



O FENÔMENO DA “ESTAGIARIZAÇÃO” NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NO ÂMBITO DO SETOR PÚBLICO E OS DESVIOS DE FINALIDADE CONTRATUAL

HE PHENOMENON OF “INTERNSHIP” IN THE WORK ENVIRONMENT, WITHIN THE PUBLIC SECTOR AND DEVIATIONS FROM CONTRACTUAL PURPOSE

VALMIR CÉSAR POZZETTI

Pós Doutor em Direito pela Universidade de Salerno/Itália e pelo Centro Universitário Dom Helder Câmara. Doutor em Biodireito e Mestre em Direito Ambiental e Urbanístico pela Universidade de Limoges/França. Professor da UFAM e UEA da graduação e dos PPGs.

HELOISA VITORIA ROCHA VASCONCELOS

Bacharelanda finalista do curso de Direito da UFAM – Universidade Federal do Amazonas

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o instituto o fenômeno “estagiariação” no âmbito da Administração Pública, compreendido como a utilização de estagiários para suprir carências estruturais do serviço público, e examinar se esta prática está em consonância a lei de estágio - Lei nº 11.788/2008 – ou se está havendo um desvirtuamento dos objetivos da instituto do estágio que tem como princípios a atividade pedagógica e não de produtividade e resultados exigidos numa relação de emprego/trabalho. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental e quanto aos fins, a pesquisa foi qualitativa. Conclui-se que a “estagiariação” constitui-se em um *modus operandis* de precarização do trabalho, com flagrante desrespeito aos princípios da legalidade, impessoalidade e eficiência na Administração Pública, além de que é uma exploração demoníaca de estudantes que se constitui em uma fragilizada, ávida para ter um espaço no mercado de trabalho, após a conclusão da graduação; ademais, essa prática esvazia o caráter pedagógico do estágio e contribui para a normalização de inseguranças jurídicas, devendo o Estado mudar a sua postura de “predador de mão obra barata, cumprir a sua função de fiscalizar e punir aqueles que descumprem a legislação, devendo dar o exemplo de boa-fé e licitude.



Palavras-chave: contrato de estágio; desvio de finalidade; estagiarização; exploração de estudante; ilicitude do Poder público;

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the phenomenon of "internship" within Public Administration, understood as the use of interns to fill structural gaps in the public service, and to examine whether this practice is in line with the internship law - Law No. 11,788/2008 - or whether it is distorting the objectives of the internship institute, which is based on pedagogical activity rather than productivity and results required in an employment/work relationship. The methodology used was the deductive method; the research was bibliographical and documentary in its means, and qualitative in its ends. The conclusion is that "internships" constitute a modus operandi of precarious work, with blatant disregard for the principles of legality, impartiality, and efficiency in public administration. Furthermore, they constitute a demonic exploitation of students, leaving them vulnerable, eager to gain a foothold in the job market after graduation. Furthermore, this practice undermines the pedagogical nature of internships and contributes to the normalization of legal uncertainties. The State must change its stance as a "cheap labor predator," fulfill its role of monitoring and punishing those who violate the law, and set an example of good faith and legality.

Keywords: *internship contract; misuse of purpose; internship; student exploitation; illegality of public authorities.*

1. INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios que o estudante de graduação enfrenta é o de se colocar no mercado de trabalho, uma vez que as Universidades brasileiras conseguem formar alunos no âmbito do conhecimento teórico, mas a prática não é possível se concretizar. Alguns cursos possuem em seus currículos o estágio obrigatório que visa subsidiar o aprendizado do estudante à fim de que este consiga realizar o mínimo possível, de aprendizado prático, enquanto está a caminho de concluir a graduação e, assim, possa buscar uma colocação no mercado de trabalho, com um pouco mais de habilidade.

Desta forma, o governo brasileiro, buscando suprir esta lacuna do aprendizado prático, sancionou a Lei nº 11.788/2008, que estabelece os objetivos e os princípios através dos quais o estágio deve ser ofertado e exercido pelo estudante. Esta lei deve ser aplicada tanto ao Poder Privado como ao poder Público, uma vez que o estágio não gera vínculo empregatício ou direito de efetivação; ao contrário é um contato que visa dotar o estagiário de aprendizado, não se permitindo que o estagiário assuma funções e/ou responsabilidade que lhe atribua produtividade. Assim





sendo, o estágio tem sido reconhecido como instrumento essencial para a formação acadêmica e profissional dos estudantes, conforme estabelece a Lei nº 11.788/2008, que define sua natureza como ato educativo supervisionado e complementar ao ensino.

No entanto, na prática tem ocorrido um desvio de finalidade, ocorrendo um crescimento preocupante do fenômeno que se denomina “estagiarização”, sobretudo no âmbito da Administração Pública, onde a figura do estagiário é frequentemente utilizada para suprir demandas estruturais de ausência mão de obra qualificada, em desvio de sua finalidade formativa. Dentro deste contexto, o objetivo desta pesquisa será o de realizar uma análise deste fenômeno da estagiarização no setor público, investigando suas causas, implicações jurídicas e sociais, destacando o papel das instituições públicas e de ensino, no tocante ao cumprimento dos princípios da moralidade, eficiência e legalidade.

A problemática que orienta esta pesquisa é: de que forma a oferta de postos de estágios, pela Administração Pública, tem contribuído para a eficácia da formação prática do estagiário?

A relevância do tema se justifica diante da crescente utilização, pelo setor público, da “estagiarização” de estudantes que, fragilizados na relação de hipossuficiência que possuem em relação aos órgãos públicos se deixam explorar, obrigando-se a realizar tarefas que seriam do servidor e não do aprendiz, atraído para si responsabilidades que não poderiam assumir.

A metodologia que será utilizada nesta pesquisa será a do método dedutivo; quanto aos meios que se utilizará para realizar a pesquisa, utilizar-se-á da pesquisa bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência e, quanto à finalidade da pesquisa ela buscará apresentar um resultado qualitativo.

2 OBJETIVOS E FUNDAMENTOS DA ATIVIDADE DE ESTÁGIO

O termo *stage* apareceu na literatura, em 1630, se referindo ao período transitório de um treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister, ou seja, um tempo pra prática antes da posse dos seus deveres. Dessa forma, observa-se que desde muito tempo o termo “estágio” está vinculado a uma atividade onde se põe em prática, sob supervisão, o aprendizado adquirido.



Neste sentido, conforme Silva e Muniz (2019, p.2), “o estágio é um componente curricular de caráter teórico-prático que tem por objetivo principal, proporcionar ao acadêmico a aproximação com a realidade profissional, com vistas ao aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e pedagógico de sua formação acadêmica, no sentido de prepará-lo para o exercício da profissão e da cidadania”. Na mesma linha de raciocínio, Silva (2020, p.12) ressalta que “o estágio é um momento de aprendizagem crucial na vida do estudante, eis que o prepara para o ingresso no mercado de trabalho, além de colocar em prática a teoria ministrada em sala de aula”.

Dessa forma, este período de aprendizado se torna uma ferramenta pedagógica essencial para a formação profissional na vida do estudante, onde o saber e o fazer se complementam, a qual o discente tem a chance de colocar em prática o conhecimento adquirido durante sua jornada acadêmica, sob a supervisão de um profissional da área que irá acompanhar o aluno durante o período do estágio e irá auxiliar, corrigir e orientar o estagiário em suas atividades laborais.

Assim, pode-se observar que o estágio tem como principais objetivos ampliar o aprendizado do discente através da experiência prática plena dos ensinamentos em sala de aula e prepará-lo para o futuro mercado de trabalho. Além disso, o estágio tem sua grande importância não somente pela oportunidade de pôr em prática o ensinado em sala de aula, mas também para viabilizar o aprofundamento do conhecimento e capacidade em áreas em que o discente tenha mais afinidade, onde caso não se identifique, tenha tempo hábil para testar novas áreas.

No Brasil, atualmente, a norma legal que rege a atividade do estágio é a Lei nº 11.788/2008 de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio), a qual define o estágio:

Art. 1º. **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.

Logo a relação de estágio, não é uma relação de resultados, entre o estagiário e a instituição concedente; ao contrário, é uma relação de aprendizado e este aprendizado ainda deve ser supervisionado para que ocorra de forma efetiva. Mas não é o que ocorre na prática.



2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO MEIO AMBIENTE LABORAL

A dignidade da pessoa humana, está previsto no artigo 1º inciso III da Constituição Federal de 1988, e deve ser o alicerce de qualquer relação laboral. Se reconhece este princípio como valor máximo no ordenamento jurídico.

Dessa forma, no contexto do ambiente de trabalho, o princípio da dignidade humana assegura que o trabalhador não seja tratado como um mero instrumento de produção, mas como um fim em si mesmo. Isso implica na obrigação de os superiores hierárquicos respeitarem a integridade física e mental do trabalhador e, neste caso, do estagiário, valorizando-o não como mera força de trabalho, mas como ser humano que tem direito ao trabalho e se realizar espiritual, material e socialmente, no exercício desta atividade.

E é nesta linha de raciocínio que Almeida e Oliveira (2024, p.4) afirmam que “O meio ambiente do trabalho equilibrado é condição de saúde da pessoa, assim como é um direito humano e mandamento decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana”.

Dessa forma, no contexto da atividade de estágio, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana implica em uma série de garantias e cuidados próprios, tendo em vista a natureza pedagógica e a vulnerabilidade relativa da figura do estagiário, uma vez que a Lei nº 11.788/2008 de 25 de setembro de 2008 destaca que:

Art. 1º Estágio é **ato educativo escolar supervisionado**, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. § 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar **o itinerário formativo do educando**. § 2º **O estágio visa ao aprendizado** de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. (gns)

Desse modo, a violação dos requisitos do artigo 1º da Lei n. 11.788/2008 fere a dignidade da pessoa humana e, dessa forma, o estágio realizado sem atender aos requisitos do artigo 1º é um ato ilícito que deve ser combatido com punição exemplar, devendo essa punição ser estendida também ao Estado, na pessoa do gestor público, pois não é possível, mais, exigir do particular e suportar os desmandos e ilegalidades praticados pelo Poder Público!!!!





Assim, o estágio que se caracteriza com desvio de finalidade, com o propósito de alterar a finalidade educativa e aprendizado é na realidade uma estagiarização que prejudica não o estagiário, mas também o órgão público que oferta o estágio nestas condições.

E os atos praticados pelo Poder Público não param por aí, há situações em que o estagiário é exposto a uma sobrecarga de trabalho que não contribuem para seu crescimento acadêmico ou, ainda, é submetido a jornadas de trabalho excessivas que ultrapassam os limites legais. E é dentro deste contexto que Correia (2020, p. 23) faz o seguinte destaque:

A dignidade humana deve ser sempre o início e o fim de qualquer processo de interpretação e aplicação do direito, devendo servir como fortalecimento nas relações do âmbito laboral. Sendo assim, esse princípio possui alguns campos de aplicação prática, o primeiro diz respeito à intangibilidade da vida humana, pois pressupõe a proibição de procedimentos como a pena de morte, como por exemplo, a eutanásia e a vedação de qualquer iniciativa que coloque em risco a vida humana.

Seguindo esta linha de raciocínio, verifica-se que o estagiário se constitui em figura vulnerável, uma vez que essa vulnerabilidade não decorre apenas da sua inexperiência ou do estágio ser uma etapa de aprendizado, mas também do desconhecimento dos seus direitos, tornando-o mais suscetível a abusos como assédio moral.

No mesmo sentido é a análise feita por Almeida e Oliveira (2024, p.7):

A exposição do trabalhador à violência psíquica e desumana no meio ambiente do trabalho evidencia patente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, a exemplo do que ocorre com o assédio moral e tantos outros comportamentos negativos e nocivos perpetrados pelos empregadores em detrimento aos trabalhadores.

Dessa forma, o estagiário se torna um objeto a ser explorado, uma vez que, pode ocorrer de, na visão do trabalhador, o acadêmico não ter os direitos trabalhistas, dessa forma, também não tem o direito de ser tratado com urbanidade e respeito, ferindo, assim, o princípio da dignidade humana.

2.2 DO NECESSÁRIO APRENDIZADO NA ÁREA DO ESTUDANTE

A necessidade do estágio supervisionado na vida acadêmica do discente é inquestionável, tendo em vista que será de grande importância na sua vida profissional. Dessa forma, esse período de aprendizado prático possibilita ao aluno, o desenvolvimento de suas habilidades e competências; qualificação profissional; iniciação, em certo sentido, à profissão que deseja exercer futuramente, onde se tem o primeiro contato com o ambiente de trabalho, dia a dia a profissão, e ensinamentos necessários para a prática desta; assimilação de experiências profissionais.

O Ministério da Educação (2020, p.4) em perguntas e respostas relacionadas ao estágio expõe, destaca que “a atividade a ser exercida pelo estagiário deve estar relacionada com a formação educacional do estagiário, ou seja, deve ser compatível com o projeto pedagógico do seu curso, visando ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular”.

Sendo assim, entende-se que a atividade de estágio é um meio para o aprimoramento do discente e uma forma de integrar os seus conhecimentos obtidos durante a formação acadêmica, tal qual a inserção do aluno no mercado de trabalho, além da reflexão sobre a realidade e problemáticas da futura profissão e como exercê-la com êxito. Ademais, a prática é de suma importância pois também possibilita a preparação do estudante e acrescenta valores como responsabilidade, ética, colaboração. Seguindo esta linha de raciocínio, Silva e Muniz (2019, p.2) esclarecem que o “

E é neste sentido que Silva e Muniz (2019, p.2) esclarecem que “O estágio deve ser considerado um momento de aprendizagem, de natureza articuladora entre ensino, pesquisa e extensão, objetivando capacitar o acadêmico à ação reflexo-ação”.

Desse modo, compreende-se que o estágio vai além de uma relação de trabalho, está na essência do caráter pedagógico, onde o objetivo não está na produtividade ou na substituição de mão de obra e sim no contínuo desenvolvimento do discente.

Oliveira (2023, p.18) ressalta que: “A experiência adquirida durante o processo de estágio é fundamental para o crescimento enquanto acadêmicos e futuros profissionais, onde a experiência, somada com o conhecimento adquirido em



sala de aula, é essencial para atuar de forma crítica, frente às situações reais do cotidiano profissional”.

Por conseguinte, a ideia de capacitar o aluno através desse período de aprendizado prático demonstra que seus efeitos não se esgotam em si, mas possibilita que o acadêmico aprenda a executar tarefas da rotina profissional, auxilia na tomada de decisões e com base nas suas ações, modifique suas abordagens e aprimore suas habilidades. Dessa maneira, o estágio se torna essencial para a formação de profissionais competentes, éticos e adaptáveis às constantes mudanças do mercado de trabalho.

2.3 O DEVER DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM FISCALIZAR OS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM NO ESTÁGIO

As instituições de ensino desempenham um papel central na garantia da qualidade do estágio, onde devem assegurar que seja uma atividade educativa e pedagógica suplementar à formação acadêmica do discente. É necessário que tais instituições sejam um pilar da legislação e da boa prática educacional, é seu dever não apenas orientar os estudantes sobre os requisitos legais e as expectativas da experiência, mas também fiscalizar os resultados de aprendizagem.

A Lei nº 11.788/2008 em seu artigo 7º, dispõe:

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, com responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário.

Nesse viés, resta claro que as instituições de ensino não possuem somente a responsabilidade de assegurar a finalidade pedagógica do estágio, mas também de fiscalizar os resultados da aprendizagem do acadêmico. A lei de estágio, ainda em seu art. 7º prevê:

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.

As instituições de ensino ficam responsáveis em exigir do discente a apresentação de relatórios das atividades. Dessa forma, é possível acompanhar quais resultados o período de aprendizagem está fornecendo ao aluno, tendo em vista que caso o objetivo do estágio não esteja sendo cumprido com êxito, haja a reorientação do discente.

Ademais, é importante que além do que está disposto na Lei de estágio, as Instituições de ensino conscientizem e orientem os alunos acerca dos seus direitos, como carga horária máxima, direito a recesso remunerado e a necessidade de um plano de atividades, para que esse período seja aproveitado com triunfo.

3 PREJUÍZOS E BENEFÍCIOS PARA O ESTAGIÁRIO

Embora o estágio possua um potencial transformador, com capacidade para agregar na vida do discente, sua má utilização pode gerar uma série de prejuízos ao estagiário, podendo ofuscar os seus muitos benefícios para o aluno.

Neste sentido, Silva (2020, p.17) destaca que “Verifica-se, portanto, que o estágio tem por finalidade agregar à formação acadêmica por meio de atividades práticas, objetivando, ainda, conforme o disposto no supracitado dispositivo legal, o desenvolvimento do aluno para a vida cidadã e para o trabalho”.

A prática alinhada com o conhecimento adquirido pelo aluno em sala de aula é de grande benefício, tendo em vista que a prática conecta o saber com o fazer. Dessa forma, o aluno consolida o aprendizado, proporcionando uma perspectiva concreta da aplicação do conhecimento na prática. Seguindo esta linha de raciocínio, Raycik, Munaro e Tonet (2023, p.3) de modo claro, afirmam que “Além disso, o ambiente de estágio é propício para o desenvolvimento de habilidades interpessoais conhecidas como soft skills. Traduzindo a palavra do inglês, Soft Skills, significa habilidades interpessoais, ou seja, habilidades que utilizamos no nosso dia a dia e que podem ser aprimoradas ao longo do tempo”. Já Oliveira (2023, p.17) explica que



“Nota-se então, a relevância do estágio na capacitação e aprendizagem do acadêmico e quanto deve ser compreendido na qualidade de dimensão formadora, viabilizando aos estudantes os instrumentos de preparação para a introdução e inserção no mercado de trabalho”.

Para o estagiário, tem-se a oportunidade do desenvolvimento de soft skills como a comunicação eficaz, pois é necessário a comunicação de forma clara e objetiva, tanto por escrito através e-mails e relatórios, quanto verbalmente para se comunicar com os outros colegas de trabalho e também desenvolve a adaptabilidade e flexibilidade, visto que o ambiente de trabalho está em constante mudança, novos processos e demandas que surgem a todo momento, dessa forma, o estagiário aprende a se adaptar a essas transformações.

Contudo, apesar dos inúmeros benefícios que o estágio pode trazer ao estagiário, essa experiência enriquecedora pode ser prejudicada por uma série de fatores, que vão comprometer o desempenho do aluno; porque a Lei do Estágio estabelece requisitos rígidos para que o estágio mantenha sua natureza pedagógica, dispõe:

Art. 3º. O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: 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.

É comum encontrar nas unidades concedentes de estágio, tanto pública como privada, a desvirtuação do estágio, ou seja, os estagiários tão somente fornecem mão-de-obra, pois muitas vezes ocorre a ausência da correlação obrigatória entre o curso estudado e a atividade exercida no ambiente do estágio, o que consequentemente prejudica o período de aprendizado.

Nesta linha de raciocínio, Nelson e Teixeira (2020, p.1) destacam que “Outro ponto pertinente diz respeito a intrínseca precariedade do vínculo de estágio, isto em face da referida relação reunir, concretamente, os cinco requisitos da relação empregatícia (trabalho prestado por pessoa física, subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade) e não ser considerado juridicamente como tal em decorrência do objetivo primeiro e único que é o educacional”.





Ademais, há também a insegurança jurídica do estagiário, que por sua vez não tem os mesmos direitos de um trabalhador celetista. Nesse viés, se porventura aconteça uma demissão ou um acidente de trabalho, o estagiário não tem direito a FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e férias remuneradas, têm apenas direito ao recesso proporcional.

3.1 DA UTILIZAÇÃO DO ESTÁGIO COMO MÃO DE OBRA BARATA

A utilização do estagiário como mão de obra barata é uma realidade problemática, que infelizmente ocorre no sistema de estágio do Brasil, e é amplamente denunciada em pesquisas acadêmicas. A prática desvirtua o caráter educativo e pedagógico do estágio, transformando o estudante em um substituto informal de trabalhadores efetivos, resultando na criação de um “sub-cargo”, mas sem direitos trabalhistas. Entretanto, a Lei de Estágio, prevê que:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções: I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário; II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários; III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários; IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. § 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio. § 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles. § 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior. § 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

Entretanto, esses limites não são respeitados devido ao §4º do referido artigo, que abre lacunas para fraude à legislação trabalhista, tendo em vista que conforme o supracitado parágrafo, o disposto no caput do referido artigo, não se aplica aos estagiários de nível superior. Dessa forma, resulta-se, por fim, em uma mão de obra barata, conforme Silva (2020. p.22) explica: “Percebe-se, portanto, vários fatores que contribuem direta e indiretamente para a configuração de mão de obra barata, pois, mais vale a contratação de 5 estagiários ao invés de 1 funcionário ou servidor, visto a redução de despesas claramente detectada, bem como o aumento de produtividade também”.



Nesse viés, há uma facilidade na configuração de mão de obra em relação aos estagiários, haja vista que a contratação de um aluno de graduação custa bem menos para um órgão público ou empresa privada do que a contratação de um empregado.

3.2 DO DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS NA OFERTA DO ESTÁGIO

A Lei do Estágio estabelece uma série de requisitos legais para a oferta do estágio, quais são: Vínculo com instituição de ensino (art. 1º e art. 3º); Compatibilidade das atividades com a formação escolar (art. 3º, II); Formalização por meio de Termo de Compromisso de Estágio (art. 3º, § 1º); Supervisão efetiva por profissional da área (art. 9º, V); Limitação da jornada (art. 10º); Concessão de seguro contra acidentes pessoais e auxílio-transporte no estágio não obrigatório (art. 9º, IV).

Seguindo esta linha de raciocínio, Nelson e Teixeira (2020, p.3) são enfáticos ao afirmar que “Constitui-se, em verdade, o estágio em uma espécie de relação de trabalho, distinguindo-se da relação empregatícia em face de sua finalidade intrinsecamente pedagógica. De tal sorte, a ausência dessa finalidade desnatura o vínculo de estágio para um vínculo empregatício”.

Dessa forma, o descumprimento de qualquer um desses requisitos descaracteriza as funções e objetivos do estágio, caracterizando, assim, por sua vez, um vínculo empregatício, em face da inobservância dos pressupostos legais, conforme prevê o artigo 3º, §2º da Lei nº 11.788, o qual vai ocasionar implicações para a empresa, que poderá ter que: Registrar o estagiário como empregado, através da assinatura de carteira de trabalho, além de pagar todos os direitos trabalhistas retroativos.

Importante destacar a existência de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), que versa sobre um caso de fraude a Lei do Estágio, conforme a seguir:

CONTRATO DE ESTÁGIO. VALIDADE. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. DESCARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO. Nos termos da Lei 11.788/2008, é imperioso que o trabalho atribuído ao estagiário propicie a experiência prática na linha de formação do estágio, sendo necessária a celebração de termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento. Do mesmo modo, não basta o atendimento formal aos requisitos legais para que o período de trabalho prestado ao estabelecimento reclamado seja considerado como estágio, pois





o que importa é a realidade da prestação laboral. A hipótese dos autos não revelou o desvirtuamento do instituto. (TRT-1 - RO: 01012828620165010028 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 21/03/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 21/04/2018)

3.3 RESIDÊNCIA JURÍDICA: OPORTUNIDADE OU ENGODO DO ESTADO?

A Residência Jurídica e Contábil são programas criados por órgãos públicos que contratam bacharéis recém-formados para atuar em setores jurídicos ou contábeis, sem vínculo empregatício, com o pretexto de promover uma capacitação prática e teórica supervisionada através do conhecimento da profissão e com a orientação prático-profissional de profissionais dos referidos órgãos.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, em sua Resolução nº 439, de 7 de janeiro de 2022:

Art. 1º Os tribunais ficam autorizados a instituir **Programas de Residência Jurídica**, objetivando proporcionar o aprimoramento da formação teórica e prática dos profissionais do Sistema de Justiça. § 1º **A Residência Jurídica constitui modalidade de ensino destinado a bacharéis em Direito** que estejam cursando especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado ou, ainda, que tenham concluído o curso de graduação há no máximo 5 (cinco) anos. § 2º A Residência Jurídica consiste no treinamento em serviço, abrangendo ensino, pesquisa e extensão, bem como o auxílio prático aos magistrados e servidores do Poder Judiciário no desempenho de suas atribuições institucionais.

Contudo, o objetivo de uma capacitação prática e oportunidade de desenvolvimento do trabalho inerente às carreiras jurídicas típicas da administração pública já é oferecido no programa de estágio durante os anos percorridos na graduação em Direito.

Ademais, nota-se que as funções dos residentes são semelhantes a de um Assessor Jurídico. Entretanto, apesar das grandes semelhanças em relação a atribuições, quando se trata de segurança jurídica e remuneração, o cenário se difere, tendo em vista que Assessores Jurídicos possuem remuneração superior e vínculo empregatício, consequentemente estabilidade. Dessa forma, resta claro que a administração pública se utiliza da justificativa de viabilizar o desenvolvimento das competências e habilidades profissionais aos acadêmicos de graduação e bacharéis recém-formados para atrair mão de obra barata qualificada.



4 DESVIO DE FINALIDADE E RESPONSABILIDADE DO ESTADO

A utilização do programa de estágio na administração pública pode ser de grande valor para a própria administração quanto para o aluno de graduação. Entretanto, atualmente, com o pretexto de oportunizar experiência profissional aos estudantes, diversos órgãos públicos utilizam desse período de aprendizado substituição do quadro pessoal do órgão, convertendo uma atividade pedagógica em instrumento de precarização do trabalho

Como já visto anteriormente, a Lei nº 11.788/2008 prevê que o programa de estágio deve: complementar o aprendizado teórico; integrar o projeto pedagógico do curso; ser acompanhado por supervisor na área de formação do aluno; ser formalizado por meio de Termo de Compromisso de Estágio, tendo como objetivo educacional e pedagógico.

Contudo, ocorre a desvirtuação da finalidade no âmbito público quando os estagiários ocupam funções típicas de cargos efetivos, sem vínculo formal, estabilidade ou direitos previdenciários; excedem a carga horária prevista no Termo de Compromisso; trabalham sem a supervisão pedagógica.

Neste sentido, a CF/88 prevê:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte. (...) *omissis* II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Dessa forma, observa-se que o reconhecimento de vínculo empregatício quando ocorre o desvirtuamento da finalidade do estágio, em contexto do âmbito público, é inviável. Entretanto, a Súmula 363 do Tribunal Superior do Trabalho prevê:

Súmula nº 363 do TST: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Nesse contexto, a Orientação Jurisprudencial nº 366 da SDI-I do TST, versa sobre o tema da seguinte forma:



OJ nº 366 da SDI-I do TST: 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 363/TST, se requeridas.

Desse modo, fica evidente que pode haver o reconhecimento da nulidade da contratação. No entanto, conforme supracitado na Súmula 363 do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 366 da SDI-I do mesmo tribunal, essa nulidade não gera vínculo empregatício. Assim, o estagiário tem direito apenas à contraprestação pelos serviços prestados, bem como, se for o caso, aos valores correspondentes ao FGTS, não sendo reconhecidos direitos típicos da relação celetista, como estabilidade, reintegração ou demais garantias trabalhistas.

4.1 DA ILEGALIDADE DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

A Lei do Estágio é clara ao definir o estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo dos estudantes. A supracitada Lei, em seu art. 1º, considera estágio atividade educativa complementar, sem vínculo empregatício o qual alunos de pós-graduação, já que não são excluídos de forma clara, também estão abrangidos.

Dentro deste contexto o Supremo Tribunal Federal declarou que a Lei Complementar Estadual 462/2012, do Rio Grande do Norte, que versa sobre a criação do programa de estágio de pós-graduação, é constitucional, tendo em vista que a Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade alegando haver violação da Constituição Federal no que se refere à criação de cargos públicos e acesso a eles, conforme a seguir:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. REQUERIMENTO DE MEDIDA CAUTELAR. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. LEI COMPLEMENTAR N. 462, DE 2.2.2012, DO RIO GRANDE DO NORTE. CRIAÇÃO DE ESTÁGIO PARA ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO. “MP RESIDÊNCIA”. MINISTÉRIO PÚBLICO DO RIO GRANDE DO NORTE. ALEGADA CONTRARIEDADE AO INC. I DO ART. 22, AO § 4º DO ART. 24, AOS INCS. II E X DO ART. 37, À AL. D DO INC. II DO § 1º DO ART. 61, AO § 5º DO ART. 128 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. NORMAS QUE NÃO REGULAM MATÉRIA REFERENTE AO DIREITO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA CONCORRENTE PARA LEGISLAR SOBRE



EDUCAÇÃO E ENSINO. COMPATIBILIDADE DAS NORMAS IMPUGNADAS COM AS LEIS NACIONAIS NS. 11.788/2008 e 9.394/1996. AUSÊNCIA DE OFENSA À REGRA DO CONCURSO PÚBLICO. PRECEDENTES. AÇÃO DIRETA JULGADA IMPROCEDENTE. 1. Nas ações de controle abstrato de constitucionalidade, a causa de pedir é aberta, pelo que a adequação ou não de determinado texto normativo é cotejada com todo o ordenamento constitucional vigente quando da edição do dispositivo legal. Precedentes. 2. O programa “MP residente” é atividade de caráter educativo e complementar ao ensino prestado por cursos de pós-graduação, destinando-se a integrar o aluno ao ambiente profissional especializado e relacionar o conteúdo teórico com a prática jurídica no Ministério Público estadual. 3. É concorrente da União, Estados e do Distrito Federal a competência para legislar sobre educação e ensino, nos termos do inc. IX do art. 24 da Constituição da República. Precedentes. 4. A residência jurídica tem por objetivo o aprendizado crítico reflexivo e a contextualização do estagiário no ambiente profissional. Ausência de ofensa à regra do concurso público de contratação temporária por excepcional interesse público, previsto no inc. IX do art. 37 da Constituição da República. Precedentes. 5. Inocorrência de inconstitucionalidade formal ou material das normas previstas na Lei Complementar n. 462/2012 do Rio Grande do Norte, pela qual criada o programa “MP residente”, por veicular matéria educacional e regulamentar, no Ministério Público estadual. 6. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF - ADI: 5477 DF - DISTRITO FEDERAL XXXXX-47.2016.1.00.0000, Relator.: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 23/02/2016, Data de Publicação: DJe-036 26/02/2016).

Dessa forma, à luz do entendimento do STF se conclui que a contratação de estagiários de pós-graduação é legal. Contudo, essa legalidade se encerra quando há o desvio de finalidade das funções do estágio, gerando um vínculo empregatício oculto, e caracterizando, por fim, uma fraude trabalhista ou supressão de concurso público.

4.2 DO DEVER DA OAB DE FISCALIZAR ESTÁGIOS NO SERVIÇO PÚBLICO

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), possui um dever institucional de fiscalizar os estágios no serviço público, especialmente quando envolvem estudantes de Direito inscritos como estagiários na própria Ordem, tendo em vista que possui a responsabilidade de zelar pelo exercício ético e qualificado da advocacia. Assim, é importante destacar que o Estatuto da Advocacia prevê:

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade: I - defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições



jurídicas; II - promover, com exclusividade, a representação, a defesa, a seleção e a disciplina dos advogados em toda a República Federativa do Brasil. Art. 9º Para inscrição como estagiário é necessário: II - ter sido admitido em estágio profissional de advocacia.

Ademais, o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB destaca:

Art. 30. O estágio profissional de advocacia, realizado integralmente fora da instituição de ensino, compreende as atividades fixadas em convênio entre o escritório de advocacia ou entidade que receba o estagiário e a OAB. Art. 31. Cada Conselho Seccional mantém uma Comissão de Estágio e Exame de Ordem, a quem incumbe coordenar, fiscalizar e executar as atividades decorrentes do estágio profissional da advocacia.

Dessa maneira, ao inscrever e regulamentar estagiários de Direito, a Ordem dos Advogados do Brasil assume a função de controlar a regularidade das condições em que esse estágio ocorre, inclusive na esfera pública.

A omissão da Ordem dos Advogados nesse papel de fiscalização contribui para a perpetuação de práticas abusivas e a precarização da formação de futuros profissionais do direito.

4.3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO, NA ATIVIDADE DE ESTÁGIO

O meio ambiente do trabalho é um meio ambiente artificial que foi alterado pelo ser humano para se adequar às atividades humanas e, como tal, pode apresentar riscos à saúde, à vida e à psiquê do trabalhador. Assim, agentes ambientais, são os riscos que estão presentes nos meios ambientes de Trabalho. Estes riscos podem afetar a saúde e a segurança do trabalhador a curto, médio e longo prazo. Neste sentido, visando assegurar a saúde do trabalhador a OIT – Organização internacional do Trabalho, estabelece regras de Proteção ao trabalhador, e dentre eles, os estagiários também. Neste sentido, Pozzetti e Schettini (2015, p. 301) destacam que “Nesse contexto, várias convenções da OIT foram promulgadas pelo Brasil. Entre estas, a Convenção n. 155, de 1981, que trata da segurança e da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho, determinando a definição de políticas nacionais coerentes em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho”.

Na mesma linha de raciocínio, pode-se dizer que a Lei de Política Nacional de Meio Ambiente – PNMA – Lei nº 6.938/81, estabelece que:





Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - **meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;** (gn)

Assim, o meio ambiente do trabalho, deve abrigar a atividade laboral do estagiário e proteger-lhe a vida em todas as suas formas, inclusive a de fornecer um meio ambiente adequado e saudável ao estagiário, que lhe permita aprendizado e digno e desenvolver-se como profissional, preparando-o para o exercício da profissão que irá abraçar assim que concluir o curso. Também é importante destacar que o meio ambiente do trabalho seguro e saudável também está previsto no artigo 5º e 200 da Constituição Federal Brasileira de 1.988 – CF/88 – como um direito fundamental:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade, à segurança** e à propriedade, nos termos seguintes: **II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;** (gn) (...) *omissis* Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) *omissis* **VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.** (gn)

Da interpretação do texto da CF/88, artigos 5º, incisos II e III pode-se concluir que a estagiarização fere estes dois incisos, uma vez que o tratamento dado ao estagiário, em especial nos órgãos públicos, não o respeita como aprendiz, não o valoriza na condição de que não deve apresentar um resultado de qualidade e quantidade; pois em especial nestes órgãos o estagiário substitui o agente público realizando o trabalho que esta deve fazer como atividade funcional estabelecido no concurso para o qual este servidor foi aprovado. Exigir do estagiário que realize as atividades do servidor, é um tratamento desumano e, além disso a legislação não permite que o estagiário realize atividades produtivas!!! E muitas vezes o servidor público, responsável para avaliar o estagiário e manter a sua permanência no órgão, exige-lhe serviços extraordinários, além de suas forças intelectuais, naquele momento, obrigando o estagiário a experimentar sofrimento psicológico.

Assim, é de se destacar que ao estagiário não é permitido escolher a condição de aprendizado: ou faz o que o agente público determina, ou é substituído por outro estagiário. Tal postura do servidor Público caracteriza-se como assédio moral no trabalho.





No mesmo sentido, o artigo 200 da CF/88 estabelece que o SUS está obrigado a colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho; ou seja, no âmbito da fiscalização da Previdência e Assistência Social, a quem o SUS está vinculado, quando da fiscalização das empresas e órgãos públicos, devem eles penalizar o gestor que permite a contratação de estagiários para substituir mão de obra de servidor público.

De igual forma, a CF/88 ainda traz novos fundamentos a esse respeito:

Art. 197. **São de relevância pública as ações e serviços de saúde**, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, **fiscalização e controle**, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. (gn)

Em conclusão, pode-se dizer que o Poder Público, ao contratar estagiários, descumpre a legislação, em flagrante ato ilícito, pois ele deveria ser o primeiro a cumprir a legislação. Se o próprio Estado, que deve zelar para que a legislação deve ser cumprida é o primeiro a violar a lei, estamos em processo de extrema violação ao artigo 37 da CF/88 que determina ao servidor público agir com moralidade, eficiência e legalidade. É urgente e necessário que se inicie um processo de responsabilização civil e criminal ao Estado e ao agente público; pois não ao Estado é permitido violar a legislação.

4.4 DA REVOLTA DOS ESTAGIÁRIOS X REVOLTA DOS CAMPONESES

A Revolta dos Camponeses, também conhecida como a Grande Revolta, foi uma insurreição popular, na Inglaterra em junho de 1381, e tinha como principais causas um novo imposto comunitário cobrado de todos os camponeses independentemente da sua riqueza; O limite por lei dos salários após os custos do trabalho subirem devido às mortes pela Peste Negra; Inescrupulosos proprietários de terra tentando fazer com que os trabalhadores livres retornassem ao estado de servos, para economizar dinheiro em salários; Um sentimento geral de exploração pelas autoridades locais durante o tempo de declínio econômico.

Ademais, embora a Revolta do Estagiários não seja um movimento histórico com proporções semelhantes a revolta dos camponeses, tem a tendência de crescer e se tornar um marco relevante quanto aos direitos dos estagiários, tendo em vista





que estão em grande número e detém do poder do judiciário brasileiro. Nesta linha de raciocínio, Hornos (2023, p. 11) destaca que “Os conflitos no cenário dos estágios têm se tornado um problema global. Movimentos em vários lugares do mundo como Japão, Arábia Saudita e Estados Unidos e vem discutindo a questão”.

Nesse contexto, tanto em 1381 quanto hoje, a base do conflito das duas revoltas é a desigualdade entre quem trabalha e quem se beneficia do trabalho alheio, no que diz respeito a Revolta dos Camponeses eram os senhores feudais no passado, e no que tange a Revolta dos Estagiários, são as empresas privadas e os órgãos da administração pública que utilizam os estagiários como mão de obra barata e descartável.

Assim como os camponeses se revoltaram contra as condições desumanas e a exploração, os estagiários, por meio de denúncias, mobilizações e debates, buscam a valorização de seu trabalho e o cumprimento dos objetivos educacionais do estágio. Esse clamor por dignidade e respeito deve ser um alerta para o Estado e para as instituições de ensino, a fim de que o estágio cumpra sua verdadeira função social e pedagógica, e não se torne um mero meio para a obtenção de mão de obra barata.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de verificar de que forma a oferta de vagas de estágios, pela Administração Pública, estariam contribuindo para a eficácia da formação prática do estagiário, preparando o estagiário para, com segurança, desenvolver atividades profissionais. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, à medida que analisou a legislação, doutrina e jurisprudência.

Verificou-se que o uso crescente e distorcido da figura do estagiário dentro da Administração Pública, em especial no que se refere à chamada estagiarização, tornou-se uma prática comum. Como resultado da pesquisa pode-se identificar que essa prática, está marcada pelo afastamento da finalidade educativa do estágio, e tornou-se um problema que afeta diretamente a dignidade do estudante, seja física ou psiquicamente, e caracteriza-se pelo constante descumprimento das normas constitucionais e legais.

Concluiu-se que a estagiarização representa uma forma de exploração irregular e precarização institucionalizada do trabalho jovem e que é necessário ações



concretas para que o órgãos públicos que utilizam esta espécie de mão obra, e que agem com a pratica da estagiarização, sejam punidos, e fiscalizados para que o gestor público possa ser responsabilizado de forma civil e criminal; pois é resgatar o caráter pedagógico do estágio é fundamental para garantir que ele cumpra sua função formativa, e não se torne apenas uma alternativa barata ao vínculo efetivo de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Y. D. S. T.; OLIVEIRA, T. R. Meio Ambiente do Trabalho, Saúde Mental e Dignidade da Pessoa Humana: A Saúde do Trabalhador como Direito Humano. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 01-21, 2023. CONPEDI. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9923>; consultado em 30 ago. 2025.

BRAGA, Letícia Caroline; SILVA, Everaldo da; AMORIM, Wellington Lima. **Descumprimento do contrato de estágio e a caracterização do vínculo empregatício**. Ciências Sociais Aplicadas em Revista. Marechal Cândido Rondon: Unioeste. Vol. 20, n. 38, p. 60-77., 2020.

BRASIL, **Lei n. 9601/98 – Política Nacional do Meio Ambiente**. Congresso Nacional; Brasília: 1.981.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do**. Brasília: Congresso Nacional: 1.988.

BRASIL. **Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Brasília, Congresso Nacional: 1994.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. **Ministério da Educação. Perguntas e Respostas sobre Estágio**. Brasília, 2018. Disponível em: https://centroserrano.ifes.edu.br/images/stories/Documentos_Diversos/Perguntas_e_Respostas_sobre_o_Estagio.pdf. Acesso em: 16 de jun. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. STF mantém validade de programa de estágio de pós-graduandos** no MP-RN. Notícias STF, 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-validade-de-programa-de-estagio-de-pos-graduandos-no-mp-rn/>. Acesso em: 20 de jun. 2025.



CORREIA, Cintia C. M. Formação de Professores e o Estágio Supervisionado: Tecendo Diálogos, Mediando a Aprendizagem. **Educação em Revista**, v. 37, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/pjSCdw3yLypv6zYPN9qKhvL/abstract/?lang=pt>; consultada em 20 ago. 2025

FABRI, J. A. **A importância do estágio na vida profissional. Engenharia de Software**, Paraná, 10 de junho de 2014, disponível em: <https://engenhariasoftware.wordpress.com/2014/06/10/a-importancia-do-estagio-na-vida-profissional/#:~:text=Dada%20a%20origem%20latina%20da,e%20da%20sua%20renda%20prebenda> Acesso em: 16 de jun. 2025

HORNOS, Ana Paula. **Estágio: os desafios ocultos dos estudantes**. E-Investidor Estadão, São Paulo, 26 mar. 2024. Coluna Ana Paula Hornos. Disponível em: <https://einvestidor.estadao.com.br/colunas/ana-paula-hornos/estagio-os-desafios-ocultos-dos-estudantes/>. Acesso em: 25 de jun. 2025.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Uma análise crítica da lei e da prática do estágio no Brasil. **Revista Uberização do Trabalho**, ano X, n. 95, p. 109–126, jan. 2021.

OLIVEIRA, Elizana Gomes de. **O estágio supervisionado na formação profissional: relato de experiência. 2023**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Serviço Social, Campina Grande, 2023.

POZZETTI, Valmir César e SCHETTINI, Mariana Cruz. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. **Revista Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v.12, n.24; p.287-318; Julho/Dezembro de 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/69fc/5702fc4780036305791863646ed586aaa789.pdf>, consultada em 22 ago. 2025

SILVA, Ana C. R. **Estágio remunerado: camuflagem de mão de obra barata**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Vale do Cricaré, Instituto Vale do Cricaré, São Mateus, 2020

SILVA, Denyse M.; MUNIZ, Simara S. O Estágio Supervisionado na Formação Inicial Docente: Desafios entre a Teoria e a Prática. **Revista Humanidades e Inovação**, v.6, n.15, p. 150-159, 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 363** do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 24 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação Jurisprudencial nº 366** da SDI-I. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/oj>. Acesso em: 24 jun. 2025.

