

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

A EVOLUÇÃO DO ESTÁGIO NO BRASIL E OS DESAFIOS ATUAIS.

Ana Carolina Carmo dos Santos¹
Érika Cristina dos Santos Freire²
Gustavo Rodrigues Capociama de Rezende³
Fabício Augusto Aguiar Leme⁴
Rodrigo Santana do Nascimento⁵

Resumo: O presente artigo aborda o programa de estágio, tem como objetivo descobrir a importância da integração dele no processo de formação do estudante. Observando a evolução nas atividades desenvolvidas, os desafios encontrados pelos envolvidos, baseando-se na Lei do estágio (nº 11.788/08) e em suas mudanças (antes de ser regulamentado e na lei revogada nº6494/77).

Apesar de ser um assunto relevante nos dias atuais, e na maioria das vezes, a porta de ingresso do jovem brasileiro no mercado de trabalho, direitos e deveres, ainda não é de domínio de todos os envolvidos. Ocasionalmente muitas falhas no cumprimento da lei.

Será realizada uma breve pesquisa bibliográfica, analisando textos anteriores.

¹ Aluna do Curso de administração na FACLE - Faculdade Don Domenico, turma de 2016. Email: carolinac.carmo@yahoo.com.br.

² Aluna do Curso de administração na FACLE - Faculdade Don Domenico, turma de 2016. Email: erikac472@gmail.com.

³ Advogado. Mestre em Direito. Professor na FECLC Don Domênico nos cursos de Administração e Recursos Humanos.

⁴ Especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil, Advogado e Professor Universitário. Graduado em Direito. Professor na FECLC Don Domênico nos cursos de Administração e Recursos Humanos. Mestrando do programa de pós-graduação stricto sensu em Direito da Saúde da UNISANTA – Universidade Santa Cecília.

⁵ Especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil, Advogado e Professor Universitário. Graduado em Direito Professor na FECLC Don Domênico nos cursos de Administração.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

Palavras -chave: estágio, estudante, direitos, capacitação profissional.

Abstract: The present article discusses the internship program, aiming to discover the importance of its integration into student graduation process.

Observing the progress in the activities developed in this work, the challenges faced by those involved, based on the Internship Law (No. 11.788 / 08) and its changes (before being regulated and the law repealed No. 6494 / 77).

Despite being a relevant subject nowadays, and most of the time, the young Brazilians entrance door in the labour market, rights and duties, it still is not domain of all involved, causing many failures in law enforcement.

Will be accomplished a brief literature research, analyzing previous texts.

Considerações Iniciais

O estágio permite que o aluno vivencie situações e problemas reais na área profissional, ele é fundamental para o desenvolvimento e aprendizado do aluno, aliado ao apoio da instituição de ensino e a empresa que ele irá atuar.

Por considerar, essa etapa de aprendizagem muito importante para formação do aluno. Neste artigo, iremos falar sobre a metodologia, conheceremos a história da Lei do estágio, sua evolução no decorrer dos anos, as benfeitorias analisando a lei 11.788/08 e as dificuldades enfrentadas atualmente.

Dessa forma, queremos descobrir os principais desafios (pontos a melhorar) do estágio supervisionado no Brasil, para todos os envolvidos nesse processo: empresa, estudante-estagiário, e instituição de ensino.

A metodologia utilizada para demonstrar esses objetivos através pesquisas bibliográficas, de autores anteriores e analise algumas jurisprudências recentes.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

Evolução histórica da lei de estagio

Em nosso país, surgiram as primeiras escolas de ensino superior em 1808, com a chegada da família real, onde a revolução industrial mostrou a sociedade, que era preciso estudar para conseguir um trabalho. Segundo Machado (1997, p. 47), foi a nesta época, que surgiu a ideia de que para ter um bom trabalho era preciso estudar, “ir para a escola, estudar matérias, ter a teoria para usar na vida prática, o estágio”.

Desde então, as primeiras normas que regulamentaram o estágio, surgiram em 1940. As principais foram: o Decreto-Lei nº 4.073/42, a Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho, o Decreto nº 66.546/70, o Decreto nº 75.778/75, a Lei nº 6.494/77 e o Decreto nº 87.497/82. Em 1942, o Decreto-Lei nº 4.073 criou a Lei Orgânica do Ensino Industrial, Nesta Lei, o estágio foi definido como “um período de trabalho” realizado pelo estudante em alguma indústria, sob o controle de um “professor”. Porém ainda estava longe, de ser um programa para ampliar os conhecimentos de forma pratica, e sim a forma de conseguir um funcionário com o preço mais barato, até porque não tinha a participação das escolas nesse processo.

Mas em 1967, o estágio ganhou a participação das instituições de ensino, quando o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002. E assim, foi definida a importância do estágio para o aprimoramento do ensino, criando a interação entre a escola e a empresa. Onde foi exigido um contrato para o estabelecimento do estágio, onde foram incluídos os primeiros benefícios para os estagiários. Ainda assim, era focado no benefício privado.

Para o impulso da economia, em 1970 foi a vez de o governo militar querer utilizar o estágio para alavancar sua administração, que era focada em obras de desenvolvimento. Quando criou os “estágios práticos” para as áreas de interesse do seu governo (engenharia, tecnologia, economia e administração) que tinham déficit de mão de obra, por meio do Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

Na mesma década, ocorreu a regulamentação do estágio para estudantes do ensino superior e para o ensino médio profissionalizante no serviço público federal, com a publicação do Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. E ainda nessa mesma década a primeira lei tratando, especificamente de estágio foi divulgada. A Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977 e foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497, em 18 de agosto de 1982. Esta lei valeu da forma original por mais de uma década. Só então em 1994, com a Lei nº 8.859, aconteceu à primeira mudança, acrescentou estudantes com deficiências nos estágios. Em 2000, outra importante alteração ocorreu com a Medida Provisória nº 1.952-24, que permitiu o estágio para estudantes matriculados no Ensino Médio não profissionalizante.

De 1940 a 2000, ocorreram diversas publicações regulamento sobre o estágio, mas não foram suficientes para que o estágio, na prática, fosse considerado uma parte essencial para a formação do estudante, pois até o início até 2010, “a ideia fragmentária de estágio, presente de forma difusa nas políticas educacionais”, entre diversas leis, decretos, portarias e pareceres, que, como veremos, alargaram o conceito de estágio (LIMA; MARRAN, 2011).

Em 2006, 2007 foi encaminhada para o governo federal a nova proposta de lei do estagio, que só foi revigorado em 25/11/2008. Sob o numero Lei 11.788 por Osmar Dias. Suas modificações foram voltadas para melhoria de direitos iguais para os estagiários, em comparação ao de um funcionário efetivo. E a instituição de ensino ficou responsável por acompanhar e unir o processo de estagio, no processo de aprendizagem formal.

Enfim, com análise das leis de estágio desde a sua idealização, podemos ver e a legislação avançou; porém, é muito importante a atuação dos gestores em educação para executá-la de modo adequado, pois a lei sozinha, não supera as divisões criadas historicamente em nossa cultura de ver o estágio como uma forma de mão de obra barata.

Direitos constitucionais da lei de estagio

Segundo art. 3º da Lei nº 11.788/2008: os requisitos para concessão do estágio são matrícula e frequência regular do estudante – estagiário brasileiro ou estrangeiro elaboração de termo de compromisso entre o estudante, o concedente do estágio e a instituição de ensino

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

A instituição de ensino é a responsável pela fiscalização, plano pedagógico o acompanhamento do estágio, além de fazer a integração entre as partes com um professor orientador. É a peça importante para que os direitos que Lei do estágio estabelece, seja colocado em pratica.

Encontramos na Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio – Lei nº 11.788/2008) as seguintes obrigações da instituição de ensino:

I – celebrar termo de compromisso com o estagiário ou com seu representante legal 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 empresa que será realizado o estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; III – indicar professor orientador da área a ser desenvolvida no estágio como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; IV – exigir do estagiário a apresentação periódica, a cada seis meses, de um relatório das atividades desenvolvidas, do qual deverá constar visto do orientador da instituição de ensino e do supervisor da parte empresa contratante; (§1º do art. 3º da Lei nº 11.788, de 2008) 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. (art. 7º da Lei nº 11.788/2008).

A empresa cedente também possui as seguintes obrigações:

I – celebrar Termo de Compromisso com a instituição de ensino e o estagiário, zelando por seu cumprimento; II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao estagiário o estabelecido na legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho; (art. 14 da Lei nº 11.788/2008) III – indicar funcionário do quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente; IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho; VI – manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; VII – enviar à instituição de ensino, a cada de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. (art. 9º da Lei nº 11.788/2008).

Com base no 2º do art. 10 da Lei nº 11.788/2008 os direitos obrigatórios do estagiário são:

I - Estágio com o período de um ano oferece direito ao estagiário, recesso remunerado de trinta dias. Se inferior a um ano, proporcional aos dias trabalhados; II- Vale transporte; III- Seguro contra acidentes pessoais com apólice de acordo com o mercado; IV- Bolsa auxílio; V- Inscrição facultativa do estagiário no INSS; VI- 10% das vagas de estágio para deficientes; VII - O estagiário que é portador de deficiência pode ter contrato com período de mais dois anos. VII - Permissão para que agentes de interação entre os relacionados (ex.: CIEE). IX - Redução de jornada de trabalho pela metade nos dias de avaliações escolares.

O Estágio pode ser rescindido por qualquer uma das partes em qualquer momento. Quando empresa cedente descumprir a lei, ela ficará impedida de vincular novos estagiários durante dois anos. A partir da data da decisão do processo, limitando-se a penalidade que foi cometida a irregularidade.

Tivemos como base a Lei nº 11.788/2008. Que é praticada atualmente em nosso país. E entendemos que os maiores desafios encontrados por estagiários e os empregadores são as atividades praticadas no dia-a-dia do estágio, que se encontram na lacuna da lei, que deixam os deixam sem direcionamento em algumas situações.

Desafios atuais

O contrato de estagio não é visto como um vínculo empregatício, mas como uma modalidade que visa à qualificação profissional do estudante nas diferentes áreas do conhecimento. Como todo contrato existe regras estabelecidas pela lei, o estagio é regido por sua própria lei e o não cumprimento das regras acarreta a perda a oportunidade de estágio e a desqualificado para a vaga. Mas segundo Nascimento diz que “[...] a política legislativa

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

deveria ser outra em um país que tanto necessita de formação de profissional para o mercado de trabalho”. O estagio direciona a formação do estudante, por isso que o curso do estudante tem que esta de acordo com a área do estagio. Assim um estudante de veterinária não poderá estagiar em uma instituição bancaria, pois não tem relação com sua formação. Um dos desafios atuais é conciliar a comunicação entre o profissional e o estudante, punindo a empresa com as tarefas curriculares o desfavorecimento do estagio é uma questão a ser enfrentada, em cada caso certo, para a solução de situações individuais o que é interessante para o profissional é a mão de obra depreciada, que ajuda a empresa e na qualificação do estudante ambos sai ganhando. O estagio de estudantes nas grandes e pequenas empresas valorizaram com as benfeitorias do processo e a sociedade moderna de hoje esta sempre em busca de uma oportunidade. Visando a qualificação profissional o que é muito bom nos dias atuais auxilia no combate ao desemprego e ainda é visto como uma estratégia perfeita na complementação do ensino teórico de sua formação colocando em pratica o seu aprendizado.

Sendo assim é uma relação jurídica triangular o estagiário, a instituição de ensino, a empresa concedente, no caso o agente de integração, todos tem relação jurídica e sua competência delimitada.

Alguns desafios do programa de estagio têm levado órgãos de fiscalização a equívocos, quando veem o vinculo empregatício, sem perceber que é estagio, porque na pratica todos os colaboradores tem sua obrigações, o que diferencia estagiário e um funcionário com registro na CLT, são os poderes ordenados na empresa e sua formação. Pois, existem números máximos de estagiário para cada organização de acordo com o numero de funcionários. Se a empresa tiver de um á cinco funcionários, um pode ser estagiário, de seis a dez funcionários, dois podem ser estagiários, de onze a vinte e cinco funcionários, cinco podem ser estagiários e acima de vinte e cinco funcionários, até vinte por cento do quadro de funcionários podem ser estagiários. Neste outro caso, vemos que a instituição de ensino deve fiscaliza o estagio, desde o deslocamento das obrigações, que antes era exclusivo do ministério do trabalho e emprego e agora o ministério da educação que passa a ser responsável. Com isso, na lei do estagio o contrato pode ser de dois anos (em casos sem exceção como portadores de deficiências), sua jornada deve ser de seis horas diárias e trinta horas semanais, isto é para estudantes do ensino superior. Para estudantes do ensino médio,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641
são de quatro horas diárias e 20 horas semanais, ainda tem a vantagem de ter no período de avaliação sua carga diária reduzida pela metade. Vemos dificuldades nesta questão, pois as empresas nem sempre cumpre com a carga horária, quebrando os acordos estabelecidos entre as partes. E os órgãos fiscalizadores também não conseguem ter o controle, e ocorre de o estagiário registrar o ponto e o chefe delegar tarefas após esse período.

O ponto fraco é que realmente o estagiário não tem vínculo empregatício, sendo assim as empresas não tem a melhor posição quando ocorre afastamento por motivos de doença, algumas empresas não aceitam atestados de seus estagiários, descontando o valor do bolsa auxílio. Ou até mesmo se ocorre gestação no período do estagio. Esses são alguns pontos que as partes envolvidas no estagio, encontram dificuldades.

Direito de jurisprudência. (empresa seguro de vida)

Nos dias atuais, ao realizar uma pesquisa nos processos referente a estágios, podemos ver , o quanto é comum, processos que questionam o cumprimento da lei do estagio (Lei nº 11.788/2008). Encontramos casos que relatam abusos das empresas cedentes de estágio, e constatamos que os motivos mais reclamados são: seguros de vida, a carga horária, e o que está no topo da lista é o reconhecimento de vínculo e equiparação salarial com os funcionários com vínculo na CLT.

E constantemente os juízes são questionados com brechas que a Lei do estágio oferece, tanto para o estagiário como para empresa. Fazendo com que cada caso, seja tratado de forma diferente, de acordo com a interpretação de quem avalia. A seguir alguns casos reais sobre estágio, que foi pesquisado no site do TST- Tribunal Superior do trabalho e Portal dos Administradores.

“Em Goiás, a juíza Maria Aparecida Prado Fleury Bariani, da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia, determinou que a rede de farmácias Pague Menos deve pagar R\$ 256 mil a um ex-estagiário, referente a direitos trabalhistas. O ex-estagiário, Danilo da Silva Souza, processou a empresa afirmando que seu contrato era incompatível com a Lei do Estágio e pediu reconhecimento de contrato de trabalho”.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

Neste caso a jornada do estagiário era superior a regulamentada por lei, de trinta horas semanais, a empresa também fugiu do objetivo do estágio definido no termo. Pois o estagiário realizava muitas outras atividades que não tinha nenhuma ligação com a sua formação. A Juíza caracterizou as funções como de um funcionário com vínculo e solicitou o pagamento de multa, revisão de horas extras e reconheceu o vínculo.

Já no processo nº **TST-ED-RR-995-97.2014.5.04.0741**, onde o Embargante é um banco publico e é Embargada uma estagiaria que trabalhou nesta instituição durante 2 anos, solicita a diferenças de bolsa-auxílio, recesso remunerado e dos honorários advocatícios. Pois, no período quem que a mesma trabalhava nesta instituição os funcionários receberam duas vezes o dissídio anual. Ressaltando também que realizava as mesmas atividades que os funcionários com vínculo, que não era o acordado do termo de estágio. Segundo o processo consultado no site do TST, a comissão que analisou o caso, alegou [...]

“O Tribunal Regional, a partir da análise das normas coletivas pactuadas, concluiu que i) as convenções coletivas são mais favoráveis à Reclamante que os acordos coletivos; ii) as ressalvas de aplicabilidades constantes dos acordos coletivos não se aplicam aos estagiários; e iii) os salários previstos nas convenções não foram observados pelo Reclamado. Por conseguinte, deferiu as diferenças salariais de bolsa-auxílio e recesso remunerado”.

Com a análise em alguns casos, e por já ter passado por esse processo, observamos que estagiários são contratados e na maioria das vezes, são levados a constante pressão, a excesso de trabalho. Passam pela desarmonia que a lei proporciona, diante de fraude que podem ser praticada pelo empregador do intuito de conseguir mão de obra barata. Na maioria das vezes, são despercebidas pelo próprio estagiário que está tão interessado no desenvolvimento profissional.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

Conclusão

Neste artigo, apontamos as atividades desenvolvidas no processo de estágio, sob a lei do estagio em vigor (nº 11788/08) e a lei revogada (nº 6494/77) apontando as benfeitorias realizadas neste período.

Observamos que ainda existem muitos pontos a melhorar, como a fiscalização mais ativa por parte da instituição de ensino, o interesse da empresa cedente de preparar o estudante efetivamente o mercado de trabalho, o governo que poderia proporcionar uma nova lei, mais firme e com menos espaços para fraudes, e o estudante reconhecer que é um processo fundamental para a formação.

Apesar dos pontos a melhoria, podemos perceber que estagio ainda é a maior porta de entrada para o mercado de trabalho real, ele é a escola viva, oferecendo aos estudantes um período de expectativas, anseios, desafios e obrigações.

Sendo assim, fica evidente que o estagio é muito importante na formação do estudante, seja ele do ensino médio ou superior. Pois, seus benefícios essenciais para a integração do estudante no mercado de trabalho e na área de sua formação.

Referências:

BRASIL, Ministério Do Trabalho Emprego. **Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008)**, Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/cartilha_lei_estagio.pdf> Acesso em: 10 abr. 2016.

BRASIL. Presidência da República Casa Civil. **LEI Nº 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm>. Acesso em: 4 abr. 2016.

BRASIL. Presidência da República Casa Civil. **LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em 4 abr. 2016.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 9ª Edição – Junho de 2017 - ISSN 2177-4641

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio:** lei 11.788/2008. Brasília. 2008.

Brunieri, M. Celina; Fagundes, C. Ana. **GUIA BÁSICO PARA ELABORAÇÃO DE REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS SEGUNDO A ABNT.** São Paulo, 2014.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Administração de pessoal : práticas, técnicas e leis do trabalho.** São Paulo: Alínea, 2011.

CIEE esclarece dúvidas sobre a nova lei do estágio. São Paulo, 2009. Disponível em <http://www.ciee.org.br/portal/nova_lei_estagio.asp> Acesso em: 10 abr. 2016.

COLOMBO, M. Irineu; Ballão, M. Carmen. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil,** Paraná, 2016.

OLIVEIRA, Aristeu de **Manual de prática trabalhista.** São Paulo: Atlas, 2006.

MARRAN, Paulo. ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: ALGUMAS REFLEXÕES. **São Paulo. 2011.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Portal de administradores: Estagiário processa ex-empregadora e ganha indenização de R\$ 250 mil. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/estagiario-processa-ex-empregadora-e-ganha-indenizacao-de-r-250-mil/112183/>> Acesso em: 11 jul. 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Cortez editora, 2007.

[TST - Embargos Declaratórios Recurso De Revista : Ed-Rr 9959720145040741](http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321831315/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-9959720145040741). Brasília-DF, 2016. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321831315/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-9959720145040741/inteiro-teor-321831350>> Acesso em: 11 jul. 2016.