÍRICO	37
5.1 – O Perfil dos Entrevistados	38
5.2 – A Relação de Estágio e a Pandemia	41
5.3 – A Percepção Pessoal dos Estagiários	52
5.4 – Análise Crítica dos Dados Obtidos	58
6. CONCLUSÃO	66
7. ANEXO – FORMULÁRIO ONLINE	70
8. REFERÊNCIAS	80

1. INTRODUÇÃO

O estágio é componente obrigatório do currículo de diversos cursos superiores do Brasil. Milhares de estudantes, a fim de obterem seu diploma universitário, devem se submeter à condição de estagiário. De acordo com a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que regula a relação de estágio no Brasil, este instituto é importante pois é um “ato educativo supervisionado” e tem a função precípua de complementar o ensino obtido nas aulas com a experiência prática no trabalho.

Sendo assim, o estágio consolidou-se como um fator de grande importância na vida dos universitários. No curso de Direito, por exemplo, este instituto é obrigatório para obtenção do título de bacharel e está presente, diversas vezes, desde os primeiros períodos, seja de forma voluntária ou remunerada. Contudo, a despeito deste cenário, constata-se que o estágio é pouco estudado pelos seus próprios atores.

A ausência de estudos sobre um instituto que afeta diretamente todos os estudantes de Direito é preocupante, principalmente quando a experiência de estágio não cumpre sua finalidade prevista em lei ou tem seus objetivos deturpados na prática cotidiana. Este cenário é ainda mais agravado com o advento da pandemia da COVID-19, que transferiu as atividades do estudante, majoritariamente presenciais, para o formato à distância, retirando-o tanto do ambiente de trabalho quanto do ambiente universitário.

Visto isso, esta monografia visa analisar as características da relação de estágio, tanto no âmbito teórico quanto no prático. O objetivo do estudo é compreender se este instituto atua, na prática, conforme determina a lei: como uma complementação do ensino para o estudante. Caso contrário, procura-se verificar quais são as principais violações ao estágio na experiência prática do educando.

Esta análise é extremamente relevante para o cenário brasileiro atual, tendo em vista que muitos são os direitos que podem ser violados quando a prática do estágio é desvirtuada, resultando na exclusão destes indivíduos da proteção do Direito do Trabalho. Essas violações são ainda mais potencializadas com a pandemia da COVID-19 e seus efeitos na sociedade e na vida do trabalhador e do estudante.

Sendo assim, esta monografia pretende estudar não somente a doutrina e normas jurídicas acerca do estágio, mas também a experiência prática do estagiário. Para isto, utilizou-se o método da pesquisa empírica, a partir da aplicação de um formulário pré-elaborado, distribuído de forma *online*, aos estudantes de Direito da Grande Rio de Janeiro, contendo perguntas acerca de suas experiências próprias de estágio e o impacto da pandemia em suas práticas.

Os alunos de Direito foram os escolhidos como público-alvo da pesquisa empírica pois todos os cursos superiores de Direito possuem o estágio como experiência indispensável para a obtenção do diploma de bacharel, conforme resolução do Ministério da Educação. Nos termos do Ministério, “a prática jurídica é indispensável à consolidação dos desempenhos profissionais desejados, inerentes ao perfil do formando”¹. Outros motivos foram (i) o fato de o curso ter como objeto o estudo e a defesa das normas jurídicas e (ii) o problema metodológico de acesso ao público-alvo almejado, que foi minimizado uma vez que o ambiente acadêmico dos próprios pesquisadores também era o do curso de Direito.

Dessa forma, primeiramente, este estudo analisará a natureza jurídica da relação de estágio, isto é, se esta pode ou não ser considerada como uma relação de trabalho e quais são suas características e requisitos. Neste ponto, analisa-se também quais são suas semelhanças legais com a relação de emprego que, diferentemente da relação de estágio, é protegida por direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em seguida, a análise da Lei do Estágio vigente se faz importante. Esta é a principal lei que rege as relações de estágio no Brasil. Portanto, a norma define o que é o estágio no ordenamento jurídico, estabelece seus requisitos formais e materiais, determina a celebração de um Termo de Compromisso e suas características e as obrigações de cada uma das partes dessa relação tripartite. Além disso, a Lei também define quais são as condições que devem ser respeitadas a fim de que a relação de estágio não se configure, legalmente, como uma relação de emprego.

¹ EDUCAÇÃO, Ministério da. **Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113>. Acesso em: 18 de abril de 2021.

Após, se fez necessário ponderar como o desenvolvimento da Lei nº 11.788 de 2008 se deu ao longo do tempo. O objetivo é compreender como o instituto do estágio chegou aos moldes atuais, com suas obrigações, lacunas e objetivos. Assim, examinou-se portarias ministeriais, as primeiras leis relativas ao estágio, os incentivos governamentais que este já recebeu ao longo dos anos e, também, projetos de lei interessantes e suas justificativas.

Por fim, os dados qualitativos e quantitativos obtidos por meio da pesquisa empírica são apresentados, possibilitando a observação de quais direitos e obrigações da Lei do Estágio são ou não respeitadas pelos seus próprios atores, bem como a percepção do estagiário de Direito em relação a sua própria experiência de estágio, tanto antes quanto durante a pandemia da COVID-19. Foi possível observar também quais foram os impactos do período pandêmico na realidade do estágio dos estudantes.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa empírica, realizou-se uma análise crítica da Lei do Estágio, com a constatação que a maioria dos estudantes entrevistados possuem os seus direitos de estágio violados e se encontram em situação de vulnerabilidade, em decorrência da precariedade da lei e de sua ineficiência em garantir os seus direitos e obrigações, gerando um quadro de violações ao próprio texto constitucional brasileiro.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO, EMPREGO E ESTÁGIO

Em primeiro plano, é necessário estabelecer qual é a definição de “relação de trabalho” adotada por esta monografia. Dessa forma será possível analisar qual é a natureza do estágio no ordenamento jurídico do Brasil atualmente.

Maurício Godinho Delgado² conceitua as relações de trabalho como sendo todas as relações jurídicas que possuem, como prestação essencial, a obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Assim, o trabalho é o conjunto de atividades, que podem ser tanto produtivas quanto criativas, e que o ser humano exerce para determinado fim. Em outras palavras, o trabalho deve ser exercido por pessoa física, com vistas a um resultado útil.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, págs. 333-334.

De acordo com este doutrinador, a relação de trabalho é o gênero que engloba “todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”, dentre elas Godinho inclui também o trabalho de estágio, bem como a relação de emprego, trabalho autônomo, avulso, entre diversas outras.

Neste mesmo sentido entende a autora Carla Tereza Martins Romar³, conceituando “trabalho” como sendo uma “expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem”. Deste modo, as relações de trabalho também são entendidas como as relações jurídicas cujo objeto é uma obrigação de fazer fundada no trabalho humano. Romar compreende que, dentre as relações abrangidas pelas relações de trabalho, está presente o estágio tanto obrigatório quanto voluntário.

Em contraponto, partindo de um olhar mais profundo sobre a natureza do trabalho, os autores Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira⁴ defendem que “trabalho” é uma noção polissêmica e, adotando um conceito amplo, pode ser caracterizado como as atividades humanas conscientes de transformação da realidade com vistas a suprir as suas necessidades. Dessa forma, os autores pontuam que a definição de trabalho utilizada por uma sociedade não possui tanta relação com a natureza do trabalho realizado em si, mas é culturalmente construída, observados os objetivos, regras e valores dessa sociedade nesta construção. Sendo assim, a noção de trabalho “é mutante e mutável no tempo e no espaço”.

Em virtude desta noção polissêmica, algumas atividades podem ser consideradas como trabalho por um grupo da sociedade e não por outros. Como exemplo, Carelli e Oliveira citam o estágio. De acordo com eles, o estágio é considerado, pelos próprios estagiários, como trabalho, entretanto, a própria lei brasileira não o reconhece como tal, ao defini-lo como um ato educativo escolar supervisionado, nos termos do art. 1º da Lei 11.788 de 2008 (Lei do Estágio).

³ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®), pág.142.

⁴ 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. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, págs. 26-29.

Portanto, é possível perceber que, atualmente, ainda há certa divergência acerca da natureza do estágio. Afinal, a relação de estágio, em todas as suas modalidades, pode ou não ser considerada como uma relação de trabalho?

2.1 A Relação de Emprego e de Estágio no Plano Jurídico

A relação de emprego é uma das modalidades específicas da relação de trabalho. Ele se caracteriza por ser o trabalho desenvolvido com 05 requisitos indispensáveis: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Se um dos requisitos não estiver presente, a relação passa a ser simplesmente de trabalho *lato sensu*.

Para diversos doutrinadores, como Carla Tereza Romar⁵ e Maurício Godinho Delgado⁶, citados anteriormente, o estágio, quando remunerado, possui todos os 05 requisitos da relação de emprego. Contudo, não pode ser considerado como tal, pois possui um requisito de validade peculiar: seu exercício deve observar os objetivos da relação de estágio, que é o de aprendizado e preparação do estagiário para a vida profissional. O estágio deve ser realizado com o fim específico de complementar o ensino teórico com a experiência prática, conforme estabelecido na Lei do Estágio.

Segundo Godinho Delgado, a ordem jurídica não caracteriza o estágio como emprego devido a razões alheias ao Direito, pois essa negativa visa “efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho”. Isto é, a Lei de Estágio favorece economicamente o tomador de serviços, isentando-lhe dos custos da relação formal de emprego, pretendendo, assim, incentivar a existência do estágio como ato educativo. De acordo com este autor⁷, este incentivo ao estágio é manifestamente constitucional, pois é derivado do art. 205 da CRFB/88, *in verbis*:

“Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. Ob. cit., pág.160.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 373.

⁷ Ibid., págs. 373-374.

Também o autor Carlos Eduardo Fontes Barreto de Sá⁸ compreende que, apesar do estagiário possuir todos os requisitos da relação de emprego, ele não pode ser considerado como empregado, pois a Consolidação das Leis do Trabalho não se aplica a ele. Este autor considera o estagiário como um trabalhador especial, que é regulado por lei própria, qual seja, a Lei do Estágio.

A Lei nº 11.788 de 2008 possui diversos requisitos que devem ser seguidos para que a relação de estágio seja devidamente caracterizada, dos quais trataremos no próximo capítulo. Neste ponto, é importante mencionar que, caso quaisquer dos requisitos essenciais do estágio previstos na lei sejam frustrados, não há mais do que se falar em relação de estágio.

Neste ponto, Delgado, Romar, Carlos Eduardo Fontes Barreto e Sérgio Pinto Martins⁹, defendem que é possível reconhecer vínculo empregatício quando há o desvirtuamento do estágio, a depender do caso concreto, principalmente se há a frustração da sua finalidade. Diante disso, haverá também o reconhecimento de todos os direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de emprego.

O próprio Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999, o Regulamento da Previdência Social, adota esse entendimento ao estabelecer, em seu art. 9º, inciso I, alínea “h”, que é segurado obrigatórios da previdência social o empregado, sendo considerado como tal o bolsista e o estagiário que prestam serviços em empresa em desacordo com a Lei do Estágio.

Visto isso, retornando à pergunta inicial se o estágio pode ser considerado como uma relação de trabalho *lato sensu*, e não somente como um ato escolar supervisionado, compreende-se, no âmbito desta monografia, que sim. Essa classificação se justifica, dentre outros motivos, pois entende-se que não é possível que uma atividade possua todos os requisitos da relação de emprego e, em virtude de sua finalidade, não seja considerada nem como emprego e nem como trabalho.

⁸ SÁ, Carlos Eduardo Fontes Barreto de. O Contrato de Estágio como Fraude à Legislação Trabalhista. Lexia: São Paulo, 2017, pág. 23.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Estágio e Relação de Emprego. 5ª ed. Saraiva Educação: São Paulo, 2019, pág.71-81.

Veja, se é possível caracterizar a relação de estágio como emprego caso o objetivo da complementação do ensino não seja observado, parece ser uma presunção lógica de que ela é, primordialmente, uma relação de trabalho *lato sensu*, porém com um objetivo específico.

Nesse sentido, o autor Juscelindo Vieira dos Santos¹⁰ defende que o estagiário é um trabalhador subordinado atípico e hipossuficiente, sendo a Justiça do Trabalho a competente para julgar os conflitos advindos dessa relação de trabalho, mesmo quando não configurado o emprego, na forma do art. 114, incisos I e IX¹¹, da Constituição da República.

Não obstante, o autor supracitado também defende que o estagiário é uma espécie de trabalhador mesmo quando não recebe nenhuma contraprestação por suas atividades, tanto por que não entende ser necessário um resultado econômico para a configuração de trabalho, quanto por que afirma que as empresas, na prática, compreendem o estágio como um instrumento jurídico de contrato de experiência com prazo máximo de 02 (dois) anos e o serviço público o compreende como uma mão-de-obra temporária.

Um argumento baseado na legislação e regulamentação jurídica para a classificação da relação de estágio como relação de trabalho é o disposto no art. 7º, inciso XXXIII da CRFB/88. Este artigo dispõe que são direitos dos *trabalhadores* urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social, a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, com exceção do aprendiz, que poderá exercê-lo a partir dos quatorze anos.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Educação, por meio da Resolução da Câmara de Educação Básica nº 1 de 21 de janeiro de 2004, determina, no parágrafo 5º do seu art. 7º, que somente poderão realizar estágio supervisionado os alunos que tiverem idade de, no mínimo, 16 anos completos na data de início do estágio. Essa previsão, segundo Sérgio Martins, se dá a fim de observar o disposto no art. 7º, inciso XXXIII da CRFB/88, uma vez que este próprio Conselho entende que o estágio é uma modalidade de trabalho e a exceção do trabalho para menores de 16 anos compreende apenas o aprendiz e não o estagiário.

¹⁰ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. Contrato de Estágio: subemprego aberto e disfarçado. São Paulo: LTr, 2006, págs. 30-39.

¹¹ Art. 114 da Constituição da República: “Compete a Justiça do Trabalho, processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho [...]. IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.”

Entende-se que o estágio é, portanto, uma forma de trabalho subordinado atípico, que visa a formação profissional do estagiário a partir do exercício prático da profissão escolhida. Conforme afirma Sérgio Martins, “o ensino torna-se prático no trabalho”.¹²

3. O ESTÁGIO E SUAS PECULIARIDADES

O art. 1º, caput, da Lei 11.788/08 estabelece não só o conceito de estágio, mas também os seus objetivos e requisitos que, como vimos anteriormente, são indissociáveis. O dispositivo determina, *in verbis*, que:

“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 frequentando o ensino regular em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de jovens e adultos.”

Depreende-se da leitura do artigo que o estágio é, como explica Sérgio Martins¹³, um contrato especial de formação profissional. Sua natureza jurídica é de educação e formação, que compreende, para tanto, o aspecto profissional do trabalho. O § 2º deste dispositivo enfatiza os objetivos do estágio, que são “o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”. Assim, o estágio visa a aplicação dos estudos no plano do trabalho profissional, a fim de preparar o educando para o mercado de trabalho e para o exercício de sua cidadania.

O art. 2º da Lei do Estágio revela que este pode ser obrigatório ou facultativo. O §1º deste artigo descreve que a modalidade obrigatória do estágio ocorre quando ele faz parte do projeto pedagógico do curso do educando, integra o seu “itinerário formativo”, sendo sua carga horária requisito para obtenção do diploma. Já o estágio facultativo é uma atividade opcional do educando, mas que é acrescida à carga horária regular e obrigatória do seu curso.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. Ob. cit., pág. 2.

¹³ Ibid., pág. 29.

É importante notar que as atividades de extensão, monitoria e iniciação científica na educação de ensino superior não são consideradas estágio, mas podem ser a ele equiparadas caso haja previsão no projeto pedagógico do curso.

3.1 Requisitos da Relação de Estágio

O art. 3º da Lei de Estágio determina que “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”. Este artigo estabelece os requisitos a serem respeitados para que de fato haja a caracterização da relação de estágio em detrimento da relação de emprego, não realizando nenhuma diferenciação, *à priori*, entre o estágio obrigatório e facultativo.

Os requisitos presentes nos incisos I a III deste dispositivo integram, para muitos autores, os “**requisitos formais do estágio**”. São eles:

- (i) a matrícula e frequência regular do estudante no seu curso, dentre os citados no caput do art. 1º;
- (ii) a celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- (iii) e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

Também fazem parte dos requisitos formais:

- (iv) a indicação, pela instituição de ensino, de um professor orientador para acompanhar e avaliar as atividades do estagiário, devendo este professor ser da mesma área a ser desenvolvida no estágio (art. 3º, § 1º e art. 7º, III);
- (v) a parte concedente indicar um funcionário, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento a ser desenvolvida, para orientar o estagiário, não podendo passar de um grupo de 10 (dez) estagiários a serem simultaneamente supervisionados (art. 3º, § 1º e art. 9º, III);

- (vi) a interdição da realização de horas extras pelo estagiário, sendo que sua jornada não pode ultrapassar 30 (trinta) horas semanais, no caso dos estagiários que cursam nível superior de ensino (art. 10, caput, e incisos I e II);
- (vii) a elaboração, pela parte concedente, de relatório semestral de atividades do estagiário e seu envio à instituição concedente, com vista obrigatória ao estagiário Art.
- (viii) a entrega pela parte concedente, ao final do estágio, do seu termo de realização, com indicação resumida das atividades realizadas, dos períodos e da avaliação de desempenho (art. 9º, V);
- (ix) A duração máxima de 02 (dois) anos para a mesma entidade concedente, com exceção do estagiário portador de deficiência (art. 11);
- (x) A contratação, em favor do estagiário, de seguro contra acidentes pessoais, pela parte concedente (art. 9º, IV);
- (xi) O atendimento ao número limite máximo, pela parte concedente, de estagiários em seu quadro de trabalhadores, não podendo ultrapassar 20% de estagiários para entidades que possuem mais de 25 empregados por filial ou estabelecimento (art. 17);
- (xii) Aplicação, pela parte concedente, da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho ao estagiário (art. 14).

Conforme §4º do art. 17, o requisito formal (xi) não se aplica aos estágios de nível superior e médio profissional.

Neste ponto, é de suma relevância destacar que o §2º do art. 3º da Lei do Estágio determina, expressamente, que o descumprimento de quaisquer dos requisitos formais (i) a (iii) ou, de forma ainda mais ampla, de qualquer obrigação contida no termo de compromisso, caracteriza vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Isso significa que, nas hipóteses em que o educando não está com a sua matrícula regularizada na instituição de ensino, como os casos de trancamento ou cancelamento, ou que, mesmo com a matrícula regular, não esteja frequentando o curso e ainda assim esteja exercendo o trabalho de estágio, é possível haver a caracterização da relação de emprego.

Outras hipóteses objetivas são, ainda, a não celebração de termo de compromisso de estágio válido conforme o regramento da Lei do Estágio, ou a incompatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e o que foi estabelecido no termo de compromisso. Em todos esses cenários, a Lei do Estágio autoriza que haja a declaração formal da caracterização do vínculo empregatício.

Sendo assim, o legislador compreendeu que, uma vez que a relação de estágio já possui, quando remunerada, todos os requisitos da relação de emprego, caso o seu objetivo de complementação do ensino não seja observado, não há como caracterizar essa relação de trabalho como relação de estágio.

O estágio não pode impedir ou até mesmo atrapalhar a realização, pelo estudante, do seu curso na instituição de ensino, mas deve ser um complemento a este. Se o estagiário de fato não está cursando sua instituição de ensino ou não realiza atividades que o desenvolvam na área pretendida, o que há é a utilização da mão-de-obra do estagiário para realização de serviços sem o devido respeito à legislação trabalhista.

Nestes casos, o que em verdade ocorre é a mera declaração da existência da relação de emprego, pois, na prática, o vínculo empregatício já está constituído quando da inobservância da natureza e requisitos da relação de estágio, resultando na precarização da mão-de-obra do estagiário, que se encontra, assim, desprotegido do amparo da legislação trabalhista.

Além do não cumprimento dos requisitos formais expressos nos incisos do art. 3º da Lei do Estágio, outros requisitos contidos na lei, quando não observados, podem ser utilizados para a configuração do vínculo empregatício a depender do caso a caso, nos termos do art. 15º da mesma lei. Este dispositivo determina que a manutenção de estagiários em desconformidade com a legislação caracteriza o vínculo de emprego com a entidade concedente. Portanto, estabelece que a lei, em sua integralidade, deve ser cumprida a fim de que seja configurada a relação de estágio.

Ademais, o Princípio do Acesso à Justiça, tutelado no art. 5º, XXXV, da Constituição da República é claro ao garantir que a lei não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário nenhuma lesão ou ameaça de lesão à direito. Logo, o aplicador do Direito é competente para declarar a fraude na relação de estágio e a caracterização do vínculo empregatício a depender

do caso concreto a ser analisado, mesmo que ela se caracterize pela inobservância não dos incisos do art. 3º, mas sim de outros requisitos.

Visto isso, importa mencionar também os requisitos materiais da relação de estágio. Os **requisitos materiais** são aqueles que possuem como objetivo o zelo pelo cumprimento da finalidade do estágio, e podem ser utilizados como mecanismos de fiscalização das atividades e obrigações tanto do educando, quanto da parte concedente e da instituição de ensino. Eles podem também englobar os requisitos formais. São eles:

- (i) a obrigação da entidade concedente de ofertar instalações adequadas que possibilitem ao educando realizar as atividades com vistas a seu aprendizado social, profissional e cultural. (art. 9º, II);
- (ii) a elaboração, pela parte concedente, de relatório semestral de atividades do estagiário e seu envio à instituição concedente, com vista obrigatória ao estagiário (art. 9º, VII);
- (iii) acompanhamento e supervisão tanto pelo orientador professor da instituição de ensino, quanto pelo funcionário da entidade concedente das atividades realizadas pelo estagiário (art. 7º, IV e art. 3º, §1º c/c art. 7º, III e art. 9º, III);
- (iv) a entrega pela parte concedente, ao final do estágio, do seu termo de realização, com indicação resumida das atividades realizadas, dos períodos e da avaliação de desempenho (art. 9º, V);
- (v) o zelo, pela instituição de ensino, do cumprimento do termo de compromisso e a reorientação do estagiário para outro local, caso seja constatado o descumprimento das normas nele previstas (art. 7º, V);
- (vi) a obrigação da parte concedente de manter, à disposição da fiscalização, os documentos que comprovem a relação de estágio (art. 9º, VI);
- (vii) a obrigação da instituição de ensino de comunicar à parte concedente, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas (art. 7º, VII).

3.2 O Termo de Compromisso

Dada a sua importância e particularidades, faz-se necessário abrir um breve tópico sobre o Termo de Compromisso do estágio.

O Termo de Compromisso confere ao estágio, primeiramente, um caráter formal. Não existe relação de estágio sem a celebração do termo de compromisso específico. Assim, a relação de estágio nunca pode ser estabelecida verbalmente, sob pena de configuração de qualquer outra relação de trabalho e este Termo não pode deixar de ser assinado também pela instituição de ensino do educando.

Dessa forma, pode-se observar o caráter tripartite ou triangular do Termo de Compromisso. Obrigatoriamente, são três os sujeitos da relação de estágio: o educando, a parte concedente e a instituição de ensino. Como vimos anteriormente, o educando deve estar devidamente matriculado e com frequência regular em seu curso. A parte concedente deve respeitar o disposto no caput do art. 9º da Lei do Estágio, se enquadrando em alguma dessas naturezas jurídicas: pessoa jurídica de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ou profissional liberal de nível superior, desde que devidamente registrado em seu respectivo conselho de fiscalização profissional.

Como terceiro integrante da relação de estágio, a instituição de ensino deve estar enquadrada nas hipóteses do caput do art. 1º da Lei 11.788/2008, como visto anteriormente. Sua participação é requisito essencial para a validade do termo de compromisso. Caso contrário, também não há como sustentar que a relação existente entre o estudante e a parte concedente é uma relação de estágio. A instituição de ensino, da forma como prevista na lei, exerce importante papel de fiscalizador e supervisor da relação de estágio, tendo poderes, inclusive, para realocar o estagiário em casos de descumprimento do disposto na lei e no próprio termo de compromisso.

Por fim, outra característica do Termo de Compromisso é que a lei permite que ele preveja que o estagiário possa receber, além da bolsa de estágio – que não é considerada como salário -, outros benefícios, como auxílio-transporte, alimentação, plano de saúde, décimo terceiro, entre outros, sem que haja a configuração do vínculo de emprego, nos termos do art. 12, caput e §1º.

3.3 Outras Particularidades

A Lei 11.788/2008 traz outras peculiaridades relevantes, próprias da relação jurídica do estágio. A primeira delas é a possibilidade de o estudante estrangeiro realizar o estágio, caso esteja matriculado em curso de educação superior do Brasil e observado o seu visto temporário, nos termos do art. 4º da lei e em respeito ao caput do art. 5º da Constituição da República, que proíbe a distinção entre brasileiros e estrangeiros.

A segunda particularidade a ser mencionada é a possibilidade, prevista no art. 5º da lei, da contratação, pela parte concedente ou pela instituição de ensino, de agentes de integração. O agente de integração pode ser público ou privado e tem como propósito auxiliar o processo de aperfeiçoamento do estágio. Dentre as suas possíveis atribuições estão a identificação de oportunidade de estágio para os estudantes; o ajuste das condições de sua realização; o acompanhamento administrativo do estágio; o cadastro dos estudantes e o encaminhamento das negociações acerca de seguros contra acidentes pessoais.

Sendo assim, o agente de integração não é parte do termo de compromisso ou da relação triangular do estágio, mas funciona apenas como um intermediário entre eles. A lei também estabelece, na parte final do caput do art. 5º, que caso a contratação do agente de integração seja feita com recursos públicos, devem ser observadas as normas gerais de licitação. Importa notar que, uma vez contratados, os agentes de integração assumem as responsabilidades civis nas hipóteses em que indicar estagiários para a realização de atividades que sejam incompatíveis com a programação curricular da respectiva entidade de ensino em que estejam matriculados ou se indicar estudantes cujas instituições não preveem a realização do estágio, conforme §3º do mencionado dispositivo. Evidencia-se também que é vedada a cobrança aos estudantes de qualquer valor, a título de remuneração, pelos serviços prestados pelo agente de integração, nos termos do §2 do art. 5º.

A terceira particularidade do estágio é aquela prevista no art. 6º e 8º da lei. A instituição de ensino tem a faculdade de realizar um cadastro de partes cedentes do estágio ou um convênio de concessão de estágio. Assim, os estudantes da instituição que desejam realizar o estágio apenas poderão fazê-lo nas partes cedentes cadastradas ou conveniadas na instituição de ensino. Essa medida, apesar de não ser obrigatória, se revela, em teoria, um importante mecanismo de fiscalização do estágio, uma vez que todas as partes concedentes cadastradas devem explicitar o processo produtivo compreendido nas atividades programadas. Além disso, a celebração do

convênio não substitui a celebração do termo de compromisso, como expressamente prevê o parágrafo único do art. 8º.

A quarta particularidade da relação de estágio visa a sua função social de complementação do ensino, ao garantir o direito do estagiário de ter sua carga horária reduzida pela metade nos períodos de avaliações escolares, conforme estabelecido no termo de compromisso e previsto no art. 10, §2º da lei. O objetivo desse regramento é garantir o bom desempenho do estudante na sua instituição de ensino, impedindo que o estágio atrapalhe seus estudos. Dessa forma, a Lei do Estágio também prevê que é responsabilidade da instituição de ensino comunicar à parte concedente, no início do período letivo, as datas de realização das avaliações escolares ou acadêmicas, nos termos do inciso VII do art. 7º.

Outra importante previsão da Lei 11.788/2008 está contida no §2º do seu art. 12. Este dispositivo possibilita ao estagiário se inscrever e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social. De outra forma, não há a contagem do tempo de estágio como tempo de serviço para fins previdenciários. Neste ponto, cabe ressaltar que a estagiária grávida não possui o direito à estabilidade no estágio e, portanto, também não possui direito a salário-maternidade. Como explica Sérgio Martins¹⁴, este ponto da legislação brasileira do estágio se difere da legislação de outros países, como França e Espanha, que consideram o estagiário como segurado obrigatório da Seguridade Social e Previdência Social, respectivamente.

A sexta peculiaridade do estágio no Brasil é a previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiências. Isso significa que a parte concedente do estágio deve assegurar o percentual mínimo de 10% (dez por cento) das vagas ofertadas para estágio para a contratação de PCDs. Apesar desta previsão na Lei do Estágio existir desde sua promulgação, em 2008, a obrigatoriedade de reserva de vagas nesta modalidade para o ingresso em universidades federais passou existir apenas em 2017, com a promulgação da Lei 13.409/2016.

Esta lei institui que os cursos de nível superior nas universidades federais devem prever, obrigatoriamente, reserva de vagas para PCDs de acordo com a proporcionalidade apontada pelo último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na unidade da

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Ob. cit., pág. 120.

Federação em que a instituição escolar se localiza. Visto isso, há dúvidas sobre a eficácia e aplicação deste dispositivo da Lei do Estágio entre os anos de 2008 e 2016 em relação aos estágios realizados por estudantes de cursos de nível superior no país. Em verdade, há de se questionar a aplicação deste dispositivo ainda nos dias de hoje.

Por fim, a lei 11.788/2008 possui um pequeno capítulo denominado “Da Fiscalização”, que conta com apenas um artigo e seus dois parágrafos. Este artigo dispõe que a manutenção de estagiários em desconformidade com a lei caracteriza vínculo empregatício com a parte concedente para todos os fins da legislação trabalhista. Ademais, a penalidade prevista no seu §1º é a de que a instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade não poderá receber estagiários por 2 (dois) anos, contado da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. É de se evidenciar que esta penalidade se limita apenas à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Logo, nota-se que a única penalidade prevista na lei do estágio diz respeito à parte concedente. Não há penalidades previstas nos casos em que a instituição de ensino não cumpre com as suas obrigações dispostas na lei e que são de suma importância para a fiscalização do estágio. Ademais, como afirma Godinho¹⁵, a instituição de ensino não possui responsabilidade subsidiária ou solidária pela caracterização do vínculo empregatício como consequência do desvirtuamento do estágio pela parte concedente. Logo, mesmo que não cumpra suas atividades de supervisão ou fiscalização do estágio, não há penalidades previstas ou consequências negativas a serem aplicadas.

Não obstante, o caput do art. 15, integrante deste capítulo da Lei, não pode ser aplicado às partes concedentes que sejam pessoas de direito público. Isso pois a Orientação Jurisprudencial 366 da SBDI-1 do TST estabelece que é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com a Administração Pública, seja direta ou indireta, ainda que esteja configurado o desvirtuamento do estágio. Essa orientação nada mais é do que a aplicação do art. 37, inciso II, da Constituição da República de 1988, que determina que a investidura em cargo ou emprego público depende da aprovação prévia em concurso público, que deve estar de acordo com a natureza e a complexidade da função pretendida.

¹⁵DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 382.

A fim de compreender como a legislação do estágio chegou aos moldes em que se encontra atualmente, com todos os seus objetivos, obrigações e lacunas, faz-se necessário compreender como ela se desenvolveu através dos anos no Brasil.

4. A REGULAÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL

A figura do estagiário foi inserida pela primeira vez no ordenamento jurídico em 1932, no Decreto nº 20.294 de 12 de agosto deste ano. O objeto principal desta norma era autorizar a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do “Horto Frutícola da Penha”, a fim de construir a “Escola Prática de Horticultura”. Com vistas para este fim, o art. 4º deste Decreto permitia que a futura Escola admitisse “alunos estagiários” e, assim, recebesse uma dotação anual por aluno matriculado, prevendo a existência de verba própria para este objetivo. O caput deste dispositivo também previa que a admissão destes estagiários só poderia ser feita mediante acordo com o Ministério da Agricultura.

Apesar disso, a primeira definição de “estágio” só ocorreu no Decreto-Lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942, na denominada Lei Orgânica do Ensino Industrial. O seu art. 47 define o estágio como “*um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.*” O parágrafo único deste dispositivo determinava que as direções dos estabelecimentos de ensino deveriam articular-se com os estabelecimentos industriais *cujo trabalho se relacionasse com os cursos*, de forma a assegurar aos alunos a possibilidade de realizar o estágio.

Assim, nota-se que há certa preocupação com a complementação do ensino no parágrafo único do art. 47 da Lei Orgânica de Ensino Industrial, quando este limita o estágio às atividades que se relacionam com o curso dos alunos e no seu próprio *caput*, quando determina que o período de trabalho do estágio deve estar sob o controle da autoridade docente competente.

4.1 – A Regulamentação do Estágio durante a Ditadura Militar Brasileira

É possível perceber o interesse do Estado no desenvolvimento do instituto do estágio no Brasil durante a Ditadura Militar logo no seu início, em 1964, a partir da fundação do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e, em 1966, com a fundação do Movimento Universitário de Desenvolvimento Econômico e Social (MUDES).

As duas instituições são agentes de integração do estágio, atuando como intermediários entre as entidades concedentes de estágio e as Instituições de Ensino. Dessa forma, possuem como objetivo auxiliar a inserção do estudante no mercado de trabalho como estagiário, auxiliando as empresas e demais interessados na contratação deste tipo de mão-de-obra.

Em verdade, a primeira norma que regulamentava o estágio foi a Portaria Ministerial nº 1.002 de 29 de setembro de 1967, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, três anos após o início da Ditadura Militar no Brasil. Esta portaria contém apenas 07 artigos e o primeiro instituiu nas empresas a “categoria do estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial”.

O artigo 2º da Portaria determinava que as empresas deveriam acordar as condições dos estágios com as Faculdades ou Escolas Técnicas citadas, bem como fixar estas condições nos chamados “contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional”. Estes contratos deveriam, obrigatoriamente, prever (i) a duração e o objeto do estágio, que deveria coincidir com os programas das instituições de ensino; (ii) o valor da bolsa; (iii) seguro de acidentes pessoais, a ser oferecido pela empresa; (iv) o horário de estágio.

Da mesma forma como faz a atual Lei do Estágio, esta Portaria também continha uma previsão expressa, em seu art. 3º, de que o estágio não teria, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com a empresa, cabendo a esta apenas o pagamento da bolsa. Nesse sentido, o seu art. 5º vedava a permanência do estagiário na empresa, na qualidade de bolsista, por período superior àquele previsto no contrato.

Um ponto de destaque desta Portaria é que, em seu art. 6º, ela previa expedição da “Carteira Profissional de estagiário”, a ser feita por especialidade pelo Ministério do Trabalho e de Previdência Social, mediante apresentação de declaração fornecida não pela empresa, mas sim pelo diretor do estabelecimento de ensino.

Neste ponto, cabe mencionar que Martins¹⁶ afirma que a Portaria fere o princípio da legalidade, pois cria direitos e obrigações que não estão previstos em lei. Afirma que a Portaria

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Ob., cit. págs. 19-20.

não poderia estabelecer que o estágio não possui vínculo empregatício, por exemplo, pois não havia previsão neste sentido na legislação. Para o autor, a existência ou não de vínculo empregatício neste caso deveria ser observada na prática, a partir da verificação dos requisitos do contrato de trabalho.

Já para o autor Juscelindo Vieira¹⁷, esta Portaria foi a norma que abriu as portas para o uso da força de trabalho estudantil no Brasil em maior escala do que a utilizada anteriormente. De acordo com o autor, a portaria era um ato de imposição administrativa da Ditadura Militar, que instituiu a figura do estagiário no mercado de trabalho nacional já descartando a possibilidade de que estes trabalhadores possuíssem vínculo empregatício.

Várias outras normas que previam e regulamentavam o estágio foram criadas durante a Ditadura Militar. Um exemplo é a Resolução nº 09 do Conselho Federal de Educação de 10 de outubro de 1969, que estabelecia, em seu art. 2º, a obrigatoriedade do estágio supervisionado para a formação pedagógica nos cursos de licenciatura, a partir da prática de ensino por estes estudantes, a ser desenvolvida em “situação real”, preferencialmente em escolas da comunidade.

Além disso, em 1970, na tentativa de inserir o estágio prático no cotidiano dos estudantes de ensino superior do Brasil, Médici publicou o Decreto nº 66.546 que instituiu a Coordenação do “Projeto Integração”. Seu objetivo era exclusivamente o de implementar programas de estágio em áreas “prioritárias”, como engenharia, tecnologia, economia e administração, com a inserção dos estudantes em órgãos e entidades públicas e privadas para realização de atividades pertinentes às respectivas especialidades.

A execução do projeto proposto ficou a cargo do “Grupo de Coordenação de Estágios”, constituído por representantes do Ministério da Educação e Cultura, do Ministério do Planejamento e da Confederação Nacional da Indústria, podendo ser convocados representantes de outros ministérios ou entidades públicas ou privadas, desde que ligadas a mecanismos de integração entre os sistemas universitários e empresarial. Esta previsão está disposta no § 1º do art. 1º do Decreto e, nota-se que, apesar de prever expressamente um representante da Confederação Nacional da Indústria para o Grupo, não há a uma previsão expressa do

¹⁷ SANTOS, Juscelindo Vieira dos. Ob., cit., pág. 18.

representante do Ministério do Trabalho ou de qualquer outra entidade que representasse os alunos no que tange aos seus direitos sociais e/ou trabalhistas.

O art. 2º deste Decreto determinava a concessão de bolsas para os estagiários, que deveriam utilizá-la para “sua manutenção e aquisição de livros, instrumentos e materiais”. Assim como fazia a Portaria Ministerial nº 1.002/67, o art. 3º vedava qualquer relação de vínculo empregatício ou funcional entre os estudantes bolsistas e qualquer instituição vinculada à relação de estágio. Prevê também que este se encerrará com a conclusão do curso dos estudantes.

Importa evidenciar que o art. 5º do Decreto prevê a fixação de metas anuais a serem implementadas pelo Projeto Integração, com o objetivo de “*ampliar progressivamente o número de estudantes dos cursos superiores das áreas prioritárias aos quais será assegurado o estágio de que trata este Decreto.*” Assim, fica clara a intenção do Decreto de instituir o estágio no ensino superior como uma prática cotidiana dos jovens estudantes destas “áreas estratégicas”. Este Decreto foi revogado 12 anos depois de sua promulgação, pelo Decreto regulamentador nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, frente à Lei do Estágio de 1977.

A antiga Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de nº 5.692 de 11 de agosto de 1971, caracterizava o estágio como uma “habilitação profissional” em regime de cooperação com as empresas e vedava a configuração do vínculo empregatício em qualquer hipótese. Já no ano seguinte, novamente Médici institui um programa voltado para a implementação do estágio na sociedade brasileira, dessa vez de forma mais abrangente.

O Programa “Bolsa de Trabalho”, criado pelo Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972 revela, logo em seu preâmbulo, que o Governo considerava “imprescindível a integração do estudante brasileiro no processo de desenvolvimento econômico-social do País”, afirmando que esta iniciativa daria “ênfase ao plano de valorização profissional do trabalhador brasileiro”. Seu objetivo era distribuir “bolsas de trabalho” para os estudantes estagiários, prioritariamente para os carentes de recursos financeiros e em uma escala preferencial por área de estudos, “segundo a sua importância para o desenvolvimento nacional”, nos termos do seu art. 5º.

Este Programa possuía um Conselho Diretor cuja composição era: o Diretor da Diretoria de Assistência ao Estudante, dois representantes do Ministério da Educação e Cultura, dois

representantes do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, um representante do Ministério do Planejamento, um representante das Confederações patronais, outro das Confederações de empregados e outro da Confederação Nacional das Profissões Liberais. Deveria haver também um representante da Capes, um do Conselho de Reitores e outro do Cincrutac – Centros Rurais Universitários de Treinamento e Ação Comunitária.

Cabe ressaltar que o MTPS era responsável por designar os representantes das Confederações citadas, a partir de uma lista tríplice enviada pelas mesmas, e o MEC deveria estabelecer as normas para designação dos representantes da Capes, do Conselho de Reitores e da Cincrutac.

O seu art. 2º estabelecia que o Programa proporcionaria aos estudantes oportunidades de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou privadas, de forma a “incorporar hábitos de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ação nas diferentes especialidades”. O seu art. 9º determinava que as atividades que fossem atribuídas aos estudantes deveriam ter relação direta e necessária com sua formação escolar para que estes fossem considerados estagiários, sem vínculo de emprego. Neste sentido, o § 1º deste artigo estabelecia que a jornada de trabalho não poderia ultrapassar as quatro horas diárias ou vinte horas semanais, devendo conciliar-se com o horário escolar.

Um ponto interessante deste Decreto é o que estabelece o § 2º do art. 9º. Ele dispõe que:

“Art. 9º, § 2º. Em circunstâncias especiais, a estudantes comprovadamente carentes de recursos financeiros, poderá ser atribuída a “Bolsa de Trabalho” para o desempenho de tarefas não diretamente relacionadas com a sua formação escolar, mediante contrato de trabalho, entregando-se ao órgão ou entidade tomadora dos serviços o valor mensal da Bolsa, como contribuição parcial do Programa para o atendimento dos Encargos salariais e previdenciários consequentes; preservada, em qualquer caso, a conciliação com o horário escolar do estudante.”

Isto significa que os recursos do Programa poderiam ser utilizados como uma contribuição parcial para o custeio de uma possível relação de trabalho entre o tomador de serviços e o estudante. Ele não deixa claro qual é a jornada de trabalho máxima permitida e nem se a relação seria de emprego ou não. Contudo, prevê que esta deveria se conciliar com o horário escolar do estudante.

O que chama a atenção neste caso é o especial interesse do Governo em custear parcialmente o contrato de trabalho formal existente entre o estudante e o tomador de serviços, em especial nos seus “encargos salariais e previdenciários”, como uma ajuda ou até incentivo para que as empresas ou instituições privadas contratassem os estudantes “comprovadamente carentes de recursos financeiros”, mesmo que em tarefas que não possuíam qualquer relação com a sua formação escolar.

Além disso, é possível perceber que este Decreto considerava que o trabalho de estágio poderia contribuir grandemente para o desenvolvimento econômico do Brasil de modo a, inclusive, prever dotações específicas, incluídas no Orçamento da União, para custear este Programa de Bolsas, conforme alínea “a” do art. 4º.

Por outro lado, parece haver também certo esforço em atribuir à esta bolsa um caráter de “assistência social”. Isso pode ser observado em diversos momentos no texto do Decreto: o seu preâmbulo revela que há uma “necessidade de dar organicidade aos diversos tipos de assistência outorgadas pelo Governo no plano geral de amparo ao estudante”; pela previsão de que haverá contribuição financeira especial do Serviço Social da Indústria e do Serviço Social do Comércio para financiamento do programa (art. 4º, alínea “d”); pelas determinações de que as bolsas e as celebrações de contrato de trabalho deviam ser aplicadas prioritariamente aos estudantes carentes de recursos financeiros (art. 5º e art. 9º, § 2º) e pela participação do diretor da Diretoria de Assistência ao Estudante na composição do Conselho Diretor do Projeto.

Estas disposições, salvo melhor juízo, colocam o trabalho de estágio como sendo uma oportunidade para o estudante de possuir uma forma de complementação de renda. Neste sentido, o estágio parece ser uma espécie de trabalho que possibilita a sobrevivência do estudante, mas que não prejudica seus estudos, sendo possível mantê-los. Deste modo, a bolsa de trabalho não é vista como uma remuneração pelo trabalho exercido pelo estagiário, isto é, como uma contraprestação ao serviço realizado, mas sim como uma forma de “amparo ao estudante”, uma espécie de ajuda.

O Governo, ao financiar a bolsa e até mesmo ao financiar parcialmente o contrato de trabalho entre o estudante e o tomador de serviços, reforça esse caráter de assistência social, “ajudando” a empresa a manter um estagiário – este sem direitos - e/ou um estudante com direitos trabalhistas em seus quadros, como se estes tipos de serviços não fossem

economicamente vantajosos para as empresas, apesar de essenciais para o desenvolvimento do país.

Uma das possíveis consequências disso pode ser, justamente, a criação de uma relação de subordinação e dependência do estudante frente ao estágio, pois este representaria não apenas uma complementação do ensino, mas também uma forma de trabalho que é compatível com os seus horários escolares e que lhe garantiria uma renda para sua sobrevivência. Dessa forma, o estudante se tornaria uma parte notoriamente vulnerável nessa relação, sem autonomia para questionar qualquer poder diretivo do ente que lhe concedeu o estágio, inclusive em relação à pertinência das atividades realizadas e à própria compatibilidade de horários entre o estágio e a escola.

Também no ano de 1972, o então vice-líder do MDB – Movimento Democrático Brasileiro, um dos dois partidos políticos legalizados no país -, o Deputado Francisco Amaral elaborou o Projeto de Lei nº 776¹⁸, que visava instituir o estágio universitário junto aos órgãos da administração federal direta e indireta, prevendo que esta contratação deveria ser feita pelo regime da CLT, em conformidade com as disponibilidades orçamentárias de cada órgão.

Este projeto previa que o tempo de duração do estágio não poderia passar de três anos, quando a relação empregatícia entre as partes cessaria sem que o estudante tivesse direito a qualquer indenização. Previa também que a jornada de trabalho não poderia prejudicar o horário escolar, apesar de não fixar um tempo máximo. Por outro lado, o tempo de serviço do estagiário poderia ser contabilizado como “estágio profissional”, válido para todos os efeitos legais, inclusive como título. O art. 7º do Projeto determinava que todas as disposições em contrário fossem revogadas. Contudo, este Projeto de Lei não foi aprovado.

Por fim, antes da aprovação da Lei nº 6.494 de 09 de dezembro de 1977, considerada a primeira lei do Estágio, foi aprovado o Decreto nº 75.778 de 26 de maio de 1975, que regulamentava o estágio para estabelecimentos de ensino superior e profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal. Esta norma não considerava os ensinos de pós-graduação como sendo de “ensino superior” para os fins do estágio.

¹⁸ Câmara dos Deputados. Projetos de Lei e Outras Proposições. **PL 776/1972**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=182244>>. Acesso em: 13 dez. 2021

O art. 2º do Decreto estabelecia que o estágio só poderia ser realizado em unidades que tivessem condições de proporcionar a experiência prática na linha de formação do estudante, que deveria estar frequentando um dos dois últimos períodos. O seu art. 3º estabelecia que o estágio deveria ser destinado à complementação educacional e de prática profissional, devendo ser desenvolvido em harmonia com os programas escolares. Além disso, de acordo com o art. 7º, o número de estagiários, em cada Ministério, Órgão integrante da Presidência da República e Autarquia Federal não poderia ultrapassar 15% da lotação aprovada para a Categoria Funcional de atividades compreendidas na correspondente área profissional.

4.2 – Primeira Lei Geral do Estágio: a Lei nº 6.494, de 09 de dezembro de 1977

A Lei que dá título a este subcapítulo foi a primeira Lei Geral do Estágio do Brasil, regulamentada pelo Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Como visto anteriormente, o principal normativo acerca do estágio era a Portaria Ministerial nº 1.002/67. Assim, de acordo com Juscelino Vieira¹⁹, o governo do General Geisel elaborou a lei federal frente aos anseios da classe empresarial, de forma a reforçar a inexistência de vínculo empregatício neste tipo de relação de trabalho. Pela sua análise, é possível perceber que a lei copiou diversos trechos da Portaria que a antecedeu.

A Lei nº 6.494 de 1977 possuía apenas 08 artigos. O primeiro autorizava que pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública Direta e as Instituições de Ensino contratassem alunos como estagiários, desde que estes estivessem matriculados em cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo. Além disso, os alunos deveriam, efetivamente, frequentar os cursos.

O artigo terceiro instituiu o Termo de Compromisso da forma como é hoje: tripartite, com a participação obrigatória do estudante, da instituição de ensino e da parte concedente do estágio. O parágrafo segundo deste artigo previa também uma espécie de estágio a ser exercida na forma de “ação comunitária”. Nestes casos, a celebração do Termo de Compromisso estava dispensada.

¹⁹ SANTOS, Juscelino Vieira dos. Ob. cit., pág. 20.

O artigo quarto estabelecia que o estágio não criaria vínculo empregatício de qualquer natureza e que o estagiário poderia tanto receber uma bolsa, quanto outra forma de contraprestação que fosse acordada, ressalvada as disposições da legislação previdenciária e mantida a obrigação de que o estagiário possuísse seguro contra acidentes pessoais.

Por fim, o artigo quinto abordava a jornada de trabalho. Não estabelecia limite mínimo ou máximo diário ou semanal, mas apenas ressaltava que a jornada deveria ser compatível com o horário escolar. Não havia também previsão de férias. O parágrafo único deste artigo destacava que no período de férias escolares, a jornada de estágio seria estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente, “sempre com a interveniência da instituição de ensino”.

Apesar do artigo sexto da lei determinar que o Poder Executivo deveria regulamentá-la em 30 dias, o Decreto regulamentador nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, foi publicado apenas 04 anos depois. Nele, há o conceito de estágio curricular, as atividades a serem exercidas pelas instituições de ensino, a possibilidade de atuação do agente de intervenção, entre outras disposições.

O conceito de estágio curricular está presente nos artigos 2º e 3º do Decreto, considerado como um procedimento didático-pedagógico composto de atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

O Decreto considerava que o estágio era de competência da instituição de ensino, que deveria tomar decisões acerca da inserção do estágio na programação didático-pedagógica e da jornada de estágio, sua carga horária e duração, não podendo ser inferior a um semestre letivo. A instituição de ensino deveria decidir também acerca da sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio curricular. O Decreto também ressaltava, em seu art. 5º, que era imprescindível o Termo de Compromisso firmado entre o estudante, a instituição e a parte concedente do estágio, a fim de que a relação de trabalho pudesse ser caracterizada como estágio.

Ademais, o Decreto ressaltava que suas disposições eram válidas para estudantes estrangeiros regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas, mas não eram válidas para os menores aprendizes, pois estes possuem uma relação de trabalho diferente da do estágio.

Ao final, o art. 12 do Decreto previa que no prazo máximo de 04 semestres letivos todas as relações de estágio deveriam estar ajustadas às normas da nova legislação. O seu parágrafo único previa que o Ministério da Educação e da Cultura deveria promover a articulação entre as instituições de ensino, os agentes de integração e outros Ministérios com o objetivo de implementar as novas normas. Contudo, esta disposição foi revogada dois anos depois de sua publicação, pelo Decreto nº 89.467 de 1984, que foi criado apenas para esta finalidade.

Segundo Sérgio Martins²⁰, a Lei nº 6.494/77 não era rígida o suficiente, o que possibilitava a contratação de estagiários que preenchiam os requisitos do vínculo empregatício, resultado em fraudes à legislação trabalhista. Para o autor, a lei possibilitava a existência do estágio como uma espécie de subemprego aberto e disfarçado. Além disso, relatava que algumas empresas de grande porte, como a New Holland e o Banco do Brasil, garantiam aos estagiários diversos direitos que não eram obrigatórios perante a lei, à exemplo de férias remuneradas, gratificações de Natal, vale-alimentação, décimo terceiro salário, entre outros.

4.3 – A Redemocratização

Após a promulgação da Constituição da República de 1988, alguns dispositivos da Lei Geral do Estágio foram modificados pela Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Uma das principais alterações foi a inclusão dos parágrafos 2º e 3º no art. 1º da Lei, determinando que o estágio somente poderia ser realizado em unidades que tivessem condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estudante e que deveria ser planejado, executado, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, dispôs em seu art. 82 que os sistemas de ensino deveriam estabelecer as normas para realização

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit., págs. 21-22.

dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio e superior em sua jurisdição e que estes estágios não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa, seguro contra acidentes pessoais e ter a cobertura previdenciária prevista em lei específica. Esse artigo foi modificado pela atual Lei do Estágio, de nº 11.788/2008, que hoje prevê apenas que os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização do estágio em sua jurisdição observando a lei federal sobre a matéria.

Juscelino Vieira acredita que o constituinte originário, diante do panorama histórico, falhou ao não inserir no texto constitucional direitos sociais trabalhistas aos estudantes que, inclusive, foram uma parcela da população que contribuiu grandemente para a redemocratização do Brasil. Assim, o estagiário ficou excluído dos direitos previstos no art. 7º da CRFB/88.

Fato é que, em 2003, o então Senador Osmar Dias, filiado ao PDT, elaborou a proposta legislativa nº 473, que originou a atual Lei do Estágio, de nº 11.788 de 2008. Até o ano de sua aprovação, diversos projetos de lei foram produzidos a fim de modificar a lei do estágio, datada de 1977. Dentre eles, destaca-se o PL nº 993/2007 e o PL 540/2007.

O PL nº 993/2007²¹ foi um projeto de autoria do Poder Executivo, assinado por Fernando Haddad e Carlos Lupi, respectivos Ministro da Educação e Ministro do Trabalho à época dos fatos. Este projeto foi apensado àquele que originaria a atual Lei do Estágio, e por isso restou prejudicado quando da sua votação no Senado Federal. Apesar disso, o seu conteúdo é muito similar ao da Lei do Estágio, sendo clara a sua influência na redação da lei vigente. Este projeto visava a revogação da Lei nº 6.494 de 1977 e a sua justificativa pode revelar a percepção destes atores em relação a este instituto naquele ano.

Os autores afirmavam que a Lei nº 6.494 de 1977 estava defasada em relação ao contexto dos estudantes frente às “profundas mudanças ocorridas na sociedade brasileira nas últimas décadas”, tanto no âmbito das relações de trabalho quanto no âmbito educacional. O texto da proposta legislativa procurou destacar o papel das instituições de ensino frente ao estágio,

²¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 993, de 07 de maio de 2007**. Dispõe sobre o estágio de estudantes de instituições de educação superior, de educação profissional e de ensino médio, altera a redação do art. 428 da CLT e, dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=457952&filename=Tramitacao-PL+993/2007>. Acesso em: 06 jan. 2021.

conceituando-o como um ato educativo supervisionado. Os autores defendiam que uma maior participação das instituições de ensino poderia evitar que os jovens estagiários participassem ainda mais das já existentes estatísticas acerca da quantidade de trabalhadores precarizados no país. Eles acreditavam que, com a aprovação do projeto, as instituições de ensino deixariam de ser “meras instâncias burocráticas, que apenas chancelam o termo de compromisso” e passariam a ser protagonistas da aproximação entre os universos da educação e do trabalho.

Fernando Haddad e Carlos Lupi também apontaram, na justificativa da proposta legislativa, que a atuação dos agentes de integração poderia propiciar uma melhor fiscalização do estágio, sujeitando as empresas que mantêm estagiários em desconformidade com a lei a penalidades específicas, o que evitaria o desvirtuamento deste instituto. Por fim, declararam que o objetivo da nova lei seria:

“moralizar o estágio e valorizá-lo enquanto prática educativa ao mesmo tempo em que estabelece mecanismos para coibir a sua utilização como forma de absorção precoce de mão-de-obra, o que lamentavelmente corresponde à realidade em curso no país hoje.”

Assim, os autores revelam a sua percepção de que a Lei nº 6.494 de 1977 não era eficaz para impedir que o estágio se tornasse apenas uma forma de “absorção precoce da mão-de-obra” estudantil, o que já seria realidade. É importante ressaltar que o art. 3º deste projeto de lei é praticamente idêntico ao da atual Lei do Estágio, diferenciando-se apenas por uma palavra ou outra, e determinando que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, caso determinados requisitos fossem observados.

Outra observação é que o Projeto de Lei nº 993/2007 previa uma multa de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) a R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais) às pessoas jurídicas que possuíssem estagiários em desacordo com a legislação. Previa também que a aplicação da multa seria fiscalizada pelo Ministério do Trabalho, nos termos do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, e que tanto o Ministério Público do Trabalho quanto o órgão supervisor do respectivo sistema de ensino deveriam tomar ciência da aplicação da multa.

Ainda, o § 2º do art. 13 deste PL previa que a fiscalização da previdência social poderia constatar irregularidades na contratação e manutenção dos estagiários e, sem prejuízo das providências pertinentes, deveria comunicar as ocorrências à fiscalização do trabalho. Por fim,

o art. 11 previa que a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho deveria ser aplicada ao estagiário, sendo a sua implementação de responsabilidade da parte concedente.

Observa-se que a Lei do Estágio absorveu diversos artigos deste PL. Porém, retirou diversos outros, como os citados acima, notadamente relacionados à fiscalização do estágio e às penalidades impostas em casos de irregularidades. Também neste projeto não havia previsão de penalidades para as instituições de ensino que se omitissem em relação aos seus deveres legais.

Por outro lado, o PL nº 540 de 22 de março de 2007²², de autoria da então Deputada Manuela D'Ávila, do PCdoB, não objetivava a revogação da Lei nº 6.494 de 1977, mas apenas modificava alguns de seus artigos, incluindo, por exemplo, a previsão de férias remuneradas. O PL também procurou incluir o estagiário como segurado obrigatório da Previdência Social, determinando que o cálculo de sua contribuição fosse a aplicação de uma alíquota de 3% (três por cento) sobre o salário do estagiário.

Em sua justificativa, a autora destacou que o estágio era, muitas vezes, utilizado como mão-de-obra barata no mercado de trabalho, deixando de cumprir o seu propósito na vida acadêmica do estudante, tornando o estagiário em um “empregado de baixo custo”. A autora afirma que assegurar aos estagiários os direitos mínimos propostos poderia evitar que os estudantes fossem utilizados como mão-de-obra barata, “exercendo funções de trabalhadores e em jornadas excessivas”. A deputada utiliza, inclusive, a expressão “funcionários sem Carteira de Trabalho” para caracterizar a realidade dos estagiários à época.

4.4 – A Atual Lei do Estágio: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008

Após essa breve exposição, é possível perceber que as bases da atual Lei do Estágio remontam às primeiras regulamentações existentes acerca deste instituto, datadas do período da Ditadura Militar. A Portaria Ministerial nº 1.002 de 29 de setembro de 1967 instituiu, em seu

²² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 540, de 22 de março de 2007**. Altera dispositivos das Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, Lei nº 8.212 e 8.213, ambas de 1991, para dispor sobre estágios. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=445003&filename=Tramitacao-PL+540/2007>. Acesso em: 06 jan. 2021.

art. 3º, que os estagiários não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as instituições concedentes e determinou a obrigatoriedade do seguro de acidentes pessoais para os estagiários. Tais proposições permanecem as mesmas até hoje, não sendo questionadas ou modificadas de forma relevante ao longo dos anos.

Em verdade, poucas foram as mudanças legislativas acerca do instituto do estágio. A Lei nº 6.494 de 1977 atuou como uma espécie de compilado e institucionalização das já existentes normas sobre esta relação de trabalho. Dentre as suas principais contribuições, há a conceituação legal do instituto do estágio, determinando que este deve ser uma complementação do ensino e da aprendizagem; a obrigatoriedade do Termo de Compromisso tripartite; e a compatibilidade entre a jornada do estágio e o horário escolar.

Visto isso, observa-se que a Lei nº 11.788 de 2008 não representou nenhuma mudança brusca seja na concepção do que é o instituto do estágio, seja nas suas características. Por outro lado, esta lei acrescentou alguns direitos de suma importância para os estudantes, como o direito a férias remuneradas, o limite de jornada de 06 horas diárias e a determinação expressa de que o descumprimento de certos requisitos poderia configurar vínculo empregatício entre a parte concedente e o estagiário.

Outros importantes avanços foram as delimitações das obrigações das instituições de ensino a fim de garantir o não desvirtuamento do estágio, as cotas para PCDs e a possibilidade de redução da jornada pela metade em dias de exames ou provas.

Em contrapartida, diversas proposições já existentes que aparentemente poderiam ter melhorado a condição dos estagiários não foram aprovadas nas Casas Legislativas, como penalidades mais severas para as pessoas jurídicas que descumprissem a legislação e a previsão expressa de formas efetivas de fiscalização, de modo a evitar ou combater o desvirtuamento do estágio.

5. O ESTÁGIO NA PRÁTICA: UM ESTUDO EMPÍRICO

Após esse pequeno apanhado teórico, histórico, doutrinário e legislativo-documental, parte-se para a análise dos dados obtidos na pesquisa empírica realizada em conjunto com o

Grupo de Pesquisa Trabalho no Século XXI (Trab21), vinculado ao programa de pós-graduação da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

A pesquisa empírica ocorreu a partir da aplicação de um formulário *online* a estudantes e estagiários de diferentes cursos de Direito da Grande Rio de Janeiro, com perguntas pré-determinadas acerca dos seus estágios e a forma como este instituto foi impactado pela pandemia de acordo com as suas próprias percepções. Para isto, os pesquisadores do Trab21 divulgaram o formulário entre estudantes de Direito de diversas faculdades públicas e privadas do Rio de Janeiro, por meio das redes digitais, em grupos de Facebook, WhatsApp e por e-mail, entre os dias 04 e 12 de fevereiro de 2021.

O formulário abrangeu 210 estudantes, que respondiam de forma anônima. Além disso, os estudantes não eram obrigados a responder todas as perguntas e nem a percorrer o questionário até o final, podendo deixá-lo a qualquer momento. Ainda assim, o número de respostas se manteve alto: a maioria das perguntas foram respondidas por todos os estudantes que preencheram o formulário. A pergunta que teve a menor taxa de respostas obteve 103.

O objetivo do estudo dentro do Grupo de Pesquisa era analisar a relação de trabalho existente no vínculo de estágio desses estudantes, fazer análises qualitativas e quantitativas acerca das experiências e dados coletados, observar qual era o perfil dos estagiários entrevistados e identificar os efeitos da pandemia em relação aos estágios desses estudantes.

Nesta monografia, o formulário é utilizado com os mesmos objetivos, porém, com maior enfoque em relação ao mapeamento das violações dos direitos dos estagiários previstos na Lei do Estágio, com vistas a ponderar acerca da efetividade e qualidade das disposições legais na vida prática do estudante.

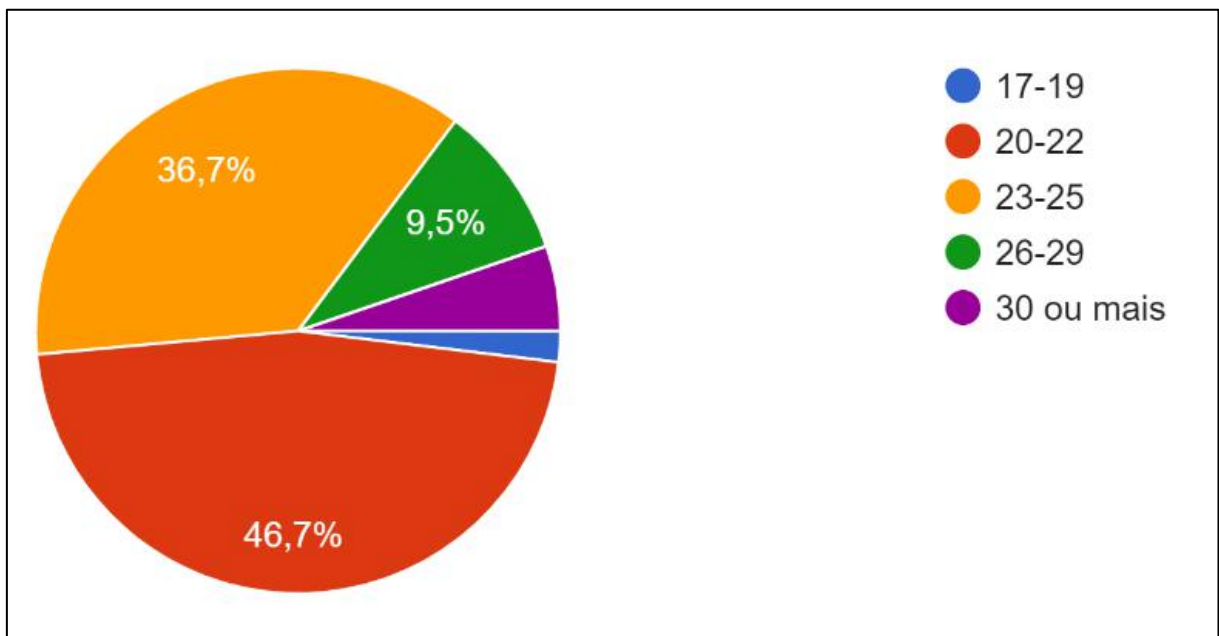
5.1 – O Perfil dos Entrevistados

As mulheres cisgêneros corresponderam à maior parte dos entrevistados, totalizando 68,9% do número total de estudantes. Em seguida, 29,2% dos entrevistados eram homens cisgêneros, 1% preferiu não informar e 0,5% era mulher transgênero, o que corresponde a 01 (uma) pessoa.

Já em relação à cor e raça, foram utilizados os critérios do IBGE. Dessa forma, 131 entrevistados se declararam brancos, 42 se declararam pardos, 34 estudantes se declararam pretos, 02 estudantes se declararam indígenas e 01 se declarou amarelo.

Entendemos importante também coletar a idade dos estudantes que participaram da pesquisa, resultando no gráfico 1, abaixo:

Gráfico 1 - Idade



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

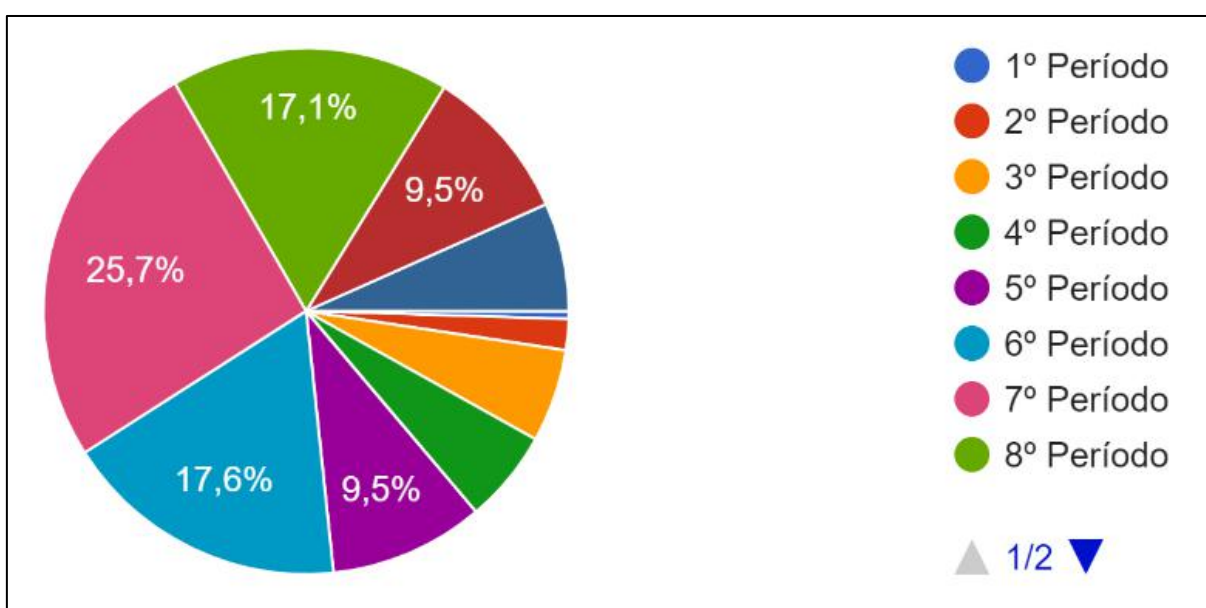
É possível observar que a idade com maior predominância foi de 20 a 22 anos em 2021, correspondendo a 46,7% dos estudantes. A cor roxa no gráfico representa 5,2%, o que significa que 11 estudantes entrevistados possuíam 30 anos ou mais. Já a cor azul representa 1,9% dos entrevistados, revelando que apenas 4 estudantes possuíam entre 17 e 19 anos.

No que tange ao estado civil dos entrevistados, 94,8% eram solteiros, 4,8% eram casados e 0,5% eram divorciados à época. Além disso, das 210 respostas coletadas, apenas 03 não são de estudantes de Direito e, dentre todos, 78,9 % dos estudantes estudam em faculdades públicas enquanto 21,1% são de faculdades privadas.

Ademais, há uma predominância de estudantes que estavam entre o 6º e 10º período em março de 2020, totalizando 76,7% das respostas. Contudo, estudantes de todos os períodos

foram abrangidos, como é possível observar no gráfico 2 abaixo. As cores que não estão representadas em números são, de acordo com o sentido horário: azul royal, que corresponde ao 10º período e a 6,7 % dos estudantes, isto é, 14 pessoas; azul escuro, que corresponde a uma pessoa, do 1º período; vermelho, correspondente ao 2º período e a 1,9 % dos estudantes, ou seja, 4 pessoas; amarelo, do 3º período e o verde escuro, do 4º período, que correspondem, cada um em separado, a 5,7% dos entrevistados (12 pessoas e, em conjunto, 24). A cor vinho representa o 9º período, com 20 pessoas entrevistadas.

Gráfico 2 – Período na faculdade em março de 2020



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Neste ponto é importante mencionar que uma das possíveis explicações para o elevado número de mulheres, pessoas entre 20 e 22 anos e estudantes dos últimos períodos entre os entrevistados é a de que a maior parte dos pesquisadores do Trab21 que divulgaram a pesquisa também correspondem a este nicho social. Assim, uma vez que o formulário também foi divulgado em grupos privados de WhatsApp, é possível que isto tenha interferido na quantidade de alunos com estas mesmas características. Contudo, como o formulário também foi divulgado em grupos abertos de Facebook e por e-mail, outros grupos também foram abrangidos, apesar de em menor quantidade.

Por fim, questionados acerca de onde estavam morando durante a pandemia de COVID-19, 78,6% dos estudantes informaram que moravam na casa dos pais. Em seguida, 7,6 % moravam com companheiro(a) e 4,8% moravam sozinho. As demais porcentagens (9%)

correspondem a pessoas que moravam na casa de parentes ou com irmãos ou filhos, em casa alugada com amigos e em repúblicas ou quartos alugados.

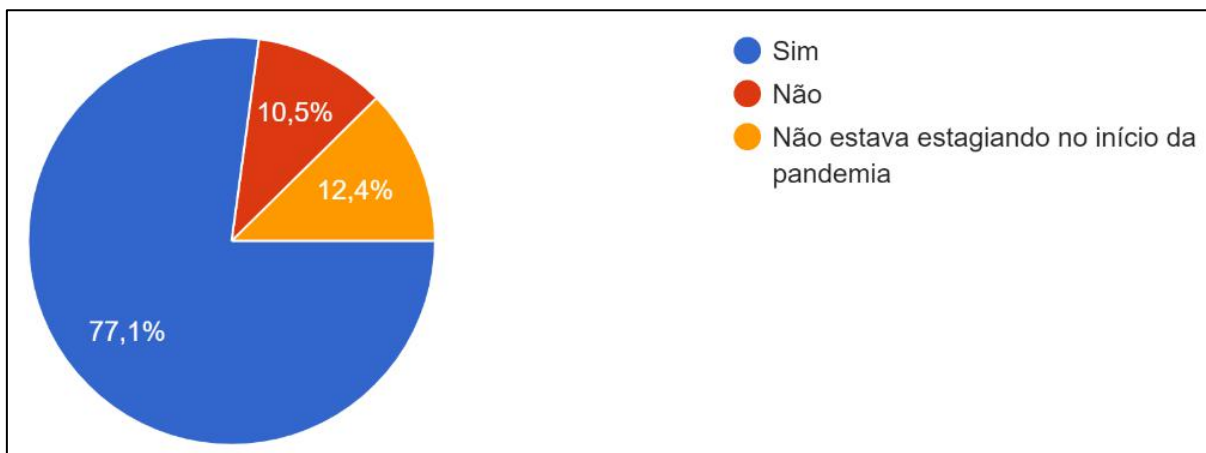
5.2 – A Relação de Estágio e a Pandemia

Questionados acerca da localidade de seus estágios, 97,5% dos estudantes, num universo de 199 respostas, estagiavam na Grande Rio de Janeiro durante a pandemia, o que corresponde à Região Metropolitana do Rio de Janeiro, isto é, às cidades de Rio de Janeiro, Duque de Caxias, Magé, São João de Meriti, Belford Roxo, Nilópolis, Mesquita, Nova Iguaçu, Queimados, Japeri, Seropédica e Itaguaí. Ainda, Petrópolis, Cabo Frio e Magé foram representados com um estagiário em cada.

Questionamos também qual era o ente concedente de estágio dos estudantes no início da pandemia. O maior número obtido foi de 31,6%, isto é, 66 estagiários que trabalhavam em escritórios de advocacia. Em seguida, temos que, em ordem decrescente, 12,4% estagiavam em órgãos do Poder Judiciário, 12% estagiavam na Defensoria Pública, e 10% não estavam estagiando. Após, 9,6% estagiavam no Ministério Público, 9,5% para empresas privadas, 7,2% para empresas públicas, 7,2% para a Procuradoria do Estado do Rio de Janeiro e 0,5% para Sindicatos Profissionais, o que corresponde a uma pessoa.

A seguir, a maioria dos estudantes respondeu que seus estágios foram mantidos após o início da pandemia, correspondendo a 77,1% dos entrevistados e 162 pessoas. Apenas 10,5% responderam não a esta pergunta e 12,4% responderam que não estavam estagiando nesse momento, conforme gráfico 3 abaixo.

Gráfico 3 – Permanência no estágio após o início da pandemia



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

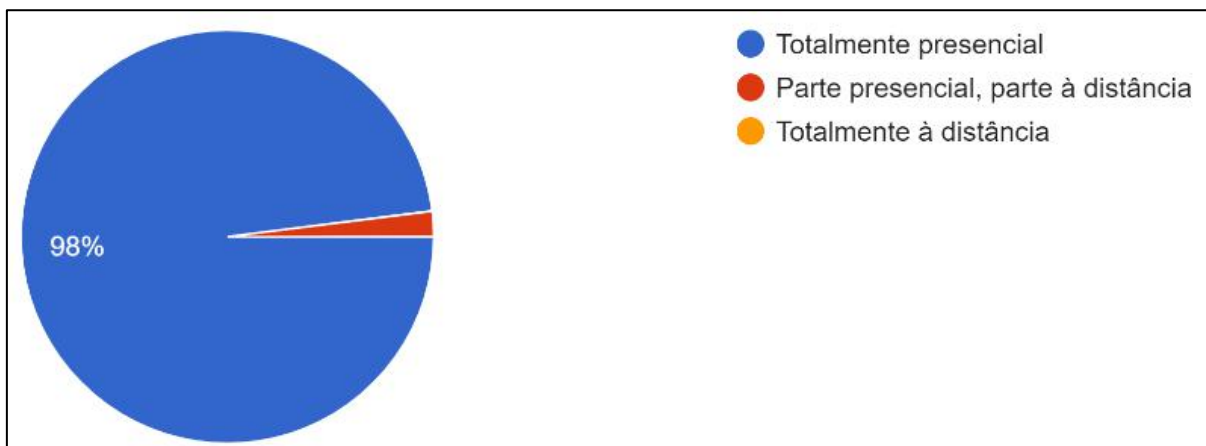
Essa última cifra referente a alunos que não estavam estagiando representa 26 pessoas, o que revela uma pequena incoerência em relação à pergunta anterior, acerca do ente concedente de estágio dos estudantes. Isso pois, na pergunta anterior, 10% dos estudantes responderam que não estavam estagiando, o que corresponderia a 21 pessoas e não 26.

Na pergunta seguinte, apenas 37,4% dos entrevistados responderam que permaneceram em seus estágios durante a pandemia, o que representa 58 pessoas. Logo, uma vez que 162 pessoas responderam que seus estágios foram mantidos durante a pandemia, é possível concluir que 104 pessoas trocaram ou saíram do estágio durante o período pandêmico.

Ademais, 98% dos estudantes entrevistados responderam que, antes da pandemia, o regime de estágio era totalmente presencial. Os 2% restantes informaram que o regime era híbrido: parte presencialmente e parte à distância. Nenhum dos entrevistados realizava estágio num regime completamente à distância antes do início do período pandêmico.

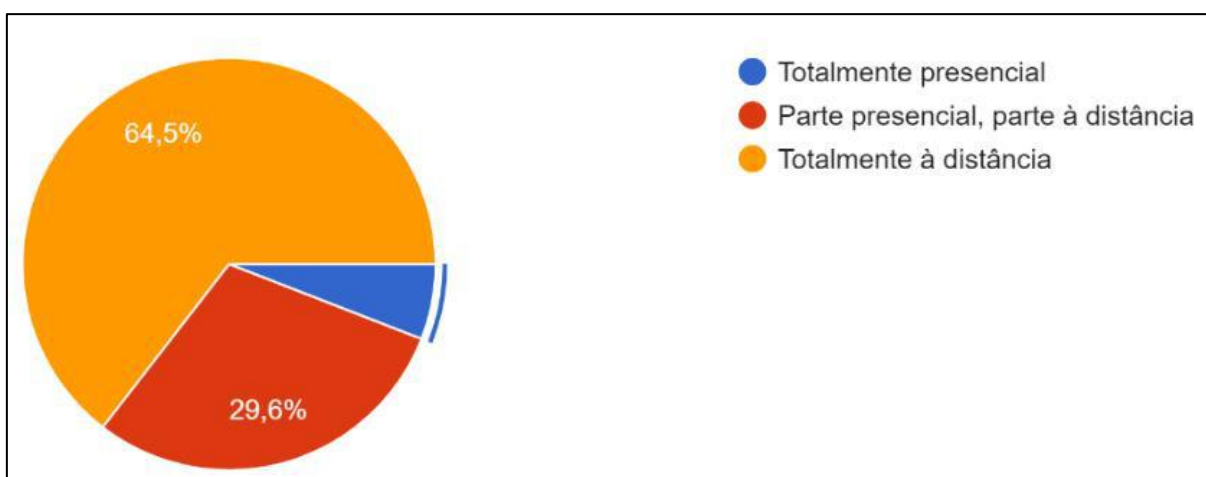
Essa realidade mudou radicalmente após março de 2020: 64,5% dos entrevistados passaram a estagiar totalmente à distância, num regime de teletrabalho, enquanto 29,6% começaram a estagiar de forma híbrida. Além disso, 5,9% dos alunos responderam que continuavam a trabalhar num regime totalmente presencial:

Gráfico 4 – Modalidade de trabalho antes da pandemia



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Gráfico 5 – Modalidade de trabalho após o início da pandemia

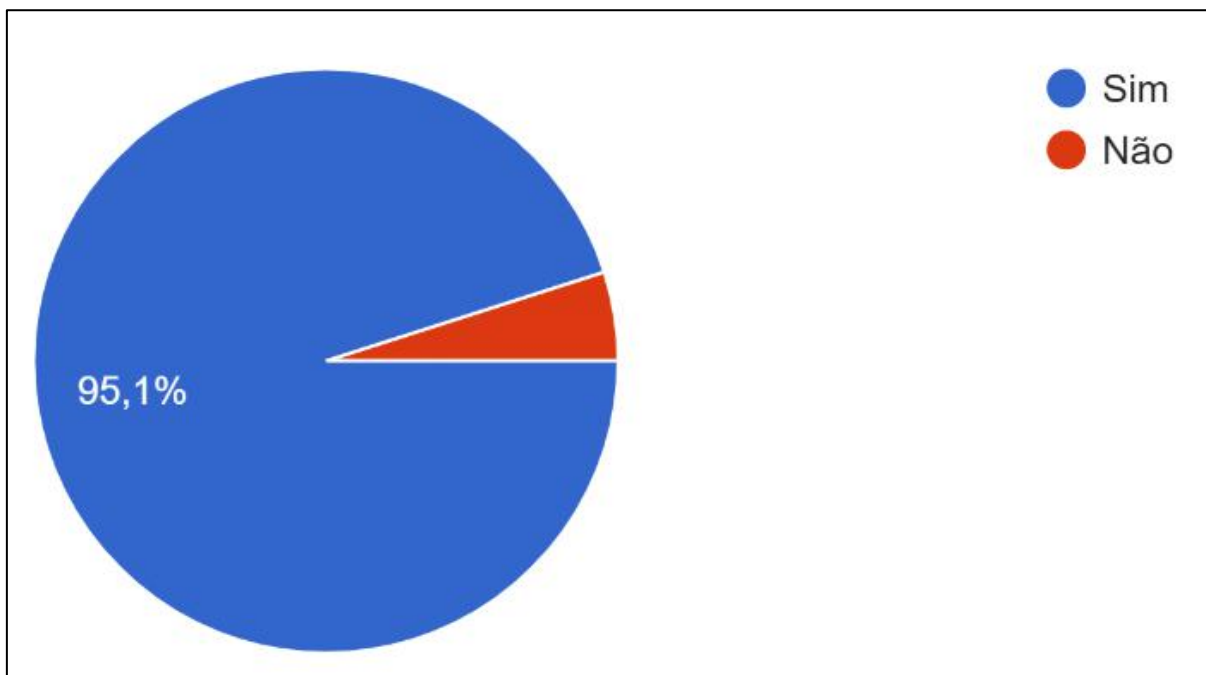


Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Ainda, 95,2% dos entrevistados responderam que trabalhavam na própria casa ou na casa de parentes, amigos ou companheiro(a) quando em regime de teletrabalho. Nenhum estudante utilizava espaços compartilhados para trabalhar.

A seguir, com o objetivo de mapear a perspectiva do estudante em relação à sua própria experiência de estágio, os questionamos acerca da sua própria visão deste instituto. Dessa forma, 193 dos participantes responderam que o consideram como trabalho, em contraste com as 10 pessoas que responderam negativamente à essa pergunta. Observe:

Gráfico 6 - Compreensão da experiência de estágio como trabalho



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Essa pergunta é relevante pois, a partir dela, é possível observar que a definição legal do estágio como “ato educativo supervisionado” não impede de que, para 95,1% dos estudantes entrevistados, ele também seja compreendido como uma relação de trabalho, ainda que com a obtenção de aprendizados no curso da relação.

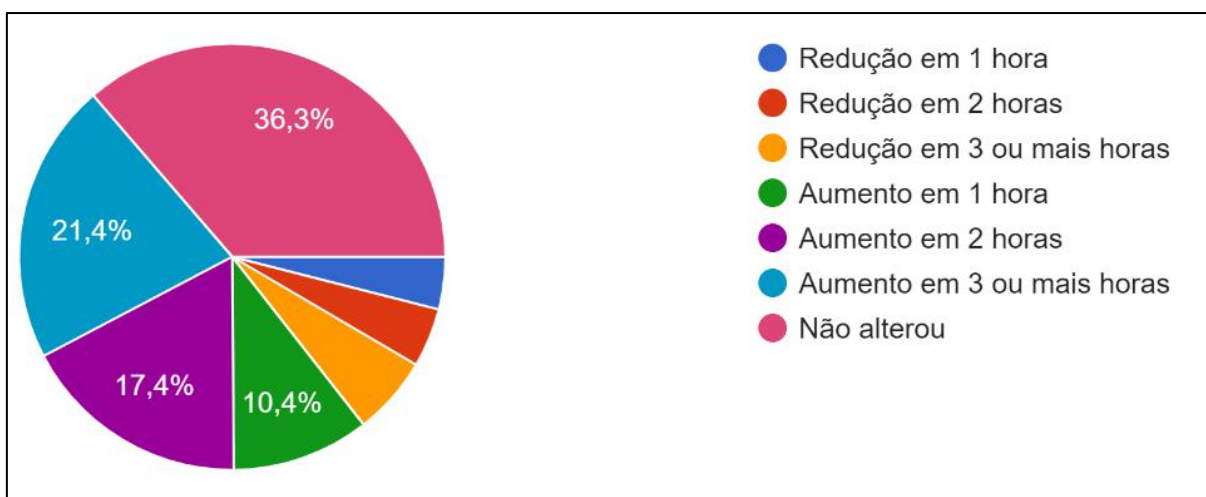
Após, questionados com a seguinte pergunta: “Antes da pandemia, quantas horas diárias cumpria de estágio efetivamente?”, 46 pessoas responderam que trabalhavam 4h por dia, 38 responderam que trabalhavam 5h por dia, e 58 responderam que trabalhavam 6 horas diárias, sendo que, neste caso, um dos entrevistados respondeu que trabalhava nessa carga horária apesar do seu Termo de Compromisso determinar que o estágio seria de 4h.

Ato contínuo, 08 pessoas informaram que trabalhavam 7h, 21 informaram que trabalhavam cerca de 08h diárias, sendo a maioria desses estagiários estudantes a partir do 7º período, 02 pessoas informaram que estagiavam cerca de 09h diárias e 02 informaram que estagiavam 10h ou mais por dia. Por fim, 02 pessoas informaram que não estavam estagiando.

Essa pergunta obteve 190 respostas. Assim, nota-se que 33 dos estudantes entrevistados, num universo de 190 que responderam essa pergunta, cumpriam uma carga horária superior à permitida por lei para a realização do estágio, antes mesmo da deflagração da pandemia. Isso corresponde a 17,4% dos estagiários.

No gráfico abaixo, os estudantes foram questionados acerca do impacto da pandemia em sua carga horária. Observa-se que 49,2% dos estagiários responderam que a sua carga horária aumentou 01 hora ou mais durante a pandemia. 36,3% dos estagiários não tiveram a sua carga horária aumentada. Por outro lado, dentre os 49,2% que possuíram um aumento em sua carga horária, 21,4% dos estagiários responderam que o seu número de horas a ser trabalhado diariamente aumentou em 03 horas ou mais, correspondendo a quase 50% do número de estudantes que responderam positivamente a essa pergunta.

Gráfico 7 – Modificação das horas diárias de trabalho após o início da pandemia

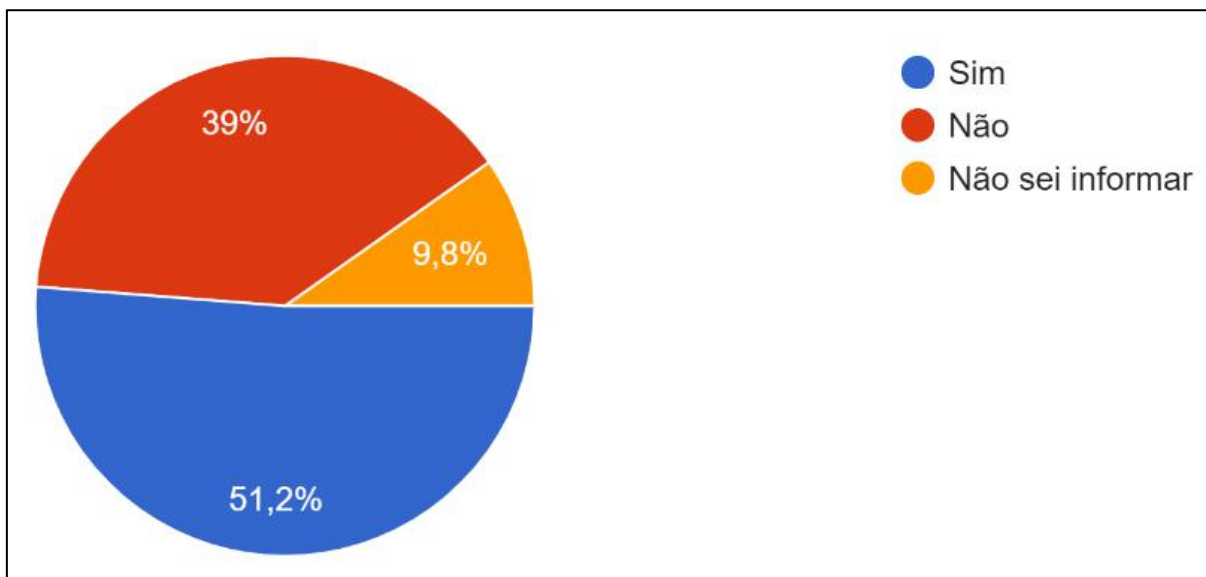


Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

As cores azul escuro, vermelho e laranja representam, respectivamente, 4%, 4,5% e 6% dos estudantes, o que totaliza 14,5% de estagiários que tiveram sua carga horária reduzida durante a pandemia em 01 hora ou mais.

De acordo com a percepção da maioria dos estagiários entrevistados, ainda que a jornada diária não tenha sofrido alterações, a carga de trabalho aumentou durante a pandemia. Veja:

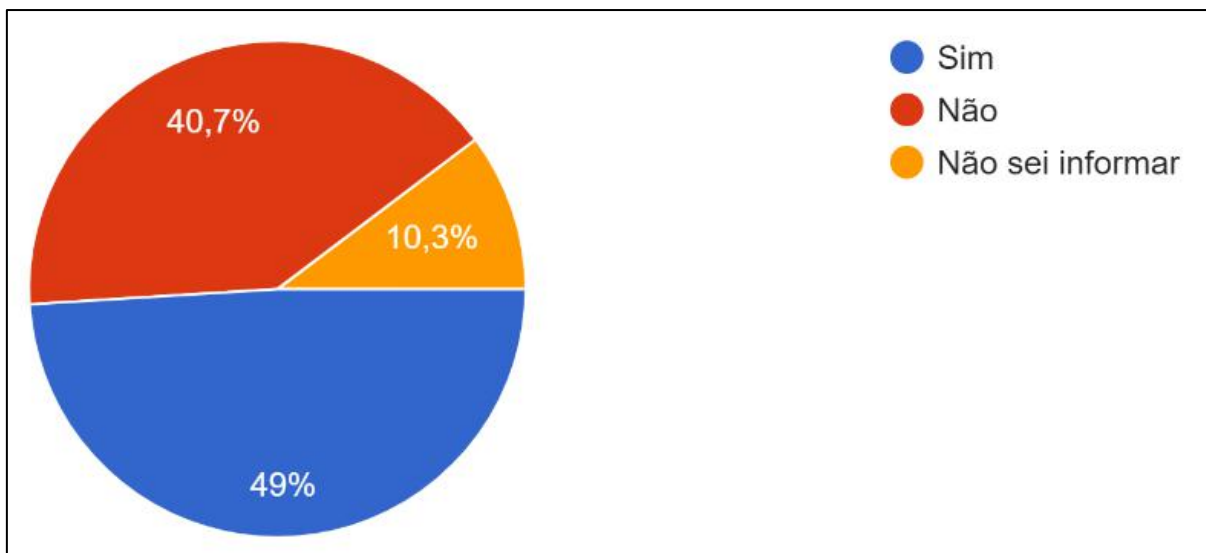
Gráfico 8 - Aumento na carga de trabalho após o início da pandemia



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Já em relação à pressão sofrida no estágio, 49% dos atores questionados responderam que sentiram sim um aumento, ao contrário de 40,7% que disseram não terem se sentido mais pressionados:

Gráfico 9 - Aumento na pressão do estágio após o início da pandemia



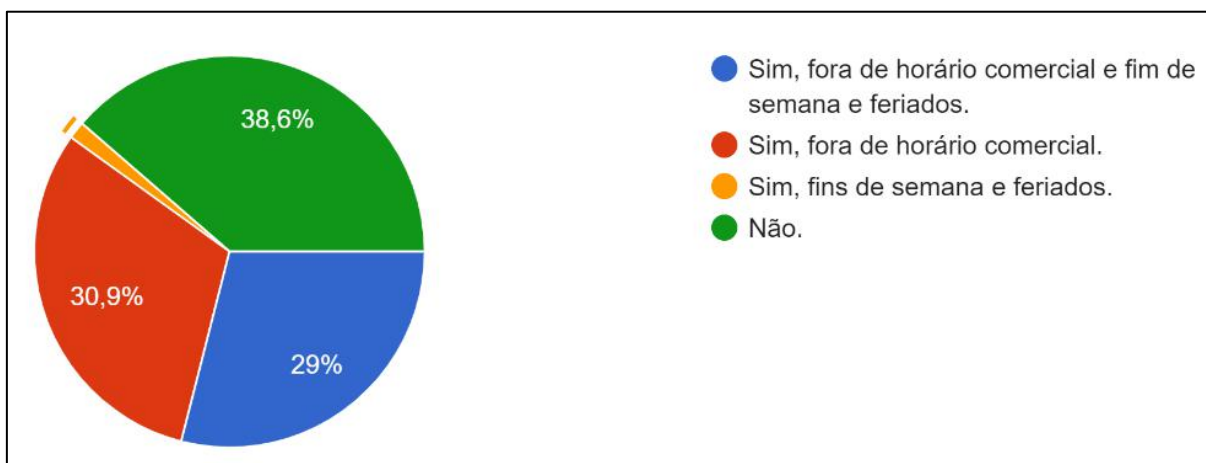
Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Nesta pergunta, percebe-se, a partir de um cruzamento de dados, que 79 dos 100 estagiários que responderam que a pressão aumentou estavam no 7º período em diante no início da pandemia.

De acordo com a maioria dos estudantes entrevistados (67%), a entidade concedente de estágio respeitou o horário das aulas durante a pandemia, de forma que os estagiários pudessem conciliar o trabalho e estudo. Contudo, 26,7% dos estagiários responderam que esse horário não foi respeitado. A porcentagem restante não teve aulas ou não tinha estagiado durante a pandemia até o momento em que responderam ao formulário.

Em contrapartida, 60,3% dos estagiários tiveram demanda de trabalho fora do horário comercial e/ou em finais de semana, representando uma sobrecarga de trabalho para estes estudantes, em flagrante violação à Lei do Estágio:

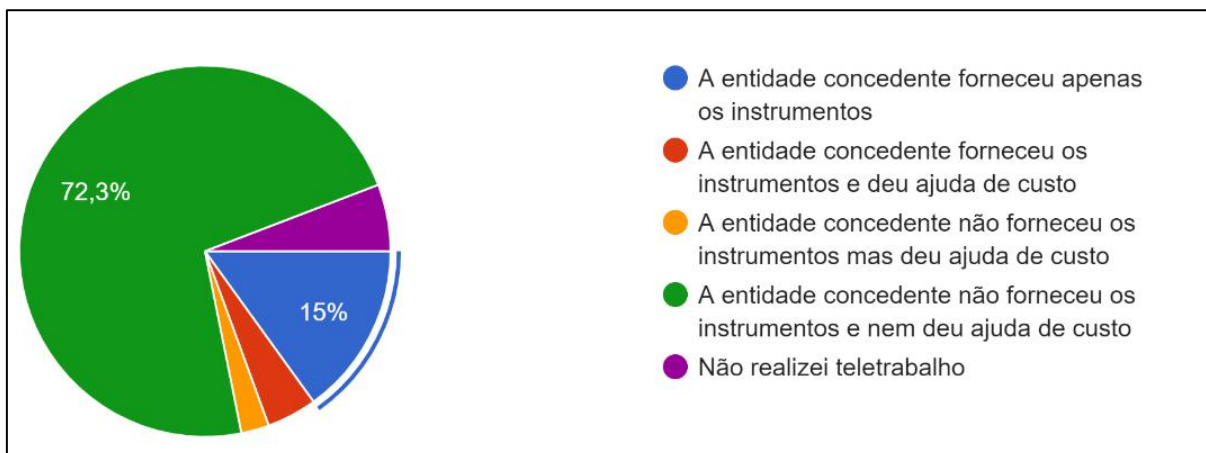
Gráfico 10 - Demanda fora do horário comercial ou em finais de semana e feriados



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Neste ponto, 72,3% dos estudantes informaram que a entidade concedente de estágio não forneceu qualquer ajuda de custo ou instrumento para que fosse possível realizar o teletrabalho. Apenas 4,4% dos estagiários informaram que as suas respectivas entidades concedentes forneceram tanto os instrumentos necessários quanto ajuda de custo. E 15% informaram que a entidade fornece apenas os instrumentos, como notebooks, cadeira, teclado, mouse, etc.. Por fim, 2,4% responderam que receberam ajuda de custo, apesar de não terem recebido instrumentos de trabalho e 5,8% não entrou em regime *home office*.

Gráfico 11 – Concessão de instrumentos de trabalho ou ajuda de custo

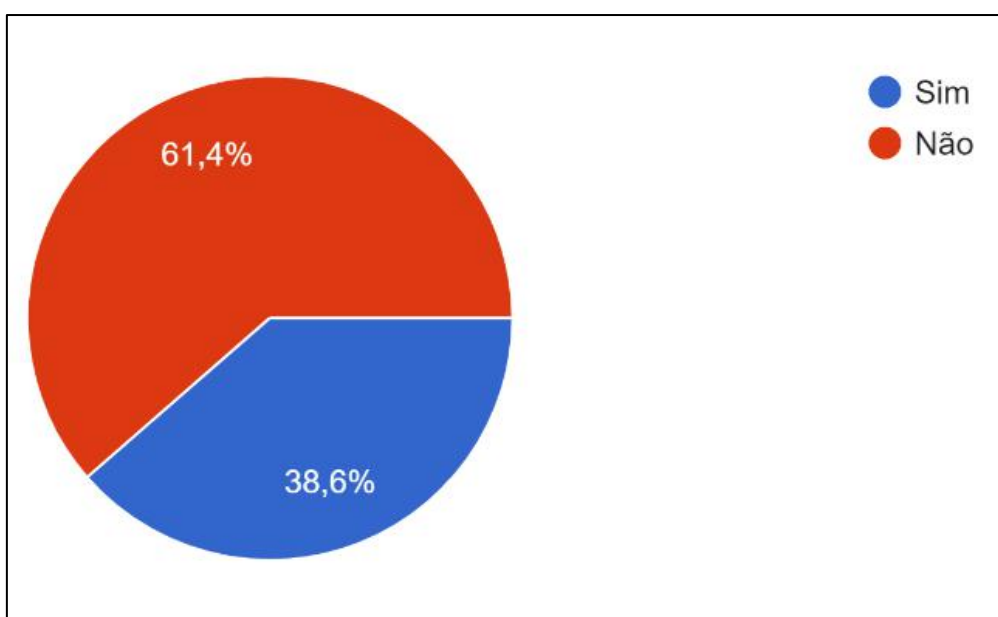


Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Por outro lado, 87,8% dos estagiários informaram que não houve redução da sua bolsa de estágio após o início da pandemia. Contudo, 50,2% tiveram benefícios reduzidos, principalmente em relação ao Vale-transporte fornecido anteriormente e em relação ao Vale-Refeição.

Nesse sentido, demandados se tiveram problemas financeiros após a pandemia, 38,6% dos entrevistados responderam que sim, conforme o gráfico abaixo:

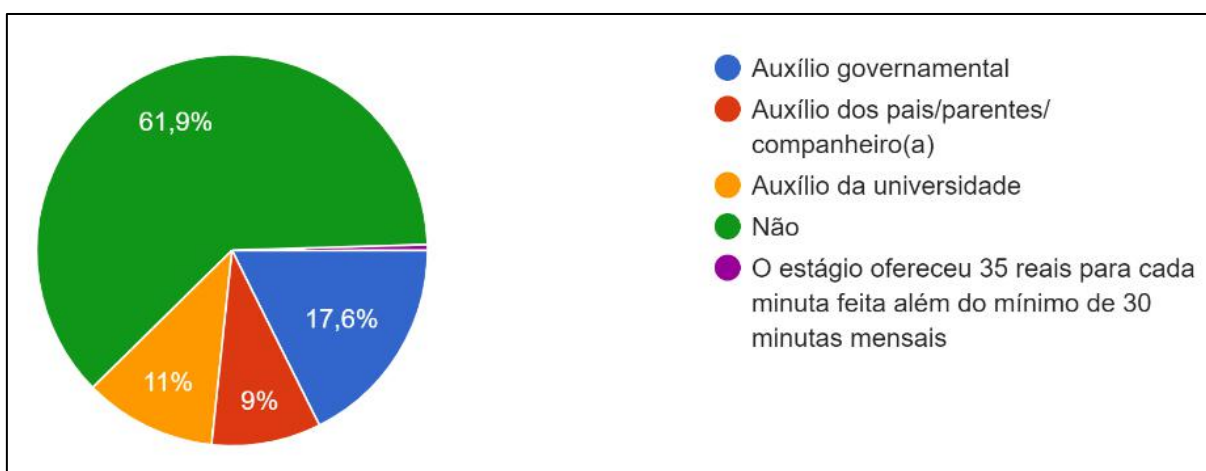
Gráfico 12 - Problemas financeiros após o início da pandemia



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Além disso, 61,9% afirmaram não ter recebido nenhum auxílio após o início da pandemia, sendo que 17,9% receberam o auxílio emergencial fornecido pelo governo, 11% receberam um auxílio da própria universidade e 9% receberam um auxílio financeiro dos próprios pais, parentes ou do companheiro(a). Uma pessoa também informou que o seu estágio alterou o regime de metas que possuía, de forma que fosse possível que o estagiário recebesse a mais caso produzisse além da quantidade mínima acordada:

Gráfico 13 - Concessão de auxílio financeiro após o início da pandemia

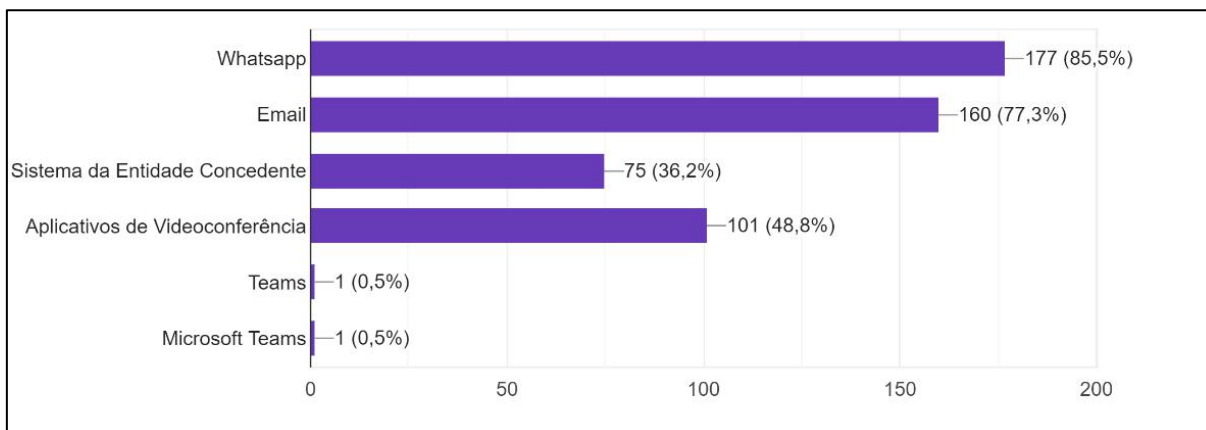


Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Esses dados financeiros dos estudantes são relevantes pois podem funcionar como indicadores para análise da necessidade do valor da bolsa para os estagiários, isto é, se a bolsa de estágio, constitui ou não, como um fator importante para que os estagiários permaneçam nessa relação jurídica. A vulnerabilidade financeira do estudante pode ter como consequência um aumento da dependência deste em relação ao seu estágio.

Outro dado interessante que pôde ser apurado foi o meio de comunicação mais utilizado pela entidade concedente para com os estagiários. Para esta pergunta, era possível que o estagiário selecionasse mais de uma resposta. Assim, os meios de comunicação mais utilizados foram o Whatsapp, em 85,5% dos casos, e o e-mail, com 77,3% de utilização. Em seguida, eram utilizados sistemas próprios da entidade concedente e aplicativos de videoconferência. O Microsoft Teams (ou Teams) foi citado apenas por 1% dos entrevistados, conforme porcentagens explicitadas abaixo:

Gráfico 14 - Meio de comunicação com a entidade concedente de estágio

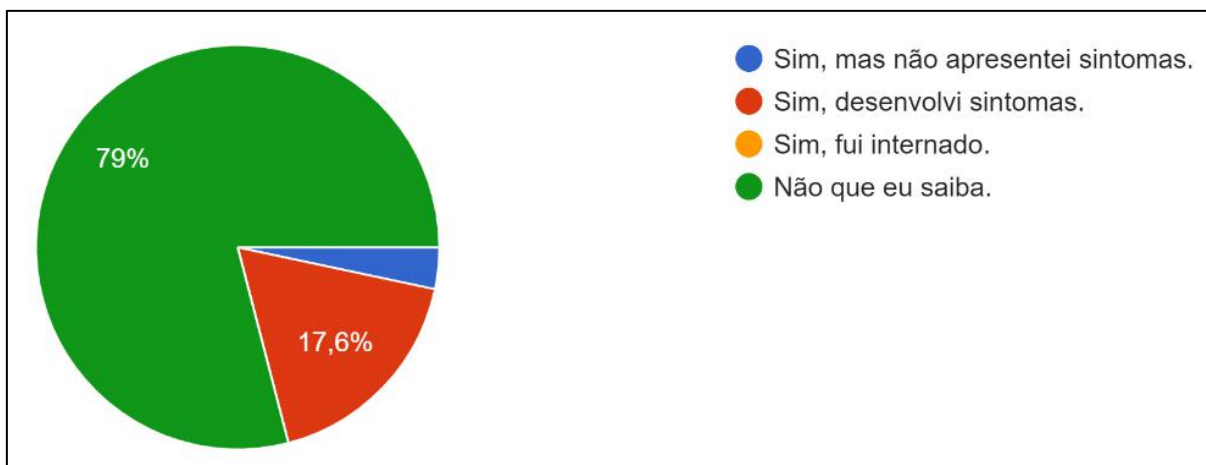


Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Até a data final para o envio do formulário, isto é, em 12 de fevereiro de 2021, 66,3% dos estagiários não haviam retornado ao estágio presencial, em contraste com 31,7% dos estudantes que retornaram. A porcentagem restante informou que não estava realizando estágio remoto. Não obstante, 74,5% dos estagiários afirmaram que se sentiram pressionados para voltar ao estágio presencial em meio à pandemia.

Também até 12 de fevereiro de 2021, 79% dos estudantes afirmaram que não tinham conhecimento de terem se infectado pelo novo Coronavírus. Apenas 17,6% informaram que foram infectados e que desenvolveram sintomas e 3,3% afirmaram que foram assintomáticos. Nenhum estudante afirmou que precisou ser internado por causa da doença.

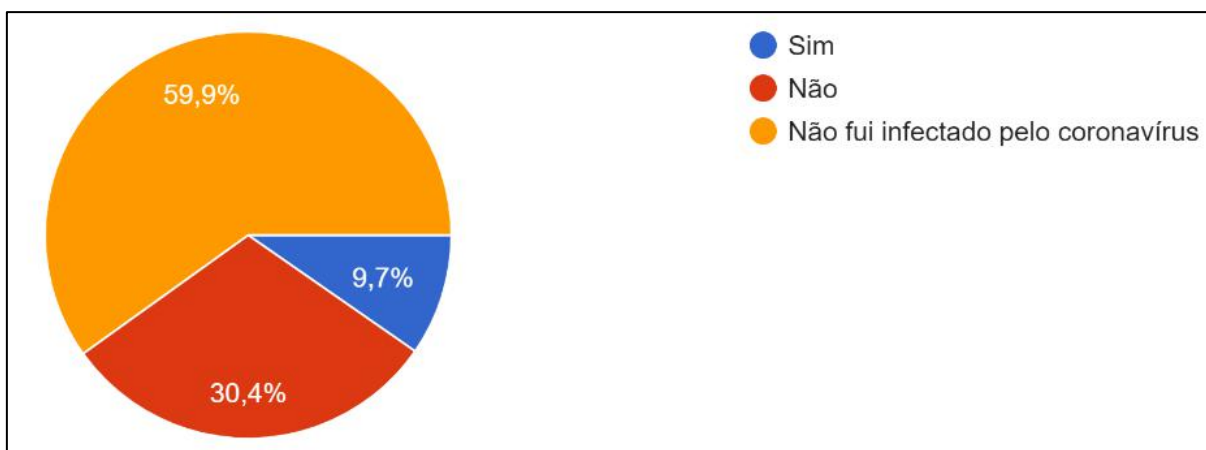
Gráfico 15 - Infecção pelo coronavírus



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

Dos 37 estudantes sintomáticos que foram infectados pela COVID-19, conforme o gráfico acima, 20 precisaram trabalhar ainda com os sintomas:

Gráfico 16 - Necessidade de trabalhar com sintomas do coronavírus



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

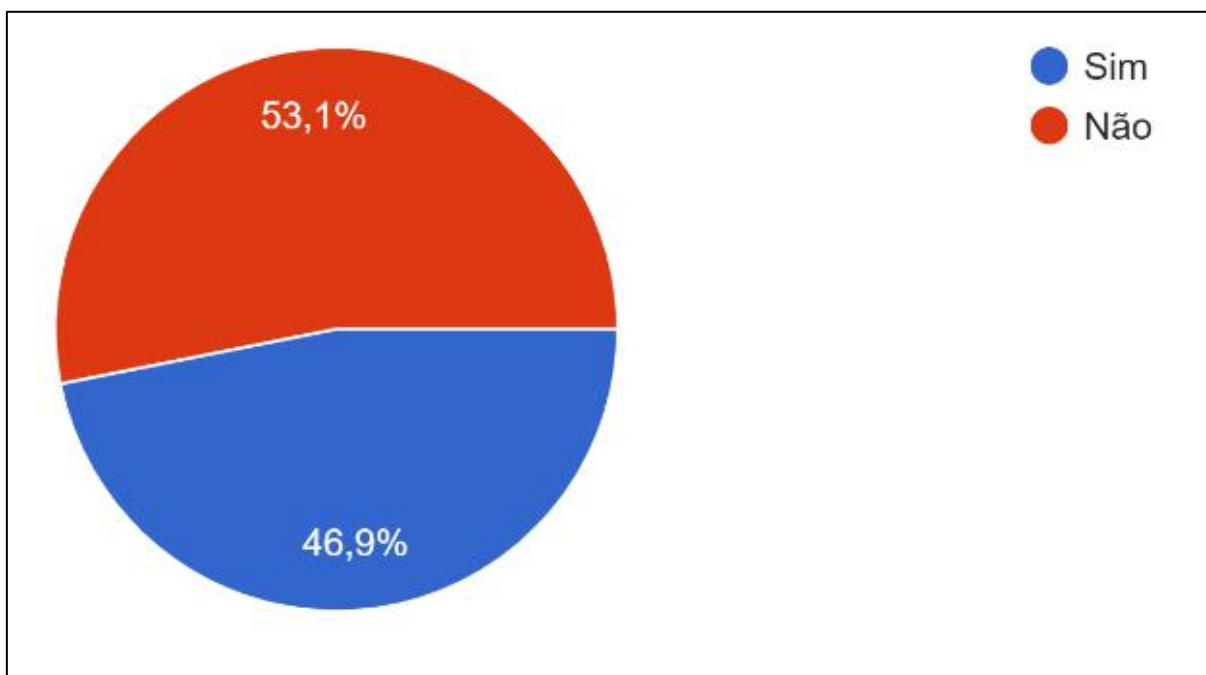
A partir deste ponto, questionamos os alunos em relação à sua saúde física e mental. De um total de 210 respostas, 180 estudantes informaram que se sentiram mais cansados após o início da pandemia, correspondendo a 85,7% dos entrevistados.

Além disso, elaboramos uma pergunta acerca de possíveis sintomas psicológicos que os estudantes possam ter percebido após o início da pandemia, na qual era possível que eles marcassem mais de uma resposta. Visto isso, 84,2% dos estudantes relataram que se sentiram ansiosos (176 alunos), a mesma quantidade declarou se sentirem desanimados, 66,5% relataram “exaustão” (139 alunos), 55% relataram “insônia” (115 estudantes), 32,1% relataram depressão (67 alunos) e 18,7% marcaram a opção “pânico” (39 estudantes). Houve também um caso de estudante que foi diagnosticada com Síndrome de *Burnout*, também denominada de Síndrome do Esgotamento Profissional.

Ao todo, 96,2% dos estudantes entrevistados relataram sofrer de algum sintoma psicológico após o início da pandemia. Apenas 8 estudantes responderam que não sofreram nenhum desses sintomas ou quaisquer outros.

Já em relação à saúde física, o gráfico a seguir demonstra que 46,9% dos estagiários sofreram algum tipo de distúrbio osteomuscular, como LER, DORT ou outras dores nos músculos, ossos ou articulações durante a pandemia:

Gráfico 17 – Presença de distúrbios osteomusculares, como LER, DORT ou outras dores nos músculos, ossos ou articulações



Fonte: Elaborado pelo grupo de pesquisa Trabalho no Século XXI – Trab21 (2021)

5.3 – A Percepção Pessoal dos Estagiários

Ao final do formulário, elaboramos uma pergunta para que os estagiários ou estudantes entrevistados pudessem, de forma livre, relatar “a sua impressão sobre o estágio na pandemia e quais foram suas maiores aflições”. Foram recebidas 133 respostas diversas, de forma que foi preciso selecionar algumas das consideradas mais importantes no âmbito desta monografia.

As respostas com percepções positivas acerca da experiência de estágio durante a pandemia foram minoria dentre os estudantes que responderam à pergunta. Alguns estudantes relataram diminuição da demanda de trabalho e melhores experiências de aprendizado, uma vez que as tarefas eram sempre solicitadas por escrito, o que favorecia a compreensão das atividades pelo estagiário. Outros estudantes informaram que preferem a modalidade telepresencial do estágio, seja pela economia de tempo e dinheiro no trânsito, seja pela segurança de estar em isolamento durante a pandemia. Observe os 04 (quatro) relatos a seguir:

“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).

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.”

“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.”

*“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.”*

“Os locais de trabalho deveriam se atentar em manter o trabalho em home office.”

Como é possível perceber, um dos relatos inclusive indica o teletrabalho como uma forma de impedir que as regras do estágio fossem burladas na prática, como a permanência no estágio após o horário de trabalho estabelecido no Termo de Compromisso.

Entretanto, a maioria das respostas recebidas no formulário relataram diversos pontos negativos do teletrabalho e da forma como as entidades concedentes lidaram com a continuidade (ou não) do estágio em meio à pandemia, na opinião dos estudantes. As principais aflições relatadas foram a sensação de estar sempre à disposição do trabalho, o aumento da pressão, da carga horária e da quantidade de trabalho a ser realizado, a sensação constante de cansaço, a falta de integração entre as pessoas do estágio, o aumento de casos de assédio moral e do medo de ter o seu Termo de Compromisso rescindido.

Em diversos relatos, os estagiários afirmaram se sentirem aflitos com a ausência de uma separação clara entre os horários do estágio, dos estudos e de realização de outras atividades, como tarefas domésticas, convivência com a família, lazer e descanso. A mistura do local de trabalho com a própria residência, aliada à utilização de ferramentas tecnológicas que estão sempre conectadas, como o WhatsApp, foram responsáveis pela sensação de que o estagiário deveria estar sempre atento ao trabalho e pronto para responder qualquer notificação. Veja:

“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.”

“Minha maior aflição era a mistura dos horários de trabalho com os das atividades pessoais. Parecia que não tinha uma pausa.”

“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.”

“Me sinto cansada e alerta o tempo todo.”

“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.”

“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 sobre trabalho no meu celular 24h por dia.”

“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.”

“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.”

“Não foi tão ruim, mas parece que por estar em casa tenho que estar disponível a qualquer momento para fazer as coisas do estágio.”

Outro ponto negativo muito relatado no formulário foi o aumento da carga horária, o que resultou no descumprimento do horário de estágio dos estudantes, inclusive com realização de reuniões durante a madrugada em um dos relatos. Em consequência, diversos estudantes relataram se sentirem cansados e desanimados:

“Excesso de horários de trabalho”

“Descumprimento do horário de trabalho. Cansaço e exaustão.”

“A carga horária de trabalho aumentou extremamente, senti uma pressão grande e um medo intenso de ser demitida.”

“Muitas horas trabalhando. Reuniões de madrugada.”

“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 nas diminuição de oportunidades por causa da pandemia.”

Ainda, um dos pontos que mais chamaram atenção nas respostas foi a quantidade de estagiários que relataram um grande aumento na quantidade de trabalho a ser realizado, bem como o aumento da pressão dos superiores em relação à produtividade do estagiário. Em alguns casos, o aumento da pressão e do trabalho ocasionaram, também, desrespeito da carga horária prevista em lei:

“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.”

“Pior experiência da vida. Nenhuma estrutura com cobranças absurdas e desproporcionais”

“Experiência do estágio online fica extremamente aquém da presencialmente. Contato fica mais pontual e carga de trabalho aumentou significativamente”

“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.”

“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.”

“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.”

“O aumento da carga de trabalho foi um dos pontos mais negativos.”

“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.”

“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.”

“Aumento do volume de trabalho e a invasão do estágio no ambiente pessoal”

“Maior demanda de trabalho e maior tempo dedicado às atividades do estágio, inclusive fora do período de trabalho.”

“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.”

“Horrível. Carga de trabalho muito alta.”

Ademais, diversos estagiários relataram sentirem medo de serem demitidos do estágio, isto é, de terem seu Termo de Compromisso rescindido ou não renovado. Conforme vimos anteriormente, não há qualquer direito, tanto trabalhista quanto social, quando da rescisão do Termo de Compromisso, como verbas rescisórias, necessidade de aviso prévio ou garantia de seguro-desemprego. Além disso, uma das características do estágio consiste justamente na facilidade de encerrar esta espécie de contrato tripartite, bastando apenas a comunicação ou do estagiário ou do ente concedente.

Dessa forma, alguns desses estagiários revelaram que o medo de serem demitidos os fez aceitar mais facilmente pressões dos seus superiores ou violações dos seus direitos previstos na Lei do Estágio. Observe:

“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 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.

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.

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.”

“Estar constantemente com medo de ser mandada embora”

“Medo de ser demitida - Aceitar pressão psicológica por conta disso.”

“Medo de perder o estágio e de não dar conta da quantidade de trabalho.”

“Pressão para trabalhar para não perder estágio”

Não obstante, muitos estagiários apontaram que, no estágio realizado telepresencialmente, a interação com os chefes e colegas de trabalho diminuiu substancialmente. De acordo com esses estudantes, a diminuição da interação do estagiário com outros trabalhadores de sua equipe ou instituição geraram desânimo em relação ao estágio e, em um relato, representou também uma menor supervisão e monitoria das atividades feitas pelo estagiário. Note:

“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”

“Integração com as pessoas. Isso sem dúvida se tornou bem mais difícil e, claramente, é um fator desmotivador.”

“No estágio do escritório, o principal problema foi a falta de contato com os chefes, que interagiram pouco comigo, o que reforçou meu desânimo.”

*“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.**”*

Além das problemáticas relatadas acima, alguns estudantes também afirmaram sentir fortes dores após a realização do estágio em regime telepresencial, em consonância com os dados numéricos obtidos acerca de distúrbios osteomusculares:

*“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.**”*

*“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.**”*

Por fim, alguns estudantes relataram aflições relacionadas com a precariedade da relação de estágio em si, percebendo situações de exploração e violações de direitos em suas experiências pessoais tanto antes quanto durante a pandemia. Um dos relatos inclusive

classifica a relação de estágio como uma forma de contratação de mão-de-obra barata. Outros relatam situações de exaustão ou vivências que consideraram abusivas. Observe:

“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 pelo alto rendimento exigido.”

“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.”

“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 órgãos 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.”

“A pressão aumentou muito, as demandas devem ser realizadas 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. Situação abusiva e que gerou diversos conflitos interpessoais no local de trabalho.”

“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.”

“Piorou, acabei de me demitir por exaustão”

5.4 – Análise Crítica dos Dados Obtidos

Tanto os dados numéricos quanto os dados qualitativos, isto é, os relatos obtidos, revelam uma série de violações à Lei do Estágio, que serão destrinchadas neste subcapítulo. Tais transgressões evidentemente comprometem a função precípua do estágio: a de atuar como uma complementação do ensino e como uma forma de aprendizagem no ambiente de trabalho. Pontua-se que, para realizar esta análise, consideramos que todos os estagiários tinham Termos de Compromisso válidos firmados entre o estudante, a entidade concedente de estágio e a instituição de ensino.

Conforme apresentado no capítulo 03 desta monografia, denominado “O Estágio e suas Peculiaridades”, o art. 3º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 elenca 03 (três) requisitos formais que devem ser observados de forma a impedir que a relação de estágio se constitua numa relação de emprego. São eles: (i) matrícula e frequência regular do educando em seu respectivo curso; (ii) celebração do Termo de Compromisso tripartite válido e (iii) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no Termo de Compromisso.

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

Além disso, cabe lembrar também o que determina o art. 15 da Lei, isto é, que “a manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.” Como vimos anteriormente, este artigo abrange não só os requisitos formais do estágio, mas a Lei como um todo, sendo muito mais amplo do que o art. 3º, seus incisos e parágrafos.

Os dados numéricos obtidos apontam que 17,4% dos estagiários que responderam ao formulário tinham, antes mesmo da pandemia, o seu Termo de Compromisso desrespeitado em relação à carga horária do estágio. Isso corresponde a 33 estudantes, que trabalhavam mais de 06 horas diárias, chegando, em alguns casos, a uma jornada diária de trabalho de mais de 10 (dez) horas. Havia também um estudante que trabalhava 06 horas, mas em desacordo com o seu Termo de Compromisso, que estabelecia apenas 04 horas.

Após a pandemia, esses números pioraram: 49,2% dos estudantes tiveram sua carga horária aumentada em pelo menos 01 hora diária, o que corresponde a 99 estudantes. Isso significa que, durante a pandemia, o número de estudantes que tinham a sua jornada diária de estágio desrespeitada triplicou. Dentre essa fração numérica, 43 estudantes revelaram que a carga horária aumentou enormemente: em 03 horas ou mais.

Deste modo, verifica-se que 99 estudantes, dentre os 210 entrevistados, poderiam ter seu vínculo de emprego declarado com base no §2º do art. 3º e com base no art. 15 da Lei do Estágio, visto que o aumento da carga horária representa desrespeito tanto ao Termo de Compromisso quanto ao inciso II do art. 10, que limita a jornada máxima do estagiário de nível superior a 06 horas diárias e a 30 (trinta) horas semanais.

O art. 10º da Lei do Estágio procura limitar a jornada diária e semanal das atividades do estágio visando também a compatibilidade desta relação de trabalho com as atividades escolares. Logo, há também um desrespeito ao inciso III do art. 3º neste caso, pois as atividades de estágio deixam de ser compatíveis com aquelas previstas no Termo de Compromisso.

Uma vez que o limite máximo da jornada diária é ultrapassado, o estudante deve escolher entre exercer as atividades do estágio ou de seu curso superior na instituição de ensino. Isso faz com que a sua frequência escolar diminua, bem como seu rendimento na universidade, prejudicando seu aprendizado. Em consequência, a relação de trabalho deixa de ser de estágio, uma vez que esta perde a sua função principal, e passa a ser uma relação de emprego sem os correspondentes direitos trabalhistas. Essa relação inversamente proporcional entre o aumento da carga horária do estágio e a diminuição do rendimento escolar pode ser observada em alguns dos relatos apresentados anteriormente.

É importante evidenciar também que o desrespeito às atividades escolares, como aos horários das aulas, não ocorre somente quando há um aumento na carga horária. Sem necessariamente fazer essa correlação, 55 estudantes responderam que o próprio ente concedente não respeitou os horários das aulas dos estagiários, correspondendo a 26,7% dos estudantes entrevistados. Também neste caso há um desrespeito ao caput do art. 10, pois as atividades realizadas não são compatíveis com as atividades escolares.

Nas respostas abaixo, por exemplo, fica evidente a obrigação que os estagiários tinham em priorizar as atividades do estágio em detrimento das atividades da universidade, resultando em faltas e outras perdas:

“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.”

“[...] 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 sobre trabalho no meu celular 24h por dia.”

Nesta última resposta, o estudante ressalta que o seu próprio chefe, representante da entidade concedente de estágio, incentiva abertamente que o estagiário trabalhe enquanto assiste às aulas, demonstrando não só um desrespeito à carga horária, mas também uma visão de que as atividades de estágio são, provavelmente, mais importantes do que participar das atividades da universidade. Essa orientação, por si só, já representa um desvirtuamento do conceito de estágio como um “ato educativo escolar supervisionado”, nos termos do *caput* do art. 1º da Lei.

Não obstante tais violações à Lei do Estágio, os dados obtidos também apontaram que 60,3% dos estagiários tiveram demandas de trabalho em finais de semana, feriados ou fora do horário comercial, totalizando 127 estagiários. Também estes alunos podem ter seu vínculo de emprego declarado, conforme o §2º do art. 3º da Lei do Estágio, por descumprimento do Termo de Compromisso.

Neste ponto, cabe ressaltar que não há qualquer previsão de pagamento de horas extras para o estagiário que trabalha além da sua carga horária. Não há, inclusive, obrigatoriedade de estabelecer um controle de ponto por parte do ente concedente em relação aos seus estagiários. Logo, trabalhar fora do horário comercial ou em final de semanas e feriados representa não só um desvirtuamento do estágio, como também uma das facetas do quão precarizado este tipo de relação de trabalho pode ser.

Assim, percebe-se que quando o estudante trabalha além de seu horário ou em finais de semana e feriados, faz horas extras gratuitas, isto é, trabalha sem receber qualquer contraprestação pecuniária sobre o serviço realizado. Além disso, em função da facilidade com que se dá a rescisão do Termo de Compromisso, o estagiário pode se sentir intimidado em questionar seus superiores ou se recusar a trabalhar além do seu horário, por medo de perder o estágio. Também não possui um sindicato ou uma organização de estagiários que possa ajudá-los a manter seus direitos preservados.

A instituição de ensino possui como uma de suas obrigações, previstas no art. 7º da Lei, o zelo pelo cumprimento do Termo de Compromisso, podendo reorientar o estagiário para outro local caso constate o descumprimento dessas normas. No formulário, não foram obtidos dados acerca dessa atuação das universidades, caso ela de fato ocorra. O que obtemos foi somente a constatação das irregularidades vivenciadas pelos estagiários.

Outro ponto que ressalta a precariedade do vínculo de estágio é a aparente obrigação do próprio estagiário de adquirir os instrumentos de trabalho necessários para a realização das atividades em teletrabalho, em muitos casos. De acordo com os dados obtidos, 72,3% dos estudantes não receberam qualquer instrumento de trabalho ou ajuda de custo por parte do ente concedente do estágio, o que representa 149 estagiários.

Após a Lei 13.467 de 2017, denominada popularmente de “Reforma Trabalhista”, a discussão acerca da obrigatoriedade ou não do empregador de fornecer os instrumentos necessários para a realização do trabalho se intensificou. O art. 75-D da CLT apenas determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto devem ser previstas em contrato escrito, assim como as disposições relacionadas com o reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

Entretanto, em função do *caput* do art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica, discute-se se o fornecimento e manutenção dos instrumentos de trabalho essenciais à prestação do serviço em teletrabalho fazem parte ou não dos riscos do empreendimento, bem como as despesas do empregado neste cenário. Em caso positivo, então o empregador deve necessariamente fornecer tais instrumentos e equipamentos para o empregado e isto deve estar previsto expressamente no contrato escrito.

De todo modo, no caso da relação de estágio, não há qualquer previsão em lei que obrigue o ente concedente a fornecer os equipamentos necessários para a realização das atividades de estágio. Ou seja, a não concessão dos instrumentos não necessariamente resulta num desvirtuamento do estágio ou no descumprimento de alguma das cláusulas do Termo de Compromisso ou da normatividade legal. Em verdade, o que há é a não aplicação sequer da discussão acerca da obrigatoriedade de fornecimento de instrumento de trabalho para o estagiário em teletrabalho.

Assim, fica evidente a precarização da relação de estágio: o ente concedente do estágio teoricamente pode obrigar o estagiário a arcar com os custos da realização das próprias atividades de estágio, mesmo com um valor de bolsa-auxílio reduzido. Exemplos de entes concedentes que assim o fizeram estão presentes nos relatos a seguir:

“[...] 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. [...]”

“[...] 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. [...]”

“A maior diferença que senti foi com relação à estrutura, tive que adaptar toda uma estrutura para trabalhar em casa, como computador, cadeira, mesa [...]”

Este cenário revela outra faceta da precariedade do instituto do estágio no Brasil. A pesquisa empírica apontou que 46,9% dos estagiários apresentaram algum tipo de dor muscular ou óssea após o início da pandemia, representando 98 estudantes. Já em relação aos sintomas psicológicos, esse número quase dobra: são 176 estudantes que declararam possuírem sintomas de ansiedade durante a pandemia, por exemplo, o que representa 84,2% dos estagiários que responderam a esta pergunta.

O não fornecimento de instrumentos de ergonomia adequados para o teletrabalho pode ser uma das causas do aparecimento de dores osteomusculares em tantos estagiários. Também o aumento da pressão, que ocorreu em 49% dos estudantes entrevistados, bem como aumento da carga horária e da quantidade de atividades, podem ser fatores que contribuíram para o desenvolvimento de sintomas psicológicos nos estudantes.

De acordo com a normatividade trabalhista, para aferir a responsabilidade do empregador no desenvolvimento de doenças tanto físicas quanto psíquicas em seus empregados, é necessária uma análise individual do trabalhador, feita por médico do trabalho. Segundo a

Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT²³, para constatar um acidente de trabalho, caso em que a empresa deve emitir um CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), o médico do trabalho deve fazer uma anamnese clínica ocupacional, onde há o histórico patológico pregresso do empregado, deve realizar exames clínicos, exames complementares, fazer análises da atividade e do ambiente de trabalho do empregado e utilizar dados e critérios da literatura científica.

Já em relação ao teletrabalho, a ANAMT afirma que “há diversos riscos, especialmente ergonômicos e psicossociais que lhe são inerentes, de forma que é possível que o trabalhador adoça e tenha o reconhecimento de que a sua doença possui nexos causais com a função que é exercida em sua própria casa.”

Quando há a emissão de um CAT, além do direito da licença-médica, se for o caso, o empregado pode ter direito a uma indenização por parte da empresa e, caso seja afastado por mais de 15 (quinze) dias, tem direito a receber um auxílio acidentário da Previdência Social, bem como ter estabilidade no emprego por 12 (doze) meses após a sua alta do órgão previdenciário, de forma a impedir que seja demitido sem justa causa.

No tocante especificamente ao teletrabalho, a CLT determina também, em seu art. 75-E que “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”. O parágrafo único deste artigo determina que o empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir com as instruções fornecidas pelo empregador.

Bem, o art. 14 da Lei do Estágio determina que “aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio”. Além disso, há também a previsão da obrigatoriedade do ente concedente de contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, determinando que a apólice seja compatível com os valores do mercado.

²³ ANMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. “Acidentes de trabalho em home office. O que a lei prevê?”. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>>. Acesso em: 16 jan. 2022

Visto isso, entende-se que há a obrigatoriedade do ente concedente de fornecer instruções de como evitar lesões no teletrabalho. Contudo, questiona-se se a garantia de auxílio financeiro ou estabilidade no estágio e emissão de CAT podem ser aplicadas caso o estagiário seja acometido por alguma doença cujo nexos causal direto seja seu trabalho de estágio. Tais especificidades não foram abordadas pela Lei, o que pode levar a sua inaplicabilidade no caso concreto.

Verifica-se que, durante a pandemia, a abstração da Lei do Estágio em relação às normas de saúde e segurança do trabalho do estagiário ficam mais evidentes e sujeitam os estudantes a situações degradantes e maléficas à sua própria saúde mental e física. Esse cenário é agravado pelo fato de que há poucas fiscalizações específicas previstas na Lei, constando apenas aquelas que impõem obrigações à instituição de ensino. Além disso, também não há punições previstas além da presente no § 1º do art. 15, que proíbe a filial da entidade concedente a receber estagiários por até 02 anos em casos de irregularidades.

Portanto, é notória a precariedade da Lei do Estágio para garantir a proteção do estagiário, seja em relação à sua saúde física e mental, seja em relação ao seu direito de frequentar o seu curso superior sem prejuízo do estágio e vice-versa.

Conforme observado na pesquisa empírica, o perfil do estagiário de Direito no Rio de Janeiro é composto predominantemente por jovens, isto é, estudantes de 17 a 29 anos de idade. Apenas 5,2% dos entrevistados (11 pessoas) possuíam 30 anos ou mais em março de 2020. Dessa forma, o desvirtuamento do estágio e a precariedade da Lei 11.788 de 2008 em sua pretensão de proteger o estagiário resultam numa violação constitucional aos direitos dos jovens, visto que esse grupo social é um dos que mais ocupam cargos de estagiários no Brasil. O art. 227, *caput*, da Constituição da República e seu § 3º, incisos II e III dispõem que:

“Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

Os dados obtidos a partir do formulário demonstram que as violações à Lei do Estágio, bem como suas omissões ou insuficiências, resultam num cenário em que os jovens são privados de seus direitos constitucionais à saúde, educação, lazer, profissionalização, dignidade e respeito. É evidente, também, a violação aos incisos II e III do § 3º deste dispositivo, pois não há qualquer proteção especial para a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas ao jovem estagiário.

Em verdade, a manutenção da Lei do Estágio da forma como é hoje evidencia um quadro de inaplicação do art. 227 da CRFB/88, pois há uma flagrante omissão do Estado – e da sociedade – em assegurar, com absoluta prioridade, tais direitos aos jovens, bem como sua garantia aos direitos previdenciários, trabalhistas e de acesso à universidade, principalmente durante a pandemia.

No momento da aplicação do formulário, em 12 de fevereiro de 2021, uma grande quantidade de estagiários relatou estarem sujeitos a situações de exaustão, pressão exacerbada, desrespeito aos horários de trabalho, enorme quantidade de atividades, assédio moral e desrespeito no ambiente de trabalho, desenvolvimento de doenças psicossociais ou osteomusculares, entre outra série de problemáticas.

Denuncia-se, então, um estado de coisas inconstitucional em relação aos estagiários, que possuem os mesmos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, mas são vítimas de uma legislação insuficiente e precarizada, principalmente se comparada à legislação social e trabalhista presente na CLT e que não pode ser a eles aplicada. A justificativa para a inaplicabilidade da CLT aos estagiários se baseia no caráter de complementação do aprendizado que o estágio idealmente possui. Entretanto, tal função social muitas vezes não é devidamente observada pelos entes concedentes do estágio e, o mais agravante, é que esta função também não parece ser devidamente protegida através de uma legislação eficaz e efetiva, que consiga garanti-la.

6. CONCLUSÃO

O estágio, no Brasil, possui todos os requisitos legais que caracterizam a relação de emprego. O que o diferencia desta relação é seu objetivo específico: o do aprendizado e complementação do ensino. Ainda assim, a pesquisa empírica realizada com os estudantes de

Direito em fevereiro de 2021, em meio à pandemia da COVID-19 no Brasil, demonstrou que 95,1% dos estudantes entrevistados compreendiam o estágio como uma experiência de trabalho.

Entretanto, a atribuição deste propósito para o instituto do estágio e o fato de ser um “ato educativo escolar : não supervisionado” gera, como consequência, a não aplicação dos direitos trabalhistas previstos na CLT para os estagiários, por determinação expressa da própria Lei nº 11.788/2008 – Lei do Estágio.

Segundo Maurício Godinho Delgado, esta descaracterização do estágio como emprego foi uma decisão político-econômica do legislador, pois visa “alargar as perspectivas de concessão do estágio no mercado de trabalho”. Assim, o legislador favoreceu economicamente o ente concedente do estágio, isentando-lhe dos custos do vínculo empregatício, a fim de incentivar a existência do estágio como um ato educativo.

De fato, a partir do estudo do desenvolvimento da legislação do estágio ao longo dos anos no Brasil, foi possível perceber que, desde suas primeiras regulamentações datadas da década de 1960, este instituto não sofreu grandes alterações e, desde 1967, apesar de não haver uma lei sobre o tema, uma portaria ministerial já excluía, expressamente, os estagiários do âmbito de proteção da legislação trabalhista.

Em contrapartida, projetos de lei tentaram oferecer mais garantias aos estagiários, como o PL nº 776 de 1972, que propôs aplicar, ao estagiário do serviço público, os direitos previstos na CLT e o PL nº 993 de 2007, elaborado pelos Ministro da Educação e pelo Ministro do Trabalho à época, que definiram e propuseram mecanismos objetivos de fiscalização e maiores punições para os entes concedentes que desvirtuassem o estágio. Contudo, nenhuma dessas proposições foram aprovadas pelos parlamentares.

De acordo com Delgado, esta isenção de direitos trabalhistas para o estagiário está em conformidade com a Constituição da República de 1988, pois deriva do seu art. 205, que determina que a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família, devendo ser promovida e incentivada em colaboração com a sociedade. Além disso, a própria Lei do Estágio determina que, caso alguma de suas disposições ou requisitos forem desrespeitados, o estagiário pode ter seu vínculo empregatício declarado para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Contudo, os resultados da pesquisa empírica demonstram uma realidade muito dura para os estagiários de Direito do Rio de Janeiro, tanto antes quanto durante a pandemia. Antes do período pandêmico, 17,4% dos estagiários revelaram que trabalhavam mais de 6h por dia, limite máximo estabelecido pela Lei nº 11.788. Após a pandemia, esse número triplicou: quase a metade dos entrevistados declararam que trabalhavam acima do limite legal, o que corresponde a 99 estudantes em um universo de 210 participantes da pesquisa.

Não obstante, 60,3% dos participantes da pesquisa tiveram demanda de trabalho fora do horário comercial e/ou em finais de semana ou feriados e diversos outros compartilharam relatos acerca de suas próprias experiências de estágio, revelando um cenário no qual os estudantes se sentiam coagidos a estarem sempre conectados e à postos para o trabalho, em função da utilização de aplicativos como o WhatsApp para comunicação entre estes e os seus superiores. A pesquisa revelou também que muitos estagiários não têm seus horários de aulas respeitados, tiveram aumento da pressão e carga de trabalho, entre outros abusos e problemáticas que podem afetar a função social da Lei de Estágio e seu propósito.

Alguns dos estudantes relataram, inclusive, que consideram a própria relação de estágio como precarizada ou como uma forma de contratação de mão-de-obra barata, em consonância com o entendimento dos autores dos projetos de lei citados que, em suas justificativas, denunciavam um panorama em que os estagiários do Brasil eram tratados como “funcionários sem Carteira de Trabalho”.

Em verdade, a pesquisa empírica demonstra um quadro generalizado de desvirtuamento do estágio: apenas com os dados dos estudantes de Direito do Rio de Janeiro, evidenciou-se que mais de 60% dos participantes, isto é, mais de 126 estagiários, já foram submetidos ao abuso do poder diretivo do ente concedente do estágio, tendo seus direitos violados frontalmente e os pressupostos legais deste instituto transgredidos. Ademais, o fato de a pesquisa empírica ter sido realizada durante o período pandêmico evidenciou ainda mais as omissões da Lei do Estágio relativas à proteção da saúde física e mental dos estagiários, uma vez que possui normas de segurança e higiene do trabalho omissas e abstratas.

Assim, a pesquisa empírica demonstrou que a Lei é facilmente burlável pelos entes concedentes do estágio e, a partir de sua análise conjunta com o estudo do texto legal, foi

possível compreender que a lei não possui mecanismos eficientes e objetivos de fiscalização do cumprimento de seus requisitos formas, materiais ou das obrigações das três partes que compõem a relação de estágio. A Lei também não oferece punições com potencial de efetivamente inibir os atores a contratar os estagiários como mão-de-obra barata, facilitando, assim, o desvirtuamento do estágio e a caracterização do emprego disfarçado nestes tipos de relação de trabalho.

Conclui-se, portanto, que o propósito principal da Lei, que é a complementação do ensino, não é alcançado. Logo, não há do que se falar em observância do art. 205 da CRFB/88, pois, em geral, a educação não é prioridade neste tipo de relação de trabalho na prática dos seus atores. Em verdade, ao contrário do que dispõe a Lei nº 11.788 de 2008, a relação de estágio se demonstra, na prática, tão subordinada quanto a relação de emprego, conforme se pode perceber nos dados coletados.

Visto isso, têm-se que a manutenção da Lei do Estágio da forma como é hoje evidencia um quadro de inaplicação do art. 227 da CRFB/88, pois há uma flagrante omissão do Estado e da sociedade em assegurar, com absoluta prioridade, os direitos constitucionais destes jovens estagiários à saúde, educação, lazer, profissionalização, dignidade e respeito, além de não haver garantia de direitos previdenciários, trabalhistas e de acesso à universidade, conforme determina o § 3º, incisos II e III deste dispositivo, principalmente durante a pandemia.

7. ANEXO – FORMULÁRIO ONLINE

Pesquisa sobre os efeitos da pandemia em relação aos estagiários de Direito do Rio de Janeiro

Pesquisa realizada pelo Grupo de Pesquisa Trab21 da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. A pessoa respondente é voluntária e livre para responder ou não qualquer pergunta, podendo abandonar a pesquisa no momento que desejar. A pesquisa é completamente anônima, não havendo qualquer coleta de dados além das respostas fornecidas.

Responda as perguntas que entender devidas e apropriadas ou que se aplicam à sua situação. O objetivo da pesquisa é para uso acadêmico e não comercial. Agradecemos a sua participação.

1. Informe seu gênero:

Marcar apenas uma oval.

- Prefiro não dizer
- Mulher Cisgênero
- Mulher Transgênero
- Homem Cisgênero
- Homem Transgênero
- Não-binário
- Outro: _____

2. Informe sua Cor/Raça (critérios do IBGE):

Marcar apenas uma oval.

- Preto
- Pardo
- Branco
- Amarelo
- Indígena

3. Informe sua idade:

Marcar apenas uma oval.

- 17-19
 20-22
 23-25
 26-29
 30 ou mais

4. Informe seu Estado Civil:

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro (a)
 Casado (a)
 Separado (a)
 Divorciado (a)
 Viúvo (a)

5. Você é estudante de Direito?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

6. Sua Instituição de Ensino é:

Marcar apenas uma oval.

- Faculdade Pública
 Faculdade Privada

7. Informe seu período na faculdade quando começou a pandemia (Março de 2020):

Marcar apenas uma oval.

- 1º Período
- 2º Período
- 3º Período
- 4º Período
- 5º Período
- 6º Período
- 7º Período
- 8º Período
- 9º Período
- 10º Período

8. Local de estágio quando começou a pandemia:

Marcar apenas uma oval.

- Escritório de Advocacia
- Empresa Privada
- Empresa Pública
- Poder Judiciário
- Ministério Público
- Defensoria Pública
- Procuradoria do Estado
- Procuradoria do Município
- Lawtech
- Não estava estagiando
- Outro: _____

9. Localidade do Estágio:

Marcar apenas uma oval.

- Grande Rio de Janeiro
 Outro: _____

10. Com quem morou no momento da pandemia da COVID-19?

Marcar apenas uma oval.

- Casa dos pais
 Casa de parentes
 Casa de amigos
 Casa alugada com amigos
 Sozinho
 Com companheiro(a)
 República/quarto alugado
 Outro: _____

11. O estágio foi mantido após o início da pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não estava estagiando no início da pandemia

12. Você procurou estágio depois da pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, e consegui
 Sim, e não consegui
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Escritório de Advocacia
- Empresa Privada
- Empresa Pública
- Poder Judiciário
- Ministério Público
- Defensoria Pública
- Procuradoria do Estado
- Procuradoria do Município
- Lawtech
- Permaneci no mesmo estágio
- Outro: _____

14. Você considera a sua experiência de estágio como trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

15. Antes da pandemia, quantas horas diárias cumpria de estágio efetivamente?

16. Depois da pandemia, houve redução ou aumento nas horas diárias de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Redução em 1 hora
- Redução em 2 horas
- Redução em 3 ou mais horas
- Aumento em 1 hora
- Aumento em 2 horas
- Aumento em 3 ou mais horas
- Não alterou

17. Houve aumento da carga de trabalho após a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei informar

18. Houve aumento da pressão no estágio após a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei informar

19. Antes da pandemia o trabalho era:

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente presencial
- Parte presencial, parte à distância
- Totalmente à distância

20. Após a pandemia o trabalho se tornou:

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente presencial
- Parte presencial, parte à distância
- Totalmente à distância

21. Durante a pandemia, a entidade concedente de estágio:

Marcar apenas uma oval.

- Respeitou o horário das aulas
- Não respeitou o horário das aulas
- Não estagiei durante a pandemia
- Não tive aulas durante a pandemia

22. Houve demanda de trabalho fora de horário comercial ou fim de semana e feriado?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, fora de horário comercial e fim de semana e feriados.
- Sim, fora de horário comercial.
- Sim, fins de semana e feriados.
- Não.

23. Onde é realizado o trabalho à distância?

Marcar apenas uma oval.

- Na própria casa.
- Na casa de parentes/amigos/companheiro
- Em espaços compartilhados
- Não realizei trabalho à distância

24. Em relação aos instrumentos de teletrabalho:

Marcar apenas uma oval.

- A entidade concedente forneceu apenas os instrumentos
- A entidade concedente forneceu os instrumentos e deu ajuda de custo
- A entidade concedente não forneceu os instrumentos mas deu ajuda de custo
- A entidade concedente não forneceu os instrumentos e nem deu ajuda de custo
- Não realizei teletrabalho

25. Como é o meio de comunicação com a entidade concedente?

Marque todas que se aplicam.

- Whatsapp
- Email
- Sistema da Entidade Concedente
- Aplicativos de Videoconferência

Outro: _____

26. Houve redução da bolsa de estágio?

Marcar apenas uma oval.

- Parcial
- Total
- Não

27. Houve redução de benefícios além da bolsa?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Outro: _____

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

29. Houve retorno ao estágio presencial?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não fiz estágio remoto

30. Houve pressão para voltar ao estágio presencial?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não fiz estágio remoto

31. Você foi infectado pelo coronavírus?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, mas não apresentei sintomas.
 Sim, desenvolvi sintomas.
 Sim, fui internado.
 Não que eu saiba.

32. Você precisou trabalhar com sintomas?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não fui infectado pelo coronavírus

33. Você se sentiu mais cansado após a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

34. Você sentiu algum desses sintomas psicológicos após a pandemia?

Marque todas que se aplicam.

- Insônia
 Pânico
 Ansiedade
 Depressão
 Exaustão
 Desânimo
 Não

Outro: _____

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

36. Você teve problemas financeiros após a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

37. Você recebeu algum auxílio após a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Auxílio governamental
- Auxílio dos pais/parentes/ companheiro(a)
- Auxílio da universidade
- Não
- Outro: _____

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

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

28. REFERÊNCIAS

ANMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. “**Acidentes de trabalho em home office. O que a lei prevê?**”. Disponível em:

<https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>. Acesso em: 16 jan. 2022

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em 16 set. 2021.

_____. **Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1932**. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27 nov. 2021.

_____. **Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27 nov. 2021.

_____. **Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943**. Lei Orgânica do Ensino Comercial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-6141-28-dezembro-1943-416183-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27 nov. 2021.

_____. **Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970**. Institui a Coordenação do "Projeto Integração", destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-66546-11-maio-1970-408058-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em 27 nov. 2021.

_____. **Lei nº 5.962, de 11 de agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm>. Acesso em 27 nov. 2021

_____. Câmara dos Deputados. Projetos de Lei e Outras Proposições. **Projeto de Lei nº 776/1972**. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=182244>>.

Acesso em: 13 dez. 2021

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 540, de 22 de março de 2007**. Altera dispositivos das Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, Lei nº 8.212 e 8.213, ambas de 1991, para dispor sobre estágios. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=445003&filenome=Tramitacao-PL+540/2007>. Acesso em: 06 jan. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 993, de 07 de maio de 2007**. Dispõe sobre o estágio de estudantes de instituições de educação superior, de educação profissional e de ensino médio, altera a redação do art. 428 da CLT e, dá outras providências. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=457952&filenome=Tramitacao-PL+993/2007>. Acesso em: 06 jan. 2021.

EDUCAÇÃO, Conselho Nacional de. **Resolução CNE/CEB Nº 1, de 21 de janeiro de 2004. Câmara de Educação Básica**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/media/seb-1/pdf/leis/resolucoes_cne/res1.pdf>. Acesso em 02 set. 2021.

EDUCAÇÃO, Conselho Federal de. **Resolução CFE nº 9, de 10 de outubro de 1969**. Fixa os mínimos de conteúdo e duração a serem destinados à formação pedagógica nos cursos de licenciatura. Disponível em: <<http://cev.org.br/biblioteca/resolucao-n-9-10-outubro-1969>>. Acesso em 27 nov. 2021.

EDUCAÇÃO, Ministério da. **Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113>. Acesso em: 18 de abril de 2021.

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**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático: De acordo com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória nº 808/2017**; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®).

SÁ, Carlos Eduardo Fontes Barreto de. **O Contrato de Estágio como Fraude à Legislação Trabalhista**. São Paulo: Lexia, 2017.

SANTOS, Juscelino Vieira dos. **Contrato de Estágio: subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006, págs. 30-39.