



ÂNIMA EDUCAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GABRIELLA PEREIRA DA LUZ

**A PROTEÇÃO LEGAL DO ESTAGIÁRIO EM DIREITO NO BRASIL: ANÁLISE À
LUZ DA LEI N° 11.788/2008**

JACOBINA

2023

GABRIELLA PEREIRA DA LUZ

**A PROTEÇÃO LEGAL DO ESTAGIÁRIO EM DIREITO NO BRASIL: ANÁLISE À
LUZ DA LEI Nº 11.788/2008**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Direito da Faculdade AGES - Jacobina como requisito parcial para aprovação na disciplina TCC.

Orientador (a): Prof. Especialista: Janaína Sabina Cardoso

JACOBINA- BA

2023

RESUMO

Este estudo examina os direitos dos estagiários de curso superior na esfera jurídica no contexto brasileiro, considerando a regulamentação legal vigente, principalmente a luz da Lei nº 11.788/2008. Além disso o presente artigo visa analisar os obstáculos enfrentados pelos alunos acerca da efetiva aplicação da lei tanto do estágio em âmbito público, quanto privado. O método de pesquisa utilizado inclui extensa revisão bibliográfica, análise da legislação vigente, bem como, julgados, jurisprudências e demais decisões judiciais acerca do tema. Os resultados destacam desafios na execução dos direitos e deveres, como remuneração justa e supervisão adequada. Em suma, o estudo enfatiza a importância de aprimorar a aplicação das leis de estágio no Brasil para garantir a proteção dos direitos dos estagiários, melhorando assim as condições de aprendizado.

Palavras-chave: estágio. Direito. Graduação. Legislação

ABSTRACT

This study examines the rights of higher education interns in the legal sphere in the Brazilian context, considering current legal regulations, mainly in light of Law No. 11,788/2008. Furthermore, this article aims to analyze the obstacles faced by students regarding the effective application of the law both during internships in the public and private spheres. The research method used includes an extensive bibliographical review, analysis of current legislation, as well as court, jurisdictional and other judicial decisions on the topic. The results highlight challenges in implementing rights and duties, such as fair remuneration and adequate supervision. In short, the study emphasizes the importance of improving the application of internship laws in Brazil to guarantee the protection of interns' rights, thus improving learning conditions.

Keywords: internship. right. legislation

SUMÁRIO

2.1 ASPECTOS DA LEI Nº 11.788/2008 - A CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO E SUAS FUNÇÕES ESSENCIAIS.....	4
2.2 REQUISITOS PARA LICITUDE DO ESTÁGIO	6
2.3 ESTAGIÁRIO DE DIREITO – DEVERES E PRERROGATIVAS	9
2.4 RELAÇÃO DE ESTÁGIO X RELAÇÃO DE EMPREGO.....	12
2.5 DESAFIOS DO ESTAGIARIO DE DIREITO - ANALISE DE JURISPRUDENCIA E DECISÕES.....	13
3 CONCLUSÃO	17
4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	17

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 11.788/2008, conhecida como Lei de Estágio, representa um marco regulatório fundamental no cenário educacional e profissional brasileiro. Sancionada com o intuito de disciplinar a prática do estágio e proporcionar uma integração mais efetiva entre teoria e prática, a legislação estabelece diretrizes claras para a realização de estágios em diversos níveis de ensino.

O principal objetivo da Lei de Estágio é propiciar aos estudantes a oportunidade de vivenciar o ambiente de trabalho relacionado à sua formação, permitindo a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula. Com suas disposições, busca-se equilibrar os interesses dos estagiários, das instituições de ensino e das organizações concedentes, promovendo uma experiência educacional enriquecedora.

Ao longo deste artigo, exploraremos as disposições contidas na Lei nº 11.788/2008, sob a perspectiva do estudante do curso de Direito, abordando os aspectos essenciais relacionados aos direitos e deveres dos estagiários graduando em Direito, bem como às responsabilidades das instituições de ensino e das organizações que oferecem oportunidades de estágio. A análise aprofundada desses elementos permitirá uma compreensão mais clara do impacto da legislação na formação acadêmica e profissional dos estudantes brasileiros.

Neste contexto, é crucial examinar como a Lei de Estágio se manifesta na prática, considerando sua efetividade na proteção dos direitos dos estagiários e seu papel na promoção do ambiente de aprendizado.

O objetivo geral deste artigo é analisar e avaliar a aplicação da Lei de Estágio (Lei nº 11.788/08) no Brasil, considerando sua efetividade na proteção dos direitos dos estagiários, seu impacto nas organizações concedentes de estágio e o cumprimento das obrigações legais. Além de comprovar que a real e legal relação triangular formada entre alunos de curso superior do âmbito jurídico, a instituição de ensino pública ou privada, e os escritórios de advocacia, e setores públicos da justiça comungam em sincronia para a formação de profissionais excelentes.

A seguir, apresentaremos um resumo detalhado da Lei, destacando suas principais disposições e implicações para os envolvidos no processo de estágio no Brasil na busca de compreender o impacto da Lei 11.788/2008 nos direitos dos estagiários de direito no Brasil, e em que medida essa legislação tem sido eficaz na proteção desses direitos.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 ASPECTOS DA LEI Nº 11.788/2008 - A CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO E SUAS FUNÇÕES ESSENCIAIS

O estágio é uma prática na qual um estudante aplica seus conhecimentos e habilidades, buscando ganhar experiência profissional. O estagiário busca essa experiência, enquanto um tutor o orienta e forma durante essa prática.

O objetivo principal é oferecer experiência no campo de atuação do estudante, preparando-o para sua futura carreira. Ainda a remuneração que não seja o propósito cardinal da relação de estágio, é comum entre os estudantes estar ciente de que as chamadas bolsas-auxílio são na prática baixas ou inexistentes, bem como que algumas empresas aproveitam para ter mão-de-obra a baixo custo. No entanto, há empresas que pagam bem aos estagiários, tornando esses estágios bastante concorridos.

É crucial que o estágio contribua para a formação do estudante. Quando uma empresa oferece estágio sem se preocupar com a formação do estagiário, isso vai contra o espírito do conceito e dos direitos trabalhistas. A definição de estágio, nas palavras do professor Ricardo Luz:

Estágio é a permanência do estudante na empresa, com o objetivo de tomar os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, complementando a sua formação profissional; o estágio é uma atividade de interesse circular, com objetivos educacionais, que permite ao aluno, aprendizagem, nos campos social, profissional e cultural. É sem dúvida uma estratégia de profissionalização. Como forma de colocar em prática os conhecimentos teóricos recebidos na escola, o estágio é um instrumento de integração do estudante ao mundo do trabalho, onde ele tem a oportunidade de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e social (LUZ apud REIS, 2015, p. 132)

No que tange a própria Lei Federal 11.788/2008 a qual trata o presente artigo, em seu art. 1º, define o estágio como:

Art. 1. Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o 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.

De um ponto de vista histórico, A Lei nº 6.494/77, foi a primeira lei a, primordialmente, versar sobre “os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo”. Já a lei de número 9.394/96 introduziu mudanças significativas ao autorizar as instituições de ensino a estabelecerem suas próprias diretrizes para estágios. Essa lei também abriu a possibilidade de remuneração aos estagiários, oferecendo benefícios como bolsa-auxílio, cobertura previdenciária e seguro contra acidentes.

Finalmente, sob a ótica constitucional, insta salientar que o incentivo ao estágio deriva manifestamente da Constituição de 1988, a qual prevê:

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

No que diz respeito a natureza dos estágios, esses podem ser obrigatórios e /ou não obrigatórios, ambos os tipos de estágio, obrigatório e não obrigatório, são regulamentados pela Lei de Estágio (Lei nº 11.788/2008), mas diferem em relação à sua obrigatoriedade no contexto acadêmico e na forma como são integrados à formação do estudante.

Este primeiro é uma etapa integrante do currículo do curso, sendo requisito para a conclusão da graduação. É estabelecido e exigido pela grade curricular da instituição de ensino. Seu cumprimento é obrigatório para que o estudante possa obter o diploma. Normalmente, é supervisionado pela própria instituição de ensino, o qual é chamado na grade curricular de estágio supervisionado.

Por outro lado, o estágio não obrigatório é uma atividade complementar à formação acadêmica, não sendo um requisito obrigatório para a conclusão do curso. Nesse caso, a realização do estágio é uma escolha do estudante, visando ampliar sua experiência e conhecimento na área de estudo. Tal conceito resta escrito na lei nº11788/08 da seguinte maneira:

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.

E é nessa modalidade não obrigatória que concentraremos o presente artigo, vez que é nessa modalidade de estágio que os estudantes encontram os maiores enfrentamentos ao

cumprimento da legislação, isso ocorre por diversos motivos que serão aqui abordados, dentre eles, observarmos a linha tênue existente entre a relação empregatícia e a relação de estágio, a falta de atuação das instituições de ensino na relação de estágio, o desvirtuamento e a flexibilização dos contratos de estágio e etc., assuntos dos quais trataremos mais adiante.

2.2 REQUISITOS PARA LICITUDE DO ESTÁGIO

Estudantes regularmente matriculados em instituições de ensino, incluindo modalidade à distância (EAD), em níveis superior, médio, profissional, especial e nos anos finais do ensino fundamental podem firmar contratos de estágio.

Os requisitos formais do contrato de estágio incluem: a formalização de um termo entre estudante, instituição de ensino e empresa, acordando todas as condições do estágio; o estudante estar matriculado em curso superior, profissionalizante de segundo grau ou escola de educação especial; a contratação de um seguro de acidentes pessoais para o estudante; e a concessão de uma bolsa de complementação educacional.

Além disso, os estágios devem complementar o ensino, ser planejados de acordo com os currículos e calendários escolares, servindo como ferramentas de integração para treinamento prático e aprimoramento técnico, cultural e científico. Esses são os requisitos estabelecidos pela legislação.

O não cumprimento de qualquer um desses requisitos invalida o contrato de estágio e pode levar ao reconhecimento de um vínculo empregatício entre o estudante e a parte concedente do estágio. é o que disciplina *in verbis* o artigo 3º da lei de estágio:

Art. 3o (...). I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1o O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7o desta Lei e por menção de aprovação final. (...)

Para que os contratos de estágio obedeçam ao que disciplina a legislação, é necessário que se cumpram requisitos formais e materiais, os quais devem ser inicialmente observados pelo estudante e posteriormente pela instituição de ensino e empresa ou órgão interessado. Os

sujeitos que compõem essa relação triangular, quais sejam: estudante, a parte concedente e a instituição de ensino devem se atentar inicialmente ao que a lei nº 11788/08 exaustivamente chama de Termo de compromisso.

Este documento é um acordo entre o estudante e a parte que concede o estágio que deve ser elaborado conforme o artigo 3º, II, citado anteriormente. De acordo com Delgado¹, nesse documento crucial, são estabelecidas as condições que alinham o estágio com a proposta educacional, o estágio do estudante, o horário e o calendário escolar.

Segundo a nova legislação, todas as entidades que contratam estagiários devem firmar esse acordo tripartite, conforme o parágrafo único do artigo 8º².

A comprovação do acompanhamento do estagiário por um professor ou supervisor da parte concedente ocorre pela entrega dos relatórios de atividades do estudante, apresentados em um prazo mínimo de um semestre, juntamente com a menção de aprovação final, conforme o artigo 7º, IV, da lei nº 11788/08:

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.

¹ (DELGADO, 2009, p. 310)

² Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei. Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

Ainda sobre a parte concedente do estágio, vale ressaltar que estes sujeitos da relação do estágio, Empresas públicas ou privadas, assim como Profissionais Liberais de nível superior registrados nos respectivos Órgãos de Classe, podem contratar estagiários a partir dos 16 anos, desde que estes estejam regularmente matriculados em cursos de ensino regular, superior, profissionalizante, médio, especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Conforme o Artigo 7º, Inciso XXXIII da Constituição Federal, é vedado qualquer trabalho a menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

A parte concedente do estágio pode, opcionalmente, utilizar os serviços de agentes de integração, públicos ou privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, seguindo as normas gerais de licitação em contratações com recursos públicos (Lei 11.788/2008, Artigo 5º³).

Frisa-se ainda que a nova lei do estágio assertivamente diante da realidade fática do estudante- estagiário do curso de Direito, inovou em relação a legislação anterior da década de 60 ao permitir como sujeito concedente o profissional liberal devidamente registrado em seu conselho de classe como o advogado.

As responsabilidades da parte concedente estão delineadas ao longo do artigo 9º da lei nº11788/08 abaixo:

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento; II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso; V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

³ Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

2.3 ESTAGIÁRIO DE DIREITO – DEVERES E PRERROGATIVAS

A Lei de Estágio no Brasil (Lei nº 11.788/2008) garante direitos fundamentais aos estagiários. O artigo 10 estabelece a carga horária máxima de estágio, variando de 4 a 6 horas diárias, conforme o nível de ensino do mesmo, senão vejamos:

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. (...)

O artigo 12 desta mesma lei determina que o estágio não obrigatório, integrado ao currículo, deve ser remunerado. São as chamadas bolsa- estágio ou bolsa- auxílio, uma vez que esse montante (ou outra contraprestação) não possui natureza salarial.

A Portaria Ministerial nº 1.002/67 disciplinava a relação entre empresas e estagiários, no que diz respeito aos seus direitos e às suas respectivas obrigações. Tal norma tratou, pela primeira vez, do termo “estágio” e dispôs que não haveria vínculo empregatício entre as empresas e os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional. Já o artigo 13 assegurava o direito ao recesso remunerado de trinta dias a cada doze meses de estágio na mesma parte concedente.

Na vigência da nova lei, o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação financeira, sendo obrigatória esta contraprestação ou montante nas relações de estágios não obrigatórios. É o que diz o art. 12 da Lei 11.788/08.

O artigo 7 estabelece a necessidade de supervisão, tanto por um supervisor na parte concedente (artigo 9) quanto por um professor orientador na instituição de ensino (artigo 7, IV), visando à formação do estagiário.

Vale mencionar aqui e acerca de algumas das divergências da lei de estágio e o estatuto da OAB, que embora a lei de estágio fale de supervisão por professor da Instituição de ensino ou pelo supervisor da concedente, nos casos de estágio profissional de advocacia a supervisão é feita pela comissão de estágio de cada seccional da OAB.

O artigo 9 garante ao estagiário um seguro contra acidentes pessoais providenciado pela parte concedente durante o estágio. E também a legislação permite que o estagiário, por vontade própria, possa se inscrever como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social

(RGPS), contribuindo para a Previdência como um segurado independente. Essa contribuição facultativa permite ao estagiário ter acesso aos benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, invalidez, salário-maternidade, entre outros, mediante o pagamento das contribuições mensais. É importante ressaltar que a decisão de se inscrever como segurado facultativo é de responsabilidade do próprio estagiário, não sendo uma exigência da Lei de Estágio.

Ademais é importante mencionar que o estágio não estabelece vínculo empregatício, conforme definido no artigo 3, e não se sujeita às regras da CLT, conforme estabelecido no artigo 15. No entanto, a legislação do estágio (Lei nº 11.788/2008) oferece ao estagiário direitos e condições específicas para sua formação dentro dos limites legais estabelecidos.

Feitas as considerações pertinentes acerca dos direitos do estagiário a luz puramente da lei que de forma geral impacta a todos os estudantes, de diferentes cursos e níveis de ensino, e demonstrado os requisitos de validade que “alimentam” a relação tripartite existente entre as concedentes do estágio, as instituições de ensino e o estudante, agora nos atentaremos aos direitos dos estagiários estudantes do curso de Direito ou curso jurídico semelhante.

Com um grande contingente de bacharéis em Direito no Brasil, entre 1,5 milhão e 3 milhões, sendo 1.314.443 advogados e 13.910 estagiários inscritos na OAB, salienta-se a importância do estágio como um passo crucial na formação dos futuros profissionais.

É de suma importância esclarecer que as prerrogativas direcionadas ao estudante de Direito não ultrapassam e nem mesmo ignora a legislação nº 11788/08, apenas difere no que tange a prática e as atividades desenvolvidas, no entanto à disposição legal e as normas específicas vigentes acerca da atividade do estagiário e principalmente, o estagiário inscrito nos quadros da ordem, que goza de atenção especial no presente artigo, observa e existência determinadas peculiaridades em seu exercício, sendo elas a **atuação prática supervisionada** onde os Estagiários têm permissão para realizar atividades práticas sob supervisão, como pesquisa, elaboração de peças processuais, participação em audiências e atendimento a clientes.

Além disso, vale mencionar a **vivência na rotina do escritório de advocacia**, momento em que o estudante vivencia de perto a rotina de um escritório de advocacia, entendendo os procedimentos, prazos, protocolos e estratégias comuns na prática jurídica.

Cabe mencionar também **acesso a ambientes e informações internas** e a **orientação direta de advogados experientes**, orientações estas que auxiliam no desenvolvimento de habilidades profissionais e no entendimento da ética e conduta profissional. E por fim a parte principal que envolve a participação em processos jurídicos que dependendo do estágio de aprendizado e sob supervisão adequada, estagiários podem acompanhar processos em tribunais, juizados ou câmaras, auxiliando em diversas etapas do procedimento.

Os graduandos do curso de Direito possuem como legislação especial o Estatuto da OAB (Lei 8.906/94). Nele está disposto, em seu parágrafo 1º do art. 9º, que:

O estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, pode ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior, pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB, sendo obrigatório o estudo deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina.

Existem mais alguns pontos que demonstram a excepcionalidade do estágio no âmbito jurídico, uma vez que a Lei 11.788 trata do estágio em sentido amplo geral, como já descrito anteriormente, enquanto que a Lei 8.906/94, o Estatuto da OAB, estabelece os requisitos específicos para os estagiários em Direito.

Desta forma, por se tratar de um exercício que diverge das demais atividades de estágio, é possível que, por força do Estatuto da OAB, que aquele que já se encontra graduado, bacharel em Direito, possa fazer o estágio, após ter se formado, como preparação para ingressar na Ordem dos Advogados (parágrafo de 1º ao 4º do artigo 9º da Lei 8.906/94⁴), fato que sob a ótica do que dispõe a Lei 11.788/08 caracterizaria, em regra, uma relação empregatícia.

No dia 22 de maio de 2023, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) aprovou, por unanimidade, novas diretrizes para o estágio profissional de advocacia. O intuito é melhorar a regulamentação do estágio durante a graduação, podendo se estender até um ano após a conclusão do curso. As mudanças permitem a realização de estágios híbridos ou remotos, exigindo a apresentação de um relatório por um advogado coordenador.

O conselheiro federal Luiz Coutinho (BA), relator do texto, enfatizou a importância do tema e a necessidade de uma análise cuidadosa para encontrar soluções eficazes para a realidade da advocacia no país.

O novo provimento permite que, em estágios em regime remoto ou híbrido, as visitas presenciais das seccionais da OAB sejam substituídas por relatórios assinados pelo coordenador do estágio, responsável pelo conteúdo. Além disso, determina que os Conselhos Seccionais possam desqualificar a unidade de estágio em caso de descumprimento das disposições estabelecidas, o que resultaria na rescisão do convênio. O documento também veda a cobrança

⁴ Art. 9º Para inscrição como estagiário é necessário: § 1º O estágio profissional de advocacia, com duração de dois anos, realizado nos últimos anos do curso jurídico, pode ser mantido pelas respectivas instituições de ensino superior pelos Conselhos da OAB, ou por setores, órgãos jurídicos e escritórios de advocacia credenciados pela OAB, sendo obrigatório o estudo deste Estatuto e do Código de Ética e Disciplina. § 2º A inscrição do estagiário é feita no Conselho Seccional em cujo território se localize seu curso jurídico. § 3º O aluno de curso jurídico que exerça atividade incompatível com a advocacia pode frequentar o estágio ministrado pela respectiva instituição de ensino superior, para fins de aprendizagem, vedada a inscrição na OAB. § 4º O estágio profissional poderá ser cumprido por bacharel em Direito que queira se inscrever na Ordem.

por inclusão de estagiários ou orientação profissional por parte de advogados, departamentos jurídicos ou serviços de assistência judiciária.

2.4 RELAÇÃO DE ESTÁGIO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Agora acerca do que configura a diferenciação da relação de emprego e de estágio, é crucial entender que se trata de naturezas distintas, sendo que o estágio é uma atividade de aprendizado e aperfeiçoamento acadêmico, enquanto o emprego implica uma relação de trabalho subordinado com vínculo empregatício e direitos trabalhistas, tais como conceitua a própria legislação trabalhista, senão vejamos:

“Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ”

Ainda sobre isso, Mauricio Godinho Delgado diz que:

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego (a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC n. 45/2004 — art. 114, I a IX, CF/88 — não retirou a hegemonia das lides empregatícias no âmbito da Justiça Especializada).

Com isto, este autor quer dizer que a relação de emprego tem suas próprias particularidades, tais como A relação de emprego ser regida pela CLT, para prestar serviços de forma subordinada, mediante pagamento de salário. Nesse caso, há uma relação de trabalho caracterizada por vínculo empregatício, em que o empregado tem direitos e deveres estabelecidos pela legislação trabalhista, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), entre outros.

Além disso, no que diz respeito ao processo do trabalho, estas relações (estágio x emprego) serão processadas e julgadas pela justiça do trabalho conforme o professor Homero Batista descreve no seu livro “Curso de Direito do Trabalho Aplicado”⁵:

A competência para apreciar e julgar as controvérsias decorrentes da relação de estágio é da Justiça do Trabalho, tanto no que diz respeito à declaração da relação de emprego por deturpação do estágio quanto no

⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral. 4º ed. São Paulo: RT, 2017, V.I, p. 88.

que diz respeito a pretensões alusivas ao próprio estágio, como não pagamento da bolsa em caso de estágios facultativos, não contratação de seguro de acidentes pessoais, e assim por diante.

Ademais, o que veremos no tópico a seguir é que estas relações apenas vão ser encaminhadas à justiça trabalhista em razão de algum desvirtuamento do contrato de estágio, ou até mesmo ocorrência de fraude nas contratações.

2.5 DESAFIOS DO ESTAGIARIO DE DIREITO - ANALISE DE JURISPRUDENCIA E DECISÕES

Trazendo para o caso concreto, é de grande valia mencionar um caso que se transformou em processo e posteriormente em uma decisão unânime da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), no ano de 2017, onde Desvirtuamento de contrato de estágio trouxe como consequência o reconhecimento de vínculo empregatício entre uma estudante de Direito e o escritório de Advocacia. Neste caso O desembargador que recebeu o recurso, Luciano Alexo, analisou a situação de aparente estágio que foi considerado uma relação de emprego real. Ele destacou a assinatura tardia do Termo de Compromisso de Estágio, a falta de acompanhamento educacional e avaliações periódicas, fundamentais para a validade do estágio⁶.

Com base nisso, decidiu contra o recurso, determinando à reclamante pagar verbas trabalhistas, incluindo horas extras. Além disso, rejeitou um pedido de indenização por danos morais e alegações sobre a demissão, afirmando não existir prova de violação da dignidade da trabalhadora e que a demissão ocorreu sem coerção, sendo um pedido legítimo de demissão.

Este é apenas uma das decisões da esfera trabalhista que trouxe à tona a realidade de muitos contratos de estágio que tem servido como cortina para verdadeiras relações de emprego conforme os requisitos para tal relação, mas sem a devida atenção aos direitos que um vínculo empregatício gera.

Como já dito anteriormente, a lei nº 11788/08, bem como a própria Consolidação das Leis do Trabalho, determinam que qualquer descumprimento aos requisitos formais e matérias da relação de estágio, tais como prazo de contrato, termo de compromisso, jornada, supervisão e finalidade pedagógica, pode fazer com que se torne um vínculo empregatício.

⁶ <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2017/07/21/reconhecido-vinculo-empregaticio-de-periodo-de-estagio-com-escritorio-de>>. Acesso em: 18 novembro 2023

O estágio, tanto profissional quanto curricular, tem sido identificado pela doutrina e jurisprudência como uma prática que frequentemente oculta relações de trabalho disfarçadas, desconsiderando direitos trabalhistas e previdenciários. Muitas vezes, esse cenário se configura como contratos de trabalho dissimulados, impulsionados pela conivência dos cedentes, iludidos pelos agentes de integração, interessados em obter mão de obra jovem e dócil sem encargos sociais. Além disso, as instituições de ensino muitas vezes negligenciam o acompanhamento pedagógico, tornando-se apenas intermediárias de mão de obra barata, visando principalmente ganhos financeiros, especialmente no caso de instituições privadas.

Apesar de o estágio ter uma finalidade pedagógica, a falta desse propósito pode descaracterizar o vínculo de estágio para um vínculo empregatício.

Fazendo uma busca simples nos sites de pesquisa, é possível analisar que existem diversas decisões, não apenas nos tribunais, mas também sentenças do juízo primário que versam sobre o tema, e diante disso, é possível observar que o mesmo ocorreu no TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 71ª Vara do Trabalho de São Paulo, RTOrd 1002038-74.2017.5.02.0071⁷, onde, no ano de 2019, ao examinar a ação do aluno em relação ao escritório, o juiz constatou que o escritório não apresentou comprovação da regularidade do termo de compromisso entre o estagiário e a instituição de ensino.

Ademais, observou a ausência de evidências nos documentos que indicassem o envio de relatórios de atividades do aluno para a instituição de ensino. Ao anular o contrato de estágio, o magistrado reconheceu que o aluno desempenhava funções relacionadas ao Direito, atuando como assistente jurídico. Em razão da identificação de uma relação empregatícia, o juiz acatou os pedidos referentes a horas extras, intervalo para descanso e alimentação, 13º salário proporcional, e outras reivindicações trabalhistas.

Além disso, foi reconhecida a procedência do pedido de indenização por danos materiais decorrentes de um acidente pessoal. O juiz ressaltou a obrigação do escritório de ter contratado uma apólice de seguro, conforme cláusula do termo de compromisso. Assim, determinou que a empresa faça o pagamento da indenização pelo acidente, cobrindo os 5 dias de afastamento.

Ainda sob esta perspectiva, o seguinte julgamento do ano de 2019, relata mais uma situação em que a justiça do trabalho interpretou que houve o desvirtuamento do contrato de estágio, e reconheceu o vínculo empregatício. Dessa vez no judiciário do Rio Grande do Sul, onde houve inobservância da jornada de trabalho, por parte de uma concedente do mundo jurídico, demonstrando assim que existem descumprimentos à lei de estágio, em todo país.

⁷<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=0daf9091e303122a610ef2243de92023>

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO VIGENTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. 1. A contratação do trabalhador como estagiário deverá observar rigorosamente os preceitos estatuídos na Lei 11.788/08. 2. Dever do contratante de comprovar que o contrato do estágio obedeceu ao estabelecido na lei vigente, do qual não se desincumbiu, na medida em que não observada a jornada máxima de 6 horas diárias como determinado pelo art. 10, II, da Lei 11.788/2008. 3. A manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei 11.788/2008 impõe o reconhecimento do vínculo de emprego desde a contratação. Sentença reformada. (TRT-4 - ROT: XXXXX20175040201, Data de Julgamento: 27/11/2019, 2ª Turma)

Certamente, para evitar a fraude, o legislador adotou precauções ao regular a relação jurídica tripartite que constitui o estágio. Além disso, ao abordar as características formais e materiais do estágio, destaca-se que este pode ser formalmente válido, mas ineficaz, sempre que, na prática, não forem observados os demais requisitos estabelecidos pela lei e seu regulamento para atingir os objetivos do estágio profissional.

A validade do contrato de trabalho, na realidade concreta, pode ocorrer em virtude do princípio da primazia da realidade, por exemplo, em casos de desvio de funções, exigência de jornada incompatível com o horário das aulas ou falta de acompanhamento pedagógico pela instituição de ensino.

2.5.1 Dos Contratos De Estagio No Judiciário E Na Administração Pública

Como já visto anteriormente, a própria lei de estágio permite que a administração pública seja parte concedente de estágio. Como visto também, o descumprimento da lei de estágio caracteriza, para todos os fins, vínculo empregatício com a entidade concedente. Assim, exsurge peculiar impasse jurídico quando a Administração contrata estagiário e descumprir os preceitos e comandos inseridos na lei regente, já que Administração Pública, por determinação constitucional e por meio de orientação jurisprudencial, não pode ter vínculo formado com pessoa de outra forma que não a da prévia aprovação em concurso público.

ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da

CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas. (OJ 366, SDI-1 do TST, 23/05/2008).

Considerando que o estagiário na administração desempenha função pública e recebe remuneração de recursos públicos, há uma demanda por concurso público ou, ao menos, por um processo seletivo para selecionar esses estudantes.

Após a nova Lei do Estágio, o Ministério Público da União publicou a Portaria nº 567/2008, que estabelece a realização de um processo seletivo para estagiários.

No contexto de fraude nos estágios da administração pública, os desdobramentos são distintos, já que não há o reconhecimento de vínculo empregatício sem a realização de concurso público para trabalhar nesse ambiente.

Por exemplo, estagiários atuando em funções centrais do Banco do Brasil, como o atendimento no caixa, configuram atividades incompatíveis com o estágio. Apesar da fraude no contrato, o vínculo empregatício não é reconhecido, e apenas o saldo de salário e depósitos do FGTS são devidos, conforme a Súmula nº 363 do TST.

Se houver comprovação dessa fraude, o Ministério Público do Trabalho pode realizar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou entrar com uma ação civil pública para cessar essa prática, além de buscar uma indenização por danos morais coletivos e agir contra a improbidade administrativa na Justiça do Trabalho. É essencial ressaltar que a instituição pública que reincidir nessa irregularidade fica proibida de receber estagiários por dois anos após a decisão final do processo administrativo (art. 15), senão vejamos:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. § 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. § 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Como mencionado anteriormente, a orientação jurisprudencial existe em razão de algum processo na esfera trabalhista que se tratava de algum tipo de descumprimento da lei de estágio cometida pela administração pública. O caso envolvia um aluno de ciências contábeis contratado como estagiário em um banco estatal, mas suas atividades não estavam relacionadas ao seu curso de estudo, sendo similares às funções de um funcionário bancário comum. Além disso, não houve um acompanhamento efetivo por parte da instituição de ensino ou de um supervisor designado para o estágio.

Diante de tal realidade é possível observar que a deturpação da relação de estágio tanto entre as concedentes privadas, quanto no seio da administração pública.

3 CONCLUSÃO

Diante da análise abrangente dos aspectos da Lei nº 11.788/2008, que caracterizam o estágio e delineiam suas funções essenciais, é possível concluir que a legislação busca estabelecer parâmetros claros para a realização de estágios, visando a formação acadêmica e profissional dos estagiários de direito no Brasil.

Ao explorar os requisitos para a licitude do estágio, percebe-se a importância de uma estrutura legal sólida para garantir a qualidade das experiências de estágio, assegurando que atendam aos princípios educativos e não se configurem como mera mão de obra barata.

Os deveres e prerrogativas do estagiário de direito, detalhados na legislação, ressaltam a necessidade de uma relação equilibrada entre o estagiário e a instituição concedente, promovendo um ambiente propício ao aprendizado e ao desenvolvimento profissional.

Ao abordar a relação de estágio versus relação de emprego, nota-se a importância de distinguir essas modalidades, evitando a descaracterização do estágio como um simples vínculo empregatício, o que preserva a natureza educacional do estágio.

A análise de jurisprudência e decisões judiciais revela os desafios enfrentados pelos estagiários de direito, destacando a necessidade de atenção constante às prerrogativas garantidos pela legislação, bem como a importância do Poder Judiciário na resolução de conflitos que possam surgir no decorrer dos estágios.

Portanto, conclui-se que a Lei de Estágio, ao abordar diversos aspectos e regulamentar a relação entre estagiário e instituição, desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos do estagiário de direito no Brasil, contribuindo para sua formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho de forma ética e educativa.

4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OLIVEIRA, Andrey M. B. Título: Lei do Estágio: análise e crítica sob a perspectiva trabalhista. Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB.

Estágio Seguro - Considerações Legais sobre legislação da lei do estágio. Disponível em: <<https://www.estagioseguro.com/site/consideracoeslegais.aspx>>. Acesso em: 18 dez. 2023.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Guilherme Batista. C794d O desrespeito à Lei do Estágio nos escritórios de advocacia /

Guilherme Batista Cordeiro – – Rio de Janeiro, 2017. 79 f.

PROJETO DE LEI N.º 5.557, DE 2019 (Do Sr. Lucas Gonzalez)

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

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 setembro de 2008. Acesso em: 13 de março de 2023

UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI E DA PRÁTICA DO ESTÁGIO NO BRASIL Rocco

Antonio Rangel Rosso

Nelson Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira.

O ESTAGIÁRIO PERANTE O ESTATUTO DA ADVOCACIA - Brasil Escola. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/o-estagiario-perante-estatuto-advocacia.htm#indice_3>. Acesso em: 20 dezembro 2023.

Estatuto da advocacia e Ordem dos Advogados do Brasil (1994)]. Estatuto da advocacia e da OAB e legislação complementar - versão eletrônica - Brasília: OAB, Conselho Federal, 2023.