



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RELAÇÃO DE ESTÁGIO E SUA (DES)CARACTERIZAÇÃO: LEGISLAÇÃO E PRÁTICA

Luciano dos Santos Diniz

lucianodiniz@dcsa.cefetmg.br

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais-(CEFET-MG)

Brasil

Bruna de Freitas

brunadsfreitas@gmail.com

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais-(CEFET-MG)

Brasil



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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, que tem como finalidade preparar o estudante para o mercado de trabalho e para a vida cidadã, favorecendo o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do educando. 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 meio de burlar a legislação trabalhista e reduzir os custos com mão de obra. A flexibilização das normas trabalhistas é justificada pela “necessidade” de abrandamento da demasiada rigidez da legislação trabalhista brasileira e dos altos encargos sociais pagos aos trabalhadores (férias, 13º salário, aviso prévio, repouso semanal remunerado, etc.), como forma de ampliar as ofertas de emprego e garantir maior competitividade produtiva no mercado internacional. Desse modo, o artigo busca aferir se as relações de estágio pactuadas pelos estudantes do ensino superior do CEFET-MG - Instituição de Ensino pública sediada em Belo Horizonte/MG -, estão, efetivamente, cumprindo seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para o estudante-obreiro, no contexto de precarização/flexibilização dos direitos trabalhistas e das relações de emprego da conjuntura capitalista atual. Para tanto, a pesquisa parte do referencial teórico sobre a flexibilização/precarização das relações laborais, analisando, nesse contexto: 1) as mudanças legislativas na relação juslaboral de estágio; 2) os requisitos imperativos da relação de estágio eventualmente descumpridos pelos contratantes de estudantes do ensino superior do CEFET-MG; 3) a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais relacionada às relações de estágio e as causas de sua descaracterização, tendo por base a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. A pesquisa tem caráter exploratório. Para os



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

levantamentos em fontes secundárias, serão utilizados os registros bibliográficos, documentais e jurisprudenciais sobre o tema da pesquisa. Para os levantamentos estatísticos serão utilizadas as bases de dados oficiais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais e do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS. Para o levantamento de experiências serão realizados questionários e entrevistas semiestruturadas, com amostra não probabilística por conveniência, com estudantes do ensino superior do CEFET-MG, para que seja possível sintetizar e aprofundar sobre o tema pesquisado.

Palavras chave

Estágio; Flexibilização juslaboral; Defraudação.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

ABSTRACT

Law No. 11,788, dated September 25, 2008, which dispose for the students' internship, has brought a series of rights and obligations for the parties to this special working relationship, whose purpose is to prepare the student for the job market and for the citizen life, favoring the improvement and complementation of the academic-professional formation of the student. In order for this relationship to be established regularly, it is necessary to comply with the material and formal requirements provided by law. These, when not observed by the contractors - granting party, trainee and educational institution -, will culminate in the de-characterization of the legal relationship of traineeship and, therefore, in the configuration of the employment relationship of the learner with the granting part of the internship for all purposes of the legislation Labor and social security. The misrepresentation of the probationary relationship presupposes, in fact, a fraudulent use of the internship contract as a means of circumventing labor legislation and reducing labor costs. The flexibilization of labor standards is justified by the "need" to slow down the rigidity of Brazilian labor legislation and the high social charges paid to workers (vacation, 13th salary, prior notice, weekly paid rest, etc.) as a way to expand job offers and ensure greater productive competitiveness in the international market. In this way, the article seeks to determine if the internship relations agreed by the higher education students of the CEFET-MG - Public Education Institution based in Belo Horizonte / MG -, are effectively fulfilling their legal objectives to allow educational and professional gains for the student-worker in the context of precariousness / flexibilization of labor rights and employment relations of the current capitalist environment. To do so, the research starts from the theoretical framework on the flexibilization / precarization of labor relations, analyzing, in this context: 1) the legislative changes in the labor-law relation of the internship; 2) The imperative requirements of the traineeship relationship that may have been breached by the contractors of CEFET-MG higher education students; 3) the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 3rd Region - Minas Gerais related to the traineeship relations and the reasons for their decharacterization, based on Law 11,788, dated September 25, 2008. The research has exploratory character. For the surveys in secondary sources, the bibliographical, documentary and jurisprudential records will be used on the research theme. For statistical surveys, the official



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

databases of the Regional Labor Court of the 3rd Region - Minas Gerais and the Ministry of Labor and Social Security - MTPS will be used. For the survey, semi-structured questionnaires and interviews will be conducted, with a non-probabilistic sample by Convenience, with CEFET-MG higher education students, so that it is possible to synthesize and deepen on the researched topic.

Keywords

Internship; Juslaborial flexibilization; Defraudation.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

I. Introdução

Nas últimas décadas do século XX, a profunda recessão de 1973, agravada pelo choque do petróleo, provocou substanciais alterações no capitalismo de regime fordista, principiando um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. As mudanças representavam os primeiros indícios de passagem a um novo regime de acumulação – denominado como “acumulação flexível” –, apoiado “na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo” (Harvey, 2011, p. 140). Como consequência, a internacionalização do sistema de produção e o acirramento da concorrência no competitivo mercado global engendraram novas configurações de contratos de trabalho que, mediante a utilização de mão de obra “barata” (temporária, terceirizada, autônoma), propiciam vantagens operacionais e maior obtenção de lucros para os detentores do capital.

Segundo Gonçalves (2007), a flexibilização/precarização das relações laborais decorreriam de quatro causas fundamentais: (i) a implantação das políticas neoliberais; (ii) a globalização da produção e do consumo; (iii) o desemprego estrutural; e (iv) a aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal. O que se traduziria no abandono dos valores, princípios e práticas que, no capitalismo fordista, sustentaram o Estado de bem-estar social (*Welfare State*): democracia, valorização do trabalho e do emprego, justiça social e bem-estar.

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 derrogar as vantagens de cunho trabalhista previstas na Constituição Federal/88 – CF/88 e na legislação infraconstitucional (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais leis de cunho trabalhista) e, nesse sentido, atender aos interesses das grandes corporações. Tal fenômeno vai de encontro às conquistas sociais arduamente alcançadas durante o processo histórico de regulamentação das relações de trabalho, tanto na esfera internacional quanto no âmbito do ordenamento jurídico pátrio.

Assim, a flexibilização das normas trabalhistas é justificada pela “necessidade” de abrandamento da demasiada rigidez da legislação trabalhista e dos altos encargos sociais pagos aos



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

trabalhadores (férias, 13º salário, aviso prévio, repouso semanal remunerado, etc.), como forma de ampliar as ofertas de emprego e garantir maior competitividade produtiva no mercado internacional (Capone, 2010). Para Nascimento (2008), tal perspectiva expressa

a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte. (Nascimento, 2008, p. 168).

Dentre as diferentes espécies de relação de trabalho, 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, entendeu o legislador por não enquadrá-la como uma relação de emprego celetista, face aos objetivos educacionais e pedagógicos que fundamentam sua regulação legal. 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).

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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

trabalho, que tem como finalidade preparar o estudante para o mercado de trabalho e para a vida cidadã, favorecendo o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do educando.

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.

Maior (2008, p. 250) afirma que “do ponto de vista da educação, a colocação do estudante em contato com o mundo do trabalho é importante, como fator de complementação do ensino”. Contudo, o autor enfatiza que, do ponto de vista do mercado de trabalho, essa situação só se justifica de forma excepcional, pois o que se deve privilegiar é a busca do pleno emprego, conforme previsto no art. 170, da CF/88. E emprego significa prestação de serviços com aplicação dos direitos trabalhistas (art. 7º, CF/88). (Maior, 2008, p. 250).

Desta forma, frustradas a causa e a destinação nobres da relação de estágio, transmutando-se sua prática real em simples utilização de força de trabalho menos onerosa, sem quaisquer ganhos social e educacional para o estudante, o tratamento legal excepcionalíssimo antes conferido esvai-se, havendo o reconhecimento, em todos os seus termos, do vínculo empregatício (Delgado, 2008).

A par disso, o presente artigo busca aferir se as relações de estágio pactuadas após a edição da Lei nº 11.788/2008, por estudantes mineiros do ensino superior, observam, na prática, os requisitos formais e materiais elencados na legislação pertinente. Para tanto, a identificação dos requisitos formais e/ou materiais eventualmente ignorados pelas partes contratantes (concedente, estagiário e instituição de ensino) no decorrer do contrato de estágio será feita a partir dos 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 11.788/2008 bem como a aplicação de um questionário referente à lei e sua aplicação a fim de analisar a relação de estágio sob a perspectiva do graduando.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

A pesquisa teve caráter exploratório e para os levantamentos em fontes secundárias, foram utilizados os registros bibliográficos, documentais e jurisprudenciais sobre o tema da pesquisa. Para os levantamentos estatísticos foram utilizadas as bases de dados oficiais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS e da Associação Brasileira de Estágios e os questionários foram respondidos por alunos do curso de Administração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

II. Aspectos gerais da lei de estágio

O estágio visa à complementação dos estudos, realizando uma simbiose entre a teoria e a prática, bem como trazer a vivência do cotidiano da profissão, crescimento pessoal e aperfeiçoamento profissional do educando (Marran, 2011.).

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 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 estagiário é citado pela primeira vez no Decreto nº 20.294/31 (Santos J. V. dos, 2006). Em 1940, com o incentivo do governo na indústria, se fez necessário aumentar o uso de mão de obra qualificada, e com o Decreto-Lei nº 4.073/42, foi instituída a Lei



Orgânica do Ensino Industrial³. Nela foi estabelecido como estágio o intervalo de tempo em que o discente exerce um trabalho na indústria, sempre sob a supervisão de um tutor (Colombo; Ballão, 2014).

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, M. V.; Vicentine; Steidel, 2011).

Ao final da década de 1960, o estágio foi incorporado às escolas técnicas e também às faculdades, por intermédio da Portaria nº 1.002/1967. Nesta, foi definido que 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, a Portaria isentava o concedente de qualquer obrigação empregatícia com o estagiário (Colombo; Ballão, 2014). Apesar dos avanços entre um decreto e o outro, o pouco amparo dispensado ao estudante permaneceu favorecendo a sua contratação enquanto mão de obra barata por parte das empresas.

Nos anos subsequentes novas normas legais foram editadas para regular a atividade de estágio (Decreto nº 66.546/1970, Lei nº 5.692/71, Lei 6.494/1977, Decreto nº 75.778/1975, Decreto nº 87.497/1982), inclusive coma inclusão de pessoas com deficiência (Lei nº 8.859/1994) (Santos, M. V.; Vicentine; Steidel, 2011). Porém as novas leis criadas para normatizar a relação de estágio não foram suficientes para garantir a proteção do trabalhador estudante, já que não havia uma fiscalização efetiva das atividades realizadas pelo estagiário na empresa, uma vez que a instituição de ensino era apenas um polo passivo da relação de estágio (**Lei nº 6.494/1977**). Como não havia compromisso real de complementar a formação do educando, o estágio, não raro beneficiava apenas a empresa, conforme explicitado por Santos (2006):

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



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

custo obrigatório pela legislação é o seguro contra acidentes pessoais, revelando-se, portanto, esta força de trabalho bastante atrativa e economicamente viável (Santos J. V. dos, 2006, P. 24).

Um amparo maior aconteceu realmente com a lei nº 11.788/2008, a começar pela delimitação do conceito de estágio, como mostrado no trecho a seguir:

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 (lei nº 11.788, 2008)

Nela a empresa concedente fica imersa em uma série de obrigações a fim de suprimir a desvirtuação do estágio, bem como estabeleceu formalidades para a pactuação da relação de estágio como termo de estágio; matrícula e frequência na instituição de ensino e correspondência entre a atividade de estágio e o curso de formação. Na Tabela 1 mostra um comparativo entre a Lei nº 6.494/77 (antiga) e a Lei nº 11.788/2008.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Tabela 1- Comparativo entre as leis nº 6494/77 e nº 11.788/2008

<i>Lei nº 6.494/1977</i>	<i>Lei nº 11.788/2008</i>
<i>Perfil do candidato a estágio: jovens regularmente matriculados em instituições de ensino médio, educação superior, profissional e especial.</i>	<i>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.</i>
<i>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.</i>	<i>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.</i>
<i>Duração estágio: livre.</i>	<i>Duração estágio: tempo mínimo de um semestre letivo e máximo de dois anos na mesma empresa ou órgão público concedente.</i>
<i>Termo de compromisso: celebrado entre o estudante e a parte concedente, como intervenção obrigatória da instituição de ensino.</i>	<i>Termo de compromisso: celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.</i>
<i>Distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório: não estabelece essas diretrizes.</i>	<i>Distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório:</i> - 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.
<i>Instituições de ensino: determinação das condições para a contratação dos seus estudantes em programas de estágio.</i>	<i>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.</i>
<i>Perfil dos contratantes: Pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.</i>	<i>Perfil dos contratantes: também podem contratar estagiários, todos os profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus conselhos de fiscalização profissional.</i>
<i>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.</i>	<i>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.</i>
<i>Proporção de estagiários: Livre.</i>	<i>Proporção de estagiários: excetuando estágio de nível superior e de nível médio profissional, que não há restrição, a quantidade varia de acordo com o porte das entidades concedentes:</i> I – de 1 a 5 empregados: 1 estagiário; II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários; III – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; IV – acima de 25 empregados: até 20% de estagiários. <i>Sendo que 10% das vagas ofertadas devem ser ofertadas a pessoas portadoras de deficiência.</i>
<i>Bolsa-auxílio: Facultativa.</i>	<i>Bolsa-auxílio:</i> - Remuneração e Vale-transporte compulsórios para estágio não obrigatório; - No estágio obrigatório é facultativa a remuneração
<i>Recesso: sem previsão normativa.</i>	<i>Recesso:</i> - Remunerado de 30 dias em estágios com duração superior a um ano; - Recesso proporcional quando o estágio tiver duração inferior.
<i>Vínculo empregatício: O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.</i>	<i>Vínculo empregatício: A inobservância dos requisitos materiais e formais previstos na lei descaracteriza o estágio e cria vínculo empregatício entre o educando e a concedente</i>

Fonte: Elaborada pelos autores de acordo com as leis nº 6.494/1977 e Nº 11.788/2008



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

A legislação vigente restringe o campo de trabalho do estagiário, a duração do estágio, prevê uma intervenção maior da instituição de ensino e também define de forma clara as obrigações de cada parte envolvida no contrato. Nunca antes na história da legislação se teve um respaldo tão grande, porém se levanta a dúvida se isso foi suficiente para eliminar ou minimizar os excessos e irregularidades historicamente vistas nas relações laborais de estágio.

III. Metodologia

Para cumprir os objetivos propostos na pesquisa e estudar a jurisprudência consolidada a partir da análise, pelo TRT da 3ª Região, dos casos relacionados a relações de estágio firmadas após a promulgação da Lei nº 11.788/08, fez-se necessário, primeiramente, delimitar o conceito teórico e normativo do 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”, buscamos 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 reclamatória 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 analisarmos 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.

Uma vez que se tenha desenhado o quadro jurisprudencial da nova lei de estágio, a pesquisa parte para aplicação de um questionário elaborado a fim de confrontar os motivos das causas ajuizadas e a realidade dos alunos da graduação. O público escolhido foram alunos do curso de Administração do CEFET-MG.

O CEFET-MG é a maior instituição de ensino tecnológico do Estado de Minas Gerais, oferecendo cursos de Educação Profissional e Tecnológica, Graduação e Pós-graduação, além de projetos de pesquisa e extensão (“História”, 2017).

Dentre os 16 cursos superiores da instituição, a graduação em Administração está entre os mais bem qualificados, com nota máxima no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) e está posicionado entre os melhores cursos do País (“Administração”, 2017). O curso tem duração de 4 anos (8 períodos), com entrada de 40 alunos por semestre, o estágio é requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração, sendo a disciplina de estágio obrigatório ofertada no 8º período (“Estrutura Curricular”, 2017). A pesquisa foi realizada com 118 alunos distribuídos entre todos os períodos do curso.

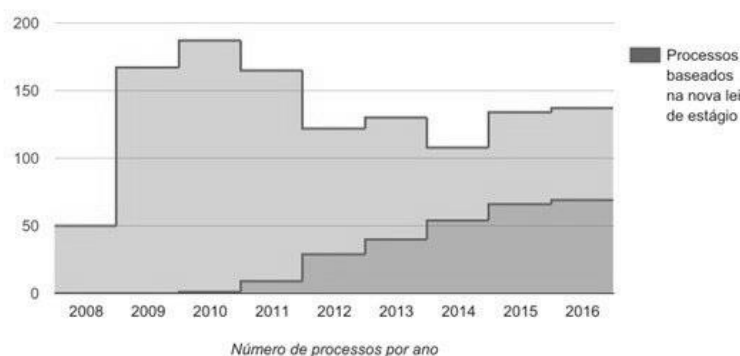
Os resultados obtidos, bem como sua análise são evidenciados na seção subsequente.

IV. Análise e discussão dos resultados

Foram pesquisados os processos realizados após a data de publicação da lei nº 11.788/2008, ou seja, a partir de 25/09/2008, totalizando 1200 processos, no Gráfico 1 está representada a quantidade por ano, bem como o número de processos baseados na nova lei de estágio. Nos primeiros anos não houve nenhum na jurisprudência analisada, ocorrendo o primeiro caso apenas em 2010.

Esse resultado era esperado, já que é normal um prazo até as pessoas assimilarem uma mudança na legislação, e também pelo fato de apenas contratos firmados ou renovados após a promulgação da nova lei de estágio estarem sob seu regimento. Mas no decorrer dos anos o número é ascendente, lembrando que foram considerados apenas processos relacionados com estagiários de curso superior.

Gráfico 1- Evolução dos processos sob a égide da lei nº 11.788/2008 desde sua publicação.



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

No que tange o curso de graduação do educando que ajuizou a ação, Administração e Direito são os mais comuns e juntos representam 59,9% dos processos (Gráfico 2). O que levanta a seguinte questão: As irregularidades são mais presentes em empresas que tem atividades fim relacionadas a esses cursos, ou tal índice se justifica pelo fato de os estudantes dessas áreas terem maior conhecimento de seus direitos?



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

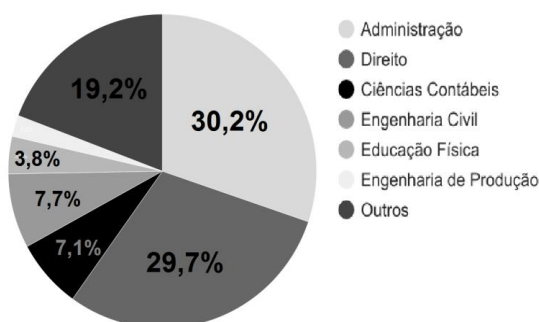
3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

A resposta para tal questão foge do escopo da pesquisa, uma vez que, pelos dados da jurisprudência não é possível concluir a respeito do conhecimento particular a respeito da lei de estágio dos graduandos de Administração e Direito, fazendo-se necessário a realização de um levantamento junto aos estudantes destes e dos demais cursos, a fim de se chegar a uma conclusão.

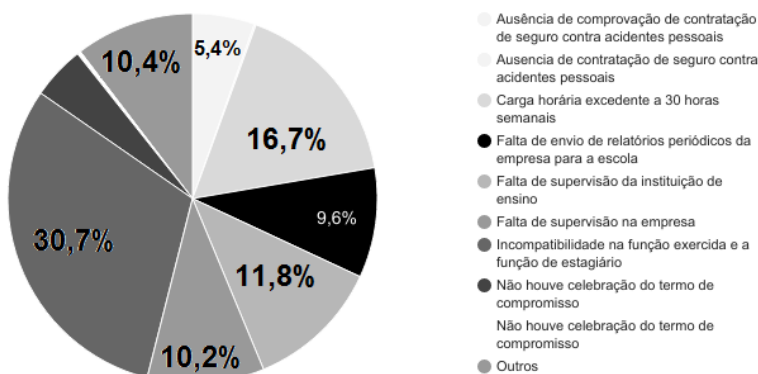
Gráfico 3- Porcentagem de cada curso superior no total de processos



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

A respeito do objeto de discussão das causas ajuizadas (Gráfico 3), as quatro causas de maior recorrência são: incompatibilidade na função exercida e a função de estagiário (30,7%), carga horária excedente a 30 horas semanais (16,7%), falta de supervisão da instituição de ensino (11,8%) e falta de supervisão na empresa (10,2%), representando juntas 69,4% do total de irregularidades.

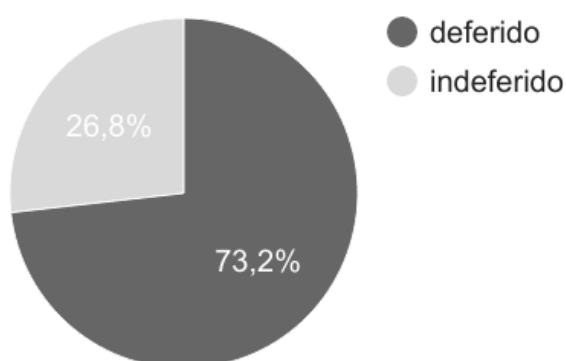
Gráfico 3- Objeto de discussão



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

O Gráfico 4 mostra o parecer do juiz a respeito dos processos, 73,2% das causas foram deferidas, mostrando que as alegações eram bem fundamentadas e também que a justiça tem aplicado com rigor a Lei na maioria dos casos.

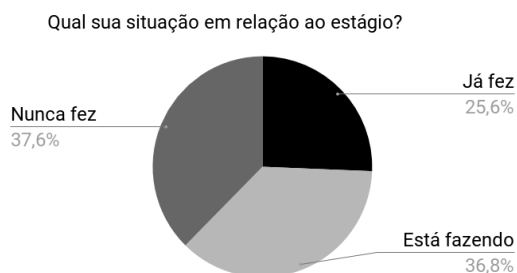
Gráfico 4- Parecer do juiz



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Os Gráficos subsequentes se referem aos resultados obtidos na análise do questionário aplicado em alunos do curso de administração do CEFET-MG. Pelo Gráfico 5 nota-se que a maioria dos graduandos já teve experiência com estágio (62,4%).

Gráfico 5- Situação do graduando em relação ao estágio



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

O grau de conhecimento dos educandos a respeito da Lei 11.788/2008 é razoável em sua maioria, porém apenas 18,8% destes, têm conhecimento pleno da lei e 19,7% nada sabem a respeito dela, o que é um fator alarmante, já que a ignorância sobre o assunto promove a perpetuação das irregularidades, pois o graduando não sabe quando os excessos acontecem e nem a forma de coibí-los.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

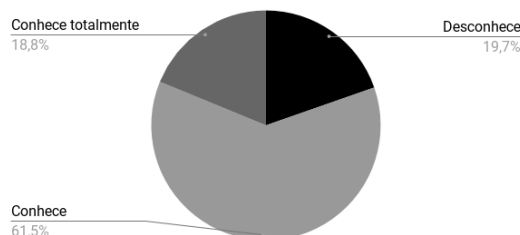
3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Gráfico 6- Nível de conhecimento dos entrevistados com relação a Lei de estágio

Com relação ao conteúdo da lei de estágio (LEI Nº 11.788/2008), você:

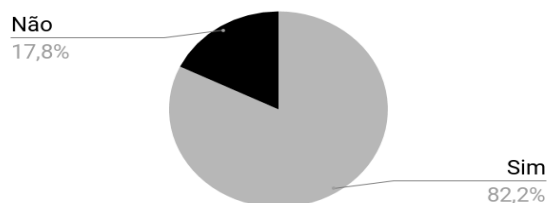


Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

No que tange o enriquecimento da graduação, 82,2% dos entrevistados afirmou acreditar que o estágio complementou sua formação (Gráfico 7.a), sendo que 86,3% conseguiu perceber relação entre sua função na empresa e o curso de graduação (Gráfico 7.b). Na análise jurisprudencial, em 30,7% das causas ajuizadas (Gráfico 3) o reclamante alegou não haver relação entre sua função e a sua área de estudo. Como a porcentagem se refere apenas ao grupo que ajuizou causa, os resultados obtidos são pertinentes.

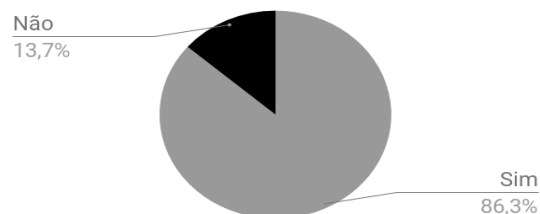
Gráfico 7 - Relação entre a função de estagiário e o curso de graduação

Você acredita que seu estágio complementou na sua formação acadêmico-profissional?



a)

Você vê/viu relação entre as atividades desenvolvidas no estágio e seu curso de formação?



b)

Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

O Gráfico 8.a mostra o levantamento feito com os estudantes a respeito do monitoramento de suas atividades na empresa, 30,1% não tinha supervisão na empresa, sendo que dos 69,9% que afirmou ter acompanhamento, 17,6% não o tinha com funcionário com experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida na graduação, e 5,9% não sabia informar a respeito dessa questão (Gráfico 8.b).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

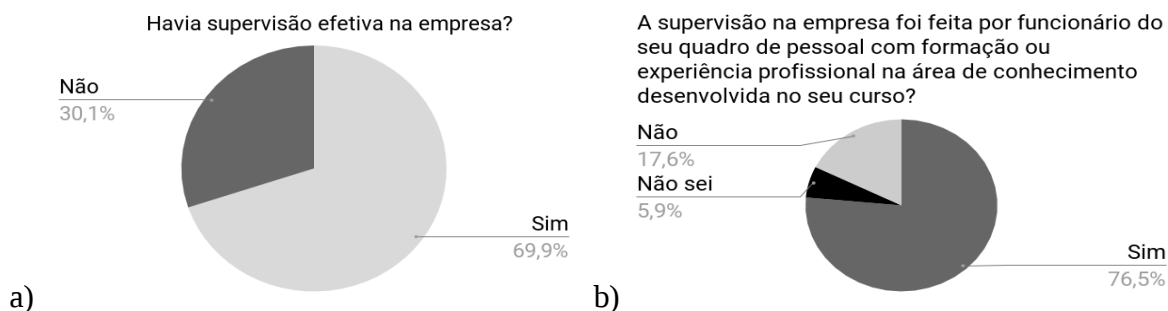
3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

As atividades exercidas pelo estagiário devem ser supervisionadas, pois este figura na empresa como aprendiz, impedindo a autonomia no exercer de sua função. Apenas funcionários contratados têm essa autonomia, sendo o trabalho sem supervisão juntamente com a carga horária excedente a 6 horas diárias, e 30 horas semanais (Gráfico 9), indícios do uso do educando como mão de obra barata, pois este trabalha como funcionário, sem usufruir dos mesmos benefícios.

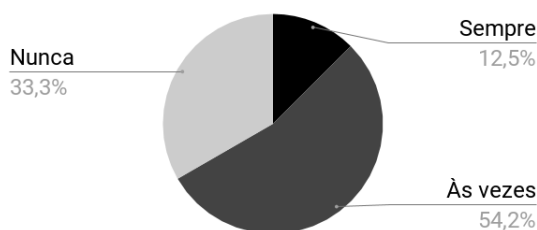
Gráfico 8 – Supervisão na empresa contratante



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Gráfico 9 – Carga horária

Sua carga horária de estágio já excedeu a 6 horas diárias e/ou 30 horas semanais?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Um dos itens obrigatórios nos contratos de estágio é a inclusão do número da apólice do seguro contra acidentes pessoais, a maioria dos estudantes afirmou que a empresa contratou o seguro (Gráfico 9), 13,9% não sabia informar a respeito dessa questão, sinalizando desconhecimento a respeito dos parâmetros essenciais da lei de estágio.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

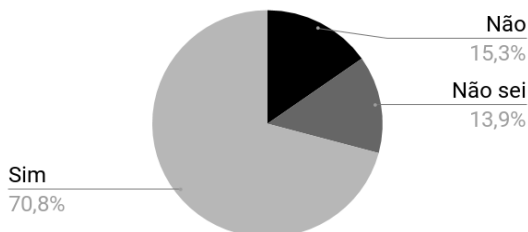
3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Gráfico 9 - Contratação de Seguro contra acidentes pessoais

Houve a contratação de seguro contra acidentes pessoais?

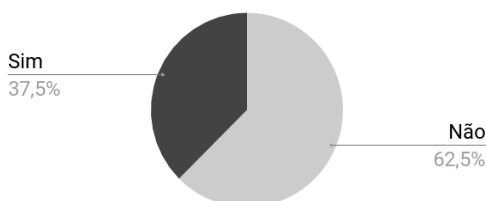


Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Outro fator abordado na pesquisa foi a atuação da Instituição de Ensino (IE) como interveniente na duração do estágio. Como explicitado anteriormente, a IE têm que designar um professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio bem como exigir do educando a apresentação periódica de relatórios de atividades, e cuidar para que haja o cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas. Porém, como mostra o Gráfico 10, em 62,5% dos casos a empresa não preenchia os relatórios, não houve indicação de orientador em 86,1% (Gráfico 11), e em 91,6% dos casos o educando qualificou a supervisão da IE como pouco ou nada (Gráfico 12).

Gráfico 10 – Preenchimento do relatório de atividades

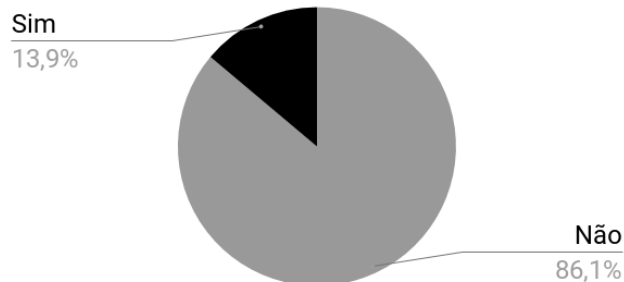
A empresa preenchia o relatório de atividades a cada 6 meses de realização do estágio?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Gráfico 11 – Designação do professor orientador da Instituição de Ensino

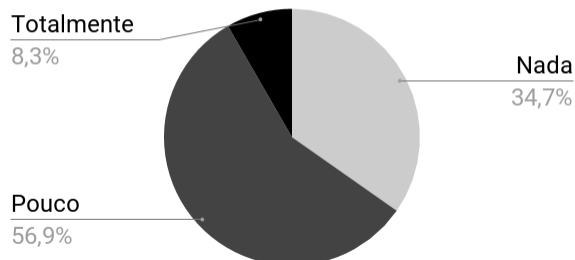
A instituição de ensino indicou um professor orientador para acompanhamento do estágio?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

Gráfico 12 – Supervisão por parte da Instituição de Ensino

A instituição de ensino supervisiona a relação de estágio?



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores com dados da pesquisa.

O estágio se assemelha a relação de emprego, porém se ampara no fator didático para sua diferenciação, a inobservância das cláusulas da Lei de Estágio, desvirtuam o caráter educativo da relação e tornam o estágio apenas como uma relação benéfica para a empresa, ou seja, o objetivo do estágio, que é a preparação do educando para o mercado de trabalho não foi alcançado e revela a realidade da utilização do estagiário apenas como mão de obra barata, não se atentando para a complementação de sua formação profissional.

Como as escolas têm a função de mediar as relações de estágio e promover o aprendizado de seus alunos (Martins, 2012), a falta de supervisão as torna coniventes com esta prática, favorecendo sua recorrência nas empresas, uma vez que os números revelam que as IE seguem alheias à situação real dos estagiários.

V. Conclusão

A flexibilização dos processos de trabalho, juntamente à precarização dos direitos trabalhistas, na atualidade, dá-se por meio da criação ou alteração de leis com a mera finalidade de derrogar as vantagens de cunho trabalhista previstas na Constituição Federal/88 – CF/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.

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.

A contratação de estagiários com o fim de fraudar a legislação trabalhista, além de precarizar 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.

A pesquisa jurisprudencial bem como a aplicação dos questionários mostraram um cenário no qual uma quantidade considerável das relações de estágio está irregular em mais de um aspecto da Lei nº 11.788/08, e a Instituição de Ensino, que deveria se figurar como interveniente, segue alheia a todo o processo de aprendizado do aluno enquanto estagiário.

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.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Assim, como forma de coibir a fraude à legislação trabalhista, deve-se punir com o rigor da lei aqueles que contratam estagiários como “mão de obra barata”, aplicando-lhes as multas administrativas pertinentes, bem como cassando-lhes o direito de firmar novos contratos de trabalho a esse título.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

VI. Bibliografia

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

Administração(2017). Recuperado em 12 de agosto de 2017 de <http://cefetmg.br/textoGeral/Cursos/Graduacao/Administracao.html>

Capelari, L. S. T. (2009) Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador.. Recuperado em 11 de março de 2017 de http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2

Capone, L.(2010, Janeiro/Junho) 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.

Colombo, I. M.; Ballão, C. M. (2014). Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. Recuperado em 07 de março de 2017 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010440602014000300011&lang=pt

Cunha, P. M. da; Guerra, R. F.(2010, Janeiro). Desemprego, flexibilização e o direito do trabalho. Revista de Direito do Trabalho: [São Paulo], São Paulo, v.36, n.137, p.289-308.

Delgado, M. G. (2008) Curso de Direito do Trabalho. 7ª Ed. São Paulo: LTR. 1478 p.

Estrutura Curricular (2017) Recuperado em 12 de agosto de 2017 de http://www.administracao.cefetmg.br/galerias/Arquivos_ADM/estrutura_curricular/Estrutura_Curricular_And.pdf

História (2017). Recuperado em 12 de agosto de 2017 de <http://cefetmg.br/textoGeral/historia.html>
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.

Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Diário Oficial da União, Brasília, 30 jan. 1942. Recuperado em 14 de dezembro de 2016 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm

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. Recuperado em 10 de janeiro de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

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. Recuperado em 5 de dezembro de 2016 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art22

Libório, D. C.; Frota, H. B.; Cardoso, P. de M.; Guimarães, I. M. (orgs). (2016) Direito Urbanístico em juízo: estudo de acórdãos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. São Paulo: IBDU. 122 p.

Maior, J. L. S. (2002) Dos Contratos de Estágio, regidos pela Lei n. 6.494/77. Recuperado em 30 de abril de 2017 de http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/dos_contratos_de_est%C3%A1gio_regidos_pela_lei_n._6.494-77.pdf

Marran, A. L. (2011) Estágio curricular supervisionado: Algumas reflexões. Recuperado em 04 de maio de 2017 de <http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompleto/comunicacoesRelatos/0042.pdf>

Martins, S. P. (2012) Estágio e relação de emprego. 3. ed. São Paulo: Atlas. 121 p.

Nascimento, A. M. (2008) 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. 1312 p.

Santos, J. V. dos (2006) Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estágio. São Paulo: LTr. 127 p.

Santos, M. V. ;Vicentine, C. M.; Steidel, R. (2011) Estágio supervisionado curricular: Um estudo da lei 11.788/08. Recuperado em 07 de maio de 2017 de http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4218_2750.pdf