

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCIANE DE SOUZA RETSLAFF

12 ANOS DA LEI 11.788/2008 (LEI DO ESTÁGIO): AVANÇOS E DESAFIOS

CURITIBA

2020

FRANCIANE DE SOUZA RETSLAFF

12 ANOS DA LEI 11.788/2008 (LEI DO ESTÁGIO): AVANÇOS E DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2020

AGRADECIMENTOS

À minha família, especialmente à minha mãe, pelo incentivo nos estudos.

Ao Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior, pela orientação e ensinamentos.

Aos colegas de trabalho, especialmente à Tânia L. Gabardo, pelas sugestões.

Ao Fernando Birck pela paciência dos últimos anos.

TERMO

12 ANOS DA LEI 11.788/2008 (LEI DO ESTÁGIO): AVANÇOS E DESAFIOS

FRANCIANE DE SOUZA RETSLAFF

Monografia aprovada como requisito parcial para
obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade
de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade
Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Jr.
Orientador

Coorientador



Dr. Jackson Passos- Doutor em Direito- Universidade S. Judas Tadeu/SP
1º Membro



Dra. Fabiane Lopes de Oliveira- Prof.ª do curso de Pedagogia e Licenciaturas PUCPR
2º Membro

Curitiba, 14 de agosto de 2020

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar como alguns pontos da Lei 11.788/2008, Lei do Estágio, vem sendo tratados e apontar questões ainda passíveis de discussão após doze anos de sua publicação. Além disso, visa-se analisar o impacto da referida lei nos estágios por meio de dados disponíveis para consulta. Para isso, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. O resultado aponta que, apesar da Lei 11.788/2008 apresentar avanços no texto legal no tange à proteção do estagiário, na prática percebe-se que alguns aspectos não são cumpridos, seja pela falta de clareza no texto da lei ou por falta de fiscalização. Ademais, ao que parece, o § 1º, art. 10, Lei 11.788/ 2008, permite mais de uma interpretação. Por fim, de acordo com os dados consultados, observou-se que após a publicação da Lei 11.788/2008 houve uma alteração no número de estágios, mas não ocasionou uma queda ou redução no número de estágios ofertados nos anos subsequentes.

Palavras - chave: Lei 11.788/2008. Lei do Estágio. Estágio. Precarização.

ABSTRACT

The present work analyses how some aspects of Law 11,788/2008, also known as the Law of Internship, are being handled and identify issues which are still subject to discussion after twelve years of its publication. Furthermore, it aims to examine the impact of that law on internships through publicly available data. To accomplish those objectives, a thorough bibliographic, legislative, and jurisprudential research was performed. The outcome of the research indicates that despite Law 11,788/2008 improving the legal text regarding the protection of the trainee, in practice some aspects are not being complied with, either due to the lack of clarity or due to lack of control. Moreover, it seems that § 1, art. 10 of the aforementioned law allows more than one interpretation. Lastly, it was observed that, although some changes in the number of internships were noticed right after its publication, it did not cause a drop in the number of internships offered in subsequent years.

Keywords: Brazilian Law 11,788/2008. Internship Law. Internship. Labor deterioration.

.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. O QUE É ESTÁGIO?.....	8
2.1. A LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL	9
2.2. MODALIDADES	15
3. UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA: RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	16
4. A LEI 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008	18
4.1. O ESTAGIÁRIO E A CONCEDENTE	20
4.2. O ACOMPANHAMENTO DO ESTÁGIO PELA INSTITUIÇÃO DE ENSINO	21
4.3. AS ATIVIDADES	23
4.4. A CARGA HORÁRIA	25
4.4.1. A limitação da carga horária	25
4.4.2. A possível falta de clareza no § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008.	27
4.4.3. O direito à redução da carga horária em períodos de avaliações.....	30
4.5. O RECESSO	31
4.6. A BOLSA-AUXÍLIO E O AUXÍLIO-TRANSPORTE.....	32
5. BREVE ANÁLISE DOS NÚMEROS DE ESTÁGIOS NO BRASIL PRÉ E PÓS LEI 11.788/2008.	34
6. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

O estágio possui uma importância ímpar na vida dos estudantes. É raro, a título exemplificativo, o estudante de nível superior que passa pelos bancos universitários sem realizar ao menos um estágio durante sua graduação. Para muitos estudantes é a oportunidade de adquirir experiência prática na área de formação, de conviver com profissionais já reconhecidos pelo mercado e de ter a primeira experiência imerso no mundo do trabalho. Ainda, considerando a realidade brasileira, o estágio também é a oportunidade que muitos alunos têm de conseguir se manter financeiramente enquanto estudam.

Por outro lado, para as concedentes também é interessante receber esses estudantes. Eles são, na sua maioria, jovens interessados em aprender, ávidos por uma vaga no mercado de trabalho e tecnologicamente antenados, também contribuindo com a empresa. Assim, pode ser observado que o estágio é vantajoso para ambas as partes: tanto para o estudante, quanto para a parte concedente.

Indo além, temos que lembrar que apesar da Constituição Federal colocar a educação como dever do Estado e da família, ela também convoca a sociedade para colaborar com a promoção e o incentivo à educação, inclusive quanto a qualificação para o trabalho, conforme art. 205, da Constituição Federal, “*A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.*” (BRASIL, 1988, grifo nosso).

O estudo da lei que disciplina o estágio é fundamental, já que é ela quem vai definir quais são os direitos e deveres de cada uma das partes nessa relação. A Lei 11.788, de 25 de setembro 2008, atual Lei do Estágio, apresentou várias inovações e conforme conclui Martins (2019):

A Lei n. 11.788/2008 é uma lei mais moderna do que a anterior, pois traz regras mais atualizadas da experiência prática do estágio. É também mais detalhista, pois faz previsão de várias hipóteses que não eram estabelecidas na lei anterior, além de ser mais complexa do que a anterior (MARTINS, 2019, p. 125).

A lei nº 6.494/1977, Lei do estágio revogada pela atual, foi alvo de várias críticas. Muitos autores apontam que ela deixava brechas para precarização do trabalho do estudante. Nesse sentido, observam Colombo e Ballão (2014):

As regras anteriores sobre estágios, a Lei nº 6.494/1977, a Lei nº 8.859/1994 e a MP nº 1.952-24/2000 e suas regulamentações, apresentavam certas inadequações, as quais propiciavam, sob o manto da palavra “estágio”, que as empresas driblassem a legislação trabalhista, desvinculassem a atividade dos interesses educacionais, e também que não fossem atribuídas à escola e nem ao setor econômico responsabilidades inerentes aos objetivos do estágio (COLOMBO E BALLÃO, 2014, p. 176).

Em 2020, a atual Lei do Estágio completa doze anos desde que foi sancionada. Considerando o lapso temporal decorrido desde sua publicação, o presente trabalho busca estudar como alguns pontos da Lei 11.788/2008 vêm sendo tratados e apontar questões ainda passíveis de discussão. Ademais, visa entender o impacto da referida lei nos estágios por meio de dados disponíveis para consulta.

2. O QUE É ESTÁGIO?

Primeiramente, faz-se necessário entender o que é o estágio. Assim, a Lei 11.788/2008, já em seu art. 1º define o que é o estágio, conforme segue:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008).

No artigo supracitado é possível observar a preocupação do legislador em conectar a atividade do estágio com vida escolar do educando, deixando explícito que a finalidade do estágio é a complementação do ensino em sala de aula.

O estudante vai para o estágio aplicar na prática a teoria, mas também traz para sala de aula questões que não conseguiu solucionar no ambiente profissional, ampliando e consolidando de maneira mais incisiva o aprendizado.

Nessa linha, é interessante observar o que Odebal Bond Carneiro, um dos fundadores do Centro de Integração Empresa-escola do Paraná, relata quando convidado a escrever sobre a vivência de criar essa entidade: “Nossos acadêmicos precisavam experimentar, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos nas salas de aula. Simultaneamente, as empresas teriam a oportunidade de oxigenar suas estruturas com novas técnicas” (CIEE, 2007, p. 12). Logo, é possível observar que

aliar teoria e prática não é uma preocupação recente dentre os que se dedicam de alguma forma à educação.

Ainda, considerando que o interesse pelo estágio perpassa o mundo jurídico e se alastra por todas as áreas da educação que desse instituto se valem, trouxemos mais duas ideias do que é estágio. A primeira do campo jurídico e a segunda do agente de integração Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

Assim, Reis (2015) define estágio como:

Para nós, portanto, estágio de estudantes é o período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizada no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral, em empresas públicas e privadas, bem como em escritórios e consultórios de profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, sob responsabilidade e coordenação/supervisão da instituição de ensino. (REIS, 2015, p. 133, grifo do autor).

O IEL (2010a) apresenta um conceito bastante amplo em sua cartilha intitulada “Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber”. Vejamos:

Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. Tem sua importância na integração do processo educativo e na formação do estudante, de modo que prepare para as atividades profissionais, valorizando a função social da parte concedente do estágio.

O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do estudante. Suas atividades devem ser compatíveis com seu desenvolvimento educacional.

Enfatiza-se que o projeto pedagógico do curso passou a ser fundamental para a realização do estágio, pois é nele que se estabelecem as diretrizes do curso, o seu conteúdo e a previsão de estágio.

São partes obrigatórias na relação do estágio: a) o estudante; b) a parte concedente; e c) a instituição de ensino. São estes os signatários obrigatórios do Termo de Compromisso de Estágio. Para facilitar a constituição dessa peculiar relação poderá haver a intervenção do agente de integração, na figura de “auxiliar” (IEL, 2010a, p. 23).

2.1. A LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL

Antes de analisar a legislação atual é interessante observar o que as normatizações anteriores apresentavam a respeito do estágio. Não há a pretensão de apresentar todas as normatizações que faziam referência de alguma maneira aos estágios. Visa-se propiciar uma noção geral. No entanto, essa retomada se faz

necessária, pois é olhando para o passado que podemos ter uma visão mais clara sobre os progressos ou retrocessos e entender a realidade na qual estamos inseridos.

No Brasil, segundo o Conselho Nacional de Educação, o conceito de estágio supervisionado firmou-se na década de 1940, conforme segue:

O conceito de estágio supervisionado consolidou-se, historicamente, no Brasil, ligado ao conjunto das Leis Orgânicas do Ensino Profissional, definidas no período de 1942 a 1946. Os estágios supervisionados se constituíam em passarelas construídas entre a teoria e a prática no processo da formação profissional, à época, encarado como preparação para postos de trabalho, como recomendava a OIT- Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, CNE, 2003, p. 7).

Nessa perspectiva, o decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, define em seu art. 48 o estágio como “um período de trabalho”, conforme segue:

Art. 48. *Consistirá o estágio em um período de trabalho*, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial. (Renumerado pelo Decreto-Lei nº 8.680, de 1942)

Parágrafo único. Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realização de estágios, sejam estes ou não obrigatórios (BRASIL, 1942, grifo nosso).

Já em 1967, é baixada a Portaria nº1.002, pelo então Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho. Sobre a referida Portaria, Reis (2015) aponta:

Historicamente, a primeira regra disciplinadora da relação entre as empresas e os estagiários no que diz respeito a seus direitos e obrigações foi a Portaria n. 1.002, de 29.9.1967, que instituiu a categoria de Estagiário nas empresas a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial (REIS, 2015, p. 128-129).

O preâmbulo da Portaria nº 1.002/67 expõe a pretensão de criar condições que viabilizem a relação empresa-escola, conforme segue:

O Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social, Considerando urgente necessidade de *criar condições que possibilitem o entrosamento empresa-escola*, visando à formação e ao aperfeiçoamento técnico-profissional;

Considerando que é função precípua das Faculdades e Escolas Técnicas vinculadas à Diretoria do Ensino Industrial a preparação de técnicos nos moldes e especialidades reclamados pelo desenvolvimento do país;

Considerando, finalmente, que a prática efetivada, inclusive nas empresas, concorre para que o ensino superior ou tecnológico ofereça melhores resultados; resolve: (BRASIL, 1967, grifo nosso).

Apesar de ser composta por apenas sete artigos, observa-se que a Portaria nº 1.002/1967¹ já previa bolsa de complementação educacional (art. 2º), obrigatoriedade da empresa em fornecer seguro de acidentes pessoais ocorridos no local do estágio (art. 2º, c) e estabelecia que a relação de estágio não criava vínculo de emprego com a empresa concedente (art. 3º).

Ademais, alguns autores criticaram a Portaria nº 1.002/1967 por entenderem que ela entrou no campo pertencente a lei, nesse sentido Saad (1977) afirma:

6) Sobre o contrato de estagiário ver Portaria n.º 1.002, de 29 de setembro de 1967. Este ato do Sr. Ministro do Trabalho é dos mais louváveis uma vez que procura resolver problema de alta relevância. *Todavia, por estabelecer obrigações e criar direitos para estagiários e empresários, a aludida Portaria penetrou em setor reservado à lei* (SAAD, 1977, p. 147, grifo nosso).

Mais tarde, o Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970, objetiva criar a Coordenação do “Projeto Integração” para executar o programa de estágios práticos voltado para estudantes do sistema de ensino superior de áreas consideradas prioritárias (BRASIL, 1970). Essas áreas prioritárias foram elencadas no art. 1º como

¹ Portaria 1.002/1967: Art. 1º - Fica instituída nas empresas a categoria a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial.

Art. 2º - As empresas poderão admitir Estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bôlsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão.

a) a duração e o objeto da bolsa que deverão coincidir com programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas;

b) o valor da bolsa, oferecida pela empresa;

c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio;

d) o horário do estágio;

Art. 3º - Os estagiários contratados através de Bôlsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bôlsa, durante o período de estágio.

Art. 4º - Caberá às Faculdades ou Escolas Técnicas o encaminhamento dos bolsistas às empresas, mediante entendimento prévio, não podendo ser cobrada nenhuma taxa pela execução de tal serviço, tanto das empresas como dos bolsistas.

Art. 5º - O Estagiário não poderá permanecer na empresa, na qualidade de bolsista, por período superior àquele constante no contrato de Bôlsa de Complementação Educacional, por êle firmado com a empresa.

Art. 6º - A expedição da Carteira Profissional de Estagiários, por especialidade, será feita pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, através de seus órgãos próprios, mediante apresentação de declaração fornecida pelo diretor do estabelecimento de ensino interessado.

Art. 7º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário (BRASIL, 1967).

sendo as de engenharia, tecnologia, economia e administração. O decreto traz a previsão de bolsas de estudo (art. 2º) e esclarece que a concessão dessas bolsas não cria vínculo de emprego ou funcional entre os estudantes e os concedentes do estágio (art. 3º).

A Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, dispõe sobre diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus e foi revogada pela Lei 9.394/1996 (BRASIL, 1971). Sobre ela é interessante observar o que colocam Colombo e Ballão (2014):

É válido ressaltar que a Lei nº 5.692/71 (LDB), que fixou as diretrizes e bases da educação, impôs a profissionalização a toda escola secundária nacional, evidenciando a necessidade do estágio como elemento complementar à formação do educando. Mas, tudo de forma antidemocrática, burocratizada, sem o protagonismo da escola e menos ainda da comunidade escolar (pais, trabalhadores e empresários). A LDB permitia a improvisação para o cumprimento legal desta complementação de formação, resultando em trabalho precário, pois o foco da oferta competia “à unidade interessada no estágio, em articulação” com as instituições educacionais. O foco continuava a ser o do interesse do setor produtivo (empresas) (COLOMBO E BALLÃO, 2014, p. 175).

Posteriormente, o Decreto 75.778, de 26 de maio de 1975, dispõe a respeito do estágio para estudantes de estabelecimentos de ensino superior e profissionalizante de 2º grau no âmbito do Serviço Público Federal (BRASIL, 1975). O decreto explicita que o estágio somente poderá ser realizado em unidades com capacidade de fornecer experiência prática relacionada a linha de formação do estudante (art. 2º). Ainda, determina que esse estudante esteja em um dos dois últimos períodos letivos (art. 2º), estabelece a previsão de bolsa (art. 3º) e explica que o objetivo do estágio é ser um complemento educacional e de prática profissional que devem estar de acordo com os programas escolares (art. 3º). Interessante observar que esse decreto apresenta um limite temporal para o estágio, sendo no mínimo de 60 (sessenta) dias e no máximo de 180 (cento e oitenta) dias (art. 5º). Estabelece também uma carga horária mínima semanal de 20 (vinte) horas, no entanto não coloca um limite máximo de horas semanais (art. 6º). Por fim, define um limite no número de estagiários que podem ser contratados (art. 7º)² e afirma que o estágio não cria vínculo de emprego entre o estagiário e o serviço público federal (art. 9º).

² “Art.7º O número de estagiários, em cada Ministério, Órgão integrante da Presidência da República e Autarquia federal não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) da lotação aprovada para a Categoria Funcional de atividades compreendidas na correspondente área profissional” (BRASIL, 1975).

Porém, somente no final da década de 1970 que a primeira lei de estágio foi publicada, a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. No quadro abaixo segue um comparativo no qual é possível observar algumas diferenças e similaridades entre a Portaria 1.002/1967 e a Lei nº 6.494/1977. Vejamos:

QUADRO 1 – PORTARIA 1.002/1967 X LEI 6.494/1977 X LEI 11.788/2008:
ALGUNS PONTOS COMPARADOS

(continua)

	PORTARIA 1.002/1967	LEI 6.494/1977	LEI 11.788/2008
Quem pode estagiar?	Alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial (art.1º).	Alunos do ensino público ou particular dos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e Supletivo (art. 1º).	Educandos 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 (art.1º).
Quem pode conceder estágio?	Empresas (art. 2º).	As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino (art.1º).	Pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e profissionais liberais de nível superior (art. 9º).
Exclusão do vínculo de emprego	Dispõe que o estágio não cria vínculo empregatício (art.3º).	Dispõe que o estágio não cria vínculo empregatício (art.4º).	Dispõe que o estágio não cria vínculo empregatício se observados os requisitos elencados na lei (art. 3º e art. 15).
Seguro	Apresenta obrigação da empresa fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio (art. 2, c).	Apresenta obrigação seguro contra acidentes pessoais para o estudante, mas não deixa claro a quem cabe fazer o seguro (art. 4º). ³	Obrigatório. Para o estágio não-obrigatório é dever da concedente contratar; para o estágio obrigatório a contratação pode, alternativamente, ser assumida pela Instituição de Ensino (art. 9º).
Bolsa	O pagamento de bolsa é obrigatório (art. 3º).	Pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação é opcional (art. 4º).	A concessão de bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação é compulsória para estágio não-obrigatório e facultativa para estágio obrigatório (art.12).

³ O Decreto nº 87.497/1982, que regulamenta a Lei 6.494/1977, traz no art. 8º que “A instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, referidos no “caput” do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante” (BRASIL, 1982).

	PORTARIA 1.002/1967	LEI 6.494/1977	LEI 11.788/2008
Duração do estágio.	Não estabelece limite de duração. ⁴	Não estabelece limite de duração. ⁵	Limite máximo de 2 anos na mesma parte concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência (art. 11).
Exigência de contrato/ Termo de Compromisso	Obrigatório contrato (art. 2º).	Obrigatório Termo de Compromisso para Estágio Curricular e dispensado para Estágio Comunitário (art. 3º).	Obrigatório o Termo de Compromisso de Estágio (art. 9º).
Limite de carga horária diária ou semanal	Não há previsão.	Não há previsão. ⁶	Limita a 4 horas diárias e 20 horas semanais ou 6 horas diárias e 30 semanais a depender do curso do educando ⁷ (art. 10).
Agentes de Integração	Não há previsão.	Não há previsão. ⁸	Há previsão (art. 5º).
Instituição de Ensino	Cabia encaminhar os bolsistas para as empresas (art. 4º).	Obrigatória a intervenção da Instituição de Ensino no Termo de Compromisso firmado entre a concedente e o estudante (art. 3º) ⁹ .	É parte no Termo de Compromisso de Estágio e possui várias obrigações que serão vistas adiante (art.7º).

FONTE: Portaria n. 1.002/1967, Lei n. 6.494/1977 e Lei 11.788/2008.

A Lei 6.494/1977 também cita que o estágio apenas pode acontecer em unidades que possuam condições de proporcionar experiência prática na linha de formação (art. 1, § 1º) e que devem propiciar a complementação do ensino e

⁴ Cortez (1984, p. 22) aponta que “A Port. n. 1.002/67, que procurava disciplinar o estágio nas empresas privadas, dava liberdade para que fosse estabelecido no contrato de estágio a duração do mesmo”.

⁵ O art. 4º do Decreto nº 87.497/1982 cita que cabe a instituição de ensino dispor sobre a duração do estágio curricular, não podendo ser inferior a um semestre letivo (BRASIL, 1982).

⁶ A Lei 6.494/1977 em seu art. 5º apenas cita que “A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio” (BRASIL, 1977).

⁷ O art. 10, dispõe: I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. § 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino (BRASIL, 2008).

⁸ O Decreto nº 87.497/1982 traz a previsão dos Agentes de Integração em seu art. 7º (BRASIL, 1982).

⁹ O Decreto nº 87.497/1982, em seu art. 4º, coloca: “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);

aprendizagem (art. 1º, § 2º). Ainda, de acordo com a Lei 6.494/1977, o estágio poderia ser o estágio curricular¹⁰ e o estágio comunitário¹¹ (art. 3º). Ademais, o art. 6º cita que o Poder Executivo regulamentaria a referida lei em 30 dias.

Mais tarde, a Lei 6.494/1977 sofreu algumas alterações: a Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994, estende aos alunos de ensino especial o direito de participarem das atividades de estágio (BRASIL, 1994); já a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, permite aos alunos de ensino médio realizar atividades de estágio (BRASIL, 2001).

Aproximadamente cinco anos depois da sanção Lei 6.494/1977 foi publicado o Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, para regulamentá-la. Nesse intervalo de tempo, conforme aponta Cortez (1984, p. 36) “[...] houve apreensões e indagações a respeito da aplicabilidade ou não da lei dos estágios.”. Ainda, Cortez (1984, p. 37) menciona que “Enquanto não veio o regulamento, aos pontos omissos pela lei dos estágios procurou-se aplicar o que existia sobre o assunto e que não atritava com ela.”.

Por fim, é sancionada a atual Lei do Estágio, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, a qual entrou em vigor na data de sua publicação.

2.2. MODALIDADES

A Lei nº 11.788/2008 apresenta duas modalidades de estágio, o obrigatório e o não-obrigatório, conforme dispõe seu artigo 2º:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (BRASIL, 2008).

Como é possível observar no artigo e parágrafos supracitados, o estágio obrigatório é definido como tal no Projeto Pedagógico do Curso e possui uma

¹⁰ O art. 2º do Decreto nº 87.497/1982 assim define o estágio curricular: “Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.” (BRASIL, 1982).

¹¹ Martins (2019, p. 54) coloca que “O estágio comunitário é uma atividade destinada a beneficiar a comunidade, com a prestação de serviços de natureza altruística.”

determinada carga horária, específica de cada curso. Ou seja, é uma disciplina que precisa ser realizada como as demais que fazem parte do currículo obrigatório do curso, sem a qual o estudante não obtém seu diploma.

Já o estágio não-obrigatório é algo complementar. O estudante o faz movido por interesse próprio, e se estudante não o fizer, obtém seu diploma da mesma forma.

A Lei 11.788/2008 traz algumas obrigações diferentes para as partes envolvidas a depender da modalidade, sendo por isso importante distingui-las.

Enquanto no estágio não-obrigatório a contratação de seguro contra acidentes pessoais para o estagiário é de responsabilidade da parte concedente (art. 9º, IV)¹², no estágio obrigatório a responsabilidade pela contratação desse seguro poderá ser assumida pela instituição de ensino (art. 9º, Parágrafo único)¹³. No estágio não obrigatório o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação é compulsório (art.12)¹⁴, enquanto que no estágio obrigatório o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação é facultativo de pagamento e em alguns casos pode ser até mesmo não permitido por normativas internas da parte concedente¹⁵. O auxílio-transporte é concessão compulsória no estágio não obrigatório e opcional no estágio obrigatório.

3. UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA: RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes de estudarmos a atual Lei do Estágio, é essencial estar claro que estágio é uma relação de trabalho, mas não é uma relação de emprego. Para quem

¹² “Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:” “IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;” (BRASIL, 2008).

¹³ Art. 9º, “Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino” (BRASIL, 2008).

¹⁴ “Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório” (BRASIL, 2008).

¹⁵ Órgãos públicos geralmente não permitem o pagamento de bolsa auxílio para estágio obrigatório. A título exemplificativo, a Instrução Normativa N° 213, de 17 de dezembro de 2019, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, dispõe que o estágio obrigatório não recebe bolsa, conforme segue: “Art. 3º O estágio obrigatório será realizado sem a concessão de bolsa-estágio, permitida a concessão de auxílio transporte, sendo indispensável a contratação de seguro contra acidentes pessoais.” (BRASIL, 2019, grifo nosso).

não é da área jurídica essas expressões aparentam ser sinônimas, no entanto para o Direito elas têm significados próprios e inconfundíveis.

A relação de trabalho é mais ampla, abarcando várias espécies de trabalho, dentre elas a relação de emprego e a de estágio, entre outras. Sobre a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, Delgado (2018) assim leciona:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2018, p.333).

Para que se configure a relação de emprego é necessário que estejam presentes ao mesmo tempo na relação jurídica os cinco elementos citados nos art. 2^o¹⁶ e art. 3^o¹⁷ da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, quais sejam: pessoa física, personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (BRASIL, 1943).

No entanto, é possível observar que esses mesmos cinco elementos que caracterizam a relação de emprego também podem ser verificados no estágio. Analisando os requisitos temos: pessoa física: o estagiário sempre será pessoa física; personalidade: está presente, uma vez que o serviço é prestado por pessoa determinada: o estudante que consta no termo de compromisso de estágio como parte na relação; habitualidade: o estagiário apresenta continuidade na relação de trabalho; onerosidade: no estágio não-obrigatório a bolsa ou outra forma de contraprestação é compulsória, já no obrigatório ela é facultativa; subordinação: o estagiário recebe ordens, ele não pode fazer o que deseja na concedente, portanto seu trabalho é subordinado.

Como observado acima, ao menos no estágio não-obrigatório os cinco elementos que configuram a relação de emprego sempre estarão presentes. Então, por que não há uma relação de emprego entre o estagiário e a concedente?

¹⁶ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

¹⁷ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Conforme ensina Delgado (2018), essa relação não é considerada de emprego devido a finalidade educacional presente. Assim, coloca o jurista:

É que não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído.

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o *aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante*. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação - e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos jurtrabalhistas a essa relação de trabalho *lato sensu* (DELGADO, 2018, p. 373, grifos do autor).

Ademais, conforme supracitado, para Delgado (2018) o estágio é uma relação de trabalho *lato sensu*. Para o presente trabalho, seguindo esse entendimento, considera-se estágio como uma espécie de trabalho.

4. A LEI 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008

A Lei nº 11.788/2008, conhecida como “Lei do Estágio”, derivou do Projeto de Lei nº 2.419, de 2007, de autoria do então senador Osmar Dias. Este, por sua vez, teve origem do Projeto de Lei do Senado nº 473, de 2003, também de autoria do mesmo.

O texto inicial do Projeto de Lei no Senado nº 473/2003 apresenta na justificção a necessidade de mudanças, deixando transparecer a ideia de que a lei anterior, Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, já não supria as necessidades da sociedade na qual estava inserida. Vejamos:

Nesse panorama, atentos a que a legislação que regula a realização de estágio data de 1977, apresentando graves anacronismos, não obstante tenha sofrido alterações em sua redação nos últimos anos, estamos propondo o presente projeto que cuida da matéria de maneira mais sistematizada, visando a que o estágio possa desenvolver-se sem desvirtuações, cumprindo o papel de agente no desenvolvimento do educando, preparando-o no exercício da cidadania e na sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 2003).

Diante do exposto até o momento, é possível observar que a lei de estágio em vigor objetivou adaptar-se às mudanças da sociedade e com isso preencher certas brechas que davam margem a precarização.

Diferentemente da anterior, a Lei nº 11.788/2008 veio separada em capítulos, sendo eles: capítulo I: da definição, classificação e relações de estágio; capítulo II: da instituição de ensino; capítulo III: da parte concedente; capítulo IV: do estagiário; capítulo V: da fiscalização; capítulo VI: das disposições gerais.

Apontando algumas das inovações vindas com a Lei 11.788/2008 em relação as normatizações que outrora disciplinavam o estágio e excluindo as que serão abordadas adiante, cabe mencionar: as atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, ficam condicionadas a previsão no projeto pedagógico do curso para equiparação ao estágio (art. 2, § 3º); coloca que os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para realizar atividades que não sejam compatíveis com o programa curricular de cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições que não tenham previsão de estágio curricular (art. 5º, § 3º).

Ainda, traz o envio pela parte concedente de relatório de estágio, com periodicidade mínima de 6 meses, para a instituição de ensino (art.9, VII); a concedente também deve indicar funcionário de seu quadro de pessoal para orientar e supervisionar um limite máximo de 10 estagiários, devendo este ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário (art. 9, III); por ocasião do desligamento do estagiário, deve a parte concedente entregar termo de realização de estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho (art. 9, V).

Ademais, limita a duração do estágio, na mesma concedente, a um prazo máximo de 2 anos, com exceção dos estagiários portadores de deficiência (art. 11); traz como penalidade para a concedente que reincidir em manter estagiários em desconformidade com a Lei o impedimento de contratar estagiários por dois anos, a partir da data de decisão definitiva do processo administrativo (art. 15, § 2º); limita o número máximo de estagiários em relação ao quadro pessoal das entidades concedentes de estágio, exceto para os estágios de nível superior e de nível médio profissional (art. 17).

Por fim, cabe mencionar que até o momento (mês 07/2020), a Lei 11.788/2008 não sofreu alterações em seu texto, apesar de haver projetos de lei em tramitação que visam alterá-la.

Assim, passar-se-á ao estudo mais detalhado de alguns artigos da Lei 11.788/2008, buscando apontar os avanços por eles apresentados e questões ainda passíveis de discussão. Ressalta-se que não há pretensão de trabalhar toda a referida Lei, apenas alguns pontos considerados mais importantes.

4.1. O ESTAGIÁRIO E A CONCEDENTE

Inicialmente é importante saber quem pode ser estagiário. Assim, a Lei 11.788/2008, art. 1¹⁸, *caput*, dispõe que podem realizar estágio estudantes que estejam frequentando o ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

O art. 9º da Lei n. 11.788/2008 cita quem pode ser a concedente do estágio: pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios e profissionais liberais de nível superior que tenham registros em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional¹⁹ (BRASIL, 2008). Em comparação, a Lei n. 6.494/1977, art. 1º²⁰, autorizava como concedentes: as pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração pública e as Instituições de Ensino (BRASIL, 1977).

Verifica-se que a lei em vigor que regulamenta as atividades de estágio ampliou a parte concedente, autorizando também os profissionais liberais de nível superior que possuam registro em seus respectivos conselhos de fiscalização

¹⁸ Art. 1º, *caput*, Lei 11.788/08 “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.” (BRASIL, 2008).

¹⁹ Art. 9º “As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:” (BRASIL, 2008).

²⁰ Art. 1º “As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.” (Redação dada pela Lei nº 8.859, de 23.3.1994) (BRASIL, 1977).

contratarem estagiários. Muito antes da publicação da Lei 11.788/2008, a inclusão desses profissionais liberais como parte dessa relação já era sugerida. Nessa perspectiva, Cortez (1984) ao escrever sobre o art. 1º da Lei n. 6.494/77, coloca:

O artigo deveria ser mais abrangente, incluindo como campo de estágio locais de trabalho como escritórios, consultórios de profissionais liberais que não estejam estruturados como pessoa jurídica; ou seja, também às pessoas físicas deveria ser permitido aceitar estagiários, desde que tivessem condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, como prevê o § 1.º do artigo em questão (CORTEZ, 1984, p. 17).

Ainda, sobre a Lei 11.788/2008 autorizar os profissionais liberais a concederem estágio, Delgado (2018, p. 380) coloca: “Como se vê, a nova lei corrigiu omissão do diploma anterior no tocante à natural permissão para contratação de estagiários por profissionais liberais.”

Além de ser uma reivindicação antiga atendida pela Lei 11.788/2008, a inclusão dos profissionais liberais, como parte concedente, amplia o campo de estágio para os estudantes.

4.2. O ACOMPANHAMENTO DO ESTÁGIO PELA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

O art. 7º, Lei 11.788/2008, dispõe a respeito das obrigações da instituição de ensino, conforme segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante (BRASIL, 2008).

O texto da Lei 11.788/2008 avançou bastante no que tange ao acompanhamento do estágio pela instituição de ensino: trouxe a obrigatoriedade de um professor orientador, a exigência dos relatórios de atividades com apresentação periódica e avaliação das instalações da parte concedente. Ainda, a instituição de ensino passa de interveniente (art. 3º, Lei 6.494/1977) para parte da relação de estágio. No entanto, aparentemente, algumas instituições de ensino ainda apresentam dificuldade no cumprimento de algumas das obrigações estabelecidas pela Lei 11.788/2008 no que se refere ao efetivo acompanhamento do estudante.

Na matéria intitulada “Lei de estágio faz dez anos”, publicada no Media Lab Estadão/CIEE, em que especialistas avaliam a Lei 11.788/2008, é interessante o que coloca o jurista Sérgio Pinto Martins:

Para o desembargador Sergio Pinto Martins, a lei é satisfatória, “tanto que, em dez anos, não houve alteração”, diz. Em contrapartida, o magistrado cobra mais participação das empresas no acompanhamento dos jovens e melhor estruturação das instituições de ensino. “Nas faculdades, temos um professor supervisionando milhares de contratos”, avalia. Martins também ressalta a importância do estágio enquanto política pública e recomenda que os contratantes invistam em programas de qualificação (MEDIA LAB ESTADAO/CIEE, 2018).

Conforme trecho acima citado, o jurista expõe a necessidade de uma melhor estrutura nas instituições de ensino.

Na mesma perspectiva, Martins (2019, p. 40) também aponta em seu livro que: “A lei não prevê número máximo de estagiários a ser orientados pelo professor orientador na escola. Isso pode prejudicar as orientações. Pode ocorrer de um professor atender vários estagiários.”.

Nessa linha, uma pesquisa realizada durante os meses de agosto e setembro de 2016, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG), com 72 alunos do curso de Direito que estavam estagiando ou haviam realizado estágio durante o curso, apresenta resultados interessantes. A pesquisa apontou, dentre outros dados, que quando os alunos foram questionados sobre o nome do professor orientador, 42% (quarenta e dois por cento) deles disseram não saber. Dentre outras conclusões, os

autores da pesquisa apontam que “[...] observam-se as falhas no acompanhamento pedagógico da instituição quanto à fiscalização das condições as quais o estagiário é submetido.” (GONÇALVES; COSTA, 2018, p. 107).

Outra pesquisa nessa linha foi realizada na Universidade Federal da Bahia com 30 estudantes de diversos cursos, por meio de um questionário com perguntas objetivas em que as respostas eram “sim” ou “não”. Dentre as perguntas, a que aqui nos interessa é se no estágio do estudante existia o acompanhamento do professor orientador indicado pela instituição de ensino, dos entrevistados 60% (sessenta por cento) responderam não ter acompanhamento ou não tiveram acompanhamento do professor orientador durante o estágio (ROCHA, 2017).

Ainda nessa perspectiva, o Procurador do Trabalho Luís Fabiano de Assis aponta que “Na prática, pouquíssimas instituições de ensino acompanham o estágio, o que explica o porquê de o instituto ser tão estigmatizado no Brasil. Estagiários são em geral vistos como alternativas baratas para substituir empregados regulares” (ASSIS, 2011, p. 395-396).

No que remete ao professor orientador, é fundamental perceber que ele desempenha um papel de suma importância para o estágio. Seu nome não consta no termo de compromisso apenas para “cumprir tabela”. Esse professor é quem está próximo ao estudante, é ele um dos que melhor conhece as ementas das disciplinas e sabe se as atividades desenvolvidas pelo estagiário na concedente estão relacionadas ao curso do estudante.

Diante do exposto, verificam-se ainda algumas dificuldades encontradas pelas instituições de ensino em cumprir com as obrigações impostas a elas pela Lei 11.788/2008. Parece que os doze anos decorridos desde a sanção da lei não foram suficientes para sedimentar a importância do efetivo acompanhamento pela Instituição de Ensino.

4.3. AS ATIVIDADES

Um ponto que necessita de uma atenção especial são atividades desenvolvidas pelo estagiário. Nesse sentido, é importante recordar o que nos traz o art. 1º, § 2º, da Lei 11.788/2008, sobre a finalidade do estágio: “O estágio *visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular*, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o

trabalho.” (BRASIL, 2008, grifo nosso). Assim, é essencial não perder de vista que, apesar do estágio ser uma espécie trabalho, sua essência consiste em ser “ato educativo”, como bem aponta o art. 1º, *caput*, da Lei do Estágio em vigor.

Nesse sentido, Martins (2019) ressalta o papel do estágio como complemento do ensino e aprendizagem, assim coloca o autor: “A experiência prática na linha de formação deve ser ligada à complementação do ensino e da aprendizagem. Se houver experiência prática, mas não for de complementação do ensino ou da aprendizagem, também não haverá estágio” (MARTINS, 2019, p. 74).

Nessa perspectiva, a jurisprudência abaixo expõe que, apesar haver uma proximidade entre o contrato de estágio e o contrato de trabalho, o que os diferencia é o objetivo educacional do estágio, conforme segue:

CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. *É tênue a linha que separa o contato 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 e a complementação da formação estudantil.* No entanto, quando desvirtuado o contrato de estágio, impõe-se a aplicação do art. 9º da CLT, com o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso patronal improvido, no ponto. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. NATUREZA SALARIAL. REPERCUSSÕES EM OUTRAS VERBAS SALARIAIS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ITEM III DA SÚMULA 437/TST. A natureza salarial do intervalo previsto no art. 384, da CLT, consoante regra aplicada analogicamente pela própria Juíza sentenciante (Súmula nº 437, III, do TST), impõe a reforma da decisão de 1º grau, para determinar a incidência da parcela sobre as mesmas verbas deferidas em relação às horas extras decorrentes da jornada de trabalho, ou seja, em repouso semanal remunerado, férias + 1/3, 13º salários e FGTS. Recurso da reclamante a que se dá provimento parcial. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Processo: ROT - 0000842-96.2014.5.06.0001, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 15/06/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 15/06/2017) (grifo nosso).

Por fim, as atividades desenvolvidas pelo estagiário devem ser compatíveis com as descritas no termo de compromisso (Lei 11.788/2008, art. 3º, III)²¹. Uma vez que, de nada vale o termo de compromisso de estágio descrever atividades compatíveis com a linha do curso do estudante se, na prática, esse estudante realiza outras atividades.

²¹ “Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:” “III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.” (BRASIL, 2008).

Nesse aspecto, interessante é a fundamentação da sentença da juíza de 1º grau, Patrícia Pedrosa Souto Maior, também reproduzido no julgado supracitado.

Vejamos:

Dos elementos contidos nos autos, vislumbra-se que as atividades desempenhadas pela Reclamante nada agregava à sua escolaridade ou à sua formação educacional e profissional, tratando-se, desta forma, de verdadeira relação empregatícia.

Em outras palavras, apesar da negativa do Reclamado, a prova residente nos autos é conclusiva no sentido de que a despeito do Termo de Compromisso de Estágio (v. documento de ID nº bba39a) a Acionante desempenhou atividades próprias de empregado comum, não havendo acompanhamento da instituição de ensino, desatendendo-se ao comando contido na Lei 11.788/08.

Invoca-se, na oportunidade o *princípio da primazia da realidade*, o qual orienta o Direito do Trabalho e *na lição do mestre Américo Plá Rodrigues que em havendo discordância entre o que acontece no mundo dos fatos e o que emerge dos documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao que sucede no plano da realidade* (Princípios de Direito do Trabalho, São Paulo, LTR, 1978, p.133). Concluímos que não é fundamental neste ramo do direito o nome jurídico do contrato ou a denominação da função, mas, sim, como a relação jurídica efetivamente se desenvolveu e quais as tarefas realmente realizadas pelo trabalhador em face do tomador de seus serviços.

(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. 1ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE. Sentença. RTOrd 0000842-96.2014.5.06.0001, Juíza: Patrícia Pedrosa Souto Maior. Data da sentença: 23/08/2016.) (grifos nosso).

A juíza menciona, no trecho supracitado, a falta de complementariedade educacional para a estudante, o não acompanhamento da Instituição de Ensino, além de fazer referência ao princípio da primazia da realidade, importante princípio do Direito do Trabalho.

Sobre esse princípio, Serau Junior e Ferreira (2013, p. 117) apontam que “Em face das várias morfologias que podem se disfarçar sob o contrato de estágio, o parâmetro da primazia da realidade deve ser um dos critérios utilizados pelo aplicador da lei para detectar eventual desvio de finalidade e formas precarizadas de labor.”

Assim, o inciso III, art. 3, Lei 11.788/2008, visa evitar fraude nos contratos de estágio. Mas, para isso, faz-se necessária fiscalização, uma vez que o termo de compromisso estará de acordo com o texto legal.

4.4. A CARGA HORÁRIA

4.4.1. A limitação da carga horária

A Lei 6.494/1977 não apresentava um limite de carga horária diária ou semanal. O art. 5º da referida lei apenas citava que a jornada do estudante deveria ser compatível com o horário escolar. A Lei 11.788/2008, em seu art. 10²², buscou limitar a carga horária máxima diária e semanal do estudante, o que se entende como um avanço, uma vez que tende a evitar a sua exploração, impedindo que ele permaneça por muitas horas no estágio e deixe os estudos num segundo plano. Afinal, ele só é estagiário porque é estudante, e sendo estudante necessita de tempo para se dedicar aos estudos.

O inciso I, art. 10, Lei 11.788/2008, traz o limite máximo de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. O inciso II, art. 10, por sua vez, limita a carga horária máxima em 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Nessa perspectiva, uma pesquisa realizada por Pasqualetto e Fonseca (2016), publicada na Revista Informação Legislativa, aponta dados interessantes. As autoras descrevem que foram entrevistados seiscentos alunos (quatrocentos estudantes do ensino superior e duzentos estudantes de ensino médio e médio-técnico) por meio de questionário, onde as perguntas realizadas faziam referência a um requisito formal ou material exigido pela Lei 11.788/2008 para caracterizar o estágio²³ (PASQUALETO; FONSECA, 2016).

Dentre as dez perguntas realizadas na pesquisa supracitada, a que aqui nos interessa é a que questiona sobre a jornada, vejamos:

A sexta pergunta – Por quantas horas diárias você estagia ou estagiava? –, cujo objetivo era verificar o cumprimento do requisito formal da jornada de trabalho, demonstrou, no tocante aos alunos de Ensino Médio e Ensino Médio-Técnico, que 51,5% estagiavam até 4 horas por dia; 25,5%, por mais de 4 horas até 6 horas por dia; 10%, por mais de 6 horas por dia; e 13%, por mais de 6 horas por dia sempre que necessário. Quanto aos alunos do Ensino Superior, observou-se que 35,75% estagiavam até 4 horas por dia; 31,25%,

²² Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular (BRASIL, 2008).

²³ Descrevemos a pesquisa de forma bastante resumida, para maiores informações sobre a pesquisa consultar artigo das autoras, cujo link para acesso segue nas referências.

por mais de 4 horas até 6 horas por dia; 10,5%, por mais de 6 horas por dia; 22,5%, por mais de 6 horas por dia sempre que necessário. Nota-se que, somando a porcentagem daqueles que estagiavam regularmente por mais de 6 horas por dia à porcentagem daqueles que estagiavam mais de 6 horas sempre que necessário, verificou-se que 1/3 dos alunos de Ensino Superior entrevistados estagiava diariamente em período superior ao admitido em lei, equiparando a sua jornada à de empregados da parte concedente (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 205, grifo das autoras).

Ainda, nos resultados as autoras da pesquisa apontam que “23% dos alunos tanto de Ensino Médio e Ensino Médio-Técnico quanto de Ensino Superior estagiavam por mais de 6 horas por dia ou o fizeram sempre que julgado necessário pela parte concedente, o que é contrário ao art. 10, II, da lei;” (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 209).

Assim, é possível observar por meio da pesquisa supracitada que, apesar da Lei 11.788/2008 ter avançado em limitar a carga horária máxima do estágio, ainda podem ser verificados na prática que há estagiários realizando carga horária acima do limite estabelecido. Além da Lei, é preciso fiscalização.

4.4.2. A possível falta de clareza no § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008.

O § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008, apresenta uma exceção que permite carga horária semanal de 40 (quarenta) horas de estágio, com a seguinte redação:

“§ 1º O estágio relativo a *cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais*, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.” (BRASIL, 2008, grifo nosso).

O parágrafo supracitado, ao que parece, não é muito claro, permitindo mais de uma interpretação. Martins (2019) assim analisa:

O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de 40 horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino (§ 1º do art. 10 da Lei n. 11.788/2008). Período é um espaço de tempo. *Parece que a leitura quer fazer referência a período de aulas matutino, vespertino ou noturno. Não parece que a norma está tratando dos períodos do recesso escolar*, pois o art. 13 da Lei n. 11.788/2008 faz referência a “ *férias escolares*”. Logo, o legislador sabe o que é período e férias escolares. Exemplos do alcance do dispositivo podem ser os cursos de Educação Física, Odontologia e até Direito, *no caso de aulas práticas em “laboratório” jurídico ou outro nome que for dado*. As 40 horas poderão ser distribuídas em 8 horas por dia em cinco dias da semana.

O entendimento sobre o tema que tem sido verificado no mercado é de que o módulo semanal poderá ser de 40 horas, com jornada de atividade de 8 horas quando não estiverem sendo ministradas aulas, nas férias escolares, como em parte de dezembro e junho e janeiro e julho (MARTINS, 2019, p. 97-98, grifos nosso).

O jurista deixa a entender, de sua análise supracitada, que o legislador não se refere aos períodos de férias escolares quando cita “períodos sem aulas presenciais”, mas sim a um dos períodos do dia “manhã/tarde/noite”. No entanto, ele aponta que o entendimento observado no mercado é de que é possível fazer as 40 horas semanais nas férias escolares (MARTINS, 2019).

No entendimento de Takii e Carvalho (2008), ao que se refere ao § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008, alguns termos não estão claros, conforme segue:

d) **Jornada ampliada extraordinária.** Quanto a esta, maiores problemas poderão surgir, pois *alguns dos termos utilizados no texto normativo não se apresentam claros*. De acordo com o § 1º do artigo 10º, o estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino, poderá ter jornada de até 40 horas semanais.

Agora, cabe esclarecer os significados de "cursos que alternam teoria e prática", "*períodos em que não estão programadas aulas presenciais*" e "previsão no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino", termos que condicionam a possibilidade de jornada ampliada extraordinária.

O primeiro pode ser interpretado como os cursos que tenham incutida a prática, isto é, a atuação real – tais como os currículos de medicina - e não mero simulacro de atuação profissional, no currículo oficial.

O segundo, tem-se que o melhor entendimento é de que tais períodos se referem às férias escolares, já que não há outro em que não há programação de aulas presenciais. Por último, entende-se que tal previsão é a permissão institucional, que deve ser expressa (TAKII e CARVALHO, 2008, não paginado, grifos nosso).

O entendimento de Takii e Carvalho (2008) sobre “períodos em que não estão programadas aulas presenciais” é de que se referem às férias escolares, o que diverge do entendimento de Martins (2019). Como pode ser verificado, não há entendimento único sobre o que vem a ser os “períodos em que não estão programadas aulas presenciais”.

Ainda, a Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, que orienta os estágios na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, traz a seguinte redação:

Art. 12. A carga horária do estágio será de quatro horas diárias e vinte horas semanais ou de seis horas diárias e trinta semanais, observado o horário de

funcionamento do órgão ou entidade, desde que compatível com o horário escolar, devendo ser cumprida no local indicado pelo órgão ou entidade.
§ 3º É permitida a realização de estágio obrigatório concomitantemente com um estágio não obrigatório, desde que haja compatibilidade de horário e que a carga horária semanal não ultrapasse 40 horas (BRASIL, 2019, grifo nosso).

Depreende-se do artigo e parágrafo supracitados que é permitida a realização de 40 horas semanais quando o aluno realize ao mesmo tempo dois estágios: um obrigatório e outro não obrigatório. Considerando que a Instrução Normativa encontra-se hierarquicamente abaixo da Lei 11.788/2008 e, portanto, com ela não pode conflitar, ao que parece, há mais uma interpretação diferente do parágrafo em questão.

A única exceção que a Lei 11.788/2008 coloca para realização das 40 horas é para cursos que alternem teoria e prática e em períodos sem aula presenciais, com a ressalva que estar previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

A supracitada Instrução Normativa permite 40 horas para dois estágios concomitantes, mas a Lei 11.788/2008 regula tanto o estágio obrigatório quanto o não obrigatório. Assim, o limite de 20 horas ou de 30 horas - conforme o curso do estudante - aplica-se as duas modalidades, senão cairíamos no absurdo de estar permitindo até 60 horas semanais de estágio semanais (30 horas para o estágio obrigatório e mais 30 horas para o estágio não obrigatório).

Então, ao que parece, a Instrução Normativa entende que o estágio obrigatório é a “prática” dos “cursos que alternam teoria e prática”, mas não como aula prática em laboratório ou núcleo de prática jurídica e afins na universidade, e sim como estágio obrigatório em campo. Assim, permitindo 40 horas semanais no caso de dois estágios concomitantes (um obrigatório e outro não obrigatório).

Ao que tudo indica, o § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008, permite mais de uma interpretação, o que é ruim, pois abre espaço para interpretações que podem levar as 40 horas - as quais, aparentemente, o legislador quis colocar como exceção - virem ser a regra.

Entende-se que o legislador deveria ser mais esclarecedor quanto ao que significam os termos “cursos que alternam teoria e prática”, explicitando o que seria a “prática” e “períodos em que não estão programadas aulas presenciais”. Como

demonstrado acima, esses termos apresentam mais de um entendimento e podem trazer insegurança jurídica.

Há cursos como a medicina e algumas engenharias em que há um ou mais semestres sem aulas presenciais, destinado apenas para o estágio obrigatório ou para estágio obrigatório e o trabalho de conclusão de curso. Estaria o legislador fazendo referência a esses casos no § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008? Fica a pergunta.

4.4.3. O direito à redução da carga horária em períodos de avaliações

O § 2º²⁴, art. 10, da Lei 11.788/2008, dispõe que em períodos de avaliações a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, visando “garantir o bom desempenho do estudante”, o que também se pode considerar um avanço, afinal em vários momentos há muitas avaliações consecutivas e o estudante precisa de um tempo maior para revisar o conteúdo visto em sala de aula. Essa é uma novidade que veio com a nova Lei do Estágio.

Nesse sentido, na mesma pesquisa de Pasqualetto e Fonseca (2016) citada no item 4.4.1, outra pergunta realizada pelas autoras que aqui nos interessa refere-se a redução da carga horária pela metade em períodos de avaliações, conforme segue:

A sétima pergunta – Você tem ou tinha suas horas de estágio reduzidas à metade no período de provas escolares? – refere-se ao tratamento dado ao estagiário pela parte concedente no período de avaliações escolares do aluno. Em relação aos alunos entrevistados do Ensino Médio e Ensino Médio-Técnico, 21% deles sempre eram dispensados; 40,5% tinham a carga horária reduzida; 23,5% raramente eram dispensados ou tinham a carga horária reduzida; e 15% nunca eram dispensados e nunca tinham a carga horária reduzida. Quanto aos alunos entrevistados do Ensino Superior, 20,25% deles sempre eram dispensados; 47% tinham a carga horária reduzida; 23,5% raramente eram dispensados ou tinham a carga horária reduzida; e 9,25% nunca eram dispensados e nunca tinham a carga horária reduzida (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 205-206, grifo das autoras).

Nas constatações as autoras da pesquisa apontam que “38,5% dos alunos de Ensino Médio e Ensino Médio-Técnico e 32,75% dos alunos de Ensino Superior em geral não eram dispensados e nem tiveram a carga horária reduzida no período de

²⁴ § 2º, art. 10, Lei 11.788/2008, “Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante” (BRASIL, 2008).

avaliações escolares, o que é contrário ao art. 10, §2º, da lei” (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 209-210).

Verifica-se que, apesar do art. 10, § 2º, prever que o estagiário tem direito a fazer metade da jornada em dias de avaliações visando o bom desempenho nos estudos, há estagiários que ainda não conseguem usufruir desse direito na prática, conforme apontam os dados da pesquisa supracitada.

4.5. O RECESSO

Outro ponto que a Lei 11.788/2008 trouxe como novidade foi o recesso, disciplinado no art. 13²⁵. O *caput* do referido artigo traz que o estagiário tem direito a um período de 30 dias de recesso sempre que o estágio tiver duração igual ou superior a um ano, e que preferencialmente sejam usufruídos em período de férias escolares. O § 1º, dispõe que quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação o recesso deve ser remunerado.

O § 2º coloca que caso o estágio tenha duração inferior a um ano, esse recesso deve ser concedido ao estagiário de maneira proporcional. Ou seja, mesmo que o estagiário não complete um ano na mesma concedente ele tem direito ao recesso, só que ao invés de ter direito aos 30 dias, esses dias serão proporcionais ao tempo em que o estagiário permaneceu na concedente.

No entanto, a Lei não faz referência a indenização pelo recesso não usufruído pelo estagiário, seja ele total ou parcial. Nesse sentido, sobre o § 2º, art. 13, da Lei 11.788/2008, Palmeira Sobrinho (2008) argumenta:

O § 2º, do art. 13, da LEE, não menciona expressamente a possibilidade de o estagiário ser indenizado pela não concessão do recesso remunerado nem fala da possibilidade de pagamento do recesso proporcional, quando o estágio perdure por período inferior a um ano, ou em dobro se não foi concedido tal direito durante os dois anos de estágio. Sob esse aspecto, o parágrafo citado há que ser interpretado de modo a não envolver absurdos ou a resultar em conclusões inconsistentes que levem a um enriquecimento sem causa da instituição concedente. Não admitir a indenização proporcional do recesso remunerado servirá de execrável estímulo para que o estagiário seja desligado antes de completar um ano de estágio. A rescisão contratual

²⁵ Art. 13. “É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.” “§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.” “§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.” (BRASIL, 2008).

obstativa constitui injustificável exercício de poder porquanto representa uma ofensa aos limites impostos pelos princípios e normas gerais de direito (art. 187, CCB). Sob esse aspecto, valendo-se da possibilidade de aplicação analógica da legislação trabalhista, conforme exemplificativamente autorizada pelo legislador (art. 14, da LEE), é salutar que o julgador, tendo em vista o caráter social do direito ao recesso remunerado, adote como parâmetro a disciplina do direito de férias de modo a evitar a ineficácia do estatuto do estagiário (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 21).

Conforme supracitado, Palmeira Sobrinho (2008) expõe que não adotar o pagamento proporcional do recesso remunerado pode incentivar a concedente a fazer rescisão do termo de compromisso de estágio antes do estagiário concluir um ano. Assim, o autor argumenta no sentido de que o julgador faça uso, por analogia, da disciplina do direito à férias da legislação trabalhista (PALMEIRA SOBRINHO, 2008).

O recesso é mais um avanço que veio com a nova Lei do Estágio, uma vez que o estagiário também é um trabalhador (trabalho em sentido amplo) e precisa de tempo para descansar. A título de exemplo, pensemos em um estagiário que realize um curso de cinco anos e faça estágio nos últimos três anos, passando de uma empresa para outra sem um espaço de tempo entre elas. Esse estudante vai chegar ao final do curso, no mínimo, exausto.

4.6. A BOLSA-AUXÍLIO E O AUXÍLIO-TRANSPORTE

A legislação de estágio atualmente em vigor, estabelece em seu art. 12²⁶, *caput*, a obrigatoriedade tanto da bolsa-auxílio quanto do auxílio-transporte para os estágios não-obrigatórios, não impondo um valor mínimo para esses auxílios. Para o estágio obrigatório, conforme já mencionado, ambos são facultativos. Na Lei anterior, Lei 6.494/1977, o art. 4^o²⁷ colocava apenas a *possibilidade* do estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

A respeito do auxílio-transporte, a Cartilha do IEL (2010) esclarece que é uma ajuda que a concedente fornece para o estagiário deslocar-se até o local do estágio, que pode ser substituído pelo transporte próprio da concedente. Vejamos:

²⁶ Art. 12, *caput*, “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).

²⁷ Art. 4^o “O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.” (BRASIL, 1977).

Ressalta-se que o auxílio-transporte não se confunde com o vale-transporte, instituído pela Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985. *Significa dizer que o auxílio-transporte não representa, obrigatoriamente, o valor integral do transporte, mas apenas uma ajuda (auxílio) para os deslocamentos do estagiário.*

O auxílio-transporte poderá ser substituído por transporte próprio da parte concedente do estágio.

De qualquer maneira, as opções anteriormente citadas (concessão do auxílio-transporte ou de transporte próprio da parte concedente) deverão constar no Termo de Compromisso de Estágio (IEL, 2010a, p. 37, grifo nosso).

Quanto a bolsa-auxílio, observa-se na prática os mais variados valores sendo pagos. Há concedentes em que a bolsa-auxílio tem um valor acima da média, além de fornecer outros benefícios, como auxílio-alimentação por exemplo, o que é explicitamente permitido pela Lei 11.788/2008²⁸ e bem-vindo pelos estagiários. Em outras concedentes, o valor da bolsa-auxílio pode ser considerado coerente. No entanto, há concedentes que pagam valores de bolsa-auxílio bastante baixos, totalmente incompatíveis com o trabalho do estagiário. Geralmente, o estudante aceita tais estágios para adquirir experiência e conseguir o primeiro emprego ou permanece até conseguir outro estágio que conceda uma maior contraprestação pelo seu trabalho.

Nesse sentido, Diana e Terrin (2019) apresentam um trabalho apontando para a necessidade de se fixar um piso para bolsa-auxílio no estágio não-obrigatório. Os autores concluem em sua pesquisa que existe uma brecha na legislação de estágio que permite a concedentes pagarem preços baixos pelo trabalho do estagiário, conforme segue:

Em que pesem os direitos garantidos expressamente, o empregador encontrou uma brecha legal para contratar por preço baixo e com pouquíssimas obrigações: o estagiário. *Como não há piso para a bolsa-auxílio no estágio não obrigatório, muitos empresários abusam dessa condição para conseguir verdadeiros operários a preços módicos – e vários destes aceitam, até por falta de opção. [...]*

Por isso, uma alteração legal que combata o proveito abusivo da relação de estágio é inevitável. Além do mais, garantir uma contraprestação mínima consentânea com a atividade desempenhada significa concretizar a justiça social e valorizar o esforço de quem escolhe o caminho do trabalho. Laborar e receber muito pouco não é “a realidade”, é exploração e deve ser combatida (DIANA; TERRIN, 2019, p.151, grifos nosso).

²⁸ § 1º, art. 12, da Lei 11.788/2008, assim dispõe: “§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.” (BRASIL, 2008).

Na mesma linha, Takii e Carvalho (2008) também apresentam como crítica o fato do texto da Lei 11.788/2008 não fazer referência a um valor mínimo de bolsa, assim colocam os autores: “A crítica que deve ser feita à nova Lei que estabelece a obrigatoriedade no fornecimento de Bolsa, *é que o texto legal não fez qualquer menção ao valor mínimo devido, [...]*” (TAKKI; CARVALHO, 2008, não paginado, grifo nosso).

Assim, apesar da legislação vigente ter avançado trazendo a obrigatoriedade do pagamento da bolsa-auxílio e do auxílio-transporte para o estágio não-obrigatório, verifica-se que ainda existem vãos que possibilitam a precarização do estágio por aqueles que não entendem que o estágio não é mão-de-obra de baixo custo.

5. BREVE ANÁLISE DOS NÚMEROS DE ESTÁGIOS NO BRASIL PRÉ E PÓS LEI 11.788/2008.

A Lei 11.788/2008 trouxe várias inovações, o que inicialmente provocou muitas dúvidas e receio quanto a contratação de novos estagiários. Assim, vários trabalhos apontam para uma redução do número de estágios quando tal Lei foi publicada.

Nesse sentido, Martins (2019, p. 15) afirma que “Muitos escritórios de advocacia e empresas simplesmente dispensaram ou não contrataram estagiários quando surgiu a Lei n. 11.788/2008.”

A Associação Brasileira de Estágios – ABRES, em matéria publicada em 30/09/2009, aponta que o número de estágios caiu após a sanção da Lei 11.788/2008. Vejamos:

Um ano após a nova Lei do Estágio entrar em vigor no País, o número de vagas caiu 20%, segundo levantamento da Associação Brasileira de Estágios (Abres). Para a entidade, a queda é explicada pela resistência de parte das empresas em se adaptar às regras e pelo cenário de diminuição da atividade econômica provocada pela crise financeira mundial.

Em setembro de 2008 havia 1,1 milhão de vagas de estágio, distribuídas em 715 mil postos para estudantes do ensino superior e 385 mil para alunos do ensino médio e técnico. Neste mês, foram contabilizadas 900 mil vagas, sendo 650 mil para alunos de graduação e 250 mil para o ensino médio e técnico (ABRES, 2009, não paginado).

Considerando que em 2020 a Lei 11.788/2008 completa 12 anos desde sua publicação, buscamos brevemente analisar dados disponíveis no intuito de verificar se houve de fato impacto no número de estágios a longo prazo ou se houve uma redução apenas pontual após publicação da Lei 11.788/2008.

Infelizmente no Brasil não há uma publicação oficial do número de estágios. Assim, para o presente trabalho recorreremos aos dados disponibilizados anualmente por dois dos principais agentes de integração do país: o Centro de Integração Empresa-escola - CIEE e o Instituto Euvaldo Lodi - IEL.

Dados divulgados no Balanço Social de 2013, 2016, 2017 e 2018 do Centro de Integração Empresa-escola-CIEE mostram que o volume de estágios caiu em 2009. Para eles, isso se deve a crise econômica mundial e a adaptação a Nova Lei do Estágio, Lei 11.788/2008. No entanto, é possível verificar que a partir de 2010 o número de estágios voltou a crescer e já em 2011 ultrapassou em número a quantidade de estágios verificados em 2008.

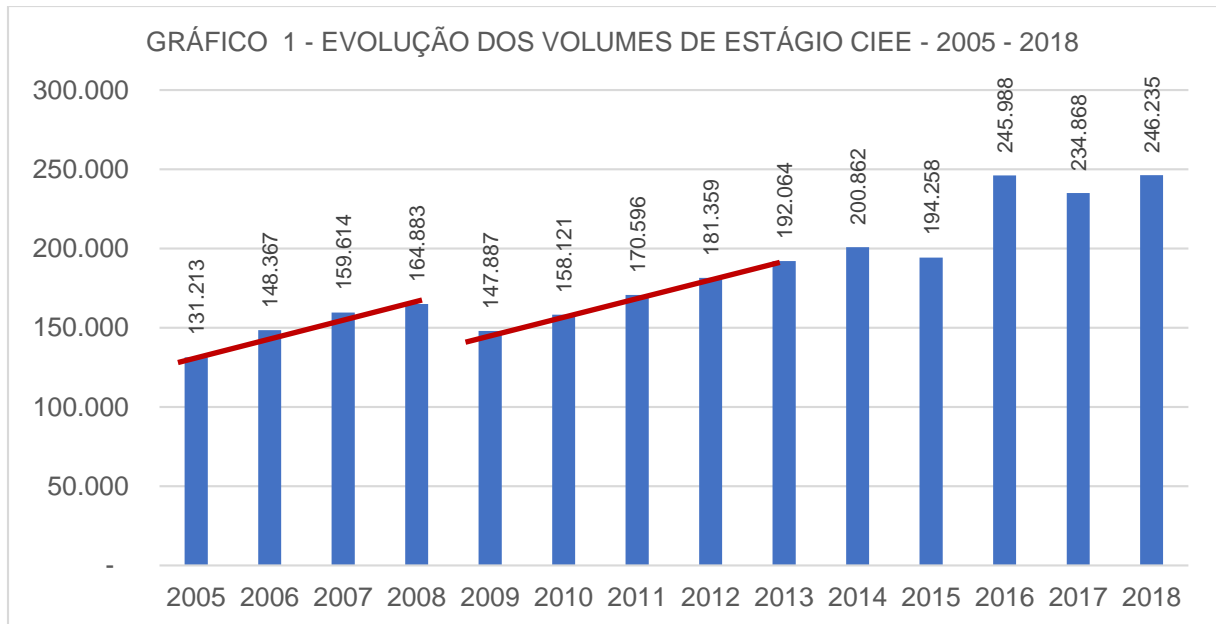
TABELA 1 – TAXA DE CRESCIMENTO VOLUME DE ESTÁGIOS ENTRE 2005 - 2018 CIEE

Ano	Número de estágios	Taxa de crescimento
2005	131.213	
2006	148.367	13,07%
2007	159.614	7,58%
2008	164.883	3,30%
2009	147.887	-10,31%
2010	158.121	6,92%
2011	170.596	7,89%
2012	181.359	6,31%
2013	192.064	5,90%
2014	200.862	4,58%
2015	194.258	-3,29%
2016	245.988	26,63%
2017	234.868	-4,52%
2018	246.235	4,84%

FONTE: Centro de Integração Empresa - Escola (CIEE).

Analisando a tabela acima, nota-se que apesar da queda em 2009, a taxa de crescimento médio do número de estágios pós-lei 11.788/2008 continuou em uma ascendente semelhante ao período pré-Lei 11.788/2008, evidenciado pelas linhas em vermelho no gráfico baixo.

A partir de tal comportamento, pode-se deduzir que a nova lei não teve impacto significativo na quantidade de estágios sendo formalizados junto ao CIEE, mantendo-se semelhante ao que era previamente à implantação da nova Lei de estágios.



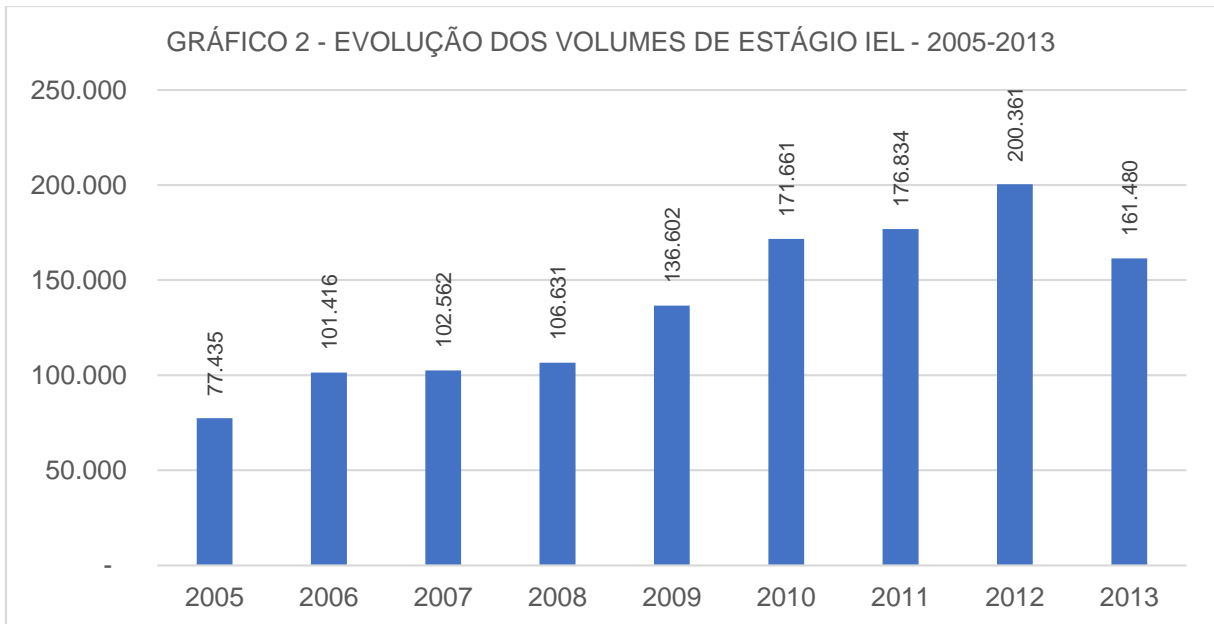
FONTE: Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).

No Instituto Euvaldo Lodi - IEL o comportamento na evolução do número de estágios é semelhante ao observado no CIEE. Há, no entanto, uma notável diferença para o período de 2008 e 2009, ano da crise e da implantação da nova Lei do Estágio.

Enquanto no CIEE houve uma queda no número de estágios no período, no IEL esse número se manteve estável em 2008 e com um considerável avanço em 2009. Tal comportamento, conforme apontado no relatório de 2009, aparenta ser resultado das orientações e esclarecimentos sobre a nova lei realizados pelo IEL junto as empresas, perfazendo um crescimento na oferta de vagas. Conforme segue:

Em 2009, apesar dos efeitos da crise econômica e em meio às dificuldades inerentes ao primeiro período de vigência da nova Lei de Estágio, o IEL colocou 136.602 alunos em empresas, número 28% superior aos resultados do ano anterior, consolidando parceria com 9.909 escolas. [...]
Inicialmente, algumas exigências legais, como a redução da carga horária para seis horas, no entanto, tiveram impacto nos custos de manutenção do estagiário e geraram algumas incertezas, provocando retração na oferta de vagas em até 20%. *Mas o trabalho de orientação e preparação de empresas realizado pelo IEL levou mais de 41 mil clientes a alinhar seus programas de estágio à nova legislação e a ampliar a oferta de vagas*, de modo a permitir que o balanço da colocação de alunos encerrasse o período com crescimento (IEL, 2010b, p.15, grifo nosso).

O gráfico abaixo mostra a evolução dos estágios no IEL. Os números foram retirados dos relatórios anuais de 2011, 2012 e 2013.



FONTE: Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

Os dados apresentados são até 2013, pois em 2014 o IEL adotou um novo indicador para mensurar o número de estágios, passando a utilizar os Termos de Compromisso de Estágio (TCEs).

Analisando os resultados de ambas as instituições, pode-se observar que a nova lei, apesar de ter impactado o número de estágios no ano após sua sanção, não ocasionou uma queda ou redução no número de contratos de estágios ofertados nos anos subsequentes.

6. CONCLUSÃO

Verifica-se, dentre as normativas que disciplinaram o estágio, que a Lei 11.788/2008 é a que mais claramente delimita o que cabe a cada uma das partes da relação de estágio. Também, é a que busca trazer uma maior proteção para o estagiário.

Acredita-se que o maior desafio da Lei 11.788/2008 está no seu cumprimento. Conforme observado em pesquisas citadas, muitos estagiários ainda não gozam dos benefícios que vieram com a nova lei. Assim, de nada adianta a lei ter avançado em prever vários direitos se o estagiário, muitas vezes, não os usufrui na prática.

Geralmente, o estágio é o primeiro trabalho do estudante. Se a concedente não quiser dar o recesso ou outro benefício a que esse aluno tenha direito, dificilmente

ele vai reclamar, seja porque tem receio de perder o estágio ou porque sequer conhece seus direitos.

Ainda, outro desafio é melhorar o precário acompanhamento dos estágios pelas instituições de ensino. A Lei 11.788/2008 delegou importante papel para as instituições de ensino visando uma maior proteção dos estagiários, mas ao que parece falta a real efetivação dessa função.

Também, nota-se que o § 1º, art. 10, Lei 11.788/2008, vem apresentando mais de uma interpretação quanto aos termos “cursos que alternam teoria e prática” e “períodos em que não estão programadas aulas presenciais”. Cabe ao legislador esclarecer esses termos visando uma maior segurança jurídica.

Ademais, observa-se a necessidade de ser estabelecido um parâmetro para o valor da bolsa auxílio a ser pago que não deixe margem para abusos, evitando, assim, que concedentes paguem valores totalmente incompatíveis com o trabalho do estagiário. Conforme citado, há estudos que indicam essa necessidade.

Por fim, ao analisar os números de estágios dos agentes de integração CIEE e IEL, observou-se que a Lei 11.788/2008 apesar de ter alterado o número de estágios no ano após a sua publicação, não ocasionou uma queda ou redução permanente no número de estágios ofertados nos anos subsequentes.

REFERÊNCIAS

ABRES- Associação Brasileira de Estágios. Em um ano de Lei do Estágio, número de vagas cai 20%. Publicado em 30 de setembro de 2009. Disponível em: <<https://abres.org.br/2009/09/30/em-um-ano-de-lei-do-estagio-numero-de-vagas-cai-20-6/>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

ASSIS, Luís Fabiano de. Aprendizagem e estágio: atributos jurídicos, diferenças e convergências à luz do direito fundamental à educação. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Organizadores). *Direito Individual do Trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 abr. 2020.

_____. Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 de maio de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm>. Acesso em 20 fev.2020.

_____. Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 de maio de 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm>. Acesso em: 20 fev. 2020.

_____. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 ago. 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497.htm>. Acesso em: 30 jun. 2020;

_____. Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. *Coleção de Leis do Brasil*. Rio de Janeiro, 31 dez. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em: 10 abr. 2020.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *DOFC*, 09 ago. 1943, p. 11937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 28 abr. 2020.

_____. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 de agosto de 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm>. Acesso em: 31 mar. 2020.

_____. Lei nº 6.494, 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 09 de dez. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm>. Acesso em: 28 mar. 2020.

_____. Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 de mar. 1994. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8859.htm>. Acesso em 02 jul. 2020;

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 de set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 15 fev. 2020.

_____. Medida Provisória 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 de ago. 2001. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8859.htm>. Acesso em: 02 jul. 2020.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 06 de out. 1967.

_____. Parecer n. CNE/CEB 35/2003. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Publicado no *Diário Oficial da União* de 20/1/2004, p. 7. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pceb35_03.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2020.

_____. Secretaria de gestão e desempenho de pessoal da secretaria especial de desburocratização, gestão e governo digital do ministério da economia. Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019. Estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, n. 244, 18 dez. 2019. Seção 1, p.33.

Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-213-de-17-de-dezembro-de-2019-234040690>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei no Senado nº 473, de 2003. Autor: Omar Dias. Publicado no Diário do Senado Federal em 19 nov. 2003. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4220914&ts=1553256870327&disposition=inline>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CIEE 40 Anos, Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná: estágio, capacitação & trabalho. Curitiba: Expoente, 2007. 113 p.

Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Relatório de atividades CIEE - Balanço Social de 2013. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/balanco/pdf/2013.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Relatório de atividades do CIEE - Balanço Social de 2016. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/balanco/pdf/2016.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Relatório de atividades do CIEE - Balanço Social de 2017. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/balanco/online/2017/Relatorio de Atividades CIEE 2017.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Relatório de atividades do CIEE - Balanço Social de 2018. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/biblioteca-digital/content/balanco/online/2018/Relatorio de Atividades CIEE 2018.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

Confederação Nacional da Indústria. Relatório anual 2012: SESI, SENAI, IEL. – Brasília: CNI, 2013. 120 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/5d/a1/5da1714a-a095-462c-8713-25e7a9d8b448/relatorio-anual-do-sesi-senai-e-iel-2012.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

Confederação Nacional da Indústria. Relatório anual 2013: SESI, SENAI, IEL. – Brasília: CNI, 2014. 151 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/a9/be/a9bedb7c-467a-49d7-9de0-1383af4fc25b/relatorio-anual-do-sesi-senai-e-iel-2013.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmem Mazepa. Histórico e Aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n. 53, p.271-186, jul./set. 2014, Editora UFPR. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2020.

CORTEZ, Julpiano Chaves. *O estágio de estudantes na empresa: comentários à Lei n. 6.494, de 07.12.77 e ao Decreto n. 87.497, de 18.08.82*. São Paulo: LTr, 1984.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIANA, Bruno; TERRIN, Kátia A. Pastori. Estágio não obrigatório: reflexão sobre a necessidade de se fixar um piso para a bolsa-auxílio como forma de valorização do instituto. *Rev. TST*, São Paulo, vol. 85, nº 2, p. 130-153, abr/jun 2019.

GONÇALVES, Caroline Soares; COSTA, Eder Dion de Paula. 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/RS, Brasil, v. 28, n.2, p.89-110, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8227>>. Acesso em: 05/05/2020.

Instituto Euvaldo Lodi. *Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber*. Instituto Euvaldo Lodi. – Brasília, 2010a. 73 p. Disponível em: <https://sne.iel.org.br/sne/down/cartilha_estagio_IEL.pdf>. Acesso em 26 de abr. 2020.

Instituto Euvaldo Lodi. Núcleo Central. Relatório anual 2009/IEL/NC. – Brasília, 2010b. 62 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/f4/4f/f44ffc19-f360-47e3-b71b-5bd8d73df40a/relatorio-anual-do-iel-2009.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2020.

Instituto Euvaldo Lodi. Núcleo Central. Relatório anual 2011/IEL/NC. – Brasília, 2012. 78 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/79/e1/79e1a879-4e3f-4713-95c1-39f5fdc10290/relatorio-anual-do-iel-2011.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

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

MEDIA LAB ESTADÃO/CIEE. LEI de Estágio faz dez anos. Publicada em 28 de setembro de 2018. Disponível em: <<http://patrocinados.estadao.com.br/ciee/2018/09/28/lei-de-estagio-faz-dez-anos/>>. Acesso em: 05/05/2020.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em 07 abr. 2020.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FONSECA, Maria Hemília. A percepção do aluno sobre estágio. Emprego ou qualificação profissional?. *Revista Informação legislativa*: vol. 53, n. 209, p. 195-217, jan./mar. 2016. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/520005>>. Acesso em: 17 jun. 2020.

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

ROCHA, Luana Gomes da. *O papel da fiscalização na efetividade da lei de estágio*. 2017. 62 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25032>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 1977.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; FERREIRA, Patrícia Cândido Alves. Estágio Acadêmico: Ato Educativo ou Trabalho Marginal? In: Souto Maior, Jorge Luiz.; GNATA, Noa Piatã Bassfeld (organizadores). *Trabalhos Marginais*. p. 117. Disponível em: <http://vlex.com/vid/ato-educativo-trabalho-marginal-513786006>. Acesso em: 04 nov. 2019.

TAKII, Bruno Minoru; CARVALHO, Eduardo Rafael Amaral de. Nova lei dos estágios: comentários às novas regras para a contratação de estagiários e aprendizes. *Migalhas*. 08 de out. 2008. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/70695/nova-lei-dos-estagios-comentarios-as-novas-regras-para-a-contratacao-de-estagiarios-e-aprendizes>>. Acesso em: 28 mai. 2020

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. PROC. Nº TRT – 0000842-96.2014.5.06.001 (RO). Recife, 15 de junho de 2017. Disponível em: <<https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=5600347&tipoProcesso=eletronico>>. Acesso em 22/05/2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. 1ª VARA DO TRABALHO DE RECIFE. Sentença. Juíza: Patrícia Pedrosa Souto Maior. Recife, 23 de agosto de 2016. Disponível em: <<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000842-96.2014.5.06.0001>>. Acesso em 22/05/2020.