

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

**DESAFIOS DA REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIO À LUZ DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO**

**JOÃO MARCOS ESTEVES BAGGIO**

**Rio de Janeiro**

**2022**

**JOÃO MARCOS ESTEVES BAGGIO**

**DESAFIOS DA REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIO À LUZ DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO**

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. Carlos Alberto das Neves Bolonha**.

**Rio de Janeiro**

**2022**

**Ficha catalográfica nesta página.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas  
Faculdade Nacional de Direito  
Coordenação de Monografia

**ATA DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**DATA DA APRESENTAÇÃO: 16 / 12 / 2022Na data supramencionada, a **BANCA EXAMINADORA** integrada pelos (as) professores (as)1. Maíra Almeida (UNESA)2. Carlos Bolonha (UFRJ - orientador)

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

Reuniu-se para examinar o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC** do discente:**NOME COMPLETO DO ALUNO:**João Marcos Esteves BaggioDRE 117063523TÍTULO DA MONOGRAFIA: "DESAFIOS DA REGULAMENTAÇÃO DO ESTÁGIO À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO"

APÓS A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO DE MONOGRAFIA PELO (A) DISCENTE, ARGUIÇÃO DOS MEMBROS DA BANCA E DELIBERAÇÃO SIGILOSA, FORAM ATRIBUÍDAS AO DISCENTE AS SEGUINTE NOTAS POR EXAMINADOR (A):

	Respeito à Forma (Até 2,0)	Apresentação Oral (Até 2,0)	Conteúdo (Até 5,0)	Atualidade e Relevância (Até 1,0)	TOTAL
Prof. Orientador(a)	2,0	2,0	5,0	1,0	10,0
Prof. Membro 01	2,0	2,0	5,0	1,0	10,0
Prof. Membro 02					
Prof. Membro 03					
				<b>MÉDIA FINAL</b>	<b>10,0</b>

OBS: Professor Orientador tem prerrogativa de referendar as notas dos membros da BANCA EXAMINADORA assinando por todos.

Assinatura do PROF. ORIENTADOR (A): \_\_\_\_\_

NOTA: 10,0Assinatura PROF. MEMBRO 01: Maíra AlmeidaNOTA: 10,0

Assinatura PROF. MEMBRO 02: \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

Assinatura PROF. MEMBRO 03: \_\_\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

**MÉDIA FINAL (Disciplina MONOGRAFIA JURÍDICA III):****10,0 (dez)**

Dedico esta monografia a minha irmã Isis, a minha avó Celeste, e à Champanhe, por me ensinarem sobre o amor na sua forma mais pura.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a parte mais importante da minha vida e o meu maior amor, por todas as lições que me ensina, pela força que me dá para enfrentar a vida, e por garantir a minha segurança, conforto, e saúde, bem como a daqueles que amo. É maravilhoso poder viver a vida com a tranquilidade de saber que tudo que aconteceu, acontece, e acontecerá, é de acordo com os seus desígnios e de acordo com a sua vontade. A tranquilidade de poder dormir todas as noites tendo certeza que de mal nenhum jamais me atingiu e nem pode me atingir, porque sou filho Dele.

Agradeço também à minha família; minhas avós, meu pai e minha mãe, meu irmão e minha irmã, por todo carinho e apoio incondicional que me fornecem todos os dias. São eles a minha razão de existir e é no seio da vida familiar que pude encontrar e sigo encontrando o amor e a felicidade. Pelo esforço que empreenderam na minha formação, pelos intermináveis conselhos recebidos deles, pelo consolo nos momentos de tristeza, e por servirem de base para a construção de quem sou.

Além deles, quero agradecer os meus amigos que, durante a graduação, representaram uma verdadeira família longe de casa, e com quem pude contar nos momentos de dificuldade. Não menciono nenhum nome aqui pela possibilidade de ser injusto ao me esquecer de alguém; mas friso que sem vocês eu não teria superado os desafios da vida com a mesma tranquilidade. Também agradeço os meus companheiros do CACO, que me deram a honra de acompanhá-los nas trincheiras da luta pela defesa dos interesses dos estudantes e da Universidade Federal do Rio de Janeiro. E ainda agradeço os meus colegas de trabalho e os profissionais do Direito que me ajudaram a compreender o mundo jurídico e a vida profissional como os compreendo hoje.

Por fim, agradeço a minha namorada e aos nossos cachorros, pelo carinho, compreensão, paciência, apoio, que me forneceram durante os momentos finais da minha graduação. Por tornarem cada dia mais leve e mais feliz, por apaziguarem a ansiedade e me darem motivos para seguir em frente de cabeça erguida, sabendo que ao fim de cada dia eu não estava sozinho, mas muito bem acompanhado por aqueles que me mostravam o amor mesmo nos meus piores momentos.

*“O Senhor é o meu pastor e nada me faltará. Deita-me em verdes pastos e guia-me mansamente em águas tranquilas. Refrigera a minha alma, guia-me pelas veredas da justiça, por amor do seu nome. Ainda que eu ande pelo vale da sombra da morte, não temerei mal algum, porque Tu estás comigo, a Tua vara e o Teu cajado me consolam. Prepara-me uma mesa perante os meus inimigos, unges a minha cabeça com óleo, o meu cálice transborda. Certamente que a bondade e a misericórdia me seguirão todos os dias da minha vida e habitarei na casa do SENHOR por longos dias.”*

(Salmo 23)

*“Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa privada o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora não contente querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence.”*

(Brecht)

## RESUMO

O presente estudo analisa o estágio no Brasil, considerando a interseção entre as relações de estágio e as relações de trabalho, os direitos dos estagiários, e a efetividade da Lei nº 11.788/08, a Lei do Estágio, em atingir o seu objetivo, qual seja, de regulamentar a atividade do estágio de modo a impedir o desvirtuamento da relação entre estagiário e unidade concedente e assim garantir a efetivação do caráter educacional desse tipo de relação de trabalho. Em que pese a lei vigente determinar a natureza da relação de estágio, seus requisitos, e as hipóteses em que seu desvirtuamento configura a formação de vínculo empregatício, defende-se que nem sempre esses requisitos vem sendo cumpridos por muitas empresas, mas que isso nem sempre tem resultado na configuração de vínculo empregatício, e que um sem fim de estagiários tem servido como mão de obra barata, em relações de emprego disfarçado, sendo privados dos seus direitos. Assim, foram analisados os conceitos de trabalho, emprego, e estágio, de modo a possibilitar a interpretação de dados e relatos acerca da situação do estagiário no Brasil. Por fim, também foi feita uma investigação sobre as formas de combate ao emprego disfarçado de estagiários na Lei do Estágio, somada a um exame das formas com que o estágio vem sendo tratado, e os estagiários protegidos, na legislação de outros países.

**Palavras-chave:** Estágio. Estagiário. Lei nº 11.788/08. Fraude. Precarização. Relação de emprego. Vínculo empregatício. Finalidade educacional. Mão de obra.



## **ABSTRACT**

This study analyzes internships in Brazil, considering the intersection between internship relations and work relations, the rights of interns, and the effectiveness of Lei nº 11.788/08, also known as Lei do Estágio (Internship Law), in achieving its objective, which is to regulate the activity of the internship in order to prevent abuses in the relationship between intern and employer, in order to assure that the educational character of this type of work relation is achieved. Despite the fact that the current law determines the nature of internships, requirements for internship relations, and the cases in which distortion configures the formation of employment relation, it is defended that in many cases, the requirements are being breached without consequences (without any employment relationship being formed), and that countless interns are being used as cheap labor, with enterprises disguising employment relations as internships, thus depriving interns of their rights. We exploited the concepts of work, employment, and internships, to analyze data and Other reports about the situation of interns in Brazil. Finally, we carried out an investigation about the recognition of internships as employees in Brazil, in addition to an examination about how internships, and intern rights, are being dealt with by legislation and public policies in other countries.

**Keywords:** Intern. Internship. Lei nº 11.788/08. Fraud. Employment relation. Educational purposes.

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

### GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Evolução no número de matrículas ativas na educação superior brasileira no Brasil, 2010 – 2021. ....	28
<b>Gráfico 2</b> – Evolução no número de estagiários e estagiários bolsistas matrículas ativas na educação superior brasileira no Brasil, 2010 – 2017. ....	29
<b>Gráfico 3</b> – Evolução do valor médio da bolsa-auxílio no Brasil, 2010 – 2017. ....	29
<b>Gráfico 4</b> – Contratações intermediadas pelo CIEE, 2009 – 2014 e 2017 – 2019. ....	31
<b>Gráfico 5</b> – Contratações intermediadas pelo IEL, 2008 – 2012. ....	31
<b>Gráfico 6</b> – Taxa de desocupação no Brasil entre 2012 e 2018. ....	32
<b>Gráfico 7</b> – Horários de trabalho do estudante E2 segundo mensagens com os seus chefes. ....	33

### TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Resumo da evolução do estágio no ensino superior no Brasil, 2010 – 2011. ....	30
-------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal;

CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

FWO – *Fair Work Ombudsman*;

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

IEL – Instituto Euvaldo Lodi;

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira;

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

## SÚMARIO

<b>Introdução.....</b>	<b>13</b>
<b>1. O trabalho, o emprego, e o estágio.....</b>	<b>15</b>
1.1. Uma breve história do trabalho. ....	15
1.2. O emprego e as relações de emprego no Brasil.....	20
1.3. O estágio no Brasil.....	21
1.3.1. Modalidades do estágio.....	23
1.3.2. Requisitos do estágio.....	24
1.3.3. Sujeitos da relação de estágio.....	24
<b>2. Desvirtuamento do estágio e precarização do estagiário.....</b>	<b>27</b>
2.1. Dados sociodemográficos e relatos sobre o estágio no brasil.....	28
2.2. Relatos de violações à Lei do Estágio e de assédio de estagiários. ....	33
<b>3. Direitos dos estagiários e análise internacional do estágio. ....</b>	<b>37</b>
3.1. Os mecanismos de defesa dos direitos dos estagiários no Brasil. ....	39
3.2. Aprendendo com as experiências estrangeiras: políticas públicas para o trabalho dos estudantes.....	42
<b>Conclusão.....</b>	<b>47</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>49</b>

## **Introdução.**

Em todo Brasil, jovens mulheres e homens contribuem com seus braços e mentes para o desenvolvimento econômico e científico do país. Futuros agentes de mudança que se dedicam a uma jornada dupla, nas universidades e no mercado de trabalho, na transição para a vida profissional, e dependem da valorização das suas condições de trabalho e de estudo para se desenvolverem plenamente como cidadãos e trabalhadores.

Esta monografia desenvolve uma análise crítica da Lei nº 11.788/08, a Lei do Estágio à luz dos princípios constitucionais da educação e do trabalho, buscando demonstrar como descaracterização do seu objetivo prejudica as condições de trabalho e de aprendizado dos estagiários, e torna necessária mudanças na regulamentação do estágio e o desenvolvimento de políticas públicas que estimulem o aprendizado prático.

A Lei do Estágio contribuiu muito para o trabalho produtivo dos estudantes ao introduzir as primeiras medidas de proteção da atividade, como a responsabilização das partes contratantes, a fiscalização do trabalho, e a limitação das jornadas, dentre outras. No entanto, com o passar dos anos, tornou-se claro que sua efetividade é limitada e que ela não conseguiu impedir o uso indevido da mão de obra de estagiários.

O sucesso do estágio enquanto prática educativa depende da sua defesa pela lei, para preservar as garantias conquistadas, e frequentemente questionadas por pessoas interessadas em lucrar com o dano ao aprendizado, e sua crítica implacável, para compreender quais são os caminhos passíveis de serem seguidos, qual deles, se é que algum, se adequa à realidade nacional e teria o condão de solucionar as tentativas de flexibilização trabalhista por meio dos estagiários.

O primeiro capítulo deste trabalho é dedicado a conceituar o Direito do Trabalho a partir de uma análise histórica, sociológica e jurídica, de forma a entender os desafios que o acompanharam ao longo do tempo, e o caminho da conquista dos direitos dos trabalhadores nos dias de hoje. Também se conceitua a relação de emprego, sua relevância dentro do direito trabalhista, e seus elementos e requisitos. Por fim, busca-se um melhor entendimento do que é o estágio, recapitulando sua história no Brasil, o desenvolvimento da sua regulamentação ao longo do tempo, suas modalidades, requisitos, sujeitos e garantias. Compreender o porquê de a

relação de estágio ser uma relação de trabalho que, enquanto possui todos os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, é profundamente diferente do emprego; visando inspirar o entendimento da natureza de cada uma dessas relações, e o papel de cada uma no ordenamento jurídico, para viabilizar a correta defesa dos direitos em jogo.

O segundo capítulo interpreta dados sobre o estágio no Brasil, de modo indicar, a partir da realidade dos jovens e estudantes, os pontos em que a legislação em vigor obteve sucesso e as consequências das suas falhas para os estagiários e para os objetivos do estágio. Dividido em duas frentes que contam com conjuntos de dados diferentes, que ilustram a evolução do estágio entre os anos de 2008 e de 2021, e os abusos sofridos por um sem fim de estagiários que não encontram na lei a proteção necessária para a execução plena dos seus direitos. A primeira é acompanhada de conjuntos de dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, do Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE, do Instituto Euvaldo Lodi – IEL, e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Tomando como base os números do Censo da Educação Superior, do número de estagiários em atividade, das instituições que intermediam contratos de estágio, e dados sobre o desemprego no país, é feita uma análise reflexiva sobre hipóteses que possam explicar a relação entre a regulamentação, o estágio, e o mercado de trabalho nos últimos catorze anos. A segunda frente consiste no detalhamento e interpretação de entrevistas feitas com estagiários de diferentes cursos de graduação para este trabalho, e de outras formas de denúncias, objetivando dar concretude às críticas feitas à insuficiência da lei do estágio, e sobre a precarização do trabalho do estagiário.

O terceiro capítulo fala sobre a defesa de uma prática de estágio digna como a defesa da constituição. Os estudantes são titulares de direitos constitucionais no campo do trabalho e da educação, e a fraude ao trabalho que implica no empobrecimento do aprendizado ferem esses direitos. Se é justamente devido ao caráter educativo do estágio que a relação de trabalho dentro dele recebe tratamento diferenciado pela legislação trabalhista, o desvirtuamento do seu objetivo é uma afronta ao princípio da valorização social do trabalho. Na mesma medida, o fim didático-pedagógico do trabalho do estagiário representa uma ofensa aos princípios do adequado padrão de qualidade da instrução e da formação para o desenvolvimento da pessoa, qualificação laboral e exercício da cidadania. Para compreender formas de proteger esses direitos, são discutidas formas de regulamentação e de promoção de políticas públicas que possibilitem a plena realização desses princípios através do trabalho dos estudantes universitários, cotejam-se experiências e abordagens internacionais de promoção ao ingresso

no mercado de trabalho, analisadas a partir da literatura e legislação desses países, e dos dados que narram seus resultados.

## **1. O trabalho, o emprego, e o estágio.**

### **1.1. Uma breve história do trabalho.**

O trabalho e o homem nasceram no mesmo dia. As definições mais simples de trabalho o conceituam como a atividade por meio da qual o homem interage com o mundo buscando atingir algum objetivo predeterminado, e conforme esses objetivos se transformam, expandidos por novas ideias e possibilidades, o trabalho se complexifica, mantendo o elemento comum de todo trabalho é atingir um fim, físico ou intelectual, e de maneira consciente<sup>1</sup>.

As concepções mais complexas de trabalho o entendem a partir da observação da sua existência como parte das interações dos membros de uma sociedade, que são determinadas pelos interesses e recursos de indivíduos e grupos. Para parte desses pensadores, como Marx (1986), o trabalho é um processo social de mediação entre sujeitos e os objetos dos quais carecem.

Em se tratando da história do trabalho, e por se tratar de um conceito inerentemente histórico, suas definições surgem e desaparecem em diferentes lugares e épocas. Como acentua a Professora Adalcy Coutinho (2013, p. 33), uma incursão nas concepções do “termo trabalho demonstra à sociedade a alteração do conteúdo valorativo através dos tempos, projetando-se do depreciativo ao construtivo, embora ainda polissêmico, porquanto determinado pela própria concepção social e econômica da sociedade”.

Um breve olhar para a história já indica a variedade com que diferentes sociedades entenderam o trabalho, e as mudanças das relações laborativas entre seres humanos. Um dos marcos iniciais aos quais se tem acesso é o da concepção judaica, retratada no Antigo Testamento, que imaginava a origem do trabalho como um castigo aplicado por Deus a Adão e Eva pelo pecado original, o que é descrito no livro de Gênesis. Ao longo do texto bíblico, o trabalho continua sendo sempre descrito como um esforço feito para evitar a miséria. Por sua

---

<sup>1</sup> Conforme visto em Albornoz (1994, p. 11).

vez, a concepção dos gregos da antiguidade clássica, que entendiam o trabalho como algo indigno, dividindo-o entre o trabalho manual, realizado pela força produtiva dos escravos, as artes e o comércio, destinadas aos homens livres, e o ócio, a política, e a filosofia, que ocupavam os cidadãos<sup>2</sup>. Já a concepção medieval, proveniente do sistema de servidão, em que os servos trabalhavam em troca de terra para viverem e cultivarem. Em síntese, até a modernidade a ideia de trabalho estava associada a um sujeito específico, e não a uma atividade genérica.

Foi somente no século XVIII, com a ascensão gradual do capitalismo que o trabalho passou a ser objeto de uma reflexão mais profunda, se tornando, nas palavras de Carmo “um conceito abstrato, projetado como distinto do próprio sujeito e, assim, passível de ser objeto numa negociação entre quem necessita da força de trabalho e a compra e quem a possui e vende em troca de uma remuneração que garantirá a subsistência” (CARMO, 2015, p.38). Foi quando o trabalho emergiu como sendo um valor social necessário para o estabelecimento e manutenção do sistema capitalista de produção e da ordem social, ideologia que se sustenta até hoje.

Segundo Albornoz (1985), com a soma de fatores como a estabilização da burguesia como nova classe dominante, as riquezas oriundas das colônias europeias, e a aplicação a ciência ao desenvolvimento de novas tecnologias, o capitalismo cresceu e se estabilizou, tomando como base filosófica o liberalismo clássico, que tinha como princípios a não intervenção estatal na economia e a livre-concorrência do mercado como ferramenta autorreguladora. E então, de fato, o trabalho começou a ser objeto de reflexão filosófica, com pensadores como Adam Smith, um dos pioneiros do liberalismo econômico, que reconheceu prontamente que a riqueza deixava de se centralizar na terra, passando a um novo ponto focal: o trabalho<sup>3</sup>.

Segundo Hobsbawn (2015, p. 571/572), com o prolongamento das mudanças oriundas da primeira Revolução Industrial e o avanço de novas tecnologias como a metalurgia, a siderurgia, e a química, as relações de produção e, conseqüentemente, de consumo, sofreram mudanças radicais, e que demandavam a reestruturação da maneira como o trabalho se organizava. O século XX assistiu o desenvolvimento do *taylorismo* e do *fordismo*. O primeiro centralizado no

---

<sup>2</sup> Para confirmar a ideia, ver Rose (1985).

<sup>3</sup> Como visto em Carmo (2015).



aperfeiçoamento de tarefas simples e mecânicas pelos operários, comandados pela figura do gerente<sup>4</sup>, que tinha como objetivos centrais a otimização do tempo e a dependência do trabalhador em relação ao proprietário dos meios de produção; o segundo introduziu a linha de montagem, na qual o trabalhador se mantinha estático e o produto se deslocava, estimulando ainda mais a produção em massa e a especialização do conhecimento<sup>5</sup>.

No entanto, a industrialização veio acompanhada da desigualdade social e da pobreza nos países industrializados, tornando o liberalismo cada vez mais insustentável e abrindo as portas para o Estado de Bem-Estar Social<sup>6</sup>, marcado pela intervenção estatal na esfera social, e pelo advento de novos direitos trabalhistas, como a jornada reduzida e o direito a férias; com o passar do tempo, no final do século XX, o taylorismo e o fordismo entraram em crise, impulsionando novas maneiras de gerir a produção industrial, mas que não foram suficientes para evitar a crise desse sistema, resultando no surgimento do neoliberalismo<sup>7</sup>.

Foi nesse contexto em que surgiram as relações de trabalho como as conhecemos hoje, e por conseguinte, em que se passou a refletir sobre o trabalho e o trabalhador. Pensadores começaram a conceituar e a problematizar o trabalho, como por exemplo o filósofo alemão Karl Marx (1961, p. 63), que definiu o trabalho como sendo a condição de existência do homem e o motor da história, e que criticou a exploração, o estranhamento, a alienação e a fetichização pelo capital. Compreensão distinta daquela do sociólogo Emile Durkheim, que entendia o trabalho como um dever, dado que os membros de uma sociedade têm o interesse comum no trabalho de todos<sup>8</sup>.

A partir do final do século XIX, a sociologia começou a se dedicar em larga escala à análise dos fenômenos econômicos, com ênfase nas relações de classe. A *sociologia do trabalho* é um ramo da sociologia se dedica ao estudo das relações sociais relativas ao trabalho e às consequências da relação entre trabalho e técnica. Nas palavras de Tony Watson (2008, p. 392), o ramo trata das:

---

<sup>4</sup> Definição de Antunes (2017, p. 18/24).

<sup>5</sup> Definição de Antunes (2015, p. 35).

<sup>6</sup> Definição de Antunes (2017, p. 77/85).

<sup>7</sup> Definição de Antunes (2009, p. 33).

<sup>8</sup> Para confirmar a ideia, ver Cardone (2968, p. 246).

“implicações das tendências nas mudanças tecnológicas, globalização, mercados de trabalho, organização do trabalho, práticas gerenciais e relações de emprego, na medida em que essas tendências estão intimamente relacionadas às mudanças nos padrões de desigualdade de gênero. sociedades modernas e às experiências em mudança de indivíduos e famílias, as maneiras pelas quais os trabalhadores desafiam, resistem e fazem suas próprias contribuições para a padronização do trabalho e a formação das instituições de trabalho”.

A Revolução Industrial e o seu impacto na vida dos trabalhadores trouxe outra consequência de maior relevância: o advento, ou conquista, dos direitos trabalhistas, e consequentemente o Direito do Trabalho. Pela primeira vez na história das relações entre as partes das relações de produção (homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor e servo), os trabalhadores conquistaram direitos que vão além do direito de trabalhar.

A primeira legislação do Direito do Trabalho foi elaborada em 1802, na Inglaterra, o chamado *Moral and Health Act*, que proibia o trabalho dos menores no período noturno e por duração superior a 12 horas diárias. Em 1813, a França proibiu o trabalho de menores nas minas, em 1839 a Alemanha editou normas sobre trabalho da mulher e do menor, e em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (a “OIT”)<sup>9</sup>.

A criação da OIT, somada ao aumento do número de sindicatos organizados, foi decisiva para que legisladores de diversos países aprovassem leis trabalhistas, e o Direito do Trabalho se concretizou como relevante tema no debate internacional. Nas palavras de Finelli (2016):

“Assim foram se constituindo os principais diplomas que influenciariam a tomada de decisões internas durante o século XX, com a primeira onda de Convenções Internacionais tratando sobre temas como duração do trabalho (C. 01), desemprego (C. 02, C. 08), proteção à mulher (C. 03 e 04) e proteção ao menor (C. 05, C. 06, C. 07). Os assuntos eram um reflexo do que vinha sendo discutido politicamente na época, como foi o caso da idade mínima para o trabalho, em 1919 (...) Ressalte-se que a matéria já era regulamentada no Brasil pelo Decreto nº 1.313, em 1891, que estabelecia a idade mínima de 12 anos para o trabalho em fábricas, enquanto a Convenção nº 1 da OIT<sup>44</sup> ampliou o limite para 14 anos.”.

---

<sup>9</sup> Para confirmar a ideia, ver Silva (2018).

Em 1927, foi promulgada na Itália a *Carta del Lavoro*, pelo Grande Conselho do Fascismo, na qual foram apresentadas as linhas de orientação das relações de trabalho na sociedade italiana, que concedeu um conjunto de direitos aos trabalhadores daquele país, e que serviu de base para a criação da legislação trabalhista no Brasil<sup>10</sup>.

Similarmente, o Direito do Trabalho foi inaugurado no Brasil no início do século XX, o que aconteceu devido a uma série de fatores, como a abolição da escravidão e o alto número de imigrantes europeus em solo brasileiro, e por consequência, de desempregados, pela movimentação política de movimentos organizados, e pela pressão externa que o país vinha sofrendo. Diversas normas esparsas foram elaboradas para regulamentar situações específicas sobre o Direito do Trabalho, dando-se destaque para a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, que publicava decretos regulamentando temas como o trabalho das mulheres, o salário mínimo, e instaurando a Justiça do Trabalho.

Em 1934, o Brasil promulgou sua primeira constituição que versava sobre o Direito do Trabalho, com normas que tratavam de direitos coletivos como da pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, e de direitos individuais, como:

“a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada diária de oito horas, a proibição do trabalho noturno para menores de dezesseis anos, a proibição do trabalho insalubre para menores de dezoito anos e para as mulheres, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, as férias, a indenização e o princípio da regulamentação do exercício de todas as profissões.” (Nascimento, 1989).

Ainda no ano de 1937, surge uma nova constituição, a “Constituição Polaca”, que, dentre outras medidas, criou o imposto sindical obrigatório e proibiu as greves.

O Brasil já contava com bastantes leis trabalhistas, que, no entanto, estavam dispersas na legislação pátria, o que motivou o presidente Getúlio Vargas a sancionar o Decreto-Lei n5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), unificando a legislação trabalhista brasileira. Nos anos seguintes, o país continuou a viver uma ampliação do seu rol de direitos trabalhistas, com destaque para a estabilidade, o direito de greve, e o repouso semanal

---

<sup>10</sup> Conforme visto em Martins (2012).

remunerado (presentes na Constituição de 1946), e a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pelo regime militar.

Com a redemocratização e a instituição de uma nova ordem constitucional brasileira, os direitos trabalhistas alcançaram um novo patamar de importância no ordenamento jurídico nacional, passando então a compor a base ideológica da Constituição Federal de 1988. Descreve a doutrina trabalhista que esses direitos:

“São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo, por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda História do País e de todo constitucionalismo brasileiro” (Delgado, 2017).

Feita essa breve revisão sobre a compreensão do trabalho na história, filosofia e sociologia, e no direito internacional e brasileiro, é possível sintetizá-la em um único parágrafo, como feito a seguir. O trabalho é uma atividade que, mesmo possuindo variações locais e temporais, compreende a atividade humana entre pessoas em posições normalmente distintas e os objetos dessas atividades de modo a satisfazer variados objetivos. Por sua vez, o trabalhador assalariado e os direitos trabalhistas, e a concepção de trabalho hodierna só existem dentro do capitalismo, que no seio de suas contradições gerou as condições que possibilitaram a luta dos trabalhadores pela garantia desses direitos; que foram introduzidos na legislação brasileira a partir do começo do século XX, e que hoje são considerados direitos fundamentais pela CF/88.

## **1.2. O emprego e as relações de emprego no Brasil.**

Passa-se a tratar da relação de emprego, que é um gênero de relação de trabalho. Nas palavras de Deslago (2017), a relação de emprego é a principal modalidade de pactuação de prestação de trabalho desde a instauração do capitalismo.

Sua definição no ordenamento jurídico brasileiro é encontrada no art. 3º da CLT (Brasil, 1943), que estabelece o empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. O conceito de empregador, por sua vez, é definido no art. 2º da CLT como sendo “empresa, individual ou

coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço” .

Desses dois artigos extraem-se os elementos que compõe a relação de emprego, sendo eles (i) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador de serviços; (ii) a pessoalidade; (iii) a habitualidade ou não eventualidade dessa prestação; (iv) a subordinação entre prestador e tomador de serviços; (v) e a onerosidade dos serviços.

Listados os elementos do emprego, importante detalhar cada um deles. Quanto ao prestador, primeiro tem-se que a prestação de serviços pode ser somente realizada por pessoas físicas, que são as titulares dos bens jurídicos que interessam ao Direito do Trabalho; a pessoalidade, por sua vez, é a vinculação da pessoa à relação de emprego, tornando-se insubstituível na prestação dos serviços, salvo algumas hipóteses que geram a suspensão ou interrupção da relação.

Relativamente ao serviço prestado, é necessário que ele seja de caráter não eventual, de maneira contínua e prolongada; e que tenha natureza onerosa configurada pelo pagamento de contraprestações ao empregado. Por fim, a subordinação é o elemento mais importante na diferenciação do emprego das demais relações de trabalho, e consiste na “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço” (Delgado, 2017).

Estando presentes todos os requisitos da relação de emprego, é reconhecido o vínculo empregatício, garantindo ao trabalhador os direitos elencados no art. 7º da CF/88, e também na CLT.

### **1.3. O estágio no Brasil.**

A palavra estágio é derivada da palavra francesa *étage*, que significa “andar” ou “nível”. Ultrapassava-se um estágio, chegando a outro mais alto, o que pode ser interpretado como uma atividade precedente a outra, como se o estágio fosse um degrau na escada para o andar de cima.

O estágio surgiu no ordenamento jurídico brasileiro em 1931, aparecendo de maneira bastante vaga no art. 4º do Decreto nº 20.294/31, que definia que a Sociedade Nacional de Agricultura poderia receber estagiários, mas que não definiu o termo. Posteriormente, os Decretos nº 4.073/42 e 6.141/43, que regulamentavam as Leis Orgânicas de Ensino Industrial e Comercial trataram da atividade prática como uma forma de aprendizado, sem se valer do termo estágio para sua definição, mas definindo objetivos próximos aos do estágio contemporâneo.

Seu formato atual tem origem na portaria nº 1.002/67, que criou a função de estagiário e instituiu a necessidade de um contrato específico para sua realização. A referida portaria serviu de base para a Lei nº 6.494/77 que, a despeito de ter sido regulamentada somente 5 anos após sua publicação, pelo Decreto nº 87.497/82, que definiu o estágio como:

“as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.”<sup>11</sup>.

Essa lei pode ser considerada como predecessora da Lei do Estágio, tendo vigorado até o ano de 2008. Ao longo desses 31 anos, a Lei nº 6.494/77 passou por alterações feitas através de decretos, leis e medidas provisórias, como por exemplo a MP Nº 2.164-41/01, que possibilitou a prática de estágio por estudantes do ensino médio, implicando na flexibilização da atividade, que deixou de ser uma prática voltada a área de formação do estudante.

A Lei nº 11.788/08 foi promulgada em setembro de 2008. Seu conteúdo ampliou significativamente os direitos dos estagiários, como o direito de férias e a imposição de limites na carga horária. Ela determinou o conceito de estágio em seu art. 1º, o definindo como sendo o:

“ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.” (Brasil, 2008).

---

<sup>11</sup> Brasil, 1982.

O texto inicial do Projeto de Lei no Senado 473/2003, que deu origem à Lei do Estágio, indicava o entendimento de que a Lei nº 6.494/77 era insuficiente para responder às demandas das relações de estágio. Nos termos do projeto, a referida lei:

“apresentando graves anacronismos, não obstante tenha sofrido alterações em sua redação nos últimos anos, estamos propondo o presente projeto que cuida da matéria de maneira mais sistematizada, visando a que o estágio possa desenvolver-se sem desvirtuações, cumprindo o papel de agente no desenvolvimento do educando, preparando-o no exercício da cidadania e na sua qualificação para o trabalho.” (Brasil, 2003).

Depreende-se disso que a nova norma buscava maior harmonia com a realidade social, de forma a suprir lacunas que possibilitavam a precarização; o que reforça o questionamento feito neste trabalho quanto à efetividade da lei em vigor no que toca a proteção dos direitos do estagiário.

Entendendo o objetivo do estágio como a complementação da formação discente por meio da atividade prática, somada à oportunidade do estudante de se preparar para o mercado de trabalho, é importante conceituar também a figura do estagiário. Na definição de Vóila Bomfim Cassar (2020), o estagiário é:

“o estudante que, sem vínculo de emprego, presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais de vida e de trabalho, sob a coordenação da instituição de ensino”.

Em outras palavras, o estagiário é um estudante que trabalha para uma empresa de modo a desenvolver seus conhecimentos e a se inserir no mercado de trabalho, mas sem a garantia de estabilidade ou de qualquer outro direito trabalhista.

### **1.3.1. Modalidades do estágio.**

A Lei do Estágio apresenta duas modalidades possíveis, a obrigatória e a não obrigatória. Em seu art. 2º, definiu o estágio obrigatório como aquele que consta do Projeto Pedagógico do

Curso, com uma carga horária determinada, e que é imprescindível para a obtenção do diploma. O estágio não obrigatório é feito movido pela vontade do estudante, que pode optar por estagiar ou não.

Existem outras distinções entre as duas modalidades, como por exemplo a responsabilidade pela contratação de seguro contra acidentes pessoais, que no caso do estágio não obrigatório deve ser feito pela concedente (art. 9º, IV), mas na modalidade obrigatória pode ser feito tanto pela concedente quanto pela instituição de ensino (art. 9º, parágrafo único). Além disso, no estágio não obrigatório, o pagamento de alguma forma de contraprestação é compulsória. E no estágio obrigatório o pagamento é facultativo, o mesmo podendo ser dito acerca do fornecimento de auxílio-transporte.

### **1.3.2. Requisitos do estágio.**

O contrato de estágio demanda a presença de requisitos formais e materiais, que tornam legítimo o estágio, e que quando ausentes implicam na configuração de vínculo empregatício. Os requisitos formais são definidos no art. 3º, I, II, e III, da Lei do Estágio., que são respectivamente (i) a matrícula e frequência regular do estudante na instituição de ensino vinculada ao contrato; (ii) a celebração de termo de compromisso entre estudante, parte concedente, e instituição de ensino; (iii) e a compatibilidade entre as atividades previstas no termo de compromisso e as efetivamente desenvolvidas pelo estagiário. Evidente que os três requisitos compartilham um fim comum, qual seja, evitar o desvirtuamento da relação de estágio.

Os requisitos materiais concernem à condição da unidade concedente de proporcionar a prática profissional quando contrastada com o currículo, programa e com os calendários da instituição de ensino e curso do estudante, garantindo que o estágio atinja seu objetivo (Martins, 2012).

### **1.3.3. Sujeitos da relação de estágio.**

A relação de estágio conta com a presença de três interessados, sendo essa uma das distinções entre ela e a relação de emprego. Enquanto a última conta somente com o contratado



e o contratante, o estágio é triangular e envolve, além do estagiário e da parte concedente, a instituição de ensino.

As obrigações da instituição de ensino estão positivadas no art. 7º, I a VII, da Lei do Estágio, *in verbis*:

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante. (Brasil, 2008)

As pessoas de direito que podem figurar como parte concedente são as previstas no art. 9º da Lei do Estágio:

“As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio” (Brasil, 2008).

O texto legal elenca no mesmo art. 9º, em seus incisos I a VII, as responsabilidades da instituição concedente, conforme segue:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. (Brasil, 2008).

Inobstante o estagiário não ser titular de direitos trabalhistas, a legislação garantiu que alguns benefícios existam, para garantir o mínimo da dignidade dos estudantes.

A jornada de trabalho não pode exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais (art. 10, II), com uma exceção para períodos em que ele não tiver que comparecer a aulas presenciais, podendo nesses casos trabalhar até 40 horas semanais (art. 10, §1º). A lei também garante o direito de redução da carga horária pela metade nos períodos de avaliação (art. 10, §2º).

O prazo de duração da relação de estágio estará sempre limitado a 2 anos, exceto quando o estagiário for portador de deficiência (art. 11).

O art. 12 trata sobre o pagamento de bolsa ou outra contraprestação ao estudante, que pode ser obrigatório ou não, a depender da modalidade do estágio. O pagamento e o auxílio transporte são obrigatórios para os estágios não obrigatórios, e opcionais para os estágios obrigatórios, não havendo qualquer determinação acerca do valor mínimo ou máximo (art. 12). Por sua vez, o art. 13 assegura, para ambas as modalidades, o direito a 30 dias de recesso para cada ano trabalhado, que são indisponíveis.

## **2. Desvirtuamento do estágio e precarização do estagiário.**

Partindo da hipótese de que o estágio vem sendo desvirtuado pelas empresas concedentes, que enxergam nos estagiários empregados barateados, o que afasta a atividade dos estudantes do seu objetivo educativo; da compreensão de que o estagiário é um trabalhador precarizado, defende-se a tese de que as consequências do não reconhecimento do vínculo empregatício são positivas somente para as empresas e desvirtuam o objetivo do estágio, e assim, é impositiva a ampliação da regulamentação e fiscalização do estágio, e o desenvolvimento de políticas públicas que ajudem a atingir os objetivos educacionais previstos pela lei. Assim, este capítulo foca na apresentação de evidências que ajudam a embasar a referida tese.

As evidências coletadas estão divididas em dois grupos. O primeiro deles integra em uma análise amostral dados de pesquisas (i) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sobre a taxa de desocupação de diferentes faixas etárias no Brasil; (ii) microdados do Censo da Educação Superior realizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), que apresentam informações sociodemográficas sobre os estudantes das universidades brasileiras, com um recorte focado naqueles que realizam atividades extracurriculares de estágio não obrigatório; e (iii) de dados obtidos nos balanços sociais e de pesquisas feitas pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL) e pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), duas das maiores e mais antigas agências de integração de estágio do país.

O segundo grupo é composto por uma série de documentos que buscam ilustrar a dimensão e a gravidade da precarização do estágio e das situações de trabalho indignificantes vividas por estagiários. Serão analisadas (i) cinco entrevistas realizadas especificamente para esta pesquisa, com três estagiários do curso de Direito, um estagiário do curso de Economia, e

um estagiário do curso de Engenharia Civil, tratados adiante por pseudônimos para preservar suas identidades. Os trabalhadores narraram suas experiências de estágio e relataram diferentes situações de irregularidade da relação de estágio, e que eram normalizadas em seus locais de trabalho; todos eles foram entrevistados pessoalmente, por pautas, devidamente gravadas e transcritas, e suas integras compõem o apêndice desta pesquisa, acompanhados de dados extraídos de documentos fornecidos por um dos entrevistados; e (iii) casos que receberam maior destaque e publicidade devido às extensões de suas consequências.

## **2.1. Dados sociodemográficos e relatos sobre o estágio no Brasil**

A Lei do Estágio entrou em vigor em setembro de 2008, visando o desenvolvimento do estágio sem desvirtuações, possibilitando a efetividade da prática no desenvolvimento do educando. Os requisitos e limites impostos pela lei buscam impedir que o estudante fossem contratados como empregados disfarçados, e a violação destes dispositivos implica precisamente na assunção de obrigações trabalhistas pela empresa. Era essa a pretensão do legislador. Passados 14 anos, é fundamental analisarmos se os objetivos da lei se efetivaram.

Esta seção do trabalho não se presta a criticar ou debater o mérito da legislação em pauta, mas sim analisar a situação dos estudantes brasileiros no trabalho após a atualização da norma que regula o trabalho feito de maneira conexa à vida acadêmica. Para alcançarmos esse objetivo, analisaremos conjuntos de dados públicos que retratam três aspectos da realidade dos estagiários no Brasil, sendo eles os números de ingressantes e matriculados na graduação e no ensino sequencial, em instituições públicas e privadas, os números sobre estágios no país, e as taxas de ocupação e desocupação, com um destaque para as faixas etárias presentes no ensino superior.

As informações trazidas a seguir versam sobre os estágios dentro das universidades brasileiras, obtidos dos dados do Censo da Educação Superior do INPE. As amostras relativas ao número de estagiários não correspondem ao total de alunos incluídos no Censo, pois existem problemas como a ausência de resposta e falta de controle dessas informações pelas instituições de ensino, no entanto, a média de declarações se manteve constante ao longo do período, permitindo sua análise amostral. A análise a seguir coletou dados publicados entre os anos de 2008, primeiro ano após a publicação da Lei do Estágio e 2021, ano da última publicação do

Censo da Educação Superior; no entanto, tratamos mais detalhadamente do período compreendido entre os anos de 2010 e 2017, que trouxe nas publicações do Censo os dados acerca da prática de estágio no Brasil.

Em 2010, a rede de ensino superior brasileira contava com 6.379.299 matrículas, divididas entre 6 milhões na graduação e 380 mil em cursos tecnológicos, conforme dados do Censo da Educação Superior, elaborado anualmente pelo INEP. Em 2017 o número atingiu 8.290.911, com 7,8 milhões de graduandos e aproximadamente 500 mil tecnólogos, ocorrendo um aumento de aproximadamente 30% do total de alunos, e em 2021, quando da publicação da última edição do levantamento, o número de matrículas ativas era de 8.987.120, representando um aumento de aproximadamente 40% no número de matrículas nesse período.

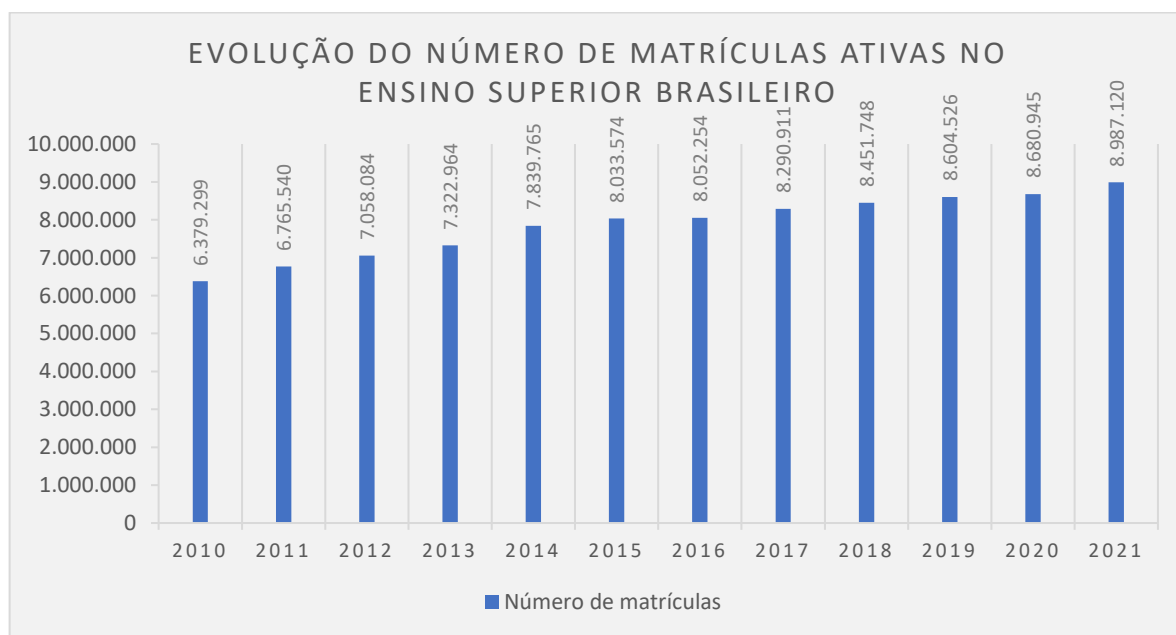


Gráfico 1: Evolução no número de matrículas ativas na educação superior brasileira no Brasil, 2010 – 2021. Fonte: Censo da Educação Superior (INEP). Elaboração do autor.

Nesse mesmo período, o número de estagiários dos cursos de graduação recenseados, cresceu de 259 mil, em 2010, para 382 mil, em 2017, o que corresponde a um aumento de 47,5%. No mesmo período, o número de estagiários bolsistas aumentou de 156 mil para 224 mil (42,6%), ou seja, 5% abaixo do crescimento do número absoluto.

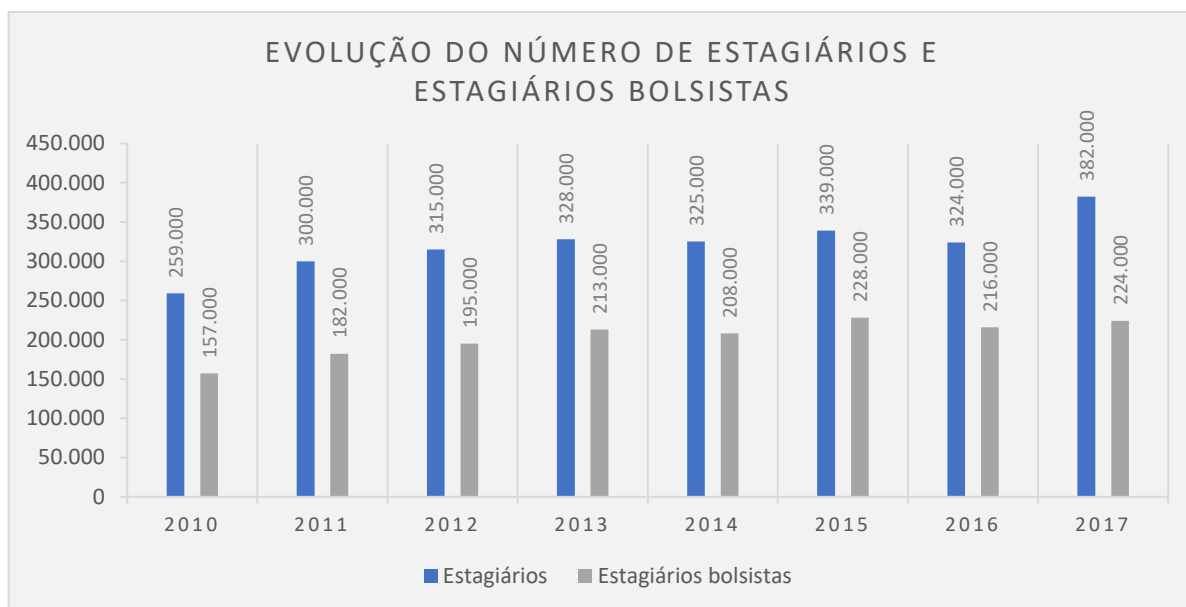


Gráfico 2: Evolução no número de estagiários e estagiários bolsistas matrículas ativas na educação superior brasileira no Brasil, 2010 – 2017. Fonte: Censo da Educação Superior (INEP). Elaboração do autor.

O valor médio da bolsa-auxílio paga aos estagiários bolsistas, no entanto, apresentou variações mínimas, com a média do montante sendo menor em 2017 do que era em 2011. Somente em 2013 o valor pago ficou em paridade com o salário mínimo, vejamos o gráfico abaixo (valores em R\$ de 2017, deflacionados pelo IPCA):

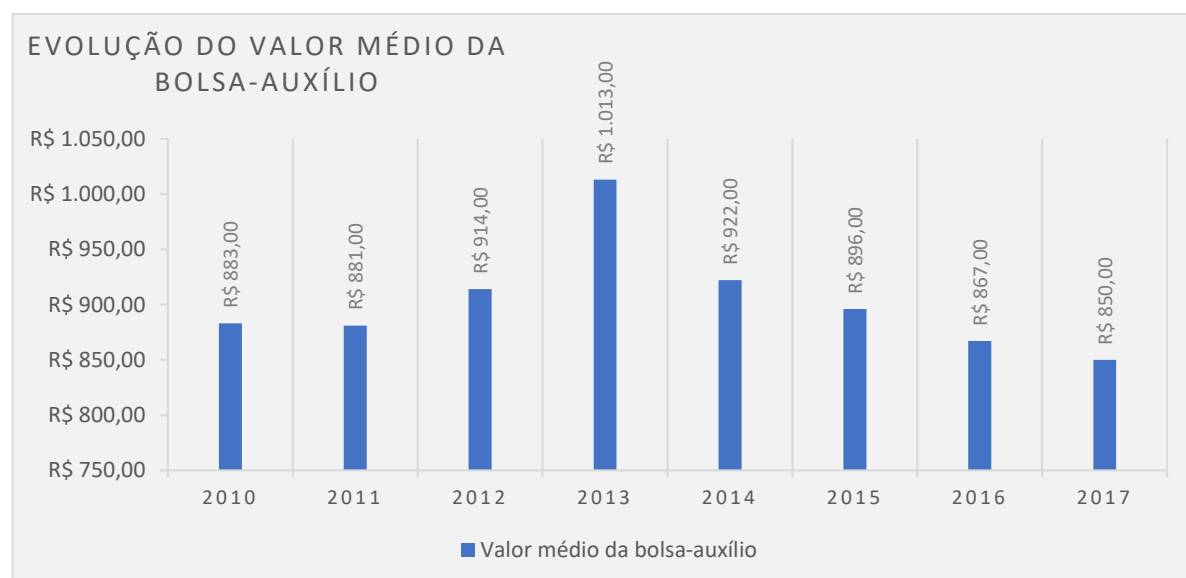


Gráfico 3: Evolução do valor médio da bolsa-auxílio no Brasil, 2010 – 2017. Fonte: Censo da Educação Superior (INEP). Elaboração do autor.

A partir da visualização desses dados, conseguimos compreender, mesmo que maneira limitada, como a Lei do Estágio não representou uma restrição às empresas que empregam esta modalidade de trabalho, que continuaram contratando mais e mais estagiários e pagando barato por essa mão de obra. Conforme ilustrado pela tabela abaixo, o número de estagiários aumentou bastante mais rápido do que o número de alunos na graduação:

	2010	2017	Variação
<b>Número de alunos matriculados na graduação</b>	6 milhões	7,8 milhões	28,9%
<b>Número de estagiários cursando a graduação</b>	259 mil	381,8 mil	47,5%
<b>Número de estagiários bolsistas</b>	156,8 mil	223,7 mil	42,6%
<b>Proporção entre estagiários bolsistas e total</b>	60,6%	58,6%	- 2,0 p.p.
<b>Valor médio da bolsa-auxílio</b>	R\$ 883,00	R\$ 850,00	-3,7%

Tabela 1: Resumo da evolução do estágio no ensino superior no Brasil, 2010 – 2011. Fonte: Censo da Educação Superior (INEP). Elaboração do autor.

Por mais que as amostras apresentadas tenham limitações em função dos níveis de resposta do Censo da Educação Superior, existem outras fontes que comprovam aumento voluptuoso do estágio no Brasil durante a vigência da Lei do Estágio. Serão expostos a seguir dados retirados dos balanços sociais de duas das maiores agências de intermediação de estágio, o CIEE e o IEL.

O CIEE, possivelmente a maior agência de integração no país hoje conta todos os anos com aumentos no número de contratos de estágio remunerados que intermedia. A tabela abaixo retrata os números de dessas contratações:



Gráfico 4: Contratações intermediadas pelo CIEE. Brasil 2009 – 2014 e 2017-2019. Fonte: Balanço social CIEE. Elaboração do autor.

O IEL, intermediador de estágio vinculado ao Serviço Social da Indústria (SESI), também apresentou aumentos constantes nos contratos intermediados após a publicação da Lei do Estágio. O período retratado abaixo vai de 2008 a 2012, pois em 2013 o instituto alterou sua metodologia de computação de dados e começou a considerar o número de Termos de Compromisso assinados. Vejamos:

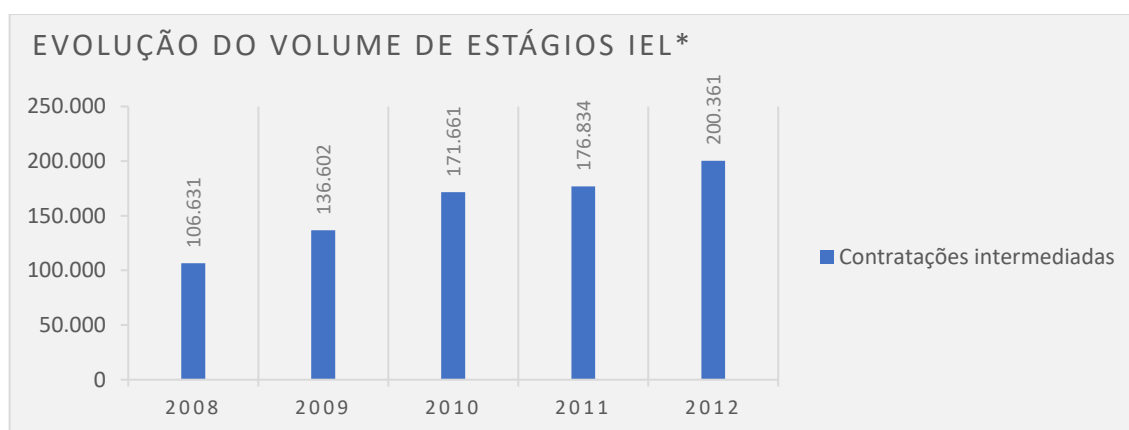


Gráfico 5: Contratações intermediadas pelo IEL. Brasil 2008-2012. Fonte: Balanço social IEL. Elaboração do autor.

Enquanto o número de estagiários no país registrava aumentos constantes e atingia altas históricas, crescendo em um ritmo 60% mais rápido que o número de estudantes nas universidades, o emprego no Brasil seguia no sentido contrário, com a crise de 2008, seguida por uma crise institucional. Entre 2012 e 2017, período em que número de estagiários no país



aumentou cerca de 20%, a taxa de desocupação no país foi de 8% para 14%, e entre os jovens de 18 a 24 anos, maioria nas universidades<sup>12</sup>, de 16 para 27,5%<sup>13</sup>:

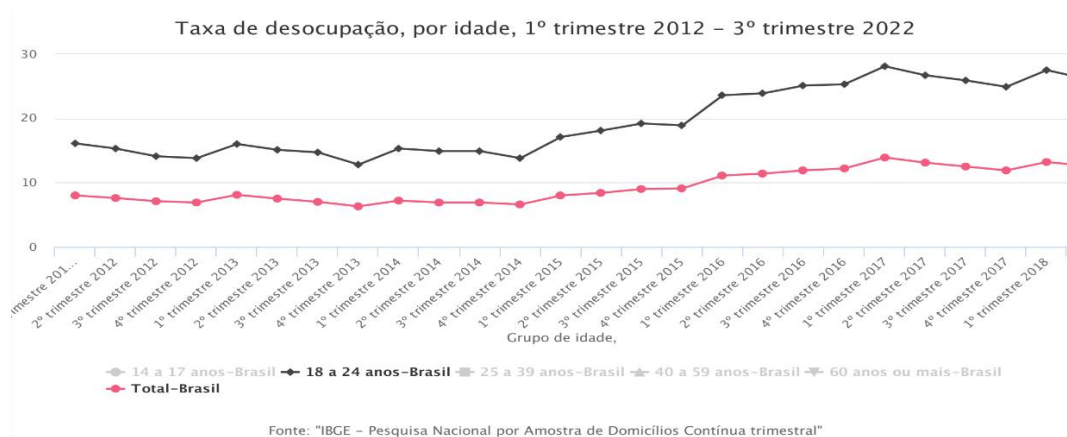


Gráfico 6: Taxa de desocupação no Brasil entre 2012 e 2018. Fonte e elaboração: IBGE.

O número de estagiários cresceu, e continua crescendo, o que por si só não tem nada de negativo. Mas os dados apresentados corroboram com a tese de que a regulamentação da categoria não impede a sua utilização pelas empresas.

## 2.2. Relatos de violações à Lei do Estágio e de assédio de estagiários.

As violações mais “corriqueiras” aos direitos dos estagiários e o uso de emprego disfarçado por patrões não são os únicos resultados da ausência de direitos trabalhistas pelos estudantes. A falta de proteção legal e de fiscalização da atividade resulta em situações de exploração e de assédio moral que ferem a dignidade das vítimas.

Entrevistamos cinco estudantes, que serão alcunhados de E1, E2, E3, E4, e E5, que trabalham ou trabalhavam nas empresas F1, F2, F3, F4, e F5, respectivamente, e que expuseram suas realidades no ambiente de trabalho, com o que sofrem e sofreram, e qual o impacto disso em suas vidas. As entrevistas foram conduzidas pessoalmente, com as perguntas sendo feitas a partir de uma pauta pré-estabelecida que continha indagações sobre a jornada diária, respeito a direitos como a redução de jornada em período de provas, compatibilidade entre o Termo de

<sup>12</sup> Conforme dados do INEP (2021)..

<sup>13</sup> Dados do IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em <https://bitly.com/xksKe>. Acesso em 25/11/2022, às 13:31.

Compromisso e suas funções, frequência escolar, violência psicológica, e saúde mental, dentre outras.

O estudante de Direito E1 relatou que trabalhou por seis meses no escritório F1 sem jamais ter seu Termo de Compromisso assinado pelo escritório, segundo ele, “Me submeti a isso porque estávamos passando pela pandemia e porque eu não tinha nenhuma experiência, o que dificultava muito para conseguir estágio em um escritório maior.” (informação verbal)<sup>14</sup>.

A despeito de não trabalhar cargas excessivas, o estudante sofria com desvio de função diariamente, nas palavras dele “Eu acabava sendo mais *office-boy* do que estagiário. Saia muito para ir comprar cigarros e lanches para os advogados, e cheguei a ir buscar a filha de um na escola porque o pai, meu chefe, me disse que estava muito ocupado com um prazo” (informação verbal)<sup>15</sup>. As condutas estão respectivamente em desacordo com o art. 3º, II e III da Lei do Estágio.

Por sua vez, a também estudante de Direito E2, que trabalhou por oito meses no escritório F2, narra que, no período que trabalhou no escritório ficava à disposição dos seus supervisores das 8 às 23 horas e que “sócios cometiam assédio moral quase todos os dias. Me agrediram verbalmente algumas vezes, e uma vez fui chamado de imbecil aos gritos na frente dos meus colegas. Não conseguia parar de chorar, e não foi a única vez que algo assim aconteceu. Tive colegas que passaram a ter sérios problemas de saúde, como crises de ansiedade, depressão, úlcera.” (informação verbal)<sup>16</sup>.

A estudante narrou ainda que ela e seus pares estagiários ouviam dos advogados e sócios dos escritórios que as responsabilidades eram as mesmas dos advogados mais novos, e descreve sua rotina como:

“Era fazer tudo que os advogados faziam, ou deveriam fazer. Logo que você entra já te passam petições para fazer, sem nenhuma ou com pouca orientação, e te mandam marcar todos os prazos de todos os processos dos seus casos. Se o advogado não gosta da petição, você leva esporro, muitas vezes te humilham. Se você esquece de marcar

---

<sup>14</sup> AL, E1 [nov. 2022]. Entrevistador: João Marcos Esteves Baggio. Rio de Janeiro, 2022. Arquivo .mp3. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia.

<sup>15</sup> Idem.

<sup>16</sup> AL, E2 [nov. 2022]. Entrevistador: João Marcos Esteves Baggio. Rio de Janeiro, 2022. Arquivo .mp3. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia.

um prazo, ou marca no dia errado, eles esperam só para poder te repreender na frente dos outros em reuniões no *Teams*.” (informação verbal)<sup>17</sup>.

Através de uma aplicação digital, foi possível extrair das mensagens de E2 com quatro advogados, seus chefes durante o estágio, dados que demonstram sua extenuante jornada de trabalho:

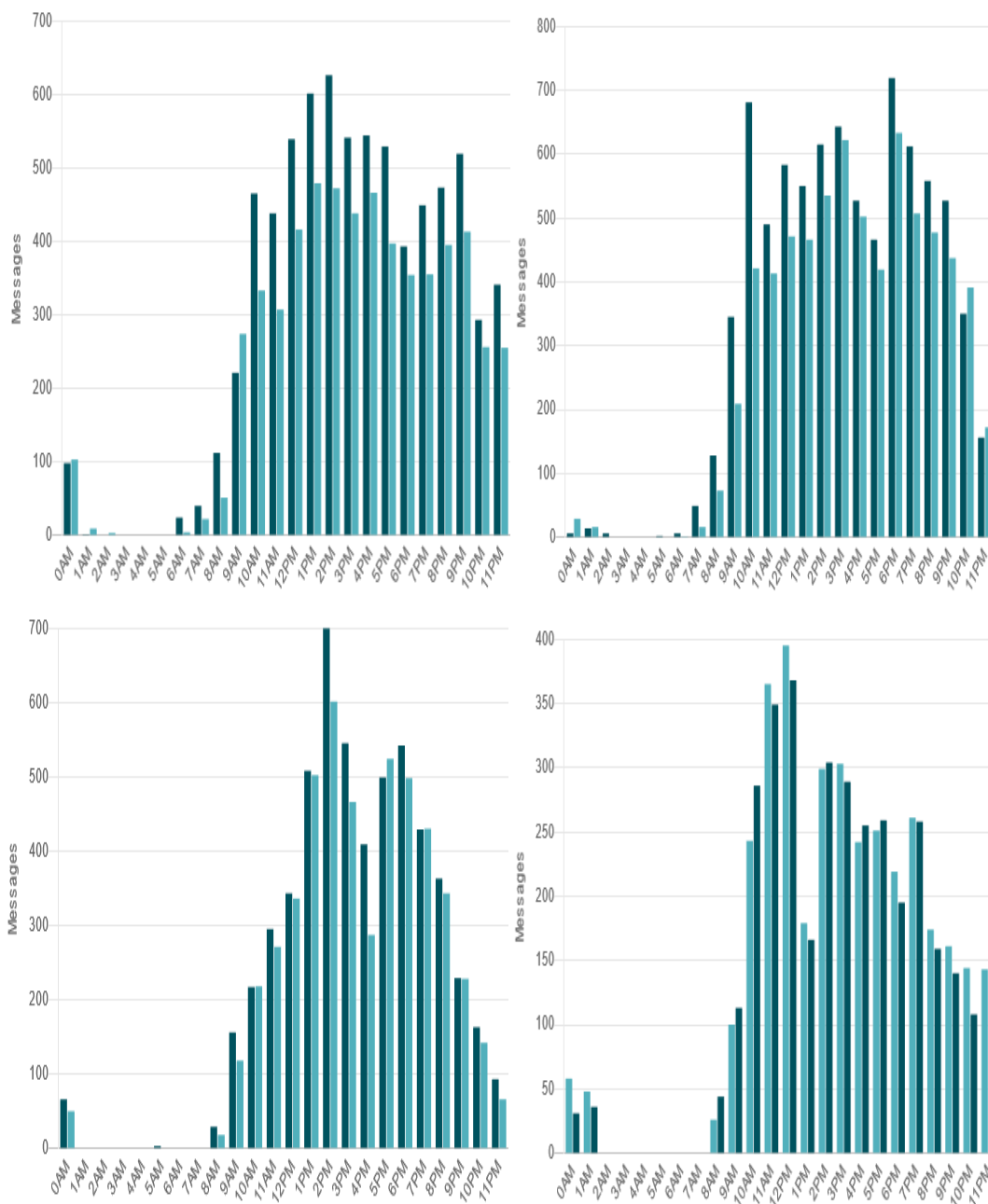


Gráfico 7: Horários de trabalho do estudante E2 segundo suas mensagens com os seus chefes.

Elaboração do autor.

<sup>17</sup> AL, E2 [nov. 2022]. Entrevistador: João Marcos Esteves Baggio. Rio de Janeiro, 2022. Arquivo .mp3. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia.

O estudante E3 contou sua experiência em um grande escritório de Propriedade Intelectual da cidade do Rio de Janeiro, onde, segundo ele:

“Contratam estagiários para trabalharem fazendo cobranças. Nós da cobrança ficávamos em um espaço separado dos advogados do contencioso, e era basicamente composta por estagiários, éramos uns 18 ou 20 estagiários divididos em duas equipes, o gestor de uma era estudante de Direito também, nem tinha se formado quando eu trabalhei lá, mas estava lá há quatro anos, e o da outra equipe era formado em Relações Internacionais. O clima era maneiro, pagava bem para trabalhar pouco, então o pessoal ia ficando.” (informação verbal)<sup>18</sup>.

Quando questionado sobre que tipo de cobranças fazia, explicou que:

“Alguns dos clientes do escritório eram empresas que desenvolviam software. Não sei como faziam, tinha um outro time para isso no escritório, mas eles descobriam todo tipo de empresa que estava usando versões piratas dos softwares dos clientes. Nos passavam uma relação de quem eram essas empresas e das evidências da pirataria e nós tínhamos que ligar lá para intimidar os caras e convencer eles a comprarem as licenças originais. No começo gostei muito, e não achei que estava fazendo nada de errado, até porque o escritório é bem renomado, o que passava confiança para mim e ajudava a intimidar os piratas. A gente podia falar todo tipo de absurdo para fechar os casos, ameaçávamos entrar com processo, que ia ser pior para eles depois.” (informação verbal)<sup>19</sup>.

Ele explicou que saiu do escritório porque:

“Me pediram para dizer em uma negociação com uma empresa grande que nós tínhamos muita evidência das infrações, mas não me mostram as evidências. Quando eu pedi para ver o que era, até para poder negociar melhor, o gestor me chamou para conversar e me disse que aquilo era um blefe. Eu fiquei em choque, tive que sair” (informação verbal)<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> AL, E3 [nov. 2022]. Entrevistador: João Marcos Esteves Baggio. Rio de Janeiro, 2022. Arquivo .mp3. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia.

<sup>19</sup> AL, E3 [nov. 2022]. Entrevistador: João Marcos Esteves Baggio. Rio de Janeiro, 2022. Arquivo .mp3. A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice A desta monografia.

<sup>20</sup> Idem.

A estudante E5, que está prestes a se formar em engenharia civil relatou situações de assédio sexual que podem ser lidas no apêndice A desta monografia.

As entrevistas servem para tornar mais claras o quão nefastas são as realidades de uma classe de trabalhadores que não possui direitos trabalhistas. As violações que acontecem no ambiente de trabalho vão muito além do cumprimento dos requisitos previstos pela lei ou até do que violações a direitos trabalhistas. Os estudantes estão no início de suas carreiras, e são silenciados, seja pela falta de evidências ou pelo medo que sentem de eventuais retaliações e seus possíveis impactos em suas vidas profissionais.

Alguns casos vão tão longe e têm consequências tão drásticas que viram notícia de jornal, com manchetes como “Estagiário do Bank of America morre após trabalhar 72 horas seguidas”<sup>21</sup>, “Me demiti em crise de ansiedade’: os relatos de assédio e pressão dos estagiários de Direito”<sup>22</sup>, e “Excesso de trabalho: Estagiário do Mattos Filho tenta suicídio dentro do escritório”<sup>23</sup>. A última ganhou destaque nacional por ter acontecido dentro de um dos maiores escritórios de advocacia do país, aquecendo o debate sobre a situação dos estagiários de Direito.

Se o objetivo da regulamentação atual era o de coagir empresas a respeitarem seus estagiários e a não usarem da sua mão de obra como a de um empregado flexibilizado, para assim certificar a qualidade da prática do estágio como um ato educativo, torna-se muito difícil defender seu sucesso. Enquanto situações como as narradas continuarem sendo algo comum na vida dos estudantes, negar a natureza empregatícia do estágio devido às suas finalidades pedagógicas continuará sendo uma jacobice que fere justo aquilo que pretende proteger.

### **3. Direitos dos estagiários e análise internacional do estágio.**

No primeiro capítulo, definiu-se a relação de trabalho como sendo o vínculo jurídico estipulado entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços

---

<sup>21</sup> <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2013/08/estagiario-do-bank-of-america-morre-apos-trabalhar-tres-dias-seguidos.html>. Inserir data de acesso.

<sup>22</sup> <https://g1.globo.com/saude/saude-mental/noticia/2022/09/17/me-demiti-em-crise-de-ansiedade-os-relatos-de-assedio-e-pressao-dos-estagiarios-de-direito.ghtml>. Inserir data de acesso.

<sup>23</sup> <https://www.direitonews.com.br/2022/08/estagiario-mattos-filho-suicidio-dentro-escritorio.html>. Inserir data de acesso.

prestados; por consequência, definiu-se quem é o trabalhador, aquele que presta serviços a alguém em troca de uma remuneração.

Também foi conceituado quem é o empregado, que nos termos da CLT é *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”* (Brasil, 1943), e que tem com o empregador, presentes os seus requisitos, forma-se uma relação de emprego, que garante direitos, e assim, estabilidade.

Ademais, após uma reflexão sobre o instituto do estágio, concluiu-se que o estagiário é um estudante que presta serviços a uma pessoa jurídica, que lhe oferece a oportunidade de aprender mais sobre a prática do trabalho, muitas vezes recebendo dinheiro em troca dos seus serviços, mas que, independentemente da presença dos requisitos da relação de emprego, não possui vínculo empregatício, por força do art. 3º da Lei do Estágio, que atribui ao trabalho do estágio natureza pedagógica.

O segundo capítulo começou com a apresentação de dados sobre os números do estágio no Brasil, que mostram o aumento constante da modalidade, e que corroboram com o entendimento de que a regulamentação da categoria não a protegeu do intuito de empregadores de se aproveitar dessa oferta de mão de obra mal remunerada e livre de encargos trabalhistas para cortar gastos.

Depois, narrou-se situações em que estagiários foram mantidos em desacordo com a lei do estágio, com seus contratos sendo fraudados, em verdadeiro trabalho desregulamentado, o que impede a concretização do objetivo pedagógico da Lei do Estágio, mas que por si só não serve de garantia para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Sintetizando o que foi visto até o momento: O estagiário é um trabalhador, porque presta serviços a uma pessoa jurídica em troca de remuneração, e por prestá-los de forma não eventual, subordinada, e onerosa, se encaixaria na definição de empregado contida no do art. 3º da CLT, não fosse o impedimento contido na Lei do Estágio. Existem cada dia mais estagiários, o que somando à falta de regulamentação e de fiscalização, frequentemente resulta na precarização do trabalho, da qualidade de vida, e do aprendizado; que na hipótese de violação do seu contrato de estágio, pode utilizar o poder judiciário para buscar o reconhecimento do vínculo de

emprego, e assim, se tornar titulares de direitos previstos pela CLT, pelo art. 7º da CF, e demais direitos trabalhistas.

Sendo o reconhecimento do vínculo empregatício a ferramenta disponibilizada aos estagiários para frear abusos e a exploração de sua mão de obra por meio de empregos disfarçados, nos termos do art. 15 da Lei do Estágio, torna-se importante a análise do entendimento dos tribunais brasileiros acerca da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício em casos de violação aos requisitos formais e materiais de contratos de estágio.

Além disso, e de modo a possibilitar uma compreensão mais ampla acerca das possibilidades de defesa do direito dos estagiários, também se exploram definições estrangeiras acerca do estágio, e como esses outros países buscam evitar a exploração de estudantes e garantir a efetividade do caráter educativo da prática.

### **3.1. Os mecanismos de defesa dos direitos dos estagiários no Brasil.**

No Brasil, para impedir a utilização dos estágios como emprego disfarçado, o legislador inseriu na Lei nº 11.788/08 o reconhecimento do vínculo empregatício como uma saída para os estagiários que trabalhassem como empregados, de modo que pudessem auferir os direitos trabalhistas previstos na CF e na CLT.

A possibilidade esta prevista no art. 15 da Lei do Estágio, que diz 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.” (Brasil, 2008). O art. 3º da lei reiterar a não criação de vínculo empregatício pelos contratos de estágio, desde que observados seus requisitos materiais, determinados pelos incisos I, II, e III daquele artigo, quais sejam, a frequência regular do educando em suas aulas, a celebração de termo de compromisso entre educando, instituição concedente, e instituição de ensino, e a compatibilidade entre as atividades do estágio e as atividades previstas no termo de compromisso.

Quanto aos requisitos da relação de estágio, e a caracterização do vínculo de emprego nos casos de sua violação, pode-se observar a aplicação dessa prerrogativa dos estudantes pode ser percebida nos seguintes julgados:

CONTRATO DE ESTÁGIO. LEI N. 11.788/2008. DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **O estágio é atualmente regido pela Lei nº 11.788/2008, sendo que esta modalidade de contrato, em regra, não gera vínculo empregatício (art. 3º da Lei 11.788). Com efeito, o legislador, ao instituir a possibilidade de contratação de estagiários sem vínculo de emprego, pretendeu proporcionar a estas experiências práticas, enquanto o empregador, ao mesmo tempo, é beneficiado com o trabalho prestado pelo estagiário.** Entretanto, em caso de desatendimento das formalidades constantes na referida lei, notadamente o desvirtuamento dos objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais ao estudante obreiro, desconfigura-se a relação de estágio. **Uma vez comprovada a existência de irregularidades no contrato de estágio firmado entre as partes, que importaram no desvirtuamento de sua finalidade, é de rigor o afastamento da excludente prevista no art. 3º da Lei n. 11.788/2008.** Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. MULTA DO ART. 467 DA CLT. RECLAMADA REVEL E CONFESSA. SÚMULA 69 DO C. TST. Diante da revelia e confissão ficta da reclamada, é cabível a aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT, diante da inexistência de controvérsia acerca das verbas rescisórias pleiteadas pela reclamante. Nesse sentido é o entendimento consolidado do C. TST (Súmula 69). Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento. (TRT-2 10000680920205020241 SP, Relator: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, 12ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 31/01/2022) (grifos do autor)

CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O estágio, nos exatos termos do artigo 1º da Lei nº 11.788/08, "é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos (...)". Ele tem por objetivo precípuo proporcionar ao estagiário o aprendizado de todas as competências próprias da atividade profissional, bem como a contextualização curricular, sempre buscando o desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho (§ 2º do art. 1º da Lei de Estágio). Por ser contrato especial de trabalho, para que seja considerado válido, torna-se imprescindível o preenchimento de todos os requisitos previstos na citada Lei nº 11.788/08, sob pena de configuração do vínculo empregatício comum, sobretudo diante do fato de que entendimento contrário possibilitaria inevitável precarização das relações trabalhistas, o que não é possível, nos moldes previstos pelo artigo 9º da CLT. **Se, no caso dos autos, não houve o cumprimento de todos os requisitos formais e materiais pertinentes ao contrato de estágio, tendo, ao revés, restado**



**demonstrada a existência de real liame empregatício, com inserção direta do Autor na atividade-fim dos bancários, necessário se torna o reconhecimento do vínculo de emprego no período do suposto estágio, com fulcro nos artigos 3º, § 2º, da Lei 11.788/2008 e 2º, 3º e 9º da CLT. (TRT-3 - RO: 00105021020195030103 0010502-10.2019.5.03.0103, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma) (grifos do autor)**

CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO. A validade do contrato de estágio celebrado pelas partes é condicionada ao preenchimento dos pressupostos formais e materiais previstos no art. 3.º da Lei nº 11.788/2008. **Não comprovado que esse era exercido de acordo com as disposições legais que regulam a matéria, conclui-se pelo seu desvirtuamento, impondo-se o reconhecimento de vínculo empregatício.** Recurso improvido. (TRT18, ROT - 0010399-86.2019.5.18.0005, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª TURMA, 03/02/2020) (grifo do autor)

Por outro lado, existem situações nas quais os julgadores, por entenderem pela inexistência de violações que configurassem ofensa aos requisitos formais da relação de estágio, tem entendido pela impossibilidade da configuração de vínculo empregatício. Vejamos os julgados a seguir:

ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO. **O conjunto probatório não evidencia o descumprimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º, I, II e III, da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Lei de Estágio), de modo que deve ser mantida a sentença que não reconheceu o vínculo empregatício pretendido pela parte autora.** Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido apenas para isentar o autor do ônus de sucumbência. (TRT-11 - RO: 00018184820175110005, Relator: JORGE ALVARO MARQUES GUEDES, Data de Julgamento: 25/04/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2019) (grifo do autor)

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. **A caracterização do contrato de estágio está condicionada à satisfação dos requisitos previstos em lei, cujo descumprimento macula a relação jurídica existente entre as partes contratantes, justificando o reconhecimento do vínculo empregatício quando evidenciado o nítido intuito de fraude aos preceitos que regulamentam a relação de emprego.** Recurso conhecido em parte e provido. (TRT-10 00009526120135100020 DF, Data de Julgamento: 22/04/2015, Data de Publicação: 30/04/2015) (grifo do autor)

RECURSO ORDINÁRIO. RECURSO DO RECLAMANTE. ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO. AGENTE DE INTEGRAÇÃO. INTERMEDIÁRIO ENTRE AUTORA E ENTIDADE TOMADORA. **Adotando o entendimento jurisprudencial de impossibilidade de formação de liame empregatício diretamente com o agente de integração, responsável pela intermediação com a entidade tomadora/beneficiária direta dos serviços da autora, mantenho a r. sentença, que rejeitou o pedido de declaração de vínculo de emprego com a primeira reclamada, ponte entre demandante e entidade beneficiária.** Recurso ordinário não provido. (TRT-1 - RO: 01009537220175010082 RJ, Relator: BRUNO LOSADA ALBUQUERQUE LOPES, Data de Julgamento: 24/10/2017, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/11/2017)

Feitas essas considerações, é fundamental que se problematiza a posição na qual o estagiário se insere para pleitear seus direitos.

O estagiário que pretende, ante a situações de exploração indevida da sua mão de obra, o reconhecimento do vínculo de empregatício com a unidade concedente, encontra em seu caminho ao menos dois desafios para perseguir seu pleito. O primeiro deles é a situação delicada em que o estudante que está dando os primeiros passos rumo à inserção no mercado de trabalho fica ao ajuizar uma ação contra o estabelecimento no qual estagiou, sendo passível de retaliações e de outros eventuais prejuízos em relação a eventuais empregadores, já que a relação de subordinação implica em disparidade de armas entre as partes. O segundo, fruto dessa disparidade de armas, é o da dificuldade que pode ser encontrada constituir as provas necessárias à comprovação de violações ao contrato de estágio; considerando que o controle de horário dos estagiários não é obrigatório, e que o controle das atividades desenvolvidas é feito pela unidade concedente, o estudante se encontra muitas vezes desprovido dos documentos que seriam necessários ao ajuizamento de uma ação judicial buscando o reconhecimento do vínculo empregatício.

### **3.2. Aprendendo com as experiências estrangeiras: políticas públicas para o trabalho dos estudantes.**

Esta seção é dedicada a refletir sobre o estágio sob a perspectiva das políticas públicas que tem como intenção a participação do jovem no campo do trabalho, proporcionando aprendizado e prática profissional. A seguir, analisar-se-ão exemplos de outros países que, com

o mesmo objetivo que motivou a criação da Lei do Estágio, estimulam o trabalho do jovem com objetivos educativos e profissionais.

O aprendizado prático é importante e vantajoso da perspectiva pedagógica e profissional. Se existem lacunas na experiência brasileira que afetam negativamente a proficiência dessa prática educativa, é interessante procurar e entender exemplos na legislação e nas políticas públicas de outros países. Foram selecionados para isso experiências com legislação e políticas públicas distintas das do Brasil e/ou países com modelos de regulamentação que atingiram resultados que atenderiam aos objetivos da Lei do Estágio. Os países tratados mais a fundo foram a Austrália, a França, o Japão, e a Romênia, com outras experiências também foram oportunamente mencionadas. Pesquisamos a literatura relevante desses países suas legislações, e as políticas que vem sendo adotadas para tratar do tema

Utiliza-se o termo “estágio” para descrever todas as experiências de aprendizagem profissional relatadas nas próximas páginas, para facilitar sua tradução e manter a unidade textual.

Antes de examinar e distinguir a realidade desses países, buscou-se entender qual era a resposta dada por cada um deles à pergunta central sobre o tema, e que se mostrou determinante para entender a forma como cada um deles trata o direito dos estagiários e implementa políticas públicas de promoção do estágio: Os estagiários possuem vínculo empregatício ou são tratados como empregados?

A resposta australiana é que qualquer pessoa que trabalha como empregado os benefícios da legislação trabalhista. A principal legislação trabalhista australiana, o *Fair Work Act* 2009, não conta com uma definição precisa do que é um empregado. No geral, o reconhecimento do vínculo empregatício na Austrália é determinado a partir da existência de um contrato de trabalho. O *Fair Work Act* também criou a *Fair Work Ombudsman* (FWO), uma agência reguladora com o objetivo garantir o cumprimento da lei trabalhista, e de investigar denúncias sobre violações às leis trabalhistas e litigar contra os infratores para garantir o cumprimento das leis. O entendimento da FWO é que se uma pessoa está trabalhando para uma organização buscando ganhar experiência ou ser eventualmente efetivado, isso acontece sob um contrato de

trabalho a não ser que exista evidência irrefutável do contrário<sup>24</sup>. O principal argumento da FWO em relação à formação de vínculo empregatício nos casos de estágio é que de que seria ilegal para uma pessoa trabalhar por menos de um salário mínimo, porque isso significaria ferir a integridade das condições mínimas das leis trabalhistas.

O debate sobre estágios ganhou força em 2011, a FWO constatou a publicação de um artigo chamado “Trabalhadores ansiosos podem ser gratuitos e fáceis” (tradução nossa)<sup>25</sup>, que começava com o seguinte texto:

“Imagine operar uma empresa com um fornecimento inacabável de mão de obra gratuita – pessoas que aparecem no seu escritório ansiosas para trabalhar. Eles trabalham para você, e quando chega o dia do pagamento... eles não esperam um cheque. Parece a utopia do pequeno empresário ou uma fantasia impossível? Não é. A verdade é que empresários experientes estão se aproveitando de uma qualificada e ansiosa força de trabalho – os estagiários”<sup>26</sup> (tradução nossa).

O autor seguiu explicando os benefícios de empregar estagiários sem remuneração, instigando pequenos negócios a se aproveitarem da mão de obra disponível; o que levou a FWO a produzir um estudo sobre estágios não remunerados e a promover campanhas educacionais sobre o tema. Apesar dos esforços promovidos, a questão da exploração dos estagiários continuou sendo um problema, o que levou a agência a encomendar um projeto de pesquisa sobre relações de trabalho não remuneradas, com foco nos estágios<sup>27</sup>.

Além de fornecer dados sobre o estágio e de reforçar a posição da organização sobre o tema, o relatório sugeriu várias medidas que deveriam ser tomadas pela própria organização, como o aumento da quantidade de ações judiciais movidas contra empresas que desrespeitavam a legislação trabalhista, o que efetivamente se concretizou, com a FWO tendo dedicado enormes esforços e recursos investigando e processando empresas pelo que considera exploração de estagiários. que desrespeitavam os direitos dos estagiários, o desenvolvimento de programas junto a instituições de ensino visando facilitar a inserção de estudantes no mercado de trabalho.

---

<sup>24</sup> Para confirmação, ver Stewart e Owens (2013).

<sup>25</sup> “Eager workers can be free and easy”, Sydney Morning Herald, agosto de 2011.

<sup>26</sup> Para confirmação, ver Stewart e Owens (2013).

<sup>27</sup> Academics to research unpaid work practices’, Media Release, 10 de abril de 2012.

No Japão, um trabalhador é definido como uma pessoa que é empregada em uma empresa e recebe compensação por isso, independentemente de sua ocupação<sup>28</sup>. A lei também determina, em seu art. 1º, que “condições de trabalho devem ser aquelas que atendem às necessidades dos trabalhadores que devem viver vidas dignas de seres humanos” (tradução do autor). Em decorrência disso, estagiários recebem salário mínimo, e tem direito à limitação da sua jornada de trabalho e férias.

A *Labour Standards Law* japonesa dedica seu Capítulo VII ao treinamento de trabalhadores. Sob o seu primeiro título “A Eliminação dos Males do Estágio” (tradução nossa, a tradução oficial adotada pelo governo japonês é “*Elimination of Evils of Apprenticeship*”), seu art. 69 determina que “um empregador não deve explorar um aprendiz, estudante, estagiário, ou outro trabalhador, seja qual for o nome que essa pessoa possa ser chamada, devido ao fato de que essa pessoa está procurando adquirir uma habilidade” (tradução nossa).

Complementarmente, existe outra legislação japonesa, que se chama *Vocational Abilities Development Promotion Act*, protege os direitos dos envolvidos em atividades de aprendizado prático, e, assim como a Lei do Estágio, relaciona a educação com o trabalho. Seu art. 1º define o objetivo da lei como sendo a promoção do desenvolvimento das habilidades necessitadas pelos trabalhadores para os seus trabalhos, de maneira compreensiva, sistemática, e enriquecedora para oportunizar o aprendizado dos trabalhadores. Diversamente do que acontece no Brasil, o treinamento vocacional pode ser feito por instituições públicas voltadas para o desenvolvimento vocacional, universidades politécnicas, e corporações de treinamento vocacional, e podem participar deste tipo de atividade não só estudantes, mas também outros trabalhadores e estudantes estrangeiros<sup>29</sup>. Além disso, o descumprimento da lei é punido com multas de até um milhão de ienes e até um ano de prisão com trabalho.

A China tem uma resposta díspar das já abordadas, e entende o estágio como educação e não como trabalho. A partir dos anos 2000, com as demandas de trabalhadores por melhores condições de trabalho, e conseqüente aumento dos salários, empresas foram obrigadas a cortar gastos, e para isso começaram a contratar estagiários e trabalhadores terceirizados (que tem mais garantias legais do que os estagiários)<sup>30</sup>, existindo pesquisas de campo que indicam que o

---

<sup>28</sup> Art. 9º da *Labour Standards Law*, a principal legislação trabalhista japonesa.

<sup>29</sup> Art. 92 do *Vocational Abilities Development Promotion Act*.

<sup>30</sup> Como visto em Chan, Pun, e Selden (2015).

número de trabalhadores temporários na indústria automobilística chegou a ser de um terço a dois terços do número total de trabalhadores<sup>31</sup>. Os estudantes são de fato mão de obra barata e precarizada, e o conceito de estágio não é necessariamente vinculado ao aprendizado, e existem investigações. Uma investigação em particular apontou que no período entre setembro de 2011 e janeiro de 2012 mais de sete mil estudantes foram alocados como estagiários em fábricas da Foxconn na cidade de Chengdu, denunciando situação como “a de uma das escolas participantes (...) enviou 162 estudantes em 22 de setembro de 2011 para estágios de três meses verificando linhas de montagens de iPads.”<sup>32</sup>.

A África do Sul define quem são os empregados na seção 213 do *Labour Relations Act* (No 66 of 1995), sua principal lei trabalhista, conferindo a condição a qualquer pessoa que de maneira não independente trabalha para outra pessoa ou para o Estado de maneira remunerada, ou a qualquer pessoa que de qualquer forma ajuda a conduzir a empresa de um empregador. O vínculo empregatício é reconhecido caso um dos requisitos da seção 200A for preenchido; os requisitos são a subordinação na prestação de um serviço, o tempo de serviço estar à disposição do empregador, trabalhar para uma organização da qual faz parte, ter trabalhado para outra pessoa por pelo menos 40 horas por mês por mais de três meses, ser economicamente dependente da pessoa para quem presta serviço, receber ferramentas de trabalho ou outro equipamento para trabalhar, prestar serviço para somente uma pessoa. Desta maneira, estagiários que recebem remuneração são considerados empregados, No entanto, a maior parte dos estágios na África do Sul não são pagos.

A interpretação da França está presente no *Code du Travail*, que a priori não reconhece os estagiários como empregados, salvo em caso de violações às normas do estágio pelo empregador. Devido a abusos por parte dos empregadores<sup>33</sup>, suas disposições foram modificada duas vezes, pelas leis nº 2011-893 e nº 2014-788. Existem duas espécies de contratos que envolvem a educação como prática, os contratos de inserção em alternância, que podem ser de aprendizagem, de qualificação, de orientação, ou de adaptação ao emprego, que são todos contratos atípicos de trabalho com condições próprias, e os contratos de estágio, que tem o mesmo objetivo que os brasileiros.

---

<sup>31</sup> Como visto em Chan, Pun, e Selden (2015).

<sup>32</sup> Estudo feito pela Fair Labor Association (2013).

<sup>33</sup> O que pode ser confirmado em MacGuill (2013).

A partir da análise dos casos internacionais, conclui-se que o desafio da regulamentação do estágio consiste em garantir a contribuição positiva que ele tem no aprendizado e na profissionalização do estudante, servindo de importante na transição da universidade para o mercado de trabalho, enquanto se evita que ele se torne uma forma de precarização do trabalho, já que a prática mostra que o objetivo da Lei do Estágio de aliar aprendizado com desenvolvimento presencial muitas vezes não se concretiza.

### **Conclusão.**

No decorrer da história, a figura do trabalho sempre esteve presente na vida dos seres humanos. Conforme as relações humanas foram se tornando mais complexas, o mesmo aconteceu com as relações de trabalho, que foi compreendido como uma espécie de castigo, como uma atividade desenvolvida exclusivamente por escravos, até alcançar suas formas mais atuais, sintetizadas na relação de emprego. Com essa evolução, surgiram os direitos trabalhistas, como uma forma de assegurar o mínimo de dignidade às vidas dos trabalhadores.

No Brasil, o ensino prático com fins educativos tomou diferentes formas, até alcançar um maior respaldo na lei com a Lei nº 11.788/08, a Lei do Estágio; que ao contrário do que se especulava à época de sua formulação, não impediu o avanço do número dos estagiários no país, e que não conseguiu alcançar sua plena efetividade, dado que, conforme demonstrado, ainda existem relações de estágio travestindo relações de emprego.

Ao longo desta tese, buscou-se analisar a condição do estagiário no Brasil, seus direitos, as situações de violações às relações de estágio que existem hoje no país, e as soluções fornecidas pela legislação brasileira, bem como outras possíveis soluções, a partir de uma análise internacional do tema. Procurou-se desenvolver uma análise que pudesse compreender diferentes aspectos da complexidade dos aspectos educacionais e trabalhistas do estágio, associando a discussão conceitual e a análise de dados estatísticos e de depoimentos, que pudessem ajudar na compreensão desse processo ainda em desenvolvimento. Existiram dificuldades para a realização dessa análise, como a ausência de dados e de órgãos que fiscalizem e dimensionem os dados sobre o estágio no Brasil. Assim, avaliou-se o estágio como um tipo de relação de trabalho que muitas vezes é utilizado como emprego disfarçado, e que ante à ausência de fiscalização e outros desafios, tem o seu objetivo educacional desvirtuado.

Partindo de uma análise histórica e conceitual do trabalho, das relações de emprego e dos direitos trabalhistas no Brasil, e do estágio, que situou a relação entre o estagiário e sua unidade concedente dentro das relações de trabalho do Brasil; somada a um balanço de dados estatísticos acerca da atividade no país, e de depoimentos pessoais e outras denúncias que clarificaram a realidade do estagiário após a promulgação da Lei do Estágio em 2008, foi possível compreender melhor a realidade do estágio em um cenário de violação aos seus direitos. Fez-se um balanço das possibilidades dos estagiários para pleitearem o reconhecimento de vínculo empregatício, em conjunto com uma análise da legislação e das políticas públicas de outros países, de modo a compreender possíveis saídas para as referidas situações nas quais empresas se aproveitam da posição do estagiário para usar de sua mão de obra como emprego disfarçado.

Concluiu-se que os estágios, independente da nomenclatura, precisam atrair garantias e proteções assim como relações de emprego; e mesmo se nem todos os benefícios do vínculo de emprego forem reconhecidos, algumas garantias devem ser consideradas indispensáveis (como a proteção contra discriminação e assédio) pelo princípio constitucional da igualdade no trabalho, e os demais direitos oriundos do art. 7º da CF, incluindo a sindicalização e a possibilidade de negociações coletivas. A fiscalização prevista pela Lei do Estágio precisa monitorar as jornadas de trabalho e a identidade entre a matriz curricular do curso e a prática no local de trabalho, devido à insuficiência do envolvimento das instituições de ensino, que não garantem esses objetivos.

O custo representado pela ausência de direitos trabalhistas para a classe sempre é mais alto para os que vem de realidades menos privilegiadas, e a disponibilidade de estagiários como fonte de mão de obra barata cria um incentivo para o deslocamento de empregos com evasão do pagamento de salário mínimo e dos outros direitos. O Estado, para garantir direitos iguais a grupos da sociedade que são oprimidos, deve criar ações afirmativas que garantam o acesso a estágios de qualidade para esses grupos; também é ideal diminuir a possibilidade de renovação de contratos que não prevejam a efetivação do estagiário para seis meses, estimulando o fluxo de estagiários e a contratação deles, com condições de renovação e de demissão transparentes.



### **Referências bibliográficas.**

ALBORNOZ, Suzana (1994). Que é trabalho? São Paulo: Brasiliense.

ANTUNES, Ricardo. Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo, PINTO, Geraldo Augusto. A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez, 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CARDONE, Marly A. Trabalho: direito ou dever? Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, n. 60, 1968.

CARMO, Paulo Sérgio do. A ideologia do trabalho São Paulo: Moderna, 2005.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. Imprensa: São Paulo, Método, 2020.

CHAN, Jenny; PUN, Ngai; SELDEN, Mark. (2015). Interns or Workers? China's Student Labor Regime. 1. 69-98. 10.6551/AS.0101.04.

COUTINHO, Aldacy Rachid .Trabalho e Pena, in Revista da Faculdade de Direito da UFPR.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FAIR LABOR ASSOCIATION. 2013. “Second Foxconn Verification Status Report.” Disponível em [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/second\\_foxconn\\_verification\\_status\\_report\\_0.pdf#overlay-context](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/second_foxconn_verification_status_report_0.pdf#overlay-context).

FINELLI, Lília Carvalho. Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo. UFMG: Belo Horizonte, 2016.

H.J. Rose (1985). A Handbook of Greek Mythology. University Paperback, 1964.

HOBBSAWM, Eric. A Era das Revoluções: 1789-1848. (1962). 33ª ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2015. Arquivo digital em kindle.

INEP. Sinopse Estatística do Censo da Educação Superior. Brasília, 2021.

MACGUILL, D. 2013. “France set to beef up protection of interns”, The Local (fr), 21 October 2013. Disponível em <https://www.thelocal.fr/20131021/stage-stagiaire-internship-france-jobs-in-french/>

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

MARX, Karl. Trabalho assalariado e capital. In: MARX, Karl, ENGELS, FRIEDRICH. Obras escolhidas, v. 1, p. 60-82. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1961

MARX, Karl. Elementos Fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse). Século XXI, 1986. México.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989.

SILVA, Paula Jaeger da. Evolução histórica do direito do trabalho. In: Revista on line: Páginas de Direito, 2018.

WRITER, Staff, 'Are South African Interns Being Taken Advantage Of?' (Businessstech, 2 March 2019), <https://businessstech.co.za/news/business/301968/are-south-african-interns-being-taken-advantage-of/>, acessado em

STEWART, A.; OWENS, R. 2013. Experience or exploitation? The nature, prevalence and regulation of unpaid work experience, internships and trial periods in Australia, Fair Work Ombudsman. Melbourne.

WATSON, Tony J. 2008 Sociology, Work, and Industry. Routledge. ISBN 0-415-43555-2.