

UM OLHAR SOBRE A RELAÇÃO DE ESTÁGIO: O LEGAL E O REAL

A LOOK AT THE INTERNSHIP: THE INTERNSHIP LAW AND THE PRACTICE

Luciano dos Santos Diniz¹

Bruna de Freitas²

Paulo Fernandes Sanches Junior³

RESUMO

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, trouxe uma série de direitos e obrigações para as partes integrantes dessa especial relação de trabalho. Para que essa relação se estabeleça regularmente, faz-se necessário o cumprimento dos requisitos materiais e formais previstos na lei. O presente trabalho tem como objetivo aferir o cumprimento da lei nos estágios pactuados com graduandos, através de uma pesquisa jurisprudencial na base de dados oficiais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais. Na maioria das causas ajuizadas verificou-se o não cumprimento dos requisitos da lei, mostrando a utilização do estágio como um meio de burlar a legislação trabalhista e reduzir os custos com mão de obra.

Palavras chave: Estágio. Flexibilização juslaboral. Defraudação.

ABSTRACT

Internship law nº. 11.788 of 25 September 2008, which provides for the internship students, brought a number of rights and obligations for the integral parts of this special working relationship. For this relationship to be established on a regular basis, it is necessary to comply with the material and formal requirements of the law. The present study assesses compliance with the law of the internship agreed with undergraduates, realizing a jurisprudential research in the official database of the Regional Labor Court of the 3rd Region - Minas Gerais. In most of the lawsuits, it was proved that the requirements of the law were not fulfilled, showing the use of internship as a means of circumventing labor legislation and reducing labor costs.

Keywords: Internship. Juslaborial flexibilization. Defraudation.

¹ Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), Belo Horizonte, MG, Brasil, lucianodiniz@cefetmg.br.

² Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), Belo Horizonte, MG, Brasil, brunadsfreitas@gmail.com.

³ Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), Belo Horizonte, MG, Brasil, sanches@cefetmg.br.

1 INTRODUÇÃO

A relação de estágio prestada na modalidade não obrigatória – quando a contraprestação pecuniária é compulsória –, é a que mais se assemelha à relação de emprego celetista ordinária, visto que reúne todos os seus elementos caracterizadores: (i) trabalho por pessoa física; (ii) com pessoalidade; (iii) não eventualidade; (iv) subordinação ao tomador dos serviços e (v) onerosidade (DELGADO, 2008). No entanto, face a objetivos educacionais e pedagógicos tal relação obteve fundamentação e regulação legal e, por conseguinte, o não enquadramento como relação de emprego celetista. A isenção da parte concedente do estágio dos custos de uma relação formal de emprego tinha como objetivo alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho (DELGADO, 2008).

Para que essa relação se estabeleça regularmente, faz-se necessário o cumprimento dos requisitos materiais e formais previstos na lei. Estes, quando não observados pelos contratantes – parte concedente, estagiário e instituição de ensino –, culminarão na descaracterização da relação jurídica de estágio e, por conseguinte, na configuração do vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

O desvirtuamento dos pressupostos da relação de estágio retrata, na verdade, a fraudulenta utilização do contrato de estágio profissional. Como os estagiários não têm direito aos benefícios trabalhistas decorrentes da relação empregatícia, a alternativa comumente utilizada pelas empresas/empregadores é a dispensa dos empregados celetistas associada à contratação de estagiários para exercer suas funções (NASCIMENTO, 2008). Com o intuito de reduzir os custos dos encargos sociais e trabalhistas decorrentes da contratação de mão de obra celetista (SANTOS, 2006). Tal prática, além de prejudicar a consecução do objetivo almejado pela lei de estágio, contribui para a supressão dos postos formais de trabalho, para o desemprego conjuntural e para a violação das vantagens de cunho trabalhista (CUNHA; GUERRA, 2010).

O estudo se justifica em razão da realidade econômica brasileira e pelas recentes mudanças ocorridas no ordenamento juslaboral, cujas influências do capitalismo neoliberal levam à precarização das relações trabalhistas e das condições de trabalho. Tal realidade, que se assenta num contexto de globalização comercial e financeira, desloca o eixo da relação de emprego celetista tradicional para novas configurações de trabalho (temporário, terceirizado, teletrabalho, intermitente), as quais propiciam vantagens operacionais e maior obtenção de lucros para os detentores do capital (LAZZARESCHI, 2017).

A apuração do que já foi publicado a respeito da Lei nº 11.788/08 revela um estudo minucioso dos elementos que caracterizam a relação de estágio, bem como de todas as suas implicações. Contudo, são poucos os estudos que analisam a aplicação da lei nos contratos de estágio estabelecidos e, portanto, sobre a realidade prática vivenciada pelo educando no decorrer da relação laboral. Embora sejam sabidas as facilidades encontradas pelas empresas para burlar o sistema jurídico, uma vez que:

[...] muitas empresas se utilizam do estágio tão somente como uma forma de redução de custos, uma vez que essa modalidade peculiar de inserção profissional e consolidação educacional foi estabelecida através de legislação específica que, em síntese, desonera a folha de pagamento, obrigando as empresas ao pagamento tão somente de uma bolsa de estudos (quando pactuado entre as partes) e do seguro contra acidentes pessoais e, só mais recentemente, com a garantia de recesso (equivalente às férias do trabalhador formal). (BERNARDIM, 2010, p. 485).

Esse estado de coisas motivou a realização da presente investigação, tomando-se por base a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região – Minas Gerais, a partir da análise e julgamento das reclamações trabalhistas ajuizadas por

estudantes mineiros do ensino superior que intentavam descaracterizar a relação de estágio e, por conseguinte, configurar a relação de emprego, face à inobservância das regras elencadas na lei de estágio na constância da relação de trabalho.

A pesquisa teve caráter exploratório e para os levantamentos em fontes secundárias, foram utilizados os registros bibliográficos, documentais e jurisprudenciais sobre o tema pesquisado. Para os levantamentos estatísticos foram utilizadas as bases de dados oficiais do TRT da 3ª Região – Minas Gerais, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS e da Associação Brasileira de Estágios.

Para cumprir os objetivos propostos na pesquisa e estudar a jurisprudência, consolidada nesta análise, do TRT da 3ª Região sobre os casos de relações de estágio firmadas após a promulgação da Lei nº 11.788/08, fez-se necessário, primeiramente, delimitar o conceito teórico e normativo de estágio que o presente trabalho adotou como referência. Nesse sentido, foi feito um levantamento das bibliografias publicadas a respeito da lei de estágio. O estudo do material já publicado tem como objetivo assegurar uma pesquisa completa, partindo do que é conhecido para o novo.

O estudo da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, acerca das relações de estágio firmadas por estudantes do ensino superior no âmbito do Estado, pressupõe o direcionamento do olhar para o contexto fático (LIBÓRIO et al., 2016). Porquanto, parte-se da análise da realidade prática vivenciada pelo educando na constância da relação juslaboral em detrimento do que foi, “na teoria”, entabulado pelas partes contratantes. Ou seja, sob o norte do princípio justrabalhista da “primazia da realidade sobre a forma”, buscou-se identificar se a Lei nº 11.788/08 vem sendo observada. A partir da jurisprudência do TRT da 3ª Região, é possível identificar as queixas dos educandos-estagiários e as principais irregularidades presentes nas relações de estágio. A análise da jurisprudência permitiu a identificação dos motivos ensejadores do ajuizamento da reclamação trabalhista, sob os quais pleiteou-se a descaracterização da relação de estágio e, por conseguinte, a caracterização da relação de emprego. De igual modo, a análise das decisões permitiu a identificação dos elementos narrativos com os quais os julgadores construíram seus argumentos, assim como a avaliação crítica dos fundamentos que subsidiaram a improcedência ou não do pedido de caracterização do vínculo empregatício.

A pesquisa restringiu-se a analisar apenas estagiários do ensino superior e pelo fato de considerar processos baseados, exclusivamente, na Lei nº 11.788/08, o período temporal da pesquisa inicia-se na data de publicação da referida lei (25 de setembro de 2008), sendo finalizado no mês de abril de 2017. A pesquisa resultou inicialmente em 1200 casos e, então, foi refinada, a fim de se estudar apenas o grupo de interesse, finalizando em 268 casos analisados. Os resultados obtidos, bem como sua análise, são evidenciados na seção III.

2 LEI DE ESTÁGIO: HISTÓRICO E ASPECTOS GERAIS

O estágio visa à complementação dos estudos, realizando uma simbiose entre a teoria e a prática, bem como proporcionando a vivência do cotidiano da profissão, crescimento pessoal e aperfeiçoamento profissional do educando (MARRAN, 2011). Não raro, trata-se da primeira vivência do discente no mercado de trabalho, sendo, portanto, o momento em que a conexão entre a formação e a prática é feita. Consiste em uma etapa ímpar, que dependendo de como se dará vem a determinar o perfil profissional, a identidade, bem como a ótica do profissional acerca da relação empregado/empregador. Muitos estagiários absorvem a visão e os valores da empresa – que também figura como uma educadora, na medida em que a prática laboral operacionaliza a formação teórica do estudante, proporcionando o desenvolvimento de suas competências profissionais.

Nessa medida, a relação de estágio favorece a aproximação entre o estudante, o contratante, a instituição de ensino e a sociedade, colaborando para o atendimento das demandas do sistema educacional e do mercado por profissionais capacitados (BECKHAUSER et al., 2017). Delgado (2008) define a relação de estágio da seguinte forma:

[...] 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 de Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe 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 justralhistas a esta relação de trabalho *lato sensu*. (DELGADO, 2008, p. 324).

No que tange ao objetivo do estágio, o conceito traduz uma completude do ensino e garante a formação de um profissional polido e pronto a exercer com excelência a atividade fim de sua graduação (MARRAN, 2011.). Porém, em toda relação de trabalho existe a possibilidade de excesso de alguma das partes, sendo a legislação quem ampara os envolvidos a fim de respaldar e proteger o lado mais frágil na relação laboral, o trabalhador (CAPELARI, 2009).

Na legislação brasileira, o trabalhador estagiário foi citado pela primeira vez no Decreto nº 20.294/31 (SANTOS, 2006). Em 1940, com o incentivo do governo na indústria, tornou-se necessário aumentar o uso de mão de obra qualificada. Assim, com a edição do Decreto-Lei nº 4.073/42, foi instituída a Lei Orgânica do Ensino Industrial, a qual estabeleceu – no art. 48 do capítulo XI, que trata dos estágios e das excursões –, que estágio é o intervalo de tempo em que o discente exerce um trabalho na indústria, sempre sob a supervisão de um tutor, a fim de favorecer a prática do conhecimento teórico adquirido.

Art. 48. Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.
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)

Naquela época, o ensino industrial compreendia uma educação secundária destinada à formação profissional de trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, bem como de trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca (SANTOS; VICENTINE; STEIDEL, 2011).

Ao final da década de 1960, por intermédio da Portaria nº 1.002/67, institui-se a figura do estagiário proveniente tanto das escolas técnicas quanto do ensino superior (CAPONE, 2010; COLOMBO; BALLÃO, 2014). De acordo com o art. 2º da Portaria nº 1.002/67, o estágio deveria ter um prazo determinado, carga horária pré-fixada, atribuição de contraprestação pecuniária – na modalidade de bolsa de estágio –, e a contratação de seguro contra acidentes pessoais. Contudo, sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio, a Portaria nº 1.002/67, em seu art. 3º, isentava a parte concedente de qualquer obrigação empregatícia com o estagiário.

Nos anos subsequentes, novas leis foram editadas para regular a atividade de estágio (Decreto nº 66.546/70, Lei nº 5.692/71, Decreto nº 69.927/72, Decreto nº 75.778/75, Lei nº 6.494/77, Decreto nº 87.497/82), inclusive com previsão de realização de estágio por pessoas com deficiência (Lei nº 8.859/94) (SANTOS; VICENTINE; STEIDEL, 2011). Porém, as novas leis criadas para normatizar a relação de estágio não cercavam todas as nuances possíveis dessa relação de trabalho, haja vista à inexistência de uma fiscalização efetiva, seja pela instituição

de ensino, seja pelo Estado, quanto às atividades desempenhadas pelo estagiário junto à parte concedente (pessoa jurídica ou pessoa física). Assim, em alguns casos, como não havia compromisso real de complementar a formação do educando, preparando-o para a realidade do mercado de trabalho, o estágio, não raro, beneficiava apenas o contratante. Conforme explicitado por Santos (2006, p. 24):

O uso do trabalho estudantil em muitas organizações ultrapassa 20% (vinte por cento) da mão-de-obra direta, onde o único ônus para o contratante é, às vezes, o pagamento de uma bolsa-trabalho ou bolsa-auxílio que tem natureza tributária equiparada ao salário. O único custo obrigatório pela legislação é o seguro contra acidentes pessoais, revelando-se, portanto, esta força de trabalho bastante atrativa e economicamente viável. (SANTOS, 2006, p. 24).

No mesmo sentido, Maior (2002) alude que:

[...] uma generalização dos contratos de estágio se faz em detrimento do todo social, pois diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os pais de família que dependem de emprego para promoverem a sobrevivência sua e de seus familiares e segundo porque gera um desequilíbrio de todo o custo e política de proteção social, que tem como base de incidência principal a formação da relação de emprego. (MAIOR, 2002, p. 7).

Assim, assegurar a integração entre aprendizagem e experiência prática-profissional através da implementação do estágio nem sempre é tarefa fácil. Após a edição da Lei nº 11.788/08, verifica-se uma maior proteção do educando nas relações de estágio – em comparação com a Lei nº 6.494/77, a começar pela delimitação do conceito de estágio, como se infere do art. 1º, *caput*, da norma em comento:

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

Consoante Beckhauser et al. (2017, p. 58-59), “a experiência vivenciada pelo aluno junto à organização causa impacto sobre seu comportamento porque ele está vendo *in loco* como as coisas funcionam, os problemas rotineiros e as soluções aplicadas”. Para Nascimento (2008), a prática do estágio, além de favorecer uma melhor formação ao estudante-obreiro, tem fundamental importância para o desenvolvimento socioeconômico do país. Conforme o autor,

[...] é fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada esta para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões. (NASCIMENTO, 2008, p. 487).

Com base nos dispositivos da Lei nº 11.788/08, as partes contratantes (concedente, estagiário e instituição de ensino) devem observar uma série de formalidades para a pactuação e validade da relação de estágio, como (i) a prévia celebração do termo de compromisso de estágio entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; (ii) a matrícula e frequência regular do educando na instituição de ensino e (iii) a correspondência entre as atividades desenvolvidas no estágio, aquelas previstas no termo de compromisso e o curso de

formação do educando. Ainda, o estágio deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador nomeado pela instituição de ensino, bem como pelo supervisor designado pela parte concedente – cuja atuação será certificada por intermédio dos relatórios de atividades a serem apresentados semestralmente à instituição de ensino –, a fim de viabilizar a efetiva transferência de conhecimentos técnico-profissionais que justifica o instituto do estágio.

No Quadro 1, faz-se um comparativo entre as regras incertas na Lei nº 6.494/77 (antiga lei de estágio) e aquelas que a substituíram após a edição da Lei nº 11.788/08.

Quadro 1- Comparativo entre as Leis nº 6494/77 e nº 11.788/08.

Lei Nº 6.494/77	Lei Nº 11.788/08
Perfil do candidato a estágio: jovens regularmente matriculados em instituições de ensino médio, educação superior, profissional e especial.	Perfil do candidato a estágio: estudantes matriculados e frequentes no ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental.
Carga horária: não limitada, porém deve ser compatível com o horário escolar do estagiário e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.	Carga horária: máxima de 6 horas diárias/30 horas semanais para alunos do ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio de formação geral e jornada reduzida a pelo menos a metade em época de provas.
Duração estágio: sem limitação temporal.	Duração estágio: tempo mínimo de um semestre letivo e máximo de dois anos na mesma parte concedente.
Termo de compromisso: celebrado entre o estudante e a parte concedente, como intervenção obrigatória da instituição de ensino.	Termo de compromisso: celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.
Distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório: não estabelece quaisquer diretrizes nesse sentido.	Distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório: - Estágio obrigatório: é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. - Estágio não-obrigatório: é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.
Instituições de ensino: determinação das condições para a contratação dos seus estudantes em programas de estágio.	Instituições de ensino: passam a designar um professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio, e a exigir do educando a apresentação periódica de relatórios de atividades e zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas.
Obrigatoriedades dos contratantes: Formalizar o estágio com um termo de compromisso assinado pelas partes envolvidas. Adequar o programa de estágio às determinações das Instituições de Ensino.	Obrigatoriedades dos contratantes: Designar um supervisor para cada dez estagiários; enviar uma avaliação semestral do estagiário para a instituição de ensino correspondente e de um resumo das atividades ao próprio estagiário ao fim do seu treinamento.
Bolsa-auxílio: Facultativa.	Bolsa-auxílio: - Remuneração e Vale-transporte compulsórios para estágio não-obrigatório; -No estágio obrigatório é facultativa a remuneração
Recesso: sem previsão normativa.	Recesso: - Remunerado de 30 dias, em estágios com duração superior a um ano; - Recesso proporcional, quando o estágio tiver duração inferior.

Vínculo empregatício: O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.	Vínculo empregatício: A inobservância dos requisitos materiais e formais previstos na lei descaracteriza o estágio e cria vínculo empregatício entre o educando e a parte concedente.
----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborada pelos autores de acordo com as Leis nº 6.494/77 e Nº 11.788/08.

De acordo com a lei vigente, percebe-se uma maior proteção do estagiário e a adequação de suas atividades ao curso de formação, restringindo-se as possibilidades de sua utilização como substituição ao emprego celetista, haja vista à regulamentação das horas diárias de trabalho, a limitação do período de contratação, a concessão do período de até trinta dias de recesso, a correspondência entre os encargos contratuais do estagiário e sua prática diária, o papel fiscalizador conferido às instituições de ensino e, a clara definição das obrigações atinentes a cada parte envolvida no contrato de estágio, dada à sua característica de pactuação trilateral (parte concedente, instituição de ensino e estagiário) – por vezes, acrescida da figura dos agentes de integração, que atuam como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio.

Salienta-se que a limitação da jornada de trabalho a ser cumprida pelo educando corrigiu a distorção existente no regramento anterior (Lei nº 6.494/77), que dispunha que a jornada a ser cumprida pelo estagiário deveria ser compatível com o horário escolar – imprecisão que, além de provocar diversas distorções no regime laboral, prejudicava o tempo de dedicação do estudante ao aprofundamento dos estudos e à realização das demais atividades de ensino.

Apesar do caráter protetivo da lei de estágio, indaga-se se as previsões normativas foram suficientes para eliminar ou minimizar os excessos e irregularidades historicamente vistas nas relações laborais de estágio, por vezes utilizadas como mero instrumento de arregimentação de mão-de-obra menos dispendiosa por entidades públicas e privadas, bem como por profissionais liberais.

A par disso, o presente artigo busca aferir se as relações de estágio pactuadas após a edição da Lei nº 11.788/08, por estudantes mineiros do ensino superior, observam, na prática, os requisitos formais e materiais elencados na legislação pertinente. Para tanto, utilizou-se os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, analisando-se a jurisprudência associada às relações de estágio firmadas sob a égide da Lei nº 11.788/08. O intuito é permitir uma visão geral de como as relações de estágio, sob a égide da Lei nº 11.788/08, vêm sendo tratadas pelo Tribunal e apontar quais os requisitos formais e/ou materiais eventualmente ignorados pelas partes contratantes (concedente, estagiário e instituição de ensino) no decorrer do contrato de estágio.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – IBGE, a taxa de desemprego no país, até fevereiro de 2019, ficou em 12,4%, representando 13,1 milhões de desempregados. Diante da disponibilidade de mão de obra melhor escolarizada e capacitada, aliada à implementação tecnológica e à busca de redução de custos com pessoal, o estágio passa a figurar como uma alternativa viável para suprir as demandas do mercado de trabalho – em detrimento da abertura de novas vagas efetivas de emprego –, apesar da imposição de maior rigor e mais exigências para a caracterização do vínculo de estágio (BERNARDIM, 2010).

O número de estudantes do ensino superior a procura por uma oportunidade no mercado de trabalho é cada vez maior. Segundo os dados do último Censo Inep/MEC de 2015, existem no Brasil 8.027.297 alunos matriculados no ensino superior. Desses, 6.633.545 alunos frequentam cursos presenciais e 1.393.752 alunos são de cursos de educação à distância. De acordo com pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Estágios (ABRES), o número de educandos-estagiários, no Brasil, antes da aprovação da Lei nº 11.788/08 era de 1,1 milhão. A

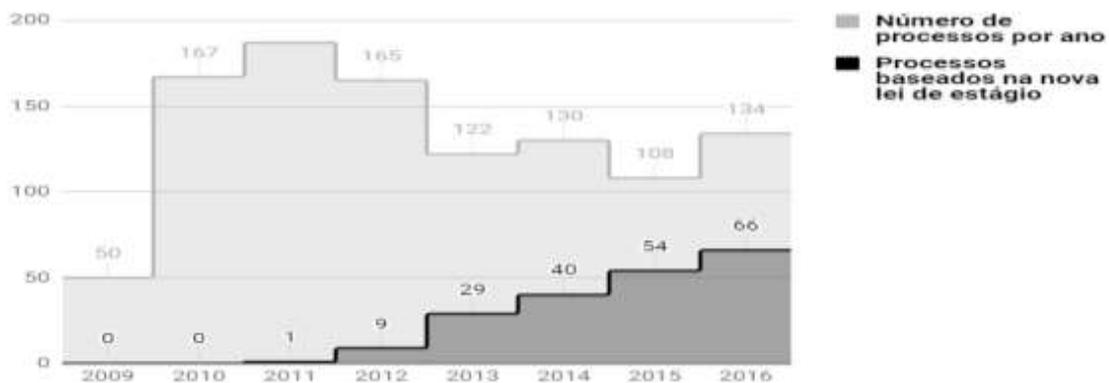
última pesquisa elaborada pela ABRES, em dezembro de 2015, junto a agentes de integração e instituições de ensino do país, demonstra que esse número diminuiu 9,1%, caindo para 1 milhão, sendo 740 mil para o ensino superior e 260 mil para o ensino médio e técnico. Dentre as vagas de estágio ofertadas no mercado de trabalho, o maior número destina-se a estudantes do curso de administração (16,8%), seguido do curso de direito (7,3%), comunicação social (6,2%), informática (5,2%), engenharias (5,1%) e pedagogia (4,2%) (ABRES, 2017).

Destaque-se que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (2019), a ausência de cumprimento das normas inerentes ao estágio por parte das empresas contratantes implica na instauração de procedimentos investigativos e inquéritos civis que resultam em termos de ajustamento de conduta (TACs) e ajuizamento de ações civis públicas, dentre outras medidas judiciais, voltados para a inibição desta forma de precarização das relações humanas no trabalho, assim como outros “subterfúgios criativos” que acabam por prejudicar o trabalhador e restringem seus direitos. Dentre as irregularidades mais comuns que motivam a atuação do Ministério Público do Trabalho estão: (i) a contratação de estagiários para substituir mão de obra efetiva, tanto pela iniciativa privada quanto pela administração pública; (ii) a não formalização de termos de compromisso entre os estudantes; (iii) as jornadas muito além do limite legal preestabelecido; (iv) a ausência de profissional com formação ou experiência na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário para supervisionar as atividades de trabalho; (v) o exercício de atividades sem nenhuma relação com o curso em que estão matriculados. Nos TACs, as empresas se comprometem a observar a finalidade do estágio prevista na Lei nº 11.788/08, abstendo-se de utilizar os contratos de estágio como mão de obra barata, em substituição às relações de emprego. Contudo, a falta de acompanhamento do processo do estágio, tanto por parte das instituições de ensino quanto das agências de intermediação, é um dos aspectos que favorece a contratação irregular de educandos como estagiários.

No que tange a análise jurisprudencial, o Gráfico 1 representa a quantidade de processos/julgados pesquisados no período compreendido ente 2008 e 2016, totalizando 1200 processos, dos quais apenas 268 estavam sob a égide da Lei nº 11.788/08. Importante salientar que, a despeito da publicação da lei, nos anos de 2008 e 2009 não houve a incidência de qualquer jurisprudência, sendo que o primeiro caso analisado pelo TRT da 3ª Região se refere à decisão prolatada apenas no ano de 2010.

Esse resultado, contudo, era esperado, já que é habitual a necessidade de um prazo até as pessoas assimilarem mudança legislativa e, também, pelo fato de apenas contratos firmados ou renovados após a promulgação da nova lei de estágio estarem vinculados ao seu regimento. Mas, no decorrer dos anos subsequentes o número de casos julgados pelo TRT da 3ª Região é ascendente. Lembrando que foram consideradas apenas as reclamações trabalhistas ajuizadas por educandos-estagiários de curso superior que, diante da irregularidade na execução do estágio, pleiteavam a descaracterização do vínculo de estágio e, por consequência, o reconhecimento da relação de emprego existente frente à parte concedente.

Gráfico 1- Evolução dos processos sob a égide da Lei nº 11.788/08 desde sua publicação.



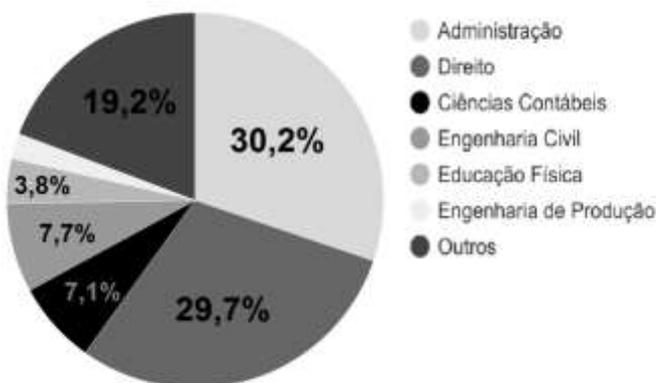
Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Em sua maioria (62,7%), a comarca de origem das reclamações trabalhistas foi Belo Horizonte (168 casos), o que se justifica pelo fato da cidade ser uma metrópole e concentrar grande parte das empresas do Estado de Minas Gerais (IBGE, 2016). Por consequência, o número de estagiários é maior e, com isso, a ocorrência de irregularidades se torna mais expressiva nesse âmbito de jurisdição. Em segundo lugar temos a região metropolitana (14,8%), onde se concentram as indústrias que abastecem o mercado não só mineiro quanto nacional, sendo razoável inferir que a razão do volume de reclamações trabalhistas seja similar ao da capital mineira.

No que tange ao curso de graduação do educando-estagiário que ajuizou a reclamação trabalhista, Administração e Direito são os mais comuns e, juntos, representam 59,9% dos processos (Gráfico 2). O que levanta as seguintes questões: a maior concentração de demandas trabalhistas nesses cursos se justifica por que (1) as irregularidades são mais presentes em empresas que tem atividades-fim relacionadas a esses cursos; (2) os estudantes dessas áreas têm maior conhecimento de seus direitos trabalhistas e sociais e; (3) os cursos de Administração e Direito possuem a maior concentração de alunos matriculados no ensino superior no país?

As respostas para tais questões fogem ao escopo da pesquisa, uma vez que, pelos dados da jurisprudência não é possível emitir quaisquer conclusões acerca do conhecimento particular dos educandos-estagiários, das áreas de formação em Administração e Direito, a respeito da lei de estágio, fazendo-se necessária a realização de um levantamento junto aos estudantes destes e dos demais cursos, a fim de se chegar a uma conclusão.

Gráfico 2 - Porcentagem de cada curso superior no total de processos



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

A Tabela 1 apresenta a média das irregularidades alegadas nas reclamações trabalhistas ajuizadas pelos alunos de Administração, Direito e demais cursos. Percebe-se que o número de

irregularidades nos processos relacionados aos graduandos de Administração é maior; porém, a diferença entre a medida do curso de Administração e a média dos demais cursos é relativamente pequena. Pode-se abstrair também que é comum haver mais de uma irregularidade nos casos levados à análise do TRT da 3ª Região, cujos reclamantes pleiteiam a descaracterização da relação de estágio e, por conseguinte, a configuração do vínculo empregatício.

Tabela 1- Média de irregularidades alegadas por processo

	Média
Estagiários do curso de Administração	2,76
Estagiários do curso de Direito	2,44
Estagiários dos demais cursos	2,35

Fonte: Tabela elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

Analisando que prioritariamente nas causas ajuizadas a função exercida não era compatível com a de um estagiário e a carga horária excedente bem como a falta de supervisão sinalizam que o estagiário figurava como um empregado celetista, porém sem o amparo da CLT, sendo uma relação benéfica apenas para o contratante, seja ele pessoa jurídica ou profissional liberal (Tabela 2). Veja-se que as irregularidades levantadas nas reclamações trabalhistas ajuizadas junto ao TRT da 3ª Região coincidem com aquelas que comumente figuram como objeto dos procedimentos investigativos e inquéritos civis instaurados pelo Ministério Público do Trabalho.

Como o objetivo do estágio é a preparação do educando para o mercado de trabalho, a não observância das regras elencadas na lei de estágio acabam desvirtuando o caráter educativo desta relação laboral. Não bastasse, uma vez que as escolas têm a função de mediar as relações de estágio e promover o aprendizado de seus alunos (MARTINS, 2012), a falta de supervisão tornam as instituições de ensino coniventes com esta prática, favorecendo sua recorrência nas relações de estágio firmadas junto a empresas e profissionais liberais.

Tabela 2 - Objeto de discussão

Objeto de discussão	Quantidade	%
Incompatibilidade na função exercida e a função de estagiário	198	31%
Carga horária excedente a 30 horas semanais	108	17%
Falta de supervisão da instituição de ensino	76	12%
Falta de supervisão na empresa	66	10%
Falta de envio de relatórios periódicos da empresa para a escola	62	10%
Outros (31 motivos)	135	21%
Total	645	100%

Fonte: Tabela elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

A Tabela 3 demonstra o parecer do julgador a respeito das reclamações trabalhistas ajuizadas. Do total pesquisado, 73,2% das ações foram deferidas, mostrando que as alegações fático-jurídicas eram bem fundamentadas. Do mesmo modo, o alto índice de procedência das reclamações trabalhistas denota que os magistrados do TRT da 3ª Região têm aplicado com rigor a lei de estágio na maioria dos casos em que sua (des)caracterização é submetida à análise.

Tabela 3- Parecer do juiz

Parecer	Quantidade	%
Deferido	197	74%
Indeferido	71	26%
Total	268	100%

Fonte: Tabela elaborada pelos autores com dados da pesquisa.

Em relação aos casos indeferidos, importante destacar que 60 (84,5%) das reclamações trabalhistas foram julgadas improcedentes pelo fato do reclamado (parte concedente do estágio) conseguir provar a regularidade do contrato de trabalho e a observância dos requisitos formais e materiais insertos na lei de estágio. No entanto, em 15,5% dos casos analisados, mesmo com a irregularidade comprovada no decorrer da instrução da reclamação trabalhista, o magistrado entendeu que sua ocorrência não era motivo suficiente para fomentar a descaracterização do estágio e, bem assim, efetivar o reconhecimento do vínculo empregatício entre o educando-estagiário e a parte concedente do estágio.

Dentre as irregularidades abrandadas pelo órgão julgador, as mais recorrentes foram: (i) a não contratação de seguro contra acidentes pessoais, pela parte concedente, em benefício do estudante e (ii) o educando-estagiário ter trabalhado um período sem que o termo de compromisso de estágio tivesse sido assinado previamente. Por menor que seja essa porcentagem, a postura do órgão julgador é um alerta, pois a lei de estágio é sobejamente clara quando aduz que o descumprimento de quaisquer dos dispositivos legais é suficiente para ensejar a descaracterização do estágio e, por conseguinte, criar o vínculo de emprego entre o educando e a parte concedente. Ou seja, não existe qualquer hierarquia entre as regras insertas na lei de estágio, todas devem ser inequivocamente cumpridas e tem igual importância.

Ademais, flexibilizar a contratação de seguro contra acidentes pessoais denota o desleixo com a segurança do estagiário que, por não estar amparado pela CLT e pelos benefícios da seguridade social, fica à mercê dos malefícios decorrentes do acidente de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É sabido que esta pesquisa figura como um indicador, uma vez que a ótica é direcionada a partir das reclamações trabalhistas ajuizadas perante o Poder Judiciário do estado de Minas Gerais. A partir dessas reclamações trabalhistas, é possível perceber a efetividade da norma, as especificidades do seu cumprimento nas relações de estágio, bem como as irregularidades eventualmente havidas.

O fim do ciclo de prosperidade econômica que se estendeu de 2004 a 2014 no Brasil, com efeitos deletérios na economia brasileira e, notadamente, no mercado de trabalho, promoveu um acirramento da competição no sistema produtivo (MANZANO, 2017). O achatamento nas margens de lucro e a necessidade de redução de custos têm reflexos imediatos nos níveis de emprego, na medida em que as empresas passam a buscar formas alternativas e baratas de contratação de mão obra em prejuízo do emprego formal.

Por outro lado, a flexibilização dos processos de trabalho, juntamente à precarização dos direitos trabalhistas, dá-se por meio da criação ou alteração de leis com a mera finalidade de derogar as vantagens de cunho trabalhista previstas na Constituição Federal/88 – e na legislação infraconstitucional (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais leis de cunho trabalhista) e, nesse sentido, visa atender aos interesses das grandes corporações, tornando os trabalhadores mais vulneráveis às condições impostas pelo mercado de trabalho. Verifica-se, nesse sentido, a ampliação das formas de trabalho que se distinguem do modelo de emprego tradicional, face ao contexto de baixa dinamicidade econômica e de insuficiência da oferta de vagas de emprego. Tais práticas reforçam a necessidade de fiscalização das relações

de trabalho, sobretudo as não empregatícias, como forma de proteger o trabalhador de eventuais fraudes à legislação, que lhes usurpem direitos sociais consagrados na CF/88 e na CLT.

Para o educando, o estágio se configura como uma forma de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos por meio da prática laboral, auxiliando-o na complementação da vida acadêmica pelo aprendizado e execução de competências próprias da atividade profissional de sua área de formação. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os requisitos previstos na Lei nº 11.788/08.

Apesar dos direitos e obrigações previstos na lei de estágio, verificam-se, a partir da análise jurisprudencial, fraudes e violações de direitos dessa classe de trabalhadores – por vezes contratados quando a parte concedente celebra contratos de estágio sem a observância dos requisitos formais e materiais insertos na lei –, desvirtuando a real finalidade didático-pedagógica, que é a de preparar o estudante para o mercado de trabalho e para a vida cidadã.

A contratação de estagiários com o fim de fraudar a legislação trabalhista, além de tornar precária as relações de emprego e alijar o trabalhador dos direitos sociais e trabalhistas consagrados na CF/88 e na CLT, retira dos trabalhadores os postos formais de trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego e das desigualdades sociais.

O desconhecimento da Lei nº 11.788/08 e o temor dos educandos-estagiários de sofrer represálias por parte de seus contratantes são circunstâncias que influenciam o acesso ao Judiciário e às autoridades competentes para denunciar descumprimentos legais por parte daqueles que oferecem vagas de estágio. Nesse sentido, faz-se necessária maior fiscalização quanto à execução dos contratos de estágio, tanto pelo Ministério do Trabalho, quanto pelas instituições de ensino e agentes de integração, para que os objetivos previstos na Lei nº 11.788/08 não sejam desvirtuados pelo mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRES – Associação Brasileira de Estágios. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/dados-estagiarios-estudantes-no-brasil/>>. Acesso em: 11/06/2017.

BECKHAUSER, S. P. R. et al. Orientação de estágio em Administração: aproximando teoria e prática?. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 1, p. 56-77, ago. 2017. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/REBES/article/view/1862/1232>>. Acesso em: 28/01/2019. doi:<https://doi.org/10.18256/2447-3944/rebes.v7n1p56-77>.

BERNARDIM; M. L. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010. Disponível em <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao>>. Acesso em: 15/02/2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Diário Oficial da União, Brasília, 30 jan. 1942.

BRASIL. Decreto-lei nº 4.936, de 7 de novembro de 1942. Amplia o âmbito de ação do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 12 nov. 1942.

BRASIL. 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, 7 dez. 1977.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 26 set. 2008.

CAPELARI, L. S. T. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em: 11/03/2017.

CAPONE, L.. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 47-70, jan./jun. 2010.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010440602014000300011&lang=pt>. Acesso em: 07/03/2017.

CUNHA, P. M. da; GUERRA, R. F. Desemprego, flexibilização e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p.289-308, jan. 2010.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTR, 2008. 1478 p.

IBGE - Cadastro Central de Empresas, 2016. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/belo-horizonte/pesquisa/19/29763?tipo=ranking&indicador=29762>>. Acesso em: 13/03/2019.

LAZZARESCHI, N. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, [S.l.], v. 1, n. 13, p. 63-82, mar. 2017. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6560/4775>>. Acesso em: 18/02/2019. doi:<http://dx.doi.org/10.29148/labor.v1i13.6560>.

LIBÓRIO, D. C et al. **Direito Urbanístico em juízo: estudo de acórdãos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo**. São Paulo: IBDU, 2016. 122 p.

MAIOR, J. L. S. **Dos Contratos de Estágio, regidos pela Lei n. 6.494/77. 2002**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/dos_contratos_de_est%C3%A1gio_regidos_pela_lei_n.6494-77.pdf>. Acesso em: 30/04/2017.

MANZANO, M. **Mercado de Trabalho**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017. 29 p.

MARRAN, A. L. **Estágio curricular supervisionado: Algumas reflexões**. 2011. Disponível em: <<http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompleto/comunicacoesRelatos/0042.pdf>>. Acesso em: 04/03/2017.

MARTINS, S. P. **Estágio e relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 121 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Portal da Transparência**. Disponível em: <<http://portal.mpt.mp.br/MPTransparencia/>>. Acesso em: 11/02/2019.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 23. ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2008. 1312 p.

SANTOS, J. V. **Contrato de estágio:** subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estágio. São Paulo: LTr, 2006. 127 p.

SANTOS, M. V; VICENTINE, C. M.; STEIDEL, R. 2011. **Estágio supervisionado curricular:** Um estudo da lei 11.788/08. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4218_2750.pdf>. Acesso em: 07/03/2017.

Recebido em 06 de junho de 2017

Aceito em 20 de março de 2019