



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE DE DIREITO - FND

**O DESCUMPRIMENTO DA LEI DE ESTÁGIO POR INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E
PRIVADAS NO BRASIL**

THIAGO FERREIRA FIAUX RAMOS

RIO DE JANEIRO

2024



FACULDADE NACIONAL DE DIREITO



THIAGO FERREIRA FIAUX RAMOS

**O DESCUMPRIMENTO DA LEI DE ESTÁGIO POR INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E
PRIVADAS NO BRASIL**

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 da **Professora Dra. Patrícia Garcia dos Santos**.

RIO DE JANEIRO

2024



CIP - Catalogação na Publicação

R422d Ramos, Thiago Ferreira Fiaux
 O DESCUMPRIMENTO DA LEI DE ESTÁGIO POR
 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS NO BRASIL / Thiago
 Ferreira Fiaux Ramos. -- Rio de Janeiro, 2024.
 67 f.

 Orientadora: Patrícia Garcia dos Santos.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
 Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
 Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

 1. Lei 11.788/2008. 2. Desvirtuamento. 3.
 Administração Pública. I. Santos, Patrícia Garcia
 dos, orient. II. Título.



THIAGO FERREIRA FIAUX RAMOS

**O DESCUMPRIMENTO DA LEI DE ESTÁGIO POR INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E
PRIVADAS NO BRASIL**

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 da **Professora Dra. Patrícia Garcia dos Santos**.

Data da Aprovação: 02/07/2024.

Banca Examinadora:

Patrícia Garcia
Orientadora

Co-orientador (Opcional)

Ana Luísa de Souza Correia de Melo Palmisciano
Membro da Banca

Daniele Gabrich Gueiros
Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2024



ATA DE APRESENTAÇÃO DE MONOGRAFIA DE CONCLUSÃO DE CURSO

DATA DA APRESENTAÇÃO: ____ / ____ / ____

Na data supramencionada, a BANCA EXAMINADORA integrada pelos (as) professores (as)

Reuniu-se para examinar a MONOGRAFIA do discente:

DRE _____,
INTITULADA

APÓS A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO DE MONOGRAFIA PELO (A) DISCENTE, ARGUIÇÃO DOS MEMBROS DA BANCA E DELIBERAÇÃO SIGILOSA, FORAM ATRIBUÍDAS 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)					
Prof. Membro 01					
Prof. Membro 02					
Prof. Membro 03					
MÉDIA FINAL					

PROF. ORIENTADOR (A): _____ NOTA: _____

MEMBRO 01: _____ NOTA: _____

PROF. MEMBRO 02: _____ NOTA: _____

PROF. MEMBRO 03: _____ NOTA: _____

MÉDIA FINAL*: _____

*O trabalho recebe indicação para o PRÊMIO SAN TIAGO DANTAS? (Se a média final for 10,0 dez):
() SIM () NÃO

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os anos de estudos, por ter me sustentado todos os dias e por não permitir que eu desistisse, mesmo nos momentos mais difíceis e cansativos.

Aos meus pais, Regina e Carlos, por todo apoio e incentivo que me deram desde o início desse sonho em cursar Direito na UFRJ e antes mesmo da minha aprovação, quando passei por um exaustivo e árduo ano de pré-vestibular, sendo necessário abdicar de muitas coisas para conquistar a tão sonhada aprovação. Obrigado por terem sido os meus parceiros e por toparem minhas ideias e planos, inclusive também na minha preparação e aprovação na OAB. A minha mãe sempre cuidadosa, preparando lanches gostosos para melhorar o meu dia e chegando com surpresas após longos e cansativos dias de trabalho. O meu pai sempre incentivando e acreditando no meu potencial, patrocinando meus estudos e comprando livros e materiais para minha preparação. O apoio e a oração de vocês durante essa jornada foram essenciais.

A minha irmã, Thaís, que sempre acreditou no meu potencial e me apoiou a seguir os meus sonhos, sempre me incentivando e proferindo palavras motivacionais.

Ao meu irmão gêmeo, Pedro, que me acompanhou desde a barriga da minha mãe, inclusive na escolha de curso para cursar, e que mesmo com personalidade e rotina totalmente diferente da minha, sempre esteve ao meu lado e acompanhou todos esses longos anos da minha graduação.

Ao meu companheiro, Conca, por toda alegria que me proporciona. Meu filho e cachorro salsicha que esteve ao meu lado em todos os dias de angústias e incertezas, me dando o suporte emocional e estando sempre deitado em cima do meu pé com suas tradicionais lambidas carinhosas.



A minha orientadora, Patrícia Garcia, pela orientação, suporte e ensinamentos na elaboração dessa monografia. Além de toda a atenção e tempo disponibilizados.

Nesses pouco mais de cinco anos na Universidade Federal do Rio de Janeiro, tive o privilégio de conhecer algumas pessoas incríveis, sem as quais não poderia ter chego até aqui. Cada uma das páginas desse trabalho registra um eterno agradecimento a cada uma dessas pessoas que tornaram esse período mais prazeroso, leve e verdadeiro. Agradeço a Karoline, Danielle, Thaina, Maria Eduarda e Beatriz por terem partilhado momentos felizes comigo e por sempre terem me acompanhado.

Por fim, não poderia deixar de agradecer aos meus amigos que estiveram comigo quase uma vida inteira fora da faculdade. Obrigado, Caio, Lucas, Vinicius, Daniel, Rafael Lacerda, Gabrielle, Vitória, Maithe, Rayane e Suzane por sempre acreditarem em mim e terem sido o meu suporte em muitos momentos de vulnerabilidades.

RESUMO

Estudar direito do trabalho é entender como funciona todo o processo pelo qual o ser humano desempenha seu labor e sua força produtiva para seu desenvolvimento e sustento próprio. Mormente no que se refere a análise do objeto que será o prisma desse trabalho, o estágio se mostra talvez como uma das mais tradicionais categorias de trabalho que vemos na atualidade. Não obstante as benesses relacionadas a realização de atividades práticas pelos discentes, o fenômeno do desvirtuamento do contrato de estágio passou a ser frequente, especialmente no que concerne àqueles contratos realizados junto ao Poder Público. Assim, através de um método indutivo, o presente trabalho objetivou seguida, realizar a abordagem documental acerca do entendimento jurisprudencial acerca do desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito do setor privado e da Administração Pública no país. Nesses termos, concluiu-se que apesar do desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito da Administração Pública não ser analisado pela Justiça do Trabalho ante a ausência da caracterização de vínculo empregatício entre o discente e o agente concedente, outros impactos são diretamente ligados à seara trabalhista.

Palavras-chave: Estágio; Desvirtuamento; Administração Pública.

ABSTRACT

Studying labor law means understanding how the entire process by which human beings perform their labor and productive force for their own development and sustenance works. Especially with regard to the analysis of the object that will be the prism of this work, the internship is perhaps one of the most traditional categories of work that we see today. Despite the benefits related to the performance of practical activities by students, the phenomenon of the distortion of the internship contract has become frequent, especially with regard to those contracts carried out with the Public Authorities. Thus, through an inductive method, the present work aimed to carry out a documentary approach regarding the jurisprudential understanding regarding the distortion of the internship contract within the scope of the private sector and the Public Administration in the country. In these terms, it was concluded that although the distortion of the internship contract within the scope of Public Administration was not analyzed by the Labor Court due to the absence of the characterization of an employment relationship between the student and the granting agent, other impacts are directly linked to the labor field.

Keywords: Internship; Distortion; Public administration.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. ASPECTOS GERAIS SOBRE O CONTRATO DE ESTÁGIO	10
1.1 Questões conceituais ligadas ao contrato de estágio	11
1.2 Um breve panorama legal do contrato de estágio no Brasil	13
2. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO	30
2.1 Apontamentos acerca do Contrato de Estágio a estudantes de Direito no Brasil na hodiernidade	30
2.2 Aspectos jurisdicionais do desvirtuamento do Estágio	35
3. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	45
3.1 Caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública..	45
3.2 Impactos jurisdicionais do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública	49
4. CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	62

INTRODUÇÃO

As atividades laborais sofreram diversas modificações ao longo dos anos até que se moldassem do modo como se conhece hodiernamente. Isso em decorrência do fato de que, o vocábulo trabalho tem origem no latim *tripalum*, que se refere a uma espécie de instrumento de tortura, sendo considerado como uma atividade penosa por muitos anos, cenário que se modificou com a globalização e, atualmente, o termo é associado a uma atividade produtiva geradora de renda.

Com as mudanças no âmbito das atividades relativas ao trabalho, passou-se a visualizar a necessidade de os estudantes colocarem em prática os conhecimentos teóricos durante o período em que estivessem realizando um curso de ensino superior ou profissionalizante. Nessa conjectura, surge a figura do contrato de estágio, o qual além de ser utilizado no setor privado, também passou a ser aderido pela Administração Pública.

Não obstante as benesses relacionadas a realização de atividades práticas pelos discentes, o fenômeno do desvirtuamento do contrato de estágio passou a ser frequente, especialmente no que concerne àqueles contratos realizados junto ao Poder Público. Desse modo, questiona-se acerca de quais seriam os impactos jurídicos advindos do desvirtuamento do contrato de estágio não apenas no setor privado, como também no âmbito da Administração Pública no Brasil?

Buscando elucidar o questionamento supracitado, o presente trabalho objetiva analisar as questões ligadas ao instituto do contrato de estágio, abordando temáticas relacionadas ao seu fundamento, um breve panorama histórico e suas características.

No mesmo sentido, a pesquisa desenvolvida visa trazer de forma sistematizada conceitos e entendimentos doutrinários e jurisprudências acerca do desvirtuamento do contrato de estágio, especialmente, no que se refere à seara da Administração Pública.

Neste giro, é mister salientar que a compreensão de aspectos relacionados as relações de estágio é de suma importância à academia, visto que a formação de juristas, acadêmicos e futuros advogados se realiza através da análise e discussão de temáticas que englobam a sua

atuação prática, especialmente aquelas voltadas ao domínio de assuntos relacionados ao âmbito processual e material do Direito.

Neste espeque, o trabalho é estruturado no método indutivo, sendo modelo de estudo da presente pesquisa, o descritivo, visto que por meio de uma revisão bibliográfica, realizou-se a coleta de dados disponíveis a fim de desenvolver uma base teórica para, em seguida, realizar a abordagem documental acerca do entendimento jurisprudencial sobre o desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito privado e da Administração Pública no país.

Assim, o presente trabalho será dividido em cinco capítulos, sendo o primeiro e o último destinados, respectivamente, para a realização da introdução e considerações finais. No que concerne ao segundo capítulo, este realizará uma contextualização acerca do instituto do contrato de estágio, dissertando sobre seus aspectos conceituais e realizando um breve panorama histórico.

O terceiro capítulo, por sua vez, será voltado à análise do instituto do desvirtuamento do contrato de estágio, momento em que se abordará os seus aspectos conceituais e jurisdicionais, além da elaboração de apontamentos acerca do Contrato de Estágio a estudantes de Direito no Brasil na hodiernidade.

Por fim, o quarto capítulo trará questões ligadas ao instituto do desvirtuamento no âmbito da Administração Pública, sendo discutido os aspectos para sua caracterização e as consequências jurídicas relativas a ele.

1. ASPECTOS GERAIS SOBRE O CONTRATO DE ESTÁGIO

O presente capítulo tem como escopo a análise geral acerca do contrato de estágio. Nessa toada, o primeiro subtítulo se destinará à discussão dos aspectos conceituais ligados à temática. O segundo subtítulo, por sua vez, terá como fim a exposição acerca da história do contrato de estágio em território brasileiro, assim como a configuração legal do instituto na atualidade.

1.1 Questões conceituais ligadas ao contrato de estágio

A obra “Dicionário escolar da língua portuguesa” do educador Alfredo Scottini (2009, p. 248) conceitua o vocábulo estágio como um momento de aprendizado, visto que é um “[...] período em que se pratica e busca experiência para ser iniciado em algum tipo de trabalho”.

Na mesma conjuntura, Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 1173) elucida que “o estágio é o procedimento formativo, de cunho didático-pedagógico e articulado segundo projeto de planejamento institucional, que visa permitir ao estudante complementar a sua formação e compreender na prática os ensinamentos teóricos recebidos em sua vida escolar”.

Para o professor Jair Texeira Reis (2015), o estágio é o momento de permanência do estudante naquele espaço da empresa, objetivando os primeiros contatos com o ambiente profissional e de trabalho, sendo essencial para a complementação da formação profissional. Se mostra como uma estratégia de profissionalização que permite ao estudante a aprendizagem e colocar em prática os conhecimentos teóricos absorvidos nas salas de aulas, sendo essencial para a integração ao mundo do trabalho

Decerto, a prática da atividade de estágio é conceituada pela literatura como aquela na qual se infere que o indivíduo exercerá funções específicas e ligadas ao futuro profissional que ele será inserido. Corroborando com a definição supracitada, Luciano Martinez (2020, p. 204) elucida que “[...] o contrato de estágio é entendido como um ajuste que oportuniza o tirocínio de estudantes em situações reais de vida e que os prepara para o futuro profissional”.

No mesmo sentido, assinala Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 91-92) que:

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

A conceituação exposta por Garcia é a reprodução daquela transcrita na Lei nº 11.788 de 2008, instrumento normativo voltado à regulamentação dos contratos de estágio no Brasil. Essa legislação além de definir o contrato de estágio, também normatiza os objetivos dele, instituindo em seu escopo que a integração do itinerário formativo do educando e o

desenvolvimento dele à vida cidadão e profissional são os pilares que sustentam essa modalidade de contrato no país (Brasil, 2008).

Acresce Carlos Henrique Bezerra (2023) que o estágio é o contrato voltado ao aprendizado de competências intrinsecamente relacionadas com a atividade laboral. Desse modo, pode-se compreender que o objetivo dele é permitir a inserção do estagiário em um ambiente propício para o seu desenvolvimento profissional e social.

Outra não é a linha de pensamento de Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 160), visto que a autora elucida que “o objetivo do estágio é, essencialmente, a complementação do ensino teórico recebido nas escolas, com a experiência prática obtida da concedente do estágio”.

Na sistemática apresentada, Cassar (2010, p. 319) elucida que para ser considerado como estagiário, é preciso que o estudante não possua vínculo de emprego com a pessoa jurídica a qual presta serviços, sendo ela o ente “[...] 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, estágio curricular”.

Sob essa ótica, ao se observar as disposições presentes no ordenamento jurídico brasileiro sobre a temática, pode-se compreender que, como bem regulamenta a Lei do Estágio, o contrato de estágio se caracteriza como aquele de natureza trabalhista, que não gera vínculo empregatício, desde que se observe os ditames legais.

Por oportuno, a breve diferenciação entre contrato de aprendizagem e de estágio se faz necessária. Isso porque, ao passo que aquele é definido como um contrato de trabalho especial, o qual visa assegurar aos trabalhadores de 14 a 24 anos inscritos em programa de aprendizagem uma formação técnico-profissional; o estágio tem por escopo a preparação do educando para o trabalho produtivo (GARCIA, 2023).

A delimitação e caracterização do contrato de estágio se faz necessária ante a relevância desse negócio jurídico para a formação de profissionais, especialmente pelo fato de que o estágio deve ser encarado como uma atividade planejada, uma vez que é:

[...] um processo contínuo, dinâmico e sistemático com periodicidade, perseguindo metas que levem à formação adequada com o objetivo de estimular o potencial do estagiário por meio das atividades de ensino-aprendizagem. Observa-se que a instituição tem o compromisso social de transmitir a informação, criando valores éticos para o desenvolvimento de dimensões do ser humano, considerando suas capacidades, bem como o comportamento informacional no que tange à busca e à utilização da informação para suprir uma determinada necessidade. (LAGE ET al, 2014, p.4).

Em uma perspectiva geral, a jurista Carla Teresa Martins Romar (2018) ressalta que o estagiário ocupa um papel singular nas relações de trabalho. Isso porque a prestação de serviços realizada por ele tem potencial de reunir as características que foram a relação de emprego, todavia, “[...] a relação jurídica existente entre ele e a parte concedente não é de emprego, tendo em vista os objetivos educacionais que revestem a contratação” (ROMAR, 2018, p. 160).

1.2 Um breve panorama legal do contrato de estágio no Brasil

Ao longo do tempo, segundo Irineu Mário Colombo e Carmen Mazepa Ballão (2014), o conceito de estágio passou por muitas mudanças, evoluindo de uma simples atividade de acompanhamento prático de um aprendiz por seu mestre na Idade Média, para uma atividade curricular prática nos cursos ofertados pelas instituições educacionais da atualidade.

Sua primeira aparição ocorreu na literatura em meados do ano de 1080, quando o termo estágio, derivado da palavra do latim medieval “*Stagium*”, era utilizada para designar uma residência ou local para se instalar a moradia. Palavra esta que derivava do latim Clássico significando “estar num lugar” (HOUAISS, 2001, P. 1245).

Anos mais tarde, em meados de 1630, o termo *stage*, com o significado traduzido de estágio surgiu na literatura francesa, sendo caracterizado pelo período compreendido da transição de treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister. Mais especificamente o tempo de moradia de um padre na igreja antes de adquirir a posse de seus direitos por completo.

Sendo também a origem do termo residência, encontrado até hoje nos cursos de área médica. Sendo o termo, desde sua origem do Latim, atrelado a concepção de um aprendizado posto em prática em uma área supervisionada (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 02).

A gênese do instituto do estágio no Brasil é um tema controverso, visto que a doutrina aponta variadas normas como aquelas que foram primordiais para que o contrato de estágio como se conhece hoje fosse moldado.

Nessa sistemática, a Lei Orgânica do Ensino Normal, datada de 1946, segundo os ensinamentos de Pimenta (2012), foi o primeiro dispositivo legal a tratar acerca do Estágio Supervisionado em território brasileiro.

Nesses termos, a norma supracitada ao trazer a regulamentação do ensino normal no país, “[...] explicita claramente a necessidade da prática de ensino primário na formação do professor (como regente, professor ou especialista)” (PIMENTA, 2012, p.27).

Não obstante ao exposto, Érika da Silveira Batista e Solange Lúcia Heck Kool (2014, p. 144) advertem que “no Brasil, a primeira ideia deste instituto surgiu com o Decreto-lei nº 4.073/42, que disciplinava o ensino industrial”.

Por outro lado, Fernanda Ribeiro Polzin (2019, p. 19) atribui o surgimento dos primeiros aspectos normativos do estágio ao início da década de 1930, momento em que o Decreto Federal nº 20.294/1931 trouxe para o ordenamento jurídico a primeira menção ao instituto de estágio, permitindo “[...] de acordo com o contido no seu artigo 4º, que a Sociedade Nacional de Agricultura (SNA) pudesse admitir estudantes como estagiários”.

Isso em decorrência da norma supracitada definir em seu artigo 48 que a prática de estágio corresponderia a “[...] um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial” (BRASIL, 1942).

Em que pese a regulamentação do contrato de estágio apenas tenha se realizado no século XX, os autores Irineu Mario Colombo e Carmen Mazepa Ballão (2014, p. 174) ressaltam que no Brasil:

[...] com a chegada da Família Real em 1808, foram implantados os primeiros cursos superiores, reconhecendo-se a importância do estudo formal para a ocupação de um posto de trabalho. Segundo Machado (1997, p. 47), foi a partir daí que começou a ser instalada a ideia de que para se ter um bom emprego era preciso estudar, “ir para a escola, onde se estuda disciplinas, matérias e há a aproximação com a vida prática, o estágio”.

A compreensão do surgimento de cursos superiores no Brasil e o contexto histórico em que tal gênese ocorreu é necessária para que se possa visualizar o panorama relacionado aos cursos superiores e a regulamentação do contrato de estágio no país.

Para muitos autores, assim como Machado (1997, p. 47), nesse momento começou-se a associar a ideia de um bom emprego com a exigibilidade dos estudos, elevando a importância das escolas para a formação. Sendo assim, em 1909 o Decreto nº 7.556 de 16 de setembro de 1909, instituidor das Escolas de Aprendizes e Artífices foi o primeiro a, mesmo que superficialmente, instituir a regulamentação do estágio no Brasil.

Oito anos após a inserção do Decreto de nº 20.294/31 no ordenamento jurídico pátrio, surge o Decreto-Lei nº 1.190/39 que se destinou a organização da Faculdade Nacional de Filosofia, também instituiria as noções do que mais tarde viria a ser caracterizado como uma relação de estágio, sem, contudo, se remeter ao termo. Seu artigo 40, § 2º dispunha o seguinte: “as aulas práticas, que se realizarão em laboratórios, gabinetes ou museus, visarão à aplicação dos conhecimentos desenvolvidos em aulas teóricas” (BRASIL, 2015).

Isso posto, além das normas supracitadas, ao se voltar o olhar para a legislação ligada à temática, é perceptível que o Decreto-Lei nº 4.073 de 1942, popularmente conhecida como Lei Orgânica do Ensino Industrial, foi deveras importante para a construção do contrato de estágio como se conhece atualmente.

Em decorrência do diploma legal em pauta estabelecer não apenas as bases de organização e de regime de ensino na modalidade industrial, como também definir um período de trabalho, denominado de estágio, a fim de que os estudantes pudessem colocar em prática o conhecimento teórico apreendido.

Ainda na década de 1940 surgiu outra norma legal significativa para a temática em estudo. Isso porque a popularmente conhecida como Lei Orgânica do Ensino Normal, vigente no ordenamento jurídico brasileiro a partir de 1946, passou a regular, mormente, a formação do pessoal docente necessário às escolas primárias, de modo que as disposições trazidas pela Lei estipulavam um curso dividido em dois níveis.

Nesses moldes, Priscila Bernardo Martins e Edda Curi (2019, p. 690) relatam que:

De um lado, o primeiro ciclo “Escolas Normais Regionais”, designado à formação docente de ensino primário, com permanência de 04 (quatro) anos, indicava um arcabouço curricular no qual prevalecia as disciplinas de cultura geral sobre as de formação especial, ou seja, as disciplinas direcionadas para formação de professores, na quarta série do primeiro ciclo, delimitavam-se à “Psicologia e Pedagogia” e “Didática e Prática de Ensino”. Por outro lado, o segundo ciclo, cuja duração era de 03 (três) anos, constituído nas Escolas Normais, exibía uma estrutura curricular mais específica, integravam as seguintes disciplinas: História e Filosofia da Educação, Biologia Educacional, Psicologia Educacional, Metodologia do Ensino Primário e Sociologia Educacional. A disciplina “Práticas de Ensino” era integrada na 3ª série do ciclo.

Avançando na análise das disposições legais acerca do contrato de estágio, menciona-se o Parecer do Conselho Federal de Educação (CFE) nº 292, publicado em novembro de 1962. Esse instituto estabeleceu, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, a obrigatoriedade de se realizar prática de estágio, na modalidade de Estágio Supervisionado, para a formação docente.

Sendo assim, nos moldes do Parecer CFE nº 292/1962, a realização do estágio nas escolas da rede pública era de natureza obrigatória, cuja duração se estendia a um semestre letivo. Após o fim do estágio supervisionado realizado, “[...] eram trazidos para uma discussão, de modo a revelar fragilidades e saberes alcançados pelo futuro docente, buscar o desenvolvimento do estudante e constituir um corpo de habilidades para a sua prática futura” (MARTINS; CURI, 2019, p. 691).

Em complementação ao dispositivo supracitado, foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro o Parecer CFE nº 627 de 1969, o qual trouxe como obrigatoriedade a realização do estágio supervisionado com uma duração mínima equivalente a 5% (cinco por cento) da carga horária total prevista no curso.

Em 1967 o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) sancionou a Portaria nº 1.002, ocasião em que se delineou a importância da prática de estágio para o aperfeiçoamento do ensino, sendo instituída a obrigatoriedade de realização de estágio escolar em faculdades e escolas técnicas.

Nessa sistemática, Irineu Mario Colombo e Carmen Mazepa Ballão (2014, p. 174) lecionam que a normativa em vigor regulou que “[...] o estágio deveria ser firmado em um contrato contendo duração, carga horária, valor da bolsa e o seguro contra acidentes pessoais.

Estabeleceu que não haveria vinculação empregatícia, encargos sociais, pagamento de férias ou de 13º salário”.

Visando sedimentar as normatizações trazidas pelo Conselho Federal de Educação e da Portaria do MTPS, foi promulgado o Decreto nº 66.546 de 1970, o qual tinha como escopo a implementação de programa de estágios práticos para discentes do sistema superior das áreas prioritárias, mormente àquelas correlacionadas à engenharia, tecnologia, economia e administração (BRASIL, 1970).

No mesmo teor, o texto normativo ainda previa a possibilidade de exercer as atividades de estágio em órgãos e entidades públicos e privados, os quais possuísem atividades correlacionas às respectivas especialidades dos estudantes (BRASIL, 1970).

Visando demonstrar a natureza do contrato de estágio, foi previsto no artigo 3º do Decreto nº 66.546 de 1970 que:

Art. 3º Em nenhuma hipótese a concessão das bolsas de estudo de que trata este decreto poderá dar origem a vínculo empregatício ou funcional entre os estudantes bolsistas e o "Projeto Integração" ou os estabelecimentos, órgãos ou entidades públicos ou privados, em que se realizarem os estágios, os quais cessarão desde logo com a conclusão do curso dos estagiários. (BRASIL, 1970).

No mesmo sentido é que a Lei nº 5.692 de 1971, a qual fixou diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, regulamentou em seu artigo 6º que:

Art. 6º As habilitações profissionais poderão ser realizadas em regime de cooperação com as empresas.

Parágrafo único. O estágio não acarretará para as empresas nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunere o aluno estagiário, e suas obrigações serão apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento. (BRASIL, 1971).

Em termos gerais, advertem que apesar dos textos legais supracitados inserirem a obrigatoriedade do estágio supervisionado para o processo de aprendizagem profissionalizante e descaracterizarem essa modalidade de contrato de um vínculo empregatício, parte da doutrina entende que especialmente a Lei nº 5.692 de 1971 foi elaborada de modo a permitir certa improvisação para o cumprimento legal das atividades de estágio.

Isso porque, consoante lecionam Irineu Mario Colombo e Carmen Mazepa Ballão (2014, p. 175), em que pese o dispositivo legal citado tenha imposto a profissionalização às instituições de ensino, destacando o estágio como atividade elementar à formação do discente, tal fixação foi realizada “[...] de forma antidemocrática, burocratizada, sem o protagonismo da escola e menos ainda da comunidade escolar (pais, trabalhadores e empresários)”.

Ao se analisar as modificações realizadas no contexto do contrato de estágio na década de 1970 no Brasil, é possível observar que ocorreram normatizações importantes de serem citadas. Nesse contexto, Irineu Mario Colombo e Carmen Mazepa Ballão (2014, p. 175) sistematizam tais mudanças da seguinte forma:

Na mesma década, ocorre a regulamentação do estágio de estudantes do ensino superior e profissionalizante de 2º Grau no serviço público federal, com a publicação do Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Afora a LDB, os decretos e as portarias, a primeira lei tratando, específica e exclusivamente, de estágio foi promulgada no final da década de 70. A Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977, somente foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497, em 18 de agosto de 1982.

A última norma citada pelos autores foi a responsável por introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a definição de estágio curricular, sendo disposto no artigo 2º do Decreto 87.497 de 1982 que se consideraria prática de estágio curricular, aquela em que são realizadas atividades de aprendizagem de natureza diversa, incluindo aspectos de caráter sociocultural e profissional, as quais seriam “[...] 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”(BRASIL, 1982).

Na mesma sistemática, o dispositivo legal supracitado instituiu a regulamentação do estágio curricular, normatizando em seu artigo 4º que:

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

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

(BRASIL, 1982)

O Decreto em estudo ainda regulamentou em seu artigo 5º que para que a atividade desempenhada pelo educando se caracterizasse como estágio curricular, seria necessária a

celebração de instrumento jurídico entre a instituição de ensino e a entidade cedente, “[...] periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso” (BRASIL, 1982).

Historicamente as concepções acerca do que seria propriamente o estágio no Brasil e a figura do estudante estagiário ganharam diversos contornos em nosso ordenamento jurídico e nos estudos dos mais diversos professores, estudiosos e doutrinadores.

Em um contexto de repressão e recessão política, veio a Constituição de 1988 para instaurar a conhecida “constituição cidadã”. Com ela, nasceu o alicerce dos direitos fundamentais, a cidadania, os direitos sociais, individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, a dignidade da pessoa humana, a justiça, a igualdade e principalmente, no que condiz com a presente temática, o direito a plena educação e os valores sociais do trabalho. Assim, estabeleceu também um marco da garantia de tutela do Estado aos direitos a educação e aos estudantes e trabalhadores na sociedade.

Em 1994 foi realizada uma significativa mudança nas questões atinentes ao contrato de estágio no Brasil. Isso em decorrência da inclusão de estudantes com deficiência nas atividades de estágio, alteração realizada pela Lei nº 8.859, a qual modificou dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, a fim de estender aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

Além das modificações citadas, o estágio para discentes matriculados em ensino médio não profissionalizante também passou a ser regulado no ordenamento jurídico através da Medida Provisória nº 1.952-24 de 2000.

Após um lapso temporal de quase uma década sem normatizações acerca da temática, foi inserida no ordenamento jurídico, em 2008, a Lei nº 11.788, popularmente conhecida como Lei do Estágio, a qual passou a regular as questões atinentes a prática de estágio no Brasil, sendo, até o momento, o texto legal que traz disposições de caráter legal sobre o tema.

Nos dizeres de Valmir Rosa da Silva (2016, p. 4), a legislação supracitada nasce com o objetivo de trazer maior transparência para as relações entre os educandos, instituições de

ensino e entidades concedentes de estágio, visto que ao modificar a visão normativa sobre o estágio, o qual até aquele momento era visto apenas como uma modalidade de trabalho, faz com que o instituto passe “[...] a ser visto como uma forma de aprendizado, visando preparação para a futura carreira profissional, a seguir os pontos mais significativos da nova lei do estágio”.

Diante dessa sistemática, a Lei do Estágio passa a ser a principal fonte de consulta no que concerne a definição e caracterização do contrato de estágio no país. Assim, instrumentos como a avaliação das instalações da parte concedente do estágio, indicação de professor responsável, fixação de jornada de atividade de estágio pormenorizada, concessão de recesso remunerado, busca pela preservação da saúde e segurança do estagiário e a incidência de penalidades para o descumprimento dos institutos descritos no texto normativo passaram a ser temáticas regulamentadas pela Lei nº 11.788/2008.

Nesses moldes, há que se mencionar que nos dizeres do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei do Estágio, o legislador ordinário estabeleceu que as atividades que tenham natureza de “[...] extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso” (BRASIL, 2008).

A compreensão do contrato de estágio também se correlaciona com questões atinentes aos requisitos para a sua caracterização, as suas modalidades e os sujeitos que compõe essa relação de trabalho. Sendo assim, ao se debruçar sobre o texto da Lei nº 11.788 de 2008, observa-se que o legislador se preocupou em instituir ditames para a proteção do educando submetido a um contrato de estágio.

Nesses termos, o primeiro requisito exigido para a caracterização do contrato de estágio é aquele esculpido no inciso I do artigo 3º da legislação em comento, o qual adverte que é necessário observar se o estagiário possui matrícula e frequência regular “[...] em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e atestados pela instituição de ensino [...]” (BRASIL, 2008).

A celebração de termo de compromisso entre o estagiário, a parte concedente e a instituição de ensino que aquele está vinculado é outro requisito trazido pelo texto normativo

em estudo. No mesmo vértice, o legislador também tornou imperioso que as atividades desenvolvidas pelo educando e aquelas previstas no termo de compromisso firmado possuam compatibilidade entre si.

Nessa sistemática, é oportuno tecer comentários acerca dos sujeitos que compõe o contrato de estágio. Assim, a Lei nº 11.788 de 2008 estabelece que se entende como estagiário, o aluno regularmente matriculado em educação superior, ensino médio, educação profissional de nível médio, escolas de educação especial, ensino profissional de nível superior ou ensino fundamental, nos anos finais e na modalidade profissional de educação de jovens e adultos (EJA).

Acrescenta Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 363) que a Lei do Estágio também se aplica “[...] aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável”.

Ainda sob as questões que se correlacionam com o educando, Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 340) explicita que:

[...] tanto a antiga como a nova Lei do Estágio não mencionam a idade mínima para a contratação de estagiários. Não se trata, porém, de efetiva omissão normativa; e que a matéria tem regência constitucional direta e explícita, que não poderia, de qualquer maneira, ser elidida por dispositivo infraconstitucional. Fixa a Constituição, como se sabe, desde a EC n. 20, de dezembro de 1998, a regra de proibição de (...) qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, XXXIII, CF/1988). O piso constitucional dos dezesesseis anos torna-se ainda mais lógico em face do permissivo da nova Lei do Estágio para a contratação de estudantes de ensino médio e dos anos finais do ensino fundamental. É que, não se fazendo o corte etário constitucional imperativo, estar-se-ia, em diploma legal manifestamente progressista (como a Lei n. 11.788), restaurando permissão para trabalho infantil no país - o que seria inaceitável contrassenso lógico, jurídico e cultural.

É igualmente elementar registrar que o legislador também assegurou o direito de usufruir dessa modalidade de contrato às pessoas portadoras de deficiência. Isso em decorrência de assegurar para essa parcela da sociedade, nos moldes do parágrafo 5º do artigo 17 da Lei do Estágio, o percentual de 10% (dez por cento) das vagas disponibilizadas para a contratação de estagiários nas entidades (BRASIL, 2008).

A parte concedente citada pela legislação abrange pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da Administração Pública direta e indireta e profissionais liberais de nível superior, desde que eles estejam devidamente inscritos em seu respectivo órgão de classe. Nesse contexto, Luciano Martinez (2020, p. 213) adverte que o ordenamento jurídico pátrio veda que pessoas físicas sejam concedentes de oportunidades de estágio, salvo “[...] aquelas que tenham sido constituídas como ‘empresa individual de responsabilidade limitada’ (EIRELI), nos termos da Lei n. 12.441, de 11 de julho de 2011 [...]”.

As figuras autorizadas por lei a serem entidade concedente do contrato de estágio assumem não apenas a oferta da oportunidade de atividades de estágio, mas também se tornam obrigadas a fornecer condições propícias para que as atividades firmadas no termo de compromisso sejam respeitadas.

É preciso ter em mente que além de celebrar o termo de compromisso com as demais partes e zelar pelo seu cumprimento a fim de que o objetivo educacional firmado seja alcançado, a parte concedente também deverá “[...] ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural [...]” (BRASIL, 2008).

A contratação de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário com apólice compatível com os valores de mercado, a disponibilização para fins fiscalizatórios documentos que comprovem a relação de estágio e envio à instituição de ensino, de forma semestral, de relatório de atividades com vista obrigatória ao estagiário são outros deveres da entidade concedente regulamentadas pela legislação brasileira.

A lei ainda prevê a obrigatoriedade da parte concedente “[...] 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 [...]” (BRASIL, 2008).

Noutro vértice encontram-se as instituições de ensino, as quais consoante leciona Luciano Martinez (2020, p. 210) são aquelas de “[...] ensino público ou particular onde os alunos que se candidatam ao estágio estão regularmente matriculados”. Sendo assim, entende

o autor que estariam abarcados pelo conceito supracitado os estabelecimentos de educação em nível de pós-graduação.

O legislador pátrio preocupou-se em delimitar as obrigações das instituições de ensino em relação ao contrato de estágio. Desse modo, o inciso I do artigo 7º da Lei nº 11.788 de 2008 regula que elas são obrigadas a:

[...] I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluto 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; [...] (BRASIL. 2008).

A celebração de termo de compromisso é uma etapa fundamental na configuração do contrato de estágio, sendo a atuação dos estabelecimentos de educação basilar para que se confira a adequação das condições da oportunidade de estágio ofertada pela parte concedente e a proposta pedagógica do curso em que o educando está matriculado.

Nessa ótica, assinala Luciano Martinez (2020, p. 211) que a instituição de ensino possui a faculdade de celebrar convênios de concessão de estágio com entes de natureza privada ou pública, desde que tais ajustes “[...] explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos [...]”.

Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 317) não exagera ao pontuar que apesar do estagiário possuir os cinco pressupostos da relação empregatícia, “[...] a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído”.

A descaracterização da relação empregatícia ao contrato de estágio se dá em decorrência da finalidade a qual esse negócio jurídico possui. Isso porque, o contrato de estágio não é firmado com o objetivo de se remunerar uma prestação de serviços, pelo contrário, objetiva-se durante a vigência desse contrato, o desenvolvimento dos saberes práticos relacionados à área de conhecimento do educando, fazendo-o colocar em prático o que foi aprendido de forma teórica.

Não obstante ao descrito, Fernanda Ribeiro (2019, p. 23) disserta que:

Para ser reconhecido como uma relação jurídica que cria direitos e obrigações, o estágio precisa ser celebrado por meio de um Termo de Compromisso de Estágio (TCE) que envolve três partes: I) o estagiário (estudante); II) a parte concedente (pessoa jurídica ou pessoa física que acolhe o estudante); e a III) instituição de ensino. O não cumprimento de quaisquer cláusulas deste Termo (por exemplo, extrapolar a carga horária máxima semanal e exercício de atividades incompatíveis com a formação do aluno) descaracteriza o estágio e transforma o vínculo estabelecido automaticamente em relação de emprego, podendo as partes ser responsabilizadas legalmente pelo descumprimento da legislação.

Nessa esteira, há que se observar os requisitos legais a fim de não se descaracterizar o contrato de estágio. Termos esses em que a avaliação das instalações da parte concedente da oportunidade de estágio e a sua adequação para a formação profissional e cultural do estagiário, assim como a indicação do professor orientador e a exigência da apresentação, pelo educando e em um prazo não superior a seis meses, de relatório de atividades também são citadas na legislação como obrigações das instituições de ensino no que se refere a essas modalidades de contrato (BRASIL, 2008).

Ainda são instituídas como obrigações dos estabelecimentos de educação, a necessidade de se zelar pelo cumprimento do termo de compromisso acordado, de se elaborar normativas complementares e instrumento avaliativos dos estágios e dos estagiários, e de se realizar a comunicação da parte concedente, das datas referentes ao início do período letivo e das avaliações acadêmicas (BRASIL, 2008).

Como se pode observar, os deveres definidos pela Lei do Estágio para a parte concedente e às instituições de ensino conversam entre si, sendo ferramentas que o legislador normatizou a fim de que os objetivos do contrato de estágio sejam respeitados e se garanta um ambiente laboral sadio e potencializador de um trabalho produtivo para os educandos.

No mais, Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 42) ressalta que a fim de que o contrato de estágio seja caracterizado, é necessário que “[...] o estágio se verifique em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante [...]”.

Os agentes de integração também são citados pelo legislador ordinário, sendo eles, nas palavras de Luciano Martinez (2020, p. 215), os sujeitos que “[...] atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, cabendo-lhes cadastrar os estudantes,

identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização do estágio e fazer o acompanhamento administrativo”.

Nas palavras de Alexandre da Silva (2007, p. 82), “o agente de integração é uma pessoa jurídica pública ou privada, que não se confunde com a empresa concedente, nem com a instituição de ensino [...] o agente de integração indica ao estudante uma vaga existente”.

Complementando os dizeres acima, Rogério Bernardes (2016, p. 86-87) disserta que “[...] tem-se que o trabalho do agente de integração é procurar nas empresas concedentes, oportunidades de estágio e encaminhar estudantes que se interessam pelas vagas ali ofertadas, lembrando que sua intervenção é bem-vinda, mas não obrigatória”.

Sendo assim, a Lei nº 11.788 de 2008 estipula que esses agentes são responsáveis pela seleção, juntamente com as instituições de ensino, do local de estágio, que poderá ser selecionado a partir de cadastro das partes cedentes (BRASIL, 2008).

Aponta o jurista Ricardo Resende (2020, p. 253) que a “[...] Lei proíbe que o agente de integração atue como representante de uma das partes (normalmente o fazia como representante da entidade concedente), e o admite como mero intermediário na contratação [...]”.

Acresce ainda registrar que a Lei do Estágio também registra em seu parágrafo 3º do artigo 5º que esses sujeitos são considerados para efeitos civis, responsáveis pela indicação de estagiário “[...] para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular” (BRASIL, 2008).

Compreendido os papéis dos sujeitos que integram o contrato de estágio, torna-se possível avançar nos demais pormenores da discussão do tema proposto, voltando-se o olhar para as espécies de atividades de estágio presentes no ordenamento jurídico pátrio. Nesse diapasão, registram-se as modalidades obrigatórias e não obrigatórias de estágio.

A primeira, nas palavras do jurista Luciano Martinez (2020, p. 205) é caracterizada quando o estágio for “[...] definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária seja requisito

para aprovação e obtenção de diploma”. Em outras palavras, a obrigatoriedade do estágio está vinculada a necessidade de sua realização para a obtenção de certificado do curso.

Por outro lado, o estágio não obrigatório é aquele que “[...] se previsto no programa do curso como atividade opcional, que se realizada será acrescida à carga horária obrigatória” (RESENDE, 2020, p. 251).

Em que pese ambas as modalidades possuam características próprias, o termo de compromisso é instrumento indispensável tanto para os estágios de natureza obrigatória, quanto aqueles que não tenham esse atributo. No mesmo sentido, há que mencionar que os direitos garantidos pela Lei nº 11.788 de 2008 aos educandos submetidos a contratos de estágio abrangem as duas modalidades comentadas.

Diante desta conjuntura, a jornada de atividade em estágio também é um aspecto normatizado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, o artigo 10º da Lei prevê que ela “[...] será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares [...]” (BRASIL, 2008).

Sendo, nos termos da Lei do Estágio regulamentado que a jornada será de quatro horas diárias e vinte horas semanais para os estudantes matriculados em educação especial ou nos anos finais da modalidade EJA. Nos casos em que o estagiário esteja matriculado em curso de ensino superior, ensino médio regular ou educação profissional de nível médio, a jornada de atividade em estágio não poderá ultrapassar seis horas diárias e trinta horas semanais (BRASIL, 2008).

Acresce Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 366-367) que os cursos que alternem em seu programa de ensino, atividades de teoria e prática nos períodos em que não esteja programada aulas presenciais, terão a faculdade de fixar jornada de estágio “[...] de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino [...]”.

Entretanto, adverte Luciano Martinez (2020, p. 216) que nos casos em que a instituição de ensino aderir a meios de verificação de aprendizagem de natureza periódica ou final, “[...]”

nos períodos de avaliação — o que, aliás, sói acontecer —, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante”.

Além das regras relativas à jornada de atividades em estágio, o ordenamento jurídico pátrio também estabelece através do artigo 11 da Lei do Estágio que “[...] a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência [...]” (BRASIL, 2008).

É importante apontar que o prazo de dois anos não impede a ocorrência de situações que levem a dissolução antecipada do contrato de estágio, a qual pode advir por culpa do estagiário e/ou da parte concedente ou em decorrência da iniciativa mútua ou unilateral das partes que compõe o termo de compromisso (MARTINEZ, 2020).

Nesse contexto, em decorrência da inexistência de vínculo de emprego, não há que se considerar o pagamento de parcelas resilitórias trabalhistas nos casos descritos acima, “[...], mas é possível — a depender dos ajustes contratuais — invocar-se o pagamento de indenizações criadas com base na autonomia individual privada” (MARTINEZ, 2020, p. 219).

A remuneração dos estagiários também tem previsão legal, sendo determinado pelo artigo 12 da Lei do Estágio que “[...] o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório” (BRASIL, 2008).

Acerca das disposições trazidas pelo dispositivo supracitado, o jurista Luciano Martinez (2020, p. 217) anota que “[...] nas hipóteses de estágio obrigatório é meramente facultativa a concessão de bolsa ou equivalente. Os estágios não obrigatórios, por outro lado, são necessariamente onerosos, sendo nesses casos compulsória a concessão da bolsa-estágio e do auxílio-transporte”.

Como se pode ver, no que concerne à retribuição pela atividade de estágio, o ordenamento jurídico brasileiro optou por fazer uma distinção entre as modalidades de estágio obrigatório e não obrigatório. No mesmo contexto, o legislador também se quedou inerte em

fixar um padrão mínimo de retribuição à bolsa-estágio. Desse modo, o direito constitucional que garante o salário-mínimo nacionalmente unificado não abarca os contratos de estágio.

A não aplicabilidade do direito trazido pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, nas palavras de Martinez (2020, p. 217) advém do objetivo estipulado para os contratos dessa natureza, sendo “[...] óbvio que o educando não precisa preocupar-se com a dimensão de eventual retribuição pecuniária”.

A fruição de recesso no período de trinta dias é assegurada pela Lei nº 11.788 de 2008 aos estagiários com contrato que tenha duração igual ou superior a um ano, o qual poderá ser gozado a qualquer tempo, preferencialmente durante o recesso escolar (Brasil, 2008). Nos casos em que o contrato de estágio tenha duração inferior a um ano, o recesso continuará a ser um direito do estagiário, sendo os dias de sua concessão estabelecidos de maneira proporcional ao período de atividades de estágio fixado no termo de compromisso.

Não obstante a fixação do direito ao recesso para ambas as modalidades de contrato de estágio, o legislador ordinário trouxe uma diferenciação em relação ao período de recesso ser ou não remunerado. Nesses termos, o parágrafo 2º do artigo 13 da Lei do Estágio normatizou que “[...] o recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação [...]” (BRASIL, 2008).

Ainda nos contornos acerca dessa temática, acrescenta-se que a proteção previdenciária é de natureza facultativa, uma vez que a Lei do Estágio permite que o educando se inscreva como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Sendo o estagiário considerado como segurando obrigatório nas hipóteses em que se reconhece que a relação entre ele e a parte concedente foi fraudada (MARTINEZ, 2020).

Em outra banda, o seguro contra acidentes pessoais é um direito prestado de forma obrigatória pela parte concedente da oportunidade de estágio ou pela instituição de ensino. Nessa seara, Luciano Martinez (2020, p. 220) adverte que a ausência dessa vantagem “[...] vulnera o estagiário, que, diante de eventual acidente, poderá responsabilizar por ato omissivo os citados obrigados”.

Diante dessa conjuntura, o jurista ainda aponta que a isonomia de tratamento é uma prerrogativa do estagiário. Isso porque, em que pese ele não seja considerado como um trabalhador, para fins jurídicos, o estagiário “[...] frui de uma proteção genérica atribuída no âmbito de qualquer negócio jurídico: o direito de não ser discriminado [...]” (MARTINEZ, 2020, p. 217).

Corroborando com a ideia defendida por Martinez, a Lei nº 11.788 de 2008 regula em seu artigo 14 que “[...] aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio” (BRASIL, 2008). Por fim, o ordenamento jurídico pátrio também se obriga a legislar acerca do número máximo de estagiário em relação ao quadro de pessoal das partes concedentes.

Nesse espeque, estabeleceu-se a proporção de um estagiário para uma entidade que tenha de um a cinco empregados; até dois estagiários para um quadro de pessoal de seis a dez empregados; até cinco estagiários para uma organização composta de onze a vinte e cinco empregados; e vinte por cento de estagiários para um quadro de pessoal com mais de vinte e cinco empregados (BRASIL, 2008).

Em um contexto geral, a função social do contrato de estágio está atrelada aos agentes que participam desse negócio jurídico, mormente à atuação do ente concedente, visto que, o ente concedente do estágio traz ao educando a possibilidade não de se ter um primeiro emprego, mas sim dele desenvolver de forma prática os saberes teóricos apreendidos em seus estudos.

O estágio, portanto, passou a abrir as portas para a profissionalização dos estudantes. Tornou-se o principal mecanismo de preparação e ganho de experiência aos jovens, que, nas condições adequadas, promoverá experiências e a vivência prática essenciais a formação acadêmica. Por outro lado, se as principais finalidades da relação de estágio não forem alcançadas, o estágio se caracterizará somente como uma mão-de-obra qualificada mais barata.

Sistematizando os benefícios trazidos pela Lei do Estágio, cita-se o fato de que o recesso de 30 dias passou a ser uma das garantias ao estagiário após um ano trabalhados ou proporcionais, em seu artigo 13º (BRASIL, 2008). Assim como a jornada passou a ser regulada em 4 horas para estudantes de ensino fundamental e educação especial e 6 horas para os alunos de ensino superior, nos moldes do artigo 10º do diploma legal em comento, passando a ser

obrigatória a supervisão de um professor da unidade escolar para a fiscalização e orientação, além de assinatura do termo de compromisso, artigo 7º da Lei (BRASIL, 2008).

O texto normativo ainda restringiu a 2 anos a duração máxima do estágio no mesmo local, a exceção dos portadores de deficiência, nos moldes de seu artigo 11º, passando também a garantir a redução das jornadas em dias de prova e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso, consoante disposto em seu artigo 3º (BRASIL, 2008).

No que concerne ao negócio jurídico celebrado com órgãos ou entidades públicas, é oportuno pontuar que a Lei do Estágio não traz nenhuma distinção ou normatização específica, sendo aplicadas as regulamentações gerais para os contratos de estágio dessa natureza, assim como normativas específicas publicadas pelo Poder Público, como a Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, do Ministério da Economia.

Após as ponderações acerca dos aspectos relacionados ao contrato de estágio no Brasil, percebe-se que ele possui características e questões próprias que tornam essa modalidade de contrato um instituto jurídico singular.

2. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Este capítulo visa abordar questões ligadas ao desvirtuamento do contrato de estágio no Brasil. Sendo assim, a sua primeira parte tem como objetivo a delimitação do cenário acerca do contrato de estágio no país, trazendo apontamentos acerca do contexto atual pátrio dos vínculos de estágio, especialmente no que concerne aos contratos de estágio formalizados com estudantes do curso de Direito. A segunda parte, por sua vez, discutirá os aspectos jurisdicionais do desvirtuamento do contrato de estágio no Brasil.

2.1 Apontamentos acerca do Contrato de Estágio a estudantes de Direito no Brasil na hodiernidade

Sabe-se que com o advento da Lei do Estágio, inúmeras inovações e regulamentações relativas a essa modalidade de contrato foram inseridas no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, a nova regulamentação que em alguns aspectos se assemelha a do Decreto anterior, passou a caracterizar a atividade do estágio como essencial para a formação de jovens e estudantes em diversas modalidades para o mundo do trabalho.

Além disso, Delgado (2013, p. 319-320) também elenca em sua doutrina outros aspectos de suma importância trazidos pela Lei nº 11.788/2008, como os valores da segurança e saúde do trabalho; a delimitação de limites temporais para o labor; a garantia do acompanhamento e instrução do estagiário; a inclusão social de brasileiros e estrangeiros, dentre outros.

O problema se mostra na verdade pelo contraste entre os dispositivos positivados na lei e sua aplicabilidade no mundo da realidade. Assim como afirmou Carelli (2010, p.99), uma vez não cumpridos os requisitos básicos firmados no termo de compromisso, teremos a configuração de um vínculo empregatício do educando e a instituição, sendo necessária a cobertura dos direitos trabalhistas e previdenciários (BRAGA; SILVA; AMORIM, 2020).

Delgado (2013, p. 328) também delimita que: “o contrato de estágio tem formalidades especiais, imperativas à sua configuração. Caso não atendidas tais formalidades (requisitos formais), descaracteriza-se a relação jurídica de estágio”. Assim, a configuração de uma relação de estágio ou uma relação de emprego é um tema que vem ganhando as pontas de discussões de estudiosos da contemporaneidade com severas críticas e discussões.

Conforme já adiantado, no Brasil as concepções norteadoras da relação de estágio dispostas no ordenamento jurídico pátrio não vêm sendo seguidas e muito menos aplicadas na maioria dos casos. Isso porque, consoante se extrai de uma pesquisa de campo realizada com 72 (setenta e dois) alunos do curso de direito da FURG que estagiavam ou já haviam estagiado no ano de 2016, pelos autores Caroline Soares Gonçalves e Eder Dion de Paula Costa (2018), apenas 24% (vinte e quatro por cento) do total de alunos entrevistados havia realizado a leitura da Lei do Estágio.

Nessa sistemática, é perceptível que o índice averiguado pelos autores demonstrou que uma parcela significativa daqueles que ingressam no mercado de trabalho sequer tem

consciência de seus direitos. Fator esse que agrava os abusos, desvios de finalidades da função estrita daquela relação de estágio e as negligências.

Outro fator de destaque na pesquisa de Gonçalves e Costa (2018) é a demonstração da alarmante grande incidência de assédio morais no ambiente de trabalho, com ameaças, hostilizações e comentários maldosos. Isso em decorrência da pesquisa ter registrado que cerca de 33% (trinta e três por cento) dos entrevistados já teriam passado por algum episódio de assédio moral durante a vigência de seu contrato de estágio.

Diante dessa ótica, cabe citar a teoria de Vidotti (2004, p.154), a qual aduz que o processo de contratação de estagiários não pode e nem deve ser utilizada em detrimento do aproveitamento da mão-de-obra menos custosa, já que não existem a incidência de encargos e mascarando uma relação de emprego.

Decerto o intuito verdadeiro da relação de estágio é o investimento na aprendizagem e no desenvolvimento do futuro daquele estudante, uma relação essencialmente educacional e não de caráter meramente econômico. Sob esse viés, Jorge Neto e Cavalcante (2015, p.139) complementa a discussão afirmando que “[...] em hipótese alguma, a contratação de estagiário deve ter como objetivo o aproveitamento de mão de obra mais barata, sem a existência de ônus para o sujeito concedente”.

Outra não é a linha de pensamento do autor Sérgio Pinto Martins (2011, p.181), visto que ele também opta pela corrente de que o estágio não pode ser utilizado como fins lucrativos ao empregador, utilizados como “escraviários” ou “offices boy de luxo” mas, definitivamente proporcionar o aprendizado ao estagiário.

Não obstante as concepções doutrinárias descritas, os dados sistematizados por Gonçalves e Costa (2018) apontam para o desrespeito às normas beneficiadoras dos estudantes. Especialmente quando 55% (cinquenta e cinco por cento) dos entrevistados apontam que nunca tiveram sua carga reduzida durante os períodos de provas; ou quando 58% respondem faltar suas aulas em função das atividades desempenhadas no estágio.

Tais dados demonstram que a preocupação maior não se mostra pela garantia de experiências ao estudante, mas com a mão-de-obra proporcionada, prejudicando o desempenho

acadêmico, conforme responderam também 43,5% (quarenta e três, cinco por cento). Os dados desvirtuam também das definições de estágio e as suas garantias, as quais foram discutidas no capítulo anterior.

Nessa sistemática, Rodrigo de Lacerda Carelli (2010, p.102) explana que:

Infelizmente existem agentes de integração atuando como verdadeiras agências de colocação de pessoal na empresa, lucrando com a inserção de estudantes e se descuidando das suas obrigações de cumprimento da lei de estágio [...]. Essa atuação maléfica e irregular deve ser coibida, para evitar o desvirtuamento dessas instituições e do próprio estágio.

A partir da análise dos artigos 7º e 8º da Lei nº 11.788/2008 é possível averiguar que algumas obrigações impostas as instituições de ensino. Todavia, a realidade se dá por uma máxima falta de fiscalização da aplicação da legislação vigente, especialmente quando se observa que somente 72% (setenta e dois por cento) dos estudantes da pesquisa possuíam supervisores no local de estágio e 42% (quarenta e dois por cento) sequer sabiam o nome de seu professor orientador designado em (GONÇALVES; COSTA, 2018).

Tal quesito também se mostra evidenciado na pesquisa de Ana Farias Hirano (2006, p. 26), onde após realizar entrevistas com 1.050 (mil e cinquenta) estudantes de universidades de São Paulo acerca do tema estágio, ficaram constatadas que 32,7% (trinta e dois, sete por cento) dos estudantes sequer tiveram seus contratos assinados pela faculdade. Na ausência de um ou mais requisitos formais fica descaracterizado o estágio, pelo desvirtuamento de sua finalidade, havendo a presunção automática da formação de um vínculo de emprego (OLIVEIRA, 1995, p. 320).

Sob essa ótica, menciona-se que o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2011, p. 70) assevera que nas hipóteses de ocorrência de trabalho além da jornada, existe a possibilidade de reconhecimento de um vínculo de emprego, dado o descumprimento das determinações do artigo 15º da Lei do Estágio (BRASIL, 2008), frisando, desse modo, a importância do estudo ao estagiário.

Nesses termos, ao se voltar o olhar para a pesquisa realizada por Hirano (2006, p. 22-24), observa-se que 68,2% (sessenta e oito, dois por cento) dos estagiários responderam exercer mais de 6 (seis) horas diariamente, o que em muitas ocasiões também ultrapassa 8 (oito) horas

diárias, excedendo inclusive o disposto pela CLT para relações de emprego e levando também ao prejuízo do desempenho acadêmico, conforme os 43,5% (quarenta e três, cinco por cento) responderam.

Recentemente, um caso similar foi divulgado na imprensa envolvendo um dos maiores escritórios de advocacia do País, a Mattos Filho. Sendo palco da tentativa de suicídio realizada por um estagiário de 19 anos após jornadas incessantes vivenciadas e o assédio institucional sofrido provocados por advogados do local, o que mostra também as proporções e a gravidade do debate. (CARTA CAPITAL, 2022).

Através da análise realizada sobre artigos, pesquisas, notícias e materiais doutrinários ficou evidente a cultura da violação e o descumprimento generalizado das diretrizes reguladoras da Lei dos estagiários e suas terríveis consequências, além da falta de movimentação e interesses para a promoção de mudanças. Nas palavras da professora Ana Farias Hirano (2006, p. 27):

Atualmente, a maioria dos estudantes de Direito estagiam. Boa parte inicia precocemente o estágio (no primeiro ou segundo ano), cumpre jornada de oito horas (sendo que muitos estagiam além da jornada contratada), falta frequentemente às aulas devido ao estágio e reclama de falta de tempo para estudar. Portanto, atualmente, o estágio atual mais atrapalha do que contribui para a formação acadêmica.

No mesmo sentido, Delgado (2009, p.308-309) exemplifica que em hipótese alguma o contrato de estágio pode ser utilizado como um instrumento que proporcione mão-de-obra barata para entidades públicas e privadas. Seu pilar é a função educativa proposta. Contudo, tornou-se quase um consenso para doutrina e jurisprudência que o estágio profissional se transformou em um enorme mecanismo de fraude ao direito trabalhista no Brasil.

Sendo assim, máscara relações de emprego com o dolo de agentes e instituições preocupados somente com a obtenção de mão-de-obra mais baratas. Instituições de ensino também são marcadas pela negligência e descumprimento de suas obrigações (REIS, 2015, p.142). Para solucionar esse problema, afirmam Amorim, Braga e Silva (2020, p.15-16) que:

Quando há o descumprimento do contrato de estágio, esta nulidade deve ser reconhecida na esfera jurídica, ficando a cargo da parte concedente, por muitas vezes, assim condenada, ao pagamento das verbas trabalhistas, encargos sociais, anotações na carteira de trabalho, e dependendo da situação, até indenizações por danos morais e materiais [...]

Assim, a partir deste capítulo e de suas exposições, pode-se compreender como o direito evoluiu e se desenvolveu ao longo das últimas décadas na temática do estágio. Tornando-se notório também, a partir do exposto, que existe uma evidente disparidade entre o conteúdo positivado na lei, seus estudos, posicionamentos e críticas e a efetiva realidade que se observa no dia a dia.

2.2 Aspectos jurisdicionais do desvirtuamento do Estágio

A Lei nº 11.788 de 2008 estipula em seu artigo 3º que o contrato de estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, razão pela qual se torna incontroversa a incompetência da justiça do trabalho, em regra, para a análise de *lides* relacionada a essa modalidade de contrato (BRASIL, 2008).

Corroborando para a disposição normativa citada, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, através do Conflito de Competência nº 131.195/MG, elucida que:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. JUSTIÇA COMUM. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. INCIDENTE OCORRIDO DURANTE EXERCÍCIO DE ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÍNDOLE EMINENTEMENTE CIVIL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. [...] 2. **Não configurada, na hipótese, a existência de vínculo laboral, mas de relação civil de prestação de serviços de disponibilização de vaga de estágio obrigatório acadêmico, exigido por instituição de ensino superior para colação de grau, competindo à Justiça Comum processar e julgar a ação de indenização.** 3. **Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Comum Estadual.** (CC n. 131.195/MG, relator Ministro Raul Araújo, Segunda Seção, julgado em 26/2/2014, DJe de 4/4/2014.). (GRIFOS AUTORAIS).

Outra não é a linha de pensamento do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (Estado do Maranhão), *in verbis*:

ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. **Demonstrado que o reclamado não cumpriu os requisitos exigidos pela Lei nº 11.788/2008 para a configuração do contrato válido de estágio, torna-se visível o desvirtuamento do vínculo estagiário. A presença dos elementos configuradores do contrato de emprego na relação mantida pelas partes gera direito ao reconhecimento da relação empregatícia.** PRESTAÇÃO CONTINUADA DE SERVIÇO. PRESCRIÇÃO BIENAL. INOCORRÊNCIA. A prestação de serviços de forma continuada, derivada de contratos de prestação de serviço sucessivos, caracteriza um só vínculo na forma do art. 453 da CLT, afastando a oportunidade de pronúncia da prescrição bienal em face da implementação do biênio após cada um

desses contratos. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT da 16ª Região; Processo: 0016971-43.2018.5.16.0007; Data de assinatura: 04-05-2020; Órgão Julgador: Gab. Des. José Evandro de Souza - 1ª Turma; Relator(a): JOSE EVANDRO DE SOUZA). (GRIFOS AUTORAIS).

Consoante se extrai das decisões supracitadas, o contrato de estágio gera uma relação civil de prestação de serviços, razão pela qual, em regra, não constitui vínculo empregatício entre a entidade concedente e o educando. Todavia, o desvirtuamento dessa modalidade de contrato torna possível o reconhecimento do vínculo de emprego.

Isso porque, nas palavras do doutrinador Ricardo Rezende (2020, p. 256) ao se desrespeitar qualquer dos requisitos à “[...] caracterização lícita do estágio, restará configurada a relação de emprego entre o estagiário e a parte concedente, pelo que cabe à fiscalização do trabalho a lavratura de auto de infração por falta de registro”.

Diante dessa sistemática, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Estado do Mato Grosso), assentou em julgamento do Recurso Ordinário nº 578200500323002, o seguinte texto:

ESTÁGIO x VÍNCULO DE EMPREGO. Fica obstado o reconhecimento da regularidade do contrato de estágio quando não foram observadas as disposições legais, especialmente as contidas no artigo 5º, do Decreto n.º 87.497/82, e § 3º, do art. 1º, da Lei 6.494/77. Assim, forçoso declarar que o vínculo que uniu as partes, no período em debate, é de natureza empregatícia. Recurso improvido. (TRT-23 - RO: 578200500323002 MT 00578.2005.003.23.00-2, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE. Data de Julgamento: 23/05/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 19/06/2006). (GRIFOS AUTORAIS).

No mesmo sentido o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Estado do Rio Grande do Sul), traz a seguinte tese nos autos do Recurso Ordinário nº 00012762620125040029:

VÍNCULO DE EMPREGO. ESTÁGIO. Não comprovado o preenchimento dos requisitos essenciais do contrato de estágio, nos moldes da Lei nº 6.494/77 e do Decreto nº 87.497/82, impõe-se o reconhecimento da existência de relação de emprego entre as partes. (TRT-4 - RO: 00012762620125040029 RS 0001276-26.2012.5.04.0029, Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA, Data de Julgamento: 13/03/2014, 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre). (GRIFOS AUTORAIS).

Verifica-se que o entendimento acerca da ausência de regularidade do contrato de estágio gerar sua nulidade e, conseqüentemente, formalizar vínculo de natureza empregatícia entre as partes, vem ganhando cada vez mais forças na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil.

Frisa-se que as atividades de estágio são voltadas ao efetivo ganho educacional do estagiário, sendo um importante veículo de aprendizagem prática para o educando. Nesse ponto, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 374) assenta que ao se frustrar as causas e destinações do vínculo estagiário, transmuta-se a atividade do estagiário em uma utilização simplória e menos onerosa “[...] de força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício”.

Nesse panorama, a distorção do contrato de estágio, como elucida Luciano Martinez (2020) traz como consequência a transformação dessa relação cível em uma de natureza empregatícia, atraindo a competência da Justiça do Trabalho. Também sob essa ótica é que a jurisprudência atual caminha, sendo firmado no julgamento do Recurso Ordinário vinculado ao Processo nº 0000686-65.2014.5.03.0010 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Estado de Minas Gerais) o seguinte entendimento. *In verbis*:

CONTRATO DE ESTÁGIO X CONTRATO DE EMPREGO. De acordo o artigo 15 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, o contrato de estágio pressupõe a observância de regras de forma e de fundo, sem as quais fica caracterizado o vínculo empregatício. Os requisitos formais estão ligados às partes envolvidas (educando-trabalhador, tomador dos serviços e instituição de ensino), à documentação pertinente a essa vinculação especial (termo de estágio, relatórios periódicos etc.), e às demais obrigações a serem cumpridas pelo tomador dos serviços (contratação de seguro de acidentes pessoais, entre outras). **Os requisitos materiais, por sua vez, estão ligados ao conteúdo do estágio e à sua finalidade pedagógica. Nesse segundo aspecto (requisitos materiais) habitam as questões mais sutis do estágio, e nele se impõe a necessidade inexorável de preparar o educando para o trabalho, na estrita área de sua formação.** [...] Assim, considerando o intuito maior do estágio, apenas não será reconhecido o vínculo empregatício acaso se observem os requisitos formais e materiais desse contrato especialíssimo. Caso contrário, o reconhecimento do vínculo de emprego é mera consequência. TRT da 3.ª Região; Processo: 0000686-65.2014.5.03.0010 RO; Data de Publicação: 17/07/2015; Disponibilização: 16/07/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 98; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Emerson Jose Alves Lage. (GRIFOS AUTORAIS).

No mesmo teor, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Estado de Pernambuco), através do julgamento do Recurso Ordinário nº 0000538-97.2015.5.06.0313, publica a seguinte tese:

ESTÁGIO X VÍNCULO DE EMPREGO. **No contrato de estágio, podem estar presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, sendo o traço distintivo o foco no desenvolvimento, no plano concreto, do aprendizado teórico oferecido pelas unidades de ensino a que estão atrelados os candidatos, oferecendo ao estudante, assim, uma ferramenta de grande valia no momento em que tiver que ingressar no mercado de trabalho: a experiência prática. Todavia,**

a mera assinatura do Termo de Compromisso não é suficiente para tornar caracterizada a hipótese de contrato de estágio, quando se constata o desvirtuamento dos objetivos precípuos do mencionado instituto, e o aproveitamento indevido da força de trabalho do suposto estagiário na execução de tarefas ligadas diretamente à atividade-fim da empresa, com o único escopo de reduzir custos e, consequentemente, ampliar lucros. No caso, além de não ter restado demonstrado o preenchimento de exigências inafastáveis para a caracterização do contrato de estágio, em especial o acompanhamento e avaliação das atividades da autora, pela entidade de ensino, no sentido de assegurar o cumprimento dos objetivos precípuos do estágio, através do confronto entre as atividades por ela exercidas e as matérias cursadas, nos moldes previstos na Lei n.º 11.788 /2008, a demandante executava tarefas as mais diversas, próprias de trabalhador bancário com vínculo de emprego, em jornada superior à prevista no contrato de estágio. Evidenciada, pois, a fraude à legislação trabalhista, mantém-se a sentença que, com esteio no artigo 9º, da CLT, declarou nulo o contrato de estágio e reconheceu a existência de contrato de emprego na relação havida entre as partes. Recurso ordinário improvido, no ponto. (Processo: RO - 0000538-97.2015.5.06.0313, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 18/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/01/2016). (GRIFOS AUTORAIS).

Insta enaltecer a enumeração dos requisitos materiais e formais que constituem um contrato de estágio realizada pelo órgão julgador, bem como a retomada do objetivo dessa modalidade de contrato. Sendo a ausência desses aspectos, nos termos da decisão analisada, fator primordial para a configuração do vínculo empregatício e, consequentemente, à atração da competência à Justiça do Trabalho.

Em verdade, a utilização fraudulenta do contrato de estágio gera consequências jurídicas relevantes para a seara do Direito do Trabalho. Diante dessa sistemática, a constatação de irregularidades nos contratos dessa natureza tem sido utilizada como meio de se reconhecer o vínculo empregatício e atrair a competência da Justiça do Trabalho para a análise e julgamento de *lides* ligadas a contratos de estágio.

Há que se comentar os termos da jurisprudência proveniente do Tribunal Superior do Trabalho, a qual traz à discussão a utilização do princípio da primazia da realidade como a tese com caráter prevalente no momento de se analisar a relação jurídica oriunda de contrato de estágio. *In verbis*:

RECURSO DE REVISTA. PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. DESVIRTUAMENTO DE CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. VEDAÇÃO LEGAL. CONTRATO-REALIDADE. Independentemente do título sob o qual o profissional foi contratado, é a realidade do contrato de trabalho que define a função do Profissional de Educação Física. **É sabido que o contrato de trabalho é um contrato realidade, e, portanto, é a execução cotidiana das funções, objetivamente realizadas, durante o curso da relação de trabalho que determina qual a função exercida pelo empregado (e que determina a realidade do contrato), conforme disposto no já mencionado artigo 3º da CLT. Sendo assim, em havendo divergência entre o trabalho realizado pelo**

empregado e a dos termos firmados no contrato de trabalho (estágio), prevalece o primado da realidade sobre o pactuado. A regra é corolário da realidade que permeia o contrato de trabalho em sua execução, ou seja, do primado da substância sobre a forma. Assim, não pode o empregador que se utiliza de estagiário como se profissional e empregado seu fosse desvirtuando o contrato formal, se socorrer no óbice legal que visa justamente coibir sua conduta. Certo é que a lei obstaculiza o exercício das atividades de Educação Física ao trabalhador não registrado no conselho profissional; no entanto, tal óbice não veda o cumprimento das obrigações trabalhistas por aquele que empregou trabalhador em tais funções. Recurso de Revista conhecido e provido (TST-RR 94915.2011.5.02.0242 – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – 6ª T. – DEJT 06.12.2013). (GRIFOS AUTORAIS).

Na sustentação dessa tese, observa-se que o TST consolida o entendimento de que a real vivência do estagiário durante o desempenho de suas funções é aquela que deve prevalecer na apreciação das questões atinentes à relação jurídica relacionada as controvérsias em torno do contrato de estágio.

Torna-se claro que a diferenciação entre contrato de emprego e de estágio reside em uma linha tênue. Nesse espeque, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Estado de Pernambuco) apresenta a seguinte tese:

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. NÃO OCORRÊNCIA. AFASTADO O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. É tênue a linha que separa o contrato de estágio do contrato de trabalho. A diferença reside no objetivo educacional do estágio, que tem a finalidade de proporcionar ao aluno um aprendizado prático que possibilite o aperfeiçoamento da formação estudantil. In casu, à luz da prova produzida, não se pode afirmar, com segurança, tenha havido desvirtuamento do contrato de estágio, de sorte a permitir a aplicação do art. 9º da CLT, com o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso obreiro improvido, no ponto. (Processo: ROPS – 0000273-87.2018.5.06.0023, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva. Data do julgamento: 18/07/2019. Quarta Turma. Data da assinatura: 18/07/2019). (TRT-6 – RO: 00002738720185060023, Data de Julgamento: 18/07/2019. Quarta Turma). (GRIFOS AUTORAIS).

Ao se realizar uma leitura atenta do julgado em comento, torna-se possível perceber que se fixou a tese de que a caracterização ou não do contrato de trabalho está ligada a apresentação de prova que seja hábil para demonstrar o caráter fraudulento do negócio jurídico.

Nesse sentido, ao se restar incontroverso o desvirtuamento do contrato de estágio, permite-se a aplicação do artigo 9º da Consolidação de Leis Trabalhistas, o qual dispõe que “[...] serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação [...]” (BRASIL, 1943).

Sob essa perspectiva, há que se citar o teor da decisão proferida pela Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Estado de Minas Gerais), nos autos do processo nº 0001746-34.2013.5.03.0002, *in verbis*:

CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO COM A CONCEDENTE. A caracterização legal do contrato de estágio pressupõe a presença de requisitos formais e materiais legalmente estabelecidos, inerentes a essa modalidade, dentre os quais se inclui o acompanhamento ou a avaliação do educando, por parte da instituição de ensino, durante o período do estágio. **A ausência de prova do cumprimento desse requisito legal torna nulo o contrato celebrado e autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego com a parte concedente do estágio, sobretudo quando se verifica que o reclamante foi admitido como seu empregado no dia seguinte ao término do estágio e continuou a exercer as mesmas funções anteriores.** (Processo: 0001746-34.2013.5.03.0002, Rel. Desembargador FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO, SÉTIMA TURMA. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Julgado em 07/08/2014, publicado em 26/06/2014 no DEJT). (GRIFOS AUTORAIS).

Relembra-se que a Consolidação de Leis Trabalhistas traz a previsão em seu artigo 818 regramentos acerca do ônus da prova, sendo, em regra, aplicado o instituto da distribuição do ônus probatório. É nesse cenário que o jurista Maurício Goldinho Delgado (2019, p. 387) elucida que ao se admitir a prestação “[...] do trabalho pelo tomador de serviços (no caso, parte concedente do estágio), será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente [...]”.

Apesar dos ditames citados se apresentarem como a regra do ônus probatório na seara trabalhista, no que se refere a desconfiguração do contrato de estágio, os Tribunais vêm caminhando no sentido de que a ausência de elementos de prova do cumprimento dos requisitos legais desse negócio jurídico é meio hábil para sustentar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Tais considerações são reproduzidas nas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, como é possível observar através da ementa do Recurso de Revista nº 2224520135040205, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. NULIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. O e. TRT, a partir da valoração da prova documental produzida, **concluiu pela nulidade do contrato decorrente do estágio desvirtuado, por não terem vindo aos autos avaliações semestrais, relatórios semestrais das atividades ou acompanhamento e avaliação do estágio, bem como com base na prova testemunhal, de que houve desvirtuamento do contrato de estágio, que visou mascarar verdadeiro vínculo de emprego. Nesse cenário, com base**

nas premissas registradas no acórdão recorrido, não há como se chegar a conclusão contrária, pois para tanto seria necessário o revolvimento dos fatos e prova, procedimento vedado nesta esfera extraordinária, ante o óbice da Súmula n. 126 do TST. Incólumes os arts. 3º da Lei 11.788/08 e 9º da CLT. Quanto à divergência jurisprudencial, revela-se inespecífica, na esteira da Súmula 296, I, do TST. [...] Nesse cenário, com base na premissa registrada no acórdão recorrido, não há como se chegar a conclusão contrária, pois para tanto seria necessário o revolvimento dos fatos e prova, procedimento vedado nesta esfera extraordinária, ante o óbice da Súmula n. 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato (nova redação da Súmula n. 219, item I, do TST, que incorporou a Orientação Jurisprudencial n. 305 da SBDI-1). Logo, não estando satisfeitos esses dois requisitos, não há como manter a condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 219, I, do TST e provido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido (TST-RR 2224520135040205, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª T., DEJT 31.08.2018). (GRIFOS AUTORAIS).

Como se observa no julgado supracitado, admite-se apenas a mera prova do desempenho de atividades em desconformidade com os preceitos do termo de compromisso e da Lei do Estágio pelo reclamante, como meio probatório capaz de ensejar a desconfiguração do contrato de estágio e o reconhecimento do vínculo de emprego.

Acerca da atração das *lides* vinculadas ao desvirtuamento do contrato de estágio, firmam-se julgados pelos Tribunais do Trabalho no sentido de que qualquer descumprimento dos requisitos firmados pela Lei nº 11.788 de 2008 gera a nulidade do contrato de estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesses termos, os Tribunais vêm considerando, mormente, como vícios que possuem capacidade de configurar o desvirtuamento do contrato de estágio: o desrespeito a jornada de trabalho fixada em lei; a atividade de estágio dissociado do curso frequentado; a ausência ou irregularidade do termo de compromisso e a carência de monitoramento do estágio.

Corroborando para a afirmativa supracitada, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo) publicou recente decisão no sentido de que:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE ESTÁGIO. NULIDADE. A Lei 11.788/08 que dispõe sobre o estágio de estudantes, prevê, dentre outros, a jornada do estagiário de 6 horas diárias ou 30h semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Embora o parágrafo primeiro do artigo 10 da Lei n. 11.788/08 admita, excepcionalmente, a adoção de jornada de até 40 (quarenta) horas semanais,

não foi essa a intenção das partes, que pactuaram o trabalho por 6 horas diárias e 30 semanais. **O descumprimento dos requisitos previstos na Lei n. 11.788/08 e do Termo de Compromisso firmado entre as partes, em especial o limite da jornada de trabalho, implica nulidade do contrato de estágio celebrado, ensejando o reconhecimento do vínculo empregatício.** Recurso obreiro a que se dá provimento, no particular. (TRT-2 10005676020205020057 SP, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 03/05/2021) (GRIFOS AUTORAIS).

Releva observar que o limite da jornada de trabalho dos estagiários é um aspecto considerado pelos órgãos jurisdicionais do trabalho, de modo que a inobservância dos regramentos dispostos pela Lei do Estágio pela entidade concedente do estágio gera a nulidade do contrato e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Decerto, o ordenamento jurídico estipula que para ser considerado estagiário, o indivíduo deverá estar matriculado e possua frequência regular em instituição de ensino, nos moldes do inciso I do artigo 3º da Lei nº 11.788 de 2008. Sendo necessário ainda, segundo os ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra (2023) que as atividades desempenhadas pelo educando no estágio sejam correlatas aos conhecimentos adquiridos por ele no seu respectivo estabelecimento de educação.

Confirmando o entendimento do jurista, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado do Rio Grande do Sul) em acórdão recentemente publicado, sedimentou que:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PARCELAS DECORRENTES. Além de não ter havido o preenchimento formal dos requisitos exigidos para a formação do contrato de estágio conforme definido na Lei nº 11.788/2008, ante a inexistência de comprovação do acompanhamento da instituição de ensino (conforme exigido pelos artigos 3º, §1º, e 7º, inciso IV, da mencionada Lei), tal vínculo jurídico apenas tem razão de existir quando cumpre papel efetivo de complementação aos conhecimentos adquiridos no desenvolvimento do curso, sendo necessário o atendimento, portanto, do requisito material. **Conforme a prova oral, as tarefas realizadas durante o contrato de estágio não guardam relação com a área de formação dos cursos nos quais se encontrava matriculada a autora** (Bacharelado em Administração e, posteriormente, Tecnologia em Gestão Financeira). Tal circunstância demonstra forte desvirtuamento do objetivo do contrato de estágio como complemento à vida acadêmica, representando, na verdade, forma de precarização das relações de trabalho. **Correta a sentença quanto à nulidade do contrato de estágio e ao reconhecimento do vínculo de emprego com o banco réu, com o consequente enquadramento da autora na categoria profissional dos bancários. As parcelas da condenação mencionadas no apelo são consectários do vínculo de emprego reconhecido. Apelo não provido [...].** Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020915-85.2015.5.04.0203

ROT, em 30/08/2018, Desembargador Alexandre Correa da Cruz) (GRIFOS AUTORAIS).

Interpretando deste modo, o TRT da 4ª Região ratificou os objetivos do contrato de estágio, especialmente aquele relacionado ao uso das atividades de estágio como complementação do ensino teórico recebido pelo educando em sua respectiva instituição de ensino. Assim, o Tribunal em consonância com os entendimentos doutrinários, confirma a necessidade de se respeitar a correlação entre os ensinamentos teóricos e a prática de estágio do educando, sendo a sua inobservância causa de nulidade do contrato de estágio e atração da Justiça do Trabalho à análise da controvérsia.

Sob o prisma do termo de compromisso, percebe-se que ele é um instrumento citado pelo legislador ordinário como uma obrigatoriedade formal nos contratos de estágio. Nessa sistemática, assenta o jurista Luciano Martinez (2020) que a celebração do termo em questão possui *status* de formalidade essencial ao negócio jurídico em estudo. De modo que “[...] se não há o termo de compromisso, não há contrato de estágio [...]” (MARTINEZ, 2020, p. 207).

Outra não é a linha de pensamento dos Tribunais pátrios, visto que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo) firmou em recente decisão, o entendimento de que

CONTRATO DE ESTÁGIO. AUSÊNCIA DE CELEBRAÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. A Lei n. 11.788/08 (Lei do Estágio), em seu art. 3º, II, determina, dentre os requisitos de validade do estágio, a "celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino", sob pena de caracterização de relação empregatícia entre o educando e a parte concedente do estágio, nos termos de seu § 2º. **Não juntado o referido termo de compromisso, deve ser afastada a alegação de existência de relação de estágio entre as partes, vez que não há previsão legal de contrato verbal de estágio.** (TRT da 2ª Região; Processo: 1000430-77.2014.5.02.0384; Data: 09-04-2015; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): MANOEL ANTONIO ARIANO). (GRIFOS AUTORAIS).

O julgado supracitado permite que se possa inferir que a jurisprudência e a doutrina caminham juntas no que concerne ao reconhecimento de vício no contrato de estágio em decorrência de ausência de termo de compromisso nessa modalidade contratual e, conseqüentemente, o reconhecimento do vínculo empregatício.

A Lei do Estágio prevê a obrigatoriedade de a instituição de ensino acompanhar e avaliar as atividades de ensino. Nessa sistemática, ao não se observar as disposições legais, o contrato de estágio resta descaracterizado, como bem assenta o Tribunal Regional do Trabalho de 7ª Região (Estado do Ceará):

[...] MÉRITO CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. Não se dá validade ao contrato de estágio que não cumpre as exigências legais de planejamento, acompanhamento e supervisão da instituição de ensino em conjunto com a entidade que se beneficia da prestação laboral por meio dos relatórios semestrais, bem como pela ausência de respeito à jornada de trabalho do estágio a teor dos arts. 9.º, VI e VII, e 10, da Lei N.º 11.788/2008. Sentença confirmada. Recurso conhecido e improvido. Sentença mantida por seus próprios e jurídicos fundamentos. (TRT da 7ª Região; Processo: 0001001-89.2022.5.07.0014; Data de assinatura: 29-08-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Francisco José Gomes da Silva - 2ª Turma; Relator(a): FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA) (GRIFOS AUTORAIS).

A supervisão, como bem dispõe o julgado supracitado, é indispensável para a validação do contrato de estágio. Isso ocorre porque, segundo leciona Luciano Martinez (2020, p. 206) as atividades de estágio possuem característica de um ato educativo escolar supervisionado, razão pela qual “não é possível, portanto, imaginar um estágio no qual o estudante esteja desacompanhado ou assuma responsabilidades incompatíveis com a natureza desse ato educativo [...]”.

Complementando o entendimento firmado acima é imperioso destacar a obrigação instituída pela Lei do Estágio da apresentação de relatórios voltados à averiguação da compatibilidade das atividades descritas no termo de compromisso com aquelas realizadas pelo educando em suas atividades de estágio. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Estado de Pernambuco) firmou a seguinte tese:

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU. DIREITO INDIVIDUAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. CONTRATO DE ESTÁGIO NULO. VÍNCULO DE EMPREGO. Nos termos da conceituação legal do art. 1º da Lei nº 11.788/2008, o estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos. A relação de estágio ostenta todos os caracteres da relação de emprego, mas, por opção do legislador, considerando as necessidades de formação pedagógica e ingresso no mercado profissional, dá-se uma feição jurídica diversa, dependente das formalidades previstas na lei. **A atipicidade da relação de estágio centra-se primordialmente nos objetivos do contrato, que não se satisfazem com o salário, mas dependem do aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, conforme consta no art. 1º, § 2º, da Lei nº 11.788/2008 e destaca a citação do autor. Nesse contexto, é que se devem interpretar as exigências formais constantes no art. 3º da lei de estágio. Isto é, a apresentação dos documentos da lei de estágio tem por finalidade demonstrar a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas**

previstas no termo de compromisso e nesse contexto torna-se evidente a imprescindibilidade do relatório de estágio para se ter como válida a contratação dessa modalidade especial de relação de trabalho. Recurso a que se nega provimento. (Processo: RO – 0001669-30.2016.5.06.0101, Relator: Sergio Torres Teixeira, Data do Julgamento: 13/09/2018, Primeira Turma, Data da assinatura: 25/09/2018). (TRT-6 – RO: 00016693020165060101, Data de Julgamento: 13/09/2018, Primeira Turma). (GRIFOS AUTORAIS).

Em síntese, observa-se que a competência da Justiça Comum à análise de *lides* relacionadas ao contrato de estágios vem sendo afastada nos casos em que se observa o desvirtuamento desse negócio jurídico. Nesses termos, a Justiça do Trabalho passa a analisar e julgar as controvérsias ligadas a esses empasses, utilizando-se das normas materiais e processuais da seara trabalhista.

3. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O capítulo em construção visa analisar as questões ligadas ao desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito da Administração Pública. Nesse contexto, o primeiro subtítulo se voltará a uma breve análise da caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração. O segundo subtítulo, por sua vez, discutirá os impactos jurisdicionais do desvirtuamento do contrato de estágio no setor público.

3.1 Caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública

É clarividente que a Lei do Estágio autoriza que órgãos da Administração Pública Direta, autarquias, fundações e demais entidades de qualquer dos Poderes da União, Distrito Federal, Estados e Municípios figurem como entidade concedente de oportunidade de estágio. Sendo, nos termos da legislação vigente, aplicados os mesmos regramentos tanto para as entidades privadas, quanto para as públicas.

Em complementação a ideia apresentada, o jurista Luciano Martinez (2020) elucida que ao se ajustar o contrato de estágio com os órgãos ou entidades da Administração Pública, deve-se respeitar não apenas os ditames trazidos pela Lei do Estágio, mas também a principiologia própria dessa esfera.

Sendo assim “[...] impõe-se que os estagiários e o negócio jurídico que os envolve observem os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência nas situações em que sejam exigíveis. [...]” (MARTINEZ, 2020, p. 225-226).

Desta feita, a Orientação nº 22 da Ata da Reunião Nacional elaborada Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP), de 22 de março de 2006, regula que “[...] é possível à Administração Pública contratar estagiários, desde que a contratação se dê através de processo seletivo, e seja observada a legislação específica” (BRASIL, 2006, *apud* MARTINEZ, 2020, p. 226).

Nesse diapasão, é inconteste que assim como ocorre nos negócios jurídicos dessa natureza firmados com entidade privada, os contratos de estágio acordados na esfera pública também não geram vínculo empregatício. Isso porque, além da Lei do Estágio trazer de forma expressa tal afirmação, a Constituição Federal de 1988 também normatiza em seu artigo 37, inciso II e parágrafo 2º que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei. (BRASIL, 1988).

Da legislação acima se pode extrair que só se considera ocupante de cargo ou emprego público aquele que tenha logrado aprovação em concurso público prévio, não podendo o estagiário ser considerado como empregado ou servidor público nos ditames da Carta Magna vigente.

Nessa sistemática, há que se citar o teor da Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, publicada pelo Ministério da Economia, cujo objetivo foi estabelecer orientações acerca da inserção de estagiários no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2019).

Além da reprodução das normativas da Lei nº 11.788 de 2008, a Instrução regula através de seu artigo 20 as questões relacionadas ao recrutamento de estagiários, *in verbis*:

Art. 20. O recrutamento de estudantes ocorrerá por meio de processo seletivo, cujos critérios serão estabelecidos no edital de abertura, que deverá ser amplamente divulgado.

§ 1º O processo seletivo de que trata o caput será realizado mediante análise curricular e/ou realização de provas, ou por outra metodologia de recrutamento, a critério do órgão ou entidade concedente.

§ 2º É vedada a cobrança de quaisquer valores dos estudantes a título de inscrição ou de intermediação no processo seletivo de recrutamento.

§ 3º Os auxílios financeiros previstos nesta Instrução Normativa, independentemente do nome jurídico adotado, não implicam caracterização de vínculo trabalhista. (BRASIL, 2019).

Consoante se observa nas disposições supracitadas, o contrato de estágio com a Administração Pública deve ser precedido de processo seletivo. Não obstante a isso, há relatos acerca da não observância do disposto acima.

Nesse contexto, cita-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que já no início dos anos 2000, considerava nulo o contrato de estágio que possuísse irregularidade nos meios utilizados para a contratação do estudante. *In verbis*:

AÇÃO RESCISÓRIA – IRREGULARIDADE NA FORMA DE CONTRATAÇÃO DO ESTÁGIO – ACÓRDÃO RESCINDENDO QUE MANTÉM A DETERMINAÇÃO ORIGINÁRIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS E O PAGAMENTO DOS TÍTULOS RESCISÓRIOS – INVOCAÇÃO DE OFENSA UNICAMENTE AO ARTIGO 37, II, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - INVIABILIDADE DE ACOLHIMENTO DA PRETENSÃO RESCINDENTE. Na hipótese, é patente que o contrato de estágio foi celebrado posteriormente à edição da Constituição Federal de 1988 (em 11.03.93), conforme expressamente registrado no acórdão rescindendo, às fls. 31. O Regional, pelo voto da maioria do Colegiado, considerou nulo o estágio e ainda assim reconheceu como vínculo empregatício a relação havida entre as partes ao manter a condenação originária alusiva à anotação na CTPS e ao pagamento das parcelas rescisórias, correndo presunção de ter adotado a tese de que a preterição da formalidade alusiva à admissão de servidor por concurso público gera nulidade relativa. Assim, **somente por ofensa ao § 2º do art. 37, II da CF/88, procede o pedido de rescisão de julgado relativamente aos efeitos da nulidade decorrente da contratação de empregado público, sem o precedente da aprovação em concurso, posterior à promulgação do Texto Constitucional.** Recurso e remessa desprovidos" (RXOFROAR-781697-59.2001.5.11.5555, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen, DEJT 26/10/2001). (GRIFOS AUTORAIS).

Em que pese o julgado acima não ter sido publicado durante a vigência da Instrução Normativa nº 213/2019, o seu teor pode ser aplicado atualmente, especialmente em decorrência

de hodiernamente se ter um dispositivo normativo que regulamente a forma de contratação do estágio na Administração Pública Federal.

No que concerne as regulamentações trazidas pela Instrução Normativa nº 213/2019 no que se refere ao quantitativo de estagiários nos órgãos e entes públicos. *In verbis*:

Art. 7º O quantitativo de estagiários nos órgãos e entidades corresponderá, no máximo, a 8% (oito) da sua força de trabalho, observada a dotação orçamentária.

§ 1º Para fins do disposto no caput, considera-se força de trabalho do órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o quantitativo de cargos efetivos, cargos comissionados, funções de confiança, e os empregados públicos da Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

§ 2º - Sobre o número efetivo de estagiários contratados pelo órgão ou entidade, aplicam-se os seguintes percentuais:

I - 10% das vagas de estágio reservadas aos estudantes cuja deficiência seja compatível com o estágio a ser realizado, nos termos do § 5º do art. 17 da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008; e

II - 30% das vagas de estágio reservadas aos estudantes negros, nos termos do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018.

§ 3º A distribuição das vagas de que trata o caput entre os estagiários de nível superior nas modalidades graduação e pós-graduação, ensino médio e de educação profissional, ficará a critério do órgão ou entidade, observada a sua disponibilidade orçamentária.

§ 4º Na hipótese de o órgão ou a entidade contar com unidades regionais em sua estrutura organizacional, os quantitativos previstos no caput serão aplicados a cada uma delas.

§ 5º Quando o cálculo do percentual total disposto no caput resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 6º O limite estabelecido no caput aplica-se apenas ao estágio não obrigatório.

§ 7º - Os órgãos e entidades poderão autorizar a contratação de estagiários de nível superior e de nível médio profissionalizante acima do limite previsto no caput, observado o disposto no § 4º do art. 17 da Lei nº 11.788, de 2008, e a competência de que trata o art. 13 do Decreto-Lei nº 200, de 1967, com base na razoabilidade, no interesse público e observada a dotação orçamentária. (BRASIL, 2019).

Verifica-se que a norma citada é taxativa ao descrever o percentual máximo do quantitativo de estagiários no setor público federal, estipulando, ainda, percentuais voltados a inclusão de pessoas com deficiência e de estudantes negros.

Assim como as demais regras trazidas pela Lei do Estágio, os percentuais supracitados também devem ser observados, sob pena da caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio daqueles estudantes que excederem os percentuais descritos na Instrução Normativa nº 213/2019.

Além das disposições supracitadas, há que se mencionar que assim como ocorre na esfera privada, as hipóteses que levam ao desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito das empresas privadas também são replicadas ao setor público.

Entretanto, é urge considerar que os impactos jurisdicionais desse desvirtuamento possuem singularidades quando discutido no âmbito da Administração Pública. As consequências em pauta serão analisadas e discutidas no subtítulo subsequente.

3.2 Impactos jurisdicionais do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública

Ao se analisar os aspectos jurisdicionais acerca do desvirtuamento do contrato de estágio na Administração Pública, a primeira controvérsia a ser debatida é a questão do órgão jurisdicional competente à análise e julgamento de demandas dessa natureza.

Nesse sentido, tendo em vista que o contrato de estágio firmado entre o discente e a Administração Pública possui caráter de relação civil, não há que se falar na configuração de vínculo de estatutário nos casos em que se demonstra o desvirtuamento do contrato de estágio.

Outra não é a linha de pensamento majoritário dos Tribunais brasileiros, como se observa no entendimento solidificado pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

[...] Trata-se de agravo interposto contra decisão de inadmissibilidade de recurso extraordinário em face de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, ementado nos seguintes termos: “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REVISTA INTERPOSTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **CONTRATO DE ESTÁGIO**. ARTIGO 896, “A” E “C”, DA CLT. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (eDOC 9) Opostos embargos de declaração, foram rejeitados. (eDOC 19) No recurso extraordinário, interposto com fundamento no art. 102, III, a, da Constituição Federal, aponta-se violação aos artigos 109, I; e 114, I, do texto constitucional. (eDOC 23, p. 5) **Nas razões recursais, alega-se que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar pedido em ação trabalhista, uma vez que a demanda versaria sobre a contratação de estágio envolvendo ente da administração pública, não sendo, pois, oriunda de relação de trabalho. É o relatório. Decido. A irresignação merece prosperar.** (STF. ARE 1107196. Relator(a): Min. GILMAR MENDES. Decisão Monocrática. Julgamento: 17/12/2019 Publicação: 03/02/2020). (GRIFOS AUTORAIS).

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. JUSTIÇA COMUM. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. INCIDENTE OCORRIDO DURANTE EXERCÍCIO DE ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÍNDOLE

EMINENTEMENTE CIVIL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. 1. Cuida a hipótese de ação de indenização, promovida por estagiário contra instituição de ensino e de instituição hospitalar autorizada a ministrar estágio obrigatório curricular, na qual é alegada a ocorrência de danos materiais e morais derivados de incidente que expôs estudante ao perigo de contágio por vírus, obrigando-a a submeter-se a tratamento preventivo. **2. Não configurada, na hipótese, a existência de vínculo laboral, mas de relação civil de prestação de serviços de disponibilização de vaga de estágio obrigatório acadêmico, exigido por instituição de ensino superior para colação de grau, competindo à Justiça Comum processar e julgar a ação de indenização.** 3. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Comum Estadual. (CC 131.195/MG, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 26/02/2014, DJe 04/04/2014). (GRIFOS AUTORAIS).

EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONTRATO DE ESTÁGIO. RELAÇÃO ENTRE CIEE X ENTES PÚBLICOS. CONTRATAÇÃO POR SELEÇÃO PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO. Nos termos da jurisprudência do e. STF, no julgamento da Reclamação 9988/CE, a Justiça do Trabalho não detém competência para o julgamento de causas que versam sobre o contrato de estágio com entes da administração pública, **por aplicação analógica do entendimento contido na ADI 3395. A e. Corte maior ressalta que "cabe à Justiça Comum dizer sobre a existência, a validade e a eficácia dos vínculos jurídicos, de origem viciada ou não, de caráter operativo, entre os entes públicos e aqueles que lhes prestaram serviços".** (Rcl 9988/CE – Relator Min. Dias Toffoli – Dje 28.4.2010). Embargos conhecidos e desprovidos. (TST-E-RR-5500-47.2010.5.13.0022, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 08.04.2016). (GRIFOS AUTORAIS).

O raciocínio apresentado no corpo dos julgados supracitados ratifica o entendimento doutrinário acerca da temática em estudo, enfatizando que a Justiça Comum é aquela competente para apreciar controvérsias relacionadas a contrato de estágio entre educandos e entes públicos.

Há também que se considerar as disposições trazidas pela Instrução Normativa nº 213/2019, a qual dispõe em seu artigo 23 o seguinte texto:

Art. 23. O contrato de estágio não gera vínculo de qualquer natureza com a Administração Pública, inclusive empregatício, e dar-se-á mediante Termo de Compromisso de Estágio celebrado entre o estudante ou seu representante ou assistente legal, quando for o caso, e o órgão ou entidade, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino. (BRASIL, 2019).

Em suma, em que pese os contratos de estágio firmados com o Poder Público possuam singularidades que os diferenciam sutilmente dos negócios jurídicos dessa natureza firmados com as entidades privadas, os autores Rocco Nelson, Walkyria Teixeira e Isabel Nelson (2020)

apontam que no cenário delineado, o fenômeno do desvirtuamento do vínculo de estágio também é possível no âmbito da Administração Pública.

Todavia, ao contrário do que se observou nos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da descaracterização do contrato de estágio na esfera privada, em decorrência do “[...] regime próprio da administração pública ocorrendo o desvirtuamento do vínculo de estágio não se pode falar em reconhecimento de relação empregatícia, posto a exigência constitucional do concurso público” (Nelson; Teixeira; Nelson, 2020, p. 1892).

No mesmo sentido é que assinalam os juristas Francisco Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019), os quais ratificam os ensinamentos antepostos, acrescentando que além de ser inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com entidade pública concedente nos casos de desvirtuamento de contrato de estágio firmado com o Poder Público, também é inexecutável o deferimento de indenização pecuniária.

Corroborando com as lições supracitadas, o Tribunal Superior do Trabalho através da orientação jurisprudencial nº 366 da SDI1 firmou a seguinte tese:

OJ-SDI1-366 ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE. **Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.** (TST. OJ-SDI1-366. DJ 20, 21 e 23.05.2008). (GRIFOS AUTORAIS).

Na mesma esteira o Supremo Tribunal Federal, em recente decisão monocrática, ratificou a impossibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego com ente do Poder Público decorrente de desvirtuamento do contrato de estágio. *In verbis*:

[...] afastar a aplicação da ADI 3.395 (eDoc. 3): “A controvérsia ora em exame cinge-se em perquirir a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação civil pública, na qual se encontra incontroversamente em discussão a alegação de desvirtuamento do contrato de estágio e de pagamento irregular das ‘bolsas-auxílios’ para os estagiários, tendo o ente público como parte beneficiária dos serviços prestados. [...] **Ressalte-se que a jurisprudência desta colenda Corte Superior considera desvirtuado o contrato de estágio quando inexistente correlação entre as atividades desempenhadas pelo estudante no estágio e o seu curso de formação, entendendo, então, pela caracterização do vínculo de emprego, se presentes os requisitos para tanto. É patente que se excetuam dessa possibilidade de**

declaração de vínculo empregatício, surgida a partir da descaracterização do contrato de estágio, os casos envolvendo entes públicos, diante da proibição constitucional que emana do art. 37, II, da Lei Maior. Assim, chega-se à ilação de que, em razão de a discussão para se aferir se houve efetivamente desvirtuamento do contrato de estágio demandar a perquirição. Outras ocorrências [...] (STF. Rcl 58133. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. Decisão Monocrática. Julgamento: 28/02/2023 Publicação: 02/03/2023). (GRIFOS AUTORAIS).

Como se pode observar, a inaplicabilidade das normas relativas ao vínculo empregatício advindo de descaracterização de contrato de estágio com a Administração Pública incide no fato de que a Constituição Federal exige que a investidura em cargo público, seja na modalidade emprego ou função, seja precedida de aprovação prévia em concurso público específico para o respectivo cargo.

De outra banda, há que se comentar que existiam juristas que defendiam a incidência do vínculo de emprego decorrente do desvirtuamento do contrato de estágio em qualquer hipótese, o que também abarcaria as relações entre o educando e as entidades públicas (Canotilho; Leoncy; Mendes; Streck, 2013).

A alegação da aplicabilidade da competência da Justiça do Trabalho para analisar a licitude das relações decorrentes da relação de estágio teria fundamentação no texto do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, o qual dispõe que compete à Justiça do Trabalho o processamento e o julgamento de “[...] ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios [...]” (Brasil, 1988).

Diante dessa conjuntura, o estágio, por se caracterizar como uma relação de trabalho, permitiria que a competência para o julgamento de *lides* relacionadas às relações de trabalho, na acepção de Rocco Nelson, Walkyria Teixeira e Isabel Nelson (2020, p. 1888) se daria “[...] com melhor razão a Justiça do Trabalho, posto que essa não se restringe a relação empregatícia, conforme termos do regramento constitucional supra”.

Corroborando com a tese citada, os juristas José Gomes Canotilho, Léo Ferreira Leoncy, Gilmar Ferreira Mendes e Lenio Luiz Streck (2013, p. 1493) ressaltavam que:

O inciso I do art. 114 caracteriza nítida mudança de modelo, tendo em vista que o dispositivo traz à competência da Justiça do trabalho os dissídios decorrentes da relação de trabalho (não só da relação de emprego). Note-se, não se trata mais da limitação de conciliar e julgar os dissídios entre empregado e empregador, e sim de

processar e julgar aqueles decorrentes da ‘relação de trabalho’. A competência subjetiva dá lugar à competência em razão da matéria. Pelos seus termos, a competência se apresenta com amplitude, abarcando todas as relações em que uma pessoa física - prestador - coloca à disposição de outrem - o tomador - sua força de trabalho independentemente da natureza existente entre o prestador e o tomador dos serviços, envolvendo, assim, todo e qualquer conflito decorrente de uma relação de trabalho [...].

Verifica-se que aqueles que defendiam a competência da Justiça do Trabalho para averiguar as *lides* relacionadas as controvérsias das relações trabalhistas, mormente aquelas advindas de desvirtuação do contrato de estágio, utilizavam-se da argumentação anteposta para dar base a sua tese.

Nesse diapasão é que parte dos Tribunais até o advento do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade reconheciam a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar no contexto em comento. Exemplificando, cita-se acórdão e fragmento da decisão proferida no corpo do Processo nº 0011261-73.2015.5.03.0180 (RO) pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Estado de Minas Gerais):

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. EXIGÊNCIAS LEGAIS. Evidenciado pela prova produzida nos autos o **desvirtuamento** do **contrato de estágio** firmado com respaldo da Lei nº 11.788/08, tem-se por acertado o desfecho conferido pela sentença recorrida que, com amparo do art. 9º da CLT, declarou a nulidade daquele ajuste, reconhecendo a formação de vínculo laboral, nos moldes dos arts. 2º e 3º, ambos da CLT.

[...]

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO COM ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A 3ª reclamada (Caixa Seguradora S.A.) argui a incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento do feito, sob o argumento de que a demanda envolve ente da Administração Pública, no caso, a Caixa Econômica Federal. Examino.

A Justiça do Trabalho, de acordo com o disposto no inciso I do artigo 114 da Constituição da República, é competente para apreciar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

No presente caso, por se tratar de contrato regido pelos ditames da CLT, incide a disposição do art. 114, I, da CR, sendo competente a Justiça do Trabalho.

Em que pesem os julgados colacionados pela recorrente, é inaplicável à espécie o entendimento consubstanciado na ADI MC nº 3395-6. Com efeito, tal decisão apenas retirou da Justiça do Trabalho a competência para apreciar demandas ajuizadas por servidores públicos estatutários (ocupantes de cargo público) e por servidores temporários (ocupantes apenas de função, contratados com fundamento no art. 37, IX, da CF), nem uma nem outra a hipótese em apreço. [...] (TRT 3ª REGIÃO. Processo nº 0011261-73.2015.5.03.0180 (RO). Relator(a): MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA. Órgão Julgador Quarta Turma. Julgamento: 22/06/2016). (GRIFOS AUTORAIS).

Os argumentos supracitados foram superados em decorrência de decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF, a qual firmou interpretação conforme ao dispositivo do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, de modo que se fixou a tese de que:

CONSTITUCIONAL E TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART.114, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004. AUSÊNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. EXPRESSÃO “RELAÇÃO DE TRABALHO”. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. EXCLUSÃO DAS AÇÕES ENTRE O PODER PÚBLICO E SEUS SERVIDORES. PRECEDENTES. MEDIDA CAUTELAR CONFIRMADA. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. O processo legislativo para edição da Emenda Constitucional 45/2004, que deu nova redação ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal, é, do ponto de vista formal, constitucionalmente hígido. 2. **A interpretação adequadamente constitucional da expressão “relação do trabalho” deve excluir os vínculos de natureza jurídico estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores.** 3. Medida Cautelar confirmada e Ação Direta julgada parcialmente procedente. (STF. ADI 3.395 DF. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. PLENÁRIO. Julgamento: 15/04/2020). (GRIFOS AUTORAIS).

Releva atentar que a decisão supracitada já era utilizada como fundamentação pela maior parte dos Tribunais do Trabalho em decorrência da tese em comento já ser veiculada por decisão firmada em Medida Cautelar da presente ADI.

Assim, com o julgamento do mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF a exclusão dos vínculos de natureza jurídica estatutária da expressão relação trabalhista foi ratificada pela Suprema Corte brasileira, fator que trouxe consequências diretas para a apreciação e julgamento da descaracterização do contrato de estágio firmado com entidade de natureza pública.

Nesse ponto, importa destacar que o exercício da função pública, em sua essência, não configura relação de emprego entre o servidor público estatutário e a Administração Pública. Sistemática em que o Superior Tribunal de Justiça emitiu Súmula de nº 137, a qual dispõe que “[...] compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário” (BRASIL, 1995).

No mesmo contexto, a Suprema Corte brasileira, no momento de apreciação do Recurso Extraordinário nº 1089282, de Repercussão Geral, fixou a seguinte tese:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. TEMA 994. DIREITO DO TRABALHO. DIREITO ADMINISTRATIVO. DISCUSSÃO SOBRE COMPETÊNCIA. 1. Controvérsia relativa à competência para processar e julgar demandas nas quais se discutem o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário, questão não abrangida pela ADI n. 3.395. 2. **Competência da Justiça comum para apreciar causas que sejam instauradas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.** 3. Fixação da tese: Compete à Justiça comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário. Recurso extraordinário provido. (RE 1089282, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 07-12-2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-021 DIVULG 03-02-2021 PUBLIC 04-02-2021) (GRIFOS AUTORAIS).

Sob a ótica dos entendimentos citados, é possível observar que o vínculo do servidor público estatutário não tem natureza de relação de emprego, sendo o elo entre o agente estatutário e a Administração Pública regido por regime estatutário próprio, não havendo que se falar na incidência das normas presentes na CLT nessa relação jurídica.

Diante dessa conjuntura, mesmo que fosse possível reconhecer o vínculo empregatício advindo de descaracterização de contrato de estágio nos negócios dessa natureza firmados com o Poder Público, seria teratológico defender a competência da Justiça do Trabalho para dirimir tais controvérsias. Isso porque, assim como ocorre nas *lides* entre o servidor público estatutário e a Administração Pública, nesse cenário também há que incidir a competência da Justiça Comum.

Da apreensão dos debates realizados neste capítulo, torna-se possível concluir que a competência nas ações de desvirtuamento contrato de estágio com a Administração Pública é acertadamente atribuída à Justiça Comum.

Isso porque a característica dos contratos firmados com a Administração Pública, sem levar em conta aqueles de natureza estatutária, é de vínculo jurídico-administrativo, fator que afastaria, mesmo nos casos em que se caracterizasse o desvirtuamento do contrato de estágio.

Outro ponto a ser discutido acerca dos impactos jurisdicionais acerca da caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio é a responsabilidade do ente público ante o ato ilegítimo praticado.

Nesse contexto, urge comentar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que pese não admita o reconhecimento expresso do vínculo de emprego com a entidade pública concedente de estágio em decorrência do desvirtuamento de contrato de estágio, ele não afasta a responsabilidade do ente público ante o ato ilegítimo praticado.

Dessa forma, a OJ-SDI1-366 prevê nesses casos, o deferimento das parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, a qual dispõe que:

SÚMULA Nº 363 - CONTRATO NULO. EFEITOS

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, **somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.**

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. (BRASIL, 2003). (GRIFOS AUTORAIS).

Diante da edição sumular supracitada, passou-se a ser determinado pelos Tribunais Trabalhistas pátrios a responsabilização do ente público no pagamento da contraprestação pactuada e do montante correspondente aos depósitos do FGTS. É nesse sentido que a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), emitiu a seguinte decisão:

CONTRATO DE ESTÁGIO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONTRATO NULO. EFEITOS. REFORMATIO IN PEJUS . O entendimento desta Corte com relação ao pagamento das verbas decorrentes do desvirtuamento de estágio, com o reconhecimento do vínculo de emprego e a constatação de nulidade do contrato de trabalho ante a ausência de concurso público, é de que se deve observar o piso salarial da categoria, sendo devido o pagamento da diferença entre o salário inicial deferido aos bancários enquadrados como escriturários (função exercida pela reclamante) e a bolsa auxílio paga aos estagiários, na forma das convenções coletivas anexadas aos autos, e dos valores do FGTS, durante o período do estágio . Precedentes. Entretanto, no caso dos autos, deve ser mantida a decisão do Tribunal Regional em que se determinou o pagamento das horas de trabalho e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, a teor da Súmula 363 do TST, ante a vedação do reformatio in pejus . **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Segundo a diretriz contida na Súmula 219 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários assistenciais não decorre da sucumbência; deve a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento " (RR-118-71.2012.5.04.0372, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 01/07/2016). (GRIFOS AUTORAIS).

Observa-se do julgado que ao considerar o contrato de estágio nulo ante o desvirtuamento desse negócio jurídico, entende-se pelo pagamento das verbas relacionadas à função desempenhada, bem como dos valores referentes ao FGTS.

Nesse sentido é que o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (Estado do Maranhão), também proferiu a seguinte decisão, *in verbis*:

DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O AGENTE DE INTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. Uma vez reconhecido o desvirtuamento do contrato de estágio, a Lei nº 11.788/2008 impõe o reconhecimento do vínculo empregatício com o Concedente do estágio, verdadeiro tomador de serviços. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. FAZENDA PÚBLICA. CONTRATO NULO. EFEITOS. **Nos termos da OJ nº 366 da SBDI-1 do TST, desvirtuada a finalidade do contrato de estágio firmado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta (art. 37, II, da CF/1988), bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação ao pagamento da contraprestação pactuada e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.** Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT da 16ª Região; Processo: 0017821-59.2016.5.16.0010; Data de assinatura: 01-10-2020; Órgão Julgador: Gab. Des. José Evandro de Souza - 1ª Turma; Relator(a): JOSE EVANDRO DE SOUZA). (GRIFOS AUTORAIS).

Verifica-se que o deferimento de indenização pecuniária é considerado como incabível nos casos de configuração de desvirtuamento do contrato de estágio, estando a decisão supracitada em consonância com o descrito na Súmula nº 363 do TST.

Ainda há que se mencionar a impossibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício entre o discente e o agente de integração ante a sua veemente contrariedade ao que dispõe a Lei do Estágio.

Isso porque, consoante já discutido em capítulo precedente, o contrato de estágio é firmado entre o estudante e a instituição cedente, sendo o agente de integração mero facilitador da configuração de uma relação entre o discente e a instituição em questão.

Nesse contexto, há que se citar o teor do artigo 11 da Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, *in verbis*:

Art. 11. Os órgãos ou entidades poderão recorrer aos serviços de agentes de integração públicos ou privados para atuarem como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação. (BRASIL, 2019).

Como se observa, os agentes de integração são auxiliares no processo de aperfeiçoamento da relação entre o estudante e as entidades ou órgãos cedentes das atividades

de estágio. Esse fator corrobora para a vedação da caracterização do vínculo de emprego entre esses agentes e o estagiário nos casos em que se caracterize o desvirtuamento do contrato de estágio.

Ainda acerca da correta realização do contrato de estágio no âmbito da Administração Pública, cabe citar recente decisão veiculada pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Estado do Rio Grande do Sul), *in verbis*:

PROMESSA DE CONTRATO DE ESTÁGIO. OBRIGAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **Pré-contratação da estagiária por parte da Defensoria Pública do Estado, no Município de Esteio/RS, com rescisão do vínculo de estágio mantido com a Prefeitura Municipal de Esteio, em razão da promessa de estágio na DPE. Trabalho sem remuneração e expectativa frustrada pelo contrato de estágio não ter sido firmado pelo réu. Ofensa ao princípio da boa-fé objetiva, insculpido no art. 422 do Código Civil, e à honra subjetiva da autora,** assegurada no art. 5º, XIII, da Constituição da República, restando devida a indenização por dano moral. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0000740-35.2012.5.04.0281 RO, em 24/07/2013, Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti). (GRIFOS AUTORAIS).

Observa-se que o dever de observar os princípios constitucionais e contratuais não se aplicam apenas após a celebração do contrato de estágio, mas também no período de pré-contratação. Sob essa sistemática, a observância de pilares como a boa-fé e a segurança jurídica são imprescindíveis à Administração Pública.

Em que pese o caso narrado não seja diretamente uma hipótese de desvirtuamento de contrato de estágio, tornou-se oportuno a sua menção ante o teor decisório disposto no acordo. Isso porque, consoante se extraiu da decisão supracitada, a Administração Pública responde pela ofensa ao princípio da boa-fé objetiva nos casos em que não respeitar os ditames legais inerentes ao procedimento de contratação de mão-de-obra estagiária.

Dessarte, é possível constatar através das discussões realizadas neste subtítulo que os impactos jurisdicionais advindos da caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio com a Administração Pública possuem diferenciações latentes em relação ao mesmo fenômeno no setor privado.

4. CONCLUSÃO

Decerto, o estudo da disciplina de Direito do Trabalho é mais amplo do que apenas se debruçar sobre os conhecimentos de uma das várias áreas do Direito. Estudar Direito do Trabalho é entender como funciona todo o processo pelo qual o ser humano desempenha seu labor e sua força produtiva para seu desenvolvimento e sustento próprio.

Significa ainda, buscar compreender suas regulamentações, características, direitos e deveres ali inerentes e, principalmente, manter-se informado sobre a sua realidade. Mormente, no que se refere ao objeto prisma do presente trabalho, foi possível observar ao longo desta explanação que o estágio se mostra como uma das mais tradicionais categorias de trabalho que se observa na atualidade.

Isso em decorrência da maior parte dos estudantes de ensino médio, especiais ou ensino superior sonharem em conseguir um estágio ou já o desempenharem, seja em busca de conhecimentos e experiências, ou em virtude dos ganhos financeiros proporcionados. Soma-se ao que foi exposto, o fator que a maior parte dos órgãos e entidades públicas, quiçá a sua totalidade, possuem estagiários dentro de seu quadro funcional.

Portanto, a compreensão de como funcionam os mecanismos que regulam as relações de estágio, suas garantias, seus direitos, suas diretrizes e regulamentações jurídicas inerentes a ele mostra-se essencial para boa parte de nossa sociedade, especialmente estudantes de direito. Isso porque, a atuação de graduandos de direito em órgãos jurisdicionais e entidades como o Ministério Público e Defensoria Pública são massivas em nosso país.

Sobre essa ótica, ao se analisar as relações de estágio com mais atenção, percebe-se que em alguns casos é possível observar que o vínculo entre o tomador do serviço e o estagiário se desvirtua ou extrapola os limites de suas finalidades prioritariamente pedagógicas. O que faz com seja assemelhado a uma relação empregatícia, tornando a figura do estagiário deturpada e desconstituída e transformando-o em um empregado, titular de todos os direitos e verbas trabalhistas.

Diante da sistemática apresentada, este trabalho buscou averiguar quais seriam os impactos jurídicos advindos do desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito privado e da

Administração Pública no Brasil. Conjectura em que, através de seus capítulos, analisou não apenas os fundamentos, histórico e características do desvirtuamento do contrato de estágio, como também examinou as questões jurisdicionais acerca da temática.

Com a finalidade de responder a problemática e alcançar os objetivos fixados, o trabalho em seu primeiro capítulo de desenvolvimento identificou que o estágio hodiernamente é conceituado como um vínculo que visa escopo a preparação do educando para o trabalho produtivo. Já ao que se refere à análise histórica do instituto, percebeu-se que ao longo da história, alguns decretos foram elaborados de maneira superficial ou discreta no país, os quais tentaram regulamentar o estágio no Brasil até que chegássemos a primeira lei e posteriormente para a atual Lei nº 11.788/2008.

Em relação ao segundo capítulo de desenvolvimento, concluiu-se que os contratos de estágio ao serem observados em sua realidade, especialmente aqueles firmados com estudantes de direito, possuem uma disparidade com as normas legais e entendimentos jurisdicionais vigentes. No mesmo contexto, observou-se que a violação aos ditames legais na esfera privada, mormente aqueles descritos na Lei do Estágio, geram, em regra, o desvirtuamento do contrato de estágio e, conseqüentemente, a configuração do vínculo empregatício, atraindo a competência à análise de controvérsias dessa natureza para a Justiça do Trabalho e afastando a Justiça Comum.

O último capítulo, por sua vez, voltou-se a responder a última problemática da pesquisa. Nessa ótica, foi possível perceber que além das hipóteses trazidas no capítulo antecedente acerca da caracterização do desvirtuamento do contrato de estágio, no âmbito da Administração Pública Federal, a não observância aos ditames da Instrução Normativa também é capaz de fazer incidir o fenômeno de desvirtuamento citado.

No que concerne aos impactos jurisdicionais atrelados ao desvirtuamento do contrato de estágio no setor público, concluiu-se que em que pese o desvirtuamento do contrato de estágio no âmbito da Administração Pública não ser analisado pela Justiça do Trabalho ante a ausência da caracterização de vínculo empregatício entre o discente e o agente concedente, outros impactos como o pagamento de verbas de natureza trabalhista e o valor correspondente ao FGTS são diretamente ligados à seara trabalhista.

Dessarte, através das ponderações citadas foi possível responder à problemática trazida na presente pesquisa e corroborar com o estudo do tema analisado. Isso em decorrência do fato de que a compreensão da diferenciação dos impactos jurisdicionais no que concerne à configuração do contrato de estágio nos setores públicos e privados no Brasil permite que os operadores do direito possam aprofundar o estudo acerca da temática e a partir daí, propor novas soluções para as lides.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Letícia Caroline; SILVA, Everaldo; AMORIM, Wellington. Descumprimento do contrato de estágio e a caracterização do vínculo empregatício. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, Paraná, v.20, n. 38, p.60-77, 2020. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis trabalhistas..** Brasília, DF, 1º mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%209%C2%BA%20%2D%20Ser%C3%A3o%20nulos%20de,direitos%20adquiridos%20por%20seus%20empregados.>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP). **Orientação nº 22 da Ata da CONAP**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 66.546 de 11 de maio de 1970**. Institui a coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d66546.htm#:~:text=DECRETO%20No%2066.546%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201970.&text=Institui%20a%20Coordena%C3%A7%C3%A3o%20do%20Projeto,priorit%C3%A1rias%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d66546.htm#:~:text=DECRETO%20No%2066.546%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201970.&text=Institui%20a%20Coordena%C3%A7%C3%A3o%20do%20Projeto,priorit%C3%A1rias%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.). Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 69.927 de 13 de janeiro de 1972**. Institui em caráter nacional, o Programa “Bolsa de Trabalho”. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei 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, nos limites que especifica e dá outras providências. [REVOGADO] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 6.494/77, de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e

Supletivo e dá outras providências. [REVOGADA] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm . Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 6.815/80 de 19 de agosto de 1980.** Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil [REVOGADA] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 8906/94, de 4 de julho de 1994.** Dispõe sobre a advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 11.788/08, de 28 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Portaria do Ministério Do Trabalho e Previdência Social 1.002 de 29 de setembro de 1967.** Disponível em: http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002 Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes.** Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 131.195/MG.** Relator Ministro Raul Araújo, Segunda Seção, julgado em 26/2/2014, DJe de 4/4/2014. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201303779520&dt_publicacao=04/04/2014>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo 1000163-57.2022.5.02.0471.** Data: 19-12-2023; Órgão Julgador: 7ª Turma - Cadeira 2 - 7ª Turma; Relator(a): ANDREIA PAOLA NICOLAU SERPA. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000163-57.2022.5.02.0471>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo 1000430-77.2014.5.02.0384.** Data: 09-04-2015; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): MANOEL ANTONIO ARIANO. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000430-77.2014.5.02.0384>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo: 0000686-65.2014.5.03.0010 RO.** Data de Publicação: 17/07/2015; Disponibilização: 16/07/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 98; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Emerson Jose Alves Lage. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=5>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0011261-73.2015.5.03.0180 (RO)**. Relator(a): MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA. Órgão Julgador: Quarta Turma. Julgamento: 22/06/2016. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo: 0020915-85.2015.5.04.0203 ROT**. 3ª Turma. DJe em 30/08/2018, Desembargador Alexandre Correa da Cruz. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/BsZY5XqwymUi6I7Gz1nBQw>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Processo RO 00002738720185060023**. Data de assinatura: 18-07-2019; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator(a): DES. JOSÉ LUCIANO ALEXO DA SILVA. Disponível em: <<https://trt6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/734203637/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimoro-2738720185060023/inteiro-teor-734203647?ref=serp>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Processo 00016693020165060101**. Data de assinatura: 25-09-2018; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator(a): DES. SERGIO TORRES DE TEIXEIRA. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/631625963?ref=serp>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo 0001001-89.2022.5.07.0014**. Data de assinatura: 29-08-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Francisco José Gomes da Silva - 2ª Turma; Relator(a): FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001001-89.2022.5.07.0014>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 94915.2011.5.02.0242** – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – 6ª T. – DEJT 06.12.2013 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/121148685>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-5500-47.2010.5.13.0022**, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 08.04.2016. Disponível em: < <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/Iniciar.pub?load=1>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2224520135040205. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª T., DEJT 31.08.2018. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/620236116> >. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **SÚMULA Nº 363 - CONTRATO NULO. EFEITOS**. Disponível em: <https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1033/Sumulas_e_>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ARE 1107196**. Relator(a): Min. GILMAR MENDES. Decisão Monocrática. Julgamento: 17/12/2019 Publicação: 03/02/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1061063/false>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Rcl 58133**. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. Decisão Monocrática. Julgamento: 28/02/2023 Publicação: 02/03/2023. Disponível em: < <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1380639/false>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 1089282**, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 07-12-2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-021 DIVULG 03-02-2021 PUBLIC 04-02-2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur439460/false>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 3.395 DF**. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. PLENÁRIO. Julgamento: 15/04/2020. Disponível em: < <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula nº 137**. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/RevSTJ/article/download/9521/9659>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

CANOTILHO, Jose Gomes; LEONCY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira; Sarlet, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O abuso do direito e fraude trabalhista na contratação de advogados como sócios e advogados nos escritórios de advocacia**. Inédito.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

CARELLI, Bianca Neves Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2ª ed. LTR, SP, 2010.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Curitiba: UFPR, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

GONÇALVES, C. S; COSTA, E. D. de P. A lei do estágio e sua aplicabilidade: uma análise baseada nos estagiários do curso de direito da FURG. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande do Sul, v. 28, n. 2, p. 89-110, 2018. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8227> . Acesso em: 27 fev. 2024.

HIRANO, Ana Farias. A atual situação do estágio no meio jurídico. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.101, n. 1, p. 747-774, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67724> . Acesso em: 27 fev. 2024.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2 ed, v.2, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MACHADO, Nilson José. Estágio nas licenciaturas: 300 horas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTÁGIOS: ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS, 1., Curitiba. Anais... Curitiba: UFPR, 1997.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39.ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. Ampl. – São Paulo: Saraiva, 2009.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha;

NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. Do contrato de estágio no sistema jurídico brasileiro. **RJLB**, Ano 6), nº 5. 2020. P. 1857-1897.

OLIVEIRA, Oris de. Estágio Profissionalizante – bolsa aprendizagem. São Paulo: Revista Legislação do Trabalho de São Paulo, v. 59, n. 3, p. 320, 1995.

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

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TENTATIVA de suicídio em escritório de advocacia inspira relatos de assédio no Instagram. **Carta Capital**. [S.I], 15 ago. 2022. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/tentativa-de-suicidio-em-escritorio-de-advocacia-inspira-relatos-de-assedio-no-instagram/> . Acesso em: 20 nov. 2022.

VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional**: teoria geral, contrato de aprendizagem, estágio curricular. São Paulo: LTr, 2004.